臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第21號

原　　告　汪靖恆
訴訟代理人　陳宏奇律師
被　　告　王大君空間設計有限公司
法定代理人　王大君
訴訟代理人　詹蕙華

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零六年十一月五日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣叁萬陸仟元，暨自各期應給付翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零六年十一月五日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣貳仟壹佰陸拾元至原告勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告新臺幣貳萬元，及自民國一百零六年十一月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十七，餘由原告負擔。

本判決第二項於原告按月以新臺幣壹萬貳仟元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣叁萬陸仟元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第三項於原告按月以新臺幣柒佰貳拾元供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣貳仟壹佰陸拾元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第四項得假執行，但被告如以新臺幣貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

一、原告主張：

㈠伊自民國104年7月15日起受雇於被告，擔任設計助理，106

年2月7日起調升薪資為每月新臺幣（下同）36,000元。被告之法定代理人王大君於106年10月17日至25日間出國，出國前交代伊按日將工作進度以電子郵件寄送至公司電子郵件信箱，同時於公司在手機通訊軟體「微信」（下稱微信）設立之群組回報。伊除同年月23日未將工作進度於微信群組回報外，其餘均按王大君之指示為之，王大君從未有何不滿之表示。詎王大君於同年月24日，以伊同年月23日未將工作進度傳至公司微信群組為由，記伊1小過；又於回國後之同年月26日，以伊上開期間寄送之每日工作進度均不是其想要看的形式為由，每日溯及記小過1支，共記7支小過。同年月26日下午4時許，被告行政兼秘書即訴外人盧郁紋要求伊進入公司會議室，轉達王大君之指示：依公司工作規則，每2小過等於1大過，且於1年內記滿2支大過即構成解僱事由，故被告已擁有開除伊之權限，若伊不簽自願離職，被告還是會開除伊，看伊是要簽自願離職還是留下一個給公司開除的紀錄等語，伊因唯恐工作職涯中留下遭人開除之紀錄，不得不簽署所謂之自願離職文件，於同日離開公司。惟伊並無離職之意。伊簽署之自願離職文件，係被告為規避給付預告期間薪資及資遣費，濫用經濟及權力上優勢地位，使伊於締約意思不自由之情況下，被迫於「自行離職」及「由被告開除、並在職涯中留下遭人開除之紀錄」之兩難中不得不簽署，使伊喪失賴以維生之穩定工作，致生重大不利益，與誠信及公平正義原則有違，當屬無效。縱非無效，被告明知伊並不該當解職事由，卻故意對伊宣稱被告已享有將伊解職之權限，致伊誤信而不得不接受簽署自願離職申請書之方案，亦構成詐欺、脅迫而得撤銷，爰以起訴狀繕本為撤銷之意思表示。是應認兩造間之僱傭關係仍繼續有效存在，被告應按月給付伊薪資36,000元，並提繳2,160元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈡又被告嗣後給付伊106年10月份薪資時，無端預扣2萬元。

㈢另伊於106年2月至10月共9個月期間，加班如附表一所示時

數，依法核算加班費共44,903元。伊104年7月至106年1月總計19個月之工作期間，被告固未能提出出勤紀錄，然以上開有出勤紀錄之平均數核算，此19個月之加班費約為94,795元（44,903÷ 9× 19）。以此合計被告尚積欠之加班費數額共139,698元。

㈣爰依兩造間僱傭契約及民事訴訟法第247條、民法第482條、勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，提起本件訴訟。聲明為：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自106年11月5日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告36,000元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自106年11月5日起至准許原告復職之日止，按月提繳2,160元儲存至原告勞退專戶。

4.被告應給付原告2萬元，及自106年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

5.被告應給付原告139,698元，及自民事訴之追加暨準備㈢狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

6.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠原告自106年起工作態度與工作品質持續不佳，增加其他同事及工作伙伴工作負擔，亦曾發生工作未如期完成，嚴重影響客戶對公司之信賴。王大君曾多次約談原告，106年9月約談時，原告也表達願意改進，並同意除每日寄發工作日誌外，還需將每日的工作成果發送到郵箱中，並在微信群組中回報內容。然原告並未依其承諾改善工作態度，106年9月下旬曾違反每日寄發工作日誌及工作成果要求，經伊指正；王大君出國之際，再次特別叮囑原告，原告仍多次便宜行事，以簡陋的方式進行工作日誌寄發事宜，未將相關當天進行的圖表內容郵寄到指定信箱，已不足擔任工作職務且違犯工作規則惡性重大。故伊於106年10月26日要求盧郁紋約談原告，

告知原告未依約定發送工作日誌且對上級所交辦之事拖延、積壓、而敷衍了事，已違反工作規則第34條第1項第2款及第29款之規定，伊有權利將原告解職，惟原告仍可以選擇自願離職之方式，避免留有被公司解職之紀錄，原告經考量後，表示選擇自願離職方式去職，於當日簽署自願離職申請書並辦妥離職之程序。原告是基於自由意識、衡酌自身權益與利弊後選擇自請離職，與伊達成終止僱傭契約合意，並無任何違法或不當解雇之情事，故原告請求確認僱傭關係存在，並無理由。

㈡原告入職時，兩造約定每月薪資為22,243元（內含預估20小時加班費2,235元），106年2月起至離職止之薪資為每月26,400元（內含預估20小時加班費2,652元），非36,000元，至原告領取之其餘金額為股東即王大君之配偶即訴外人詹蕙綺對原告之現金補貼。106年10月伊給付原告薪資15,875元，與上開約定薪資之差異，是因為當月工作未足月，且因原告違反工作規則予以記過扣薪，並無預扣2萬元之情事。

㈢依工作規則第20條第1項規定，如因業務需要加班者，需於事前提出加班申請單，經直屬主管核准後始得以加班計算，原告未依規定提出加班申請，使伊無法管控原告是否確為職務之需而有延長工時之必要，自不得請求加班費。又工作規則第20條第2項亦明定：加班自下班後1小時起算，該1小時為用餐休息時間，加班以0.5小時為計算單位，可見原告附表一計算之金額亦屬有誤。縱使不論原告是否符合加班規範，兩造約定之薪資中已包含預估20小時加班費，原告當不得再請求加班費用。

㈣聲明為：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告是否為自請離職？兩造間僱傭關係是否仍存在？

按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者

，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規定而制定之本旨（參勞基法第1條，最高法院103年度台上字第2700號裁判意旨參照）。查：

1.訊據證人盧郁紋證稱：「（提示本院卷70頁，裡面所稱原告惡性重大也就是倒數第八行以下，此段文字被告公司於106年10月26日當天六支小過之後，有叫你約談原告是否如此？）是。（你接到負責人的指示之後，是否有請原告跟你一起進入會議室？）是。（當時你帶原告進入公司會議室，除了你跟原告之外，還有無其他人？）沒有。（106年10月26日當天你在會議室裡面會談原告時，是否有照負責人的要求告知原告說原告違反公司的工作規則第34條第1項第2款以及第29款的關於記小過的規定，所以公司有權將原告解雇但你可以自己選擇自己離職？）有。」、「（106年10月26日那一天你進到公司上班時，接到負責人要求你帶原告進入會議室之前，原告有無跟你提過他想要離職？）沒有。」、「（106年10月26日原告簽離職申請書是否你逼迫？）沒有，我跟她說他符合解雇的條件，但解雇不好聽，你決定要自請離職還是公司解雇，他就說要自請離職。」、「（依照剛才你說106年10月26日那天你在公司的會議室會談原告說，你現在符合公司解雇的條件，看是要自己離職還是自請離職，原告當時是否理解到說即使他不離職也會被解雇？）應該是。」等語（見本院卷

二第16-19、24頁），可見原告主張其係於「自行離職」及「由被告開除、並在職涯中留下遭人開除之紀錄」之兩難中不得不做出決定，簽署自願離職申請書等語，並非無稽。

2.然按被告指稱所憑對原告記過之工作規則第34條第1項第2款、第29款規定：「本公司人員有下列情形使公司有明確損失者，將視情節處理，情節輕者得予警告；重者則得予小過：...二、對上級所交辦之事拖延、積壓、而敷衍了事者。...二十九、未如期繳交工作日誌者。」（見本院卷一第87-88頁），以員工之行為使公司有明確損失為記警告、小過之要件。而觀諸被告所陳原告之違規事實為：「...多次便宜行事，以簡陋的方式進行工作日誌寄發事宜，未將相關當天進行的圖表內容郵寄到指定信箱中」、「原告106年10月17日至106年10月26日期間所犯的錯誤，被告業於『民事陳報暨答辯㈡狀』中說明，原告本應每日將完成的工作成果發送至公司郵箱，但原告並未依時完成工作內容，僅係在微信中說明當日工作項目，直至被告代表人要求後，始匆忙地將部分圖檔寄給被告法代，且交付的文件根本不符合規範。概當時原告應進行的工作係將圖檔進行篩選、然後去背並轉成PSD格式，但原告交付的內容卻僅將圖面貼在PPT上，且諸多圖面未去背、更沒有提供PSD格式的圖檔。」（見本院卷一第70頁、卷二第32-33頁），未見有何使被告受有明確損失之情形，則被告執此對原告記小過，並以2小過等於1大過、1年內記滿2大過構成解僱事由為由，主張有權利解職，要求原告選擇「自行離職」或「由被告開除、並在職涯中留下遭人開除之紀錄」，即難認有據。

3.而衡以原告突遭證人盧郁紋告知上情，縱屬熟諳法律之人面對此解僱合法性、勞動契約是否繼續存在等重大影響其工作權益、經濟利益之情事，亦需相當時間思考，或與至親好友、相關專業領域人士如律師諮商，以利作出決定，

遑論原告並非熟諳法律之人，證人盧郁紋亦稱：「（依照你剛所述106年10月26日請原告進會議室之後，你並沒有將公司的工作規則給原告看？）沒有。（當天原告當下並無法確切知道，公司的工作規則當中關於小過的具體文字規定？）是。」、「（依照剛才你說106年10月26日那天你在公司的會議室會談原告說，你現在符合公司解雇的條件，看是要自己離職還是自請離職，原告當時是否理解到說即使他不離職也會被解雇？）應該是。」（見本院卷二第17、24頁），可見原告當下並無審閱工作規則確切文字，取得充分資訊判斷被告所稱記過及解僱之合法性，實已影響其決定及選擇之可能，原告實係未處於「締約完全自由」之情境而簽署自願離職申請單，與被告合意終止僱傭契約。準此，被告濫用其權力、經濟上之優勢地位，使原告未處於「締約完全自由」之情境，而影響原告決定及選擇之可能，以規避勞基法第12條第1項雇主無須預告即得終止勞動契約規定之適用，則原告主張依民法第71條規定，其簽署自願離職申請書與被告合意終止僱傭關係應為無效乙節，即為可採。

4.兩造終止僱傭契約之合意為無效，已如前述，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有理由。

㈡兩造間僱傭關係仍存在，被告應給付之薪資數額為何？每月應提繳之勞工退休金數額為何？

1.查原告嗣向證人盧郁紋詢問106年10月份薪資何以僅發放15,875元並要求提出明細時，證人盧郁紋發送予原告之LINE簡訊記載：「全薪-勞健保費（1925）-離職扣款40H（6000）-其他扣款（14000）+未休年假折現（1800）＝15875」（見本院卷一第30頁），就此證人盧郁紋並證稱：「（提示本院卷第30頁，你寫到全薪減勞健保（1925）減離職扣款40H（6000）減其他扣款（14000）+未休年假折現（1800）＝15875，意思為何？）那時候原告問我明細，我就全部打出來，公司發的匯款之外，股東還會給現金津貼，

所以我就一起算給他，那時候也很急沒有分開列。」、「（發給每個員工的每個月津貼會每個月都固定？）不一定，現金是詹蕙綺會直接給現金，但是每個月現金都不一樣，我直接拿去發。」、「（如果有一部分是現金津貼而且不固定，你如何納在一起計算？）這我要想一下，我想不出來。（裡面寫到離職扣款40H，6000，是如何計算？）現金津貼那時候應該也是固定的，因為那時候入職的時候詹蕙綺面試有跟原告說公司會有股東發現金給他，我記得應該是固定的，公司匯款的金額跟股東發給他的津貼全部加起來的。40H是因為原告26日離職，10月份還有5天，所以就是40小時，六千是公司匯款給他的工資跟股東核發的現金津貼去算，原告工資好像二萬五千多，現金津貼我忘了，加起來除以三十除以八乘以40小時後就是六千。）後面的其他扣款14000是何意思？）七支小過所以14000。」等語在卷（見本院卷二第20-22頁），可見原告依其提供之勞務每月領取固定金額為36,000元，其主張被告依兩造間僱傭契約應給付之每月薪資為36,000元等語，堪以採信。至被告雖抗辯原告離職時兩造約定之薪資僅每月26,400元，其內包含預估20小時加班費2,652元，其餘則為股東支付之現金補貼云云，然依證人盧郁紋上開所證，其於計算離職扣款5天（即40小時）時，用以計算原告時薪之月薪數額即為36,000元（計算式：6,000÷ 40× 8× 30），意即原告依其正常工作時間內提供之勞務所得領取之每月固定數額即為36,000元，則不論被告將給付名目設定為何，金錢來源為何，均不影響此為原告依約應領取之薪資數額，故被告此辯並不足採。準此，原告依兩造間僱傭契約、民法第482條規定，請求被告應自106年11月5日起至原告復職之日止，按月給付原告36,000元，為有理由，應予准許。

2.又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞

工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。原告之月薪為36,000元，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為36,300元，則原告請求被告自106年11月5日起至准許其復職之日止，按月提繳2,160元至其之勞退專戶，未逾法定應提繳數額（即2,178元，計算式：36,300× 6%），亦有理由，應予准許。

㈢原告請求被告給付106年10月份薪資扣款2萬元，是否有理由？

依證人盧郁紋上開所證，原告106年10月份遭扣薪2萬元之理由分別為離職扣款（5日）6,000元、7支小過14,000元，然兩造終止僱傭契約之合意為無效，渠等間僱傭關係仍存在，又被告執工作規則第34條第1項第2款、第29款對原告記小過，並無理由，均已如前述，故被告依此等事由對原告扣薪2萬元，亦無所據，則原告依兩造間僱傭契約、民法第482條規定，請求被告給付106年10月份薪資扣款2萬元，即屬有據，應予准許。

㈣原告請求被告給付104年7月至106年10月之加班費共139,698元，是否有理由？

另按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」，勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法

之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。再者，勞工是否有加班，此勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。查原告於106年2月至10月共9個月期間，雖確有如附表一所示之工作時間，有出勤紀錄在卷可稽（見本院卷一第152-161頁），然被告之工作規則第20條第1項明定：「本公司人員如因業務需要加班者，請於事前提出『加班申請單』，經直屬主管核准後始以加班計算，每月總加班時數不得超過46小時」（見本院卷一第80頁），原告未依公司制度申請加班，又未能證明係依被告之指示或得被告同意而為加班，亦無法證明其確有於延長工時工作之必要，揆諸前揭說明，自難僅憑其事後片面主張有加班之需求，即遽認被告有給付相對應加班費之義務，故其依勞基法第24條請求加班費139,698元，自屬無據，不應准許。

㈤末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查被告工作規則第14條明訂每月5日為發薪日（見本院卷一第79頁），則原告請求被告按月給付薪資及給付106年10月扣薪2萬元部分，期限均於各期發薪日屆至，故原告就此併請求自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦應准許。

四、從而，原告依兩造間僱傭契約及民事訴訟法第247條、民法第482條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自106年11月5日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告36,000元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並按月提繳2,160元儲存至原告勞退專戶，另應給付原告2萬元，及自106年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應予准許，逾此部分則屬無據，應予駁回。

五、本判決第四項所命給付金額因未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，並依被告之聲請，宣告其如預供主文項所定之擔保金額，得免為假執行。本判決第二、三項，兩造分別陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。至原告確認之訴勝訴部分，因性質不適合假執行，又原告敗訴部分，假執行之聲請已失所附麗，均應併予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

勞工法庭　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　鄭伊汝