

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第126號

原告 林思宏

訴訟代理人 詹文凱律師

被告 天霖水池清潔有限公司

法定代理人 張治平

訴訟代理人 陳彥任律師

複代理人 陳芸律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）6萬673元，及自民國107年9月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔3%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以6萬673元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴主張被告應給付原告235萬9,867元，及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告於108年1月14日具狀變更聲明為被告應給付原告226萬1,839元，及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等情，有起訴狀及民事更正聲明及陳報狀附卷可參（本院卷第一第9頁、卷二第187頁）。核原告上開所為聲明之變更，係減縮應受判決事項之聲明，依首揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：被告於100年5月起僱用原告為清潔水池員工，

約定月薪為3萬5,000元。然自僱用時起被告即以創業初始公司收入不佳為由，一再遲延給付工資，且均未全額給付工資予原告。原告原體諒被告創業不易，同意被告遲延給付，但被告竟認原告年少可欺，多年來均遲延成習，甚至長期不發給工資，造成原告經濟上重大困擾。嗣於106年底原告催討積欠工資未獲給付後，終止與被告間之僱傭關係，並向新北市政府勞工局申請調解，請求被告給付積欠工資，但調解未成立。被告自100年起即積欠原告薪資，惟因勞工薪資請求權時效為5年，僅請求102年至106年積欠工資總額133萬元；因被告僅僱用員工4至5人，且長期承接學校、機關及大樓、社區之舊水池清潔工作，致原告須長時間加班，自102年7月至106年12月止，平日加班時數共計3,096小時，依原告時薪183元之1倍計算，合計加班費為56萬6,568元；又被告工作繁重，原告於休息日仍須工作，自102年7月至106年12月期間，假日加班日數共計397日，按原告日薪為1,167元計算，假日加班費為36萬5,271元。爰依兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告226萬1,839元，及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、原告與被告法定代理人張治平間自100年起原為類似合夥人之關係，共同經營水池清潔之業務，原告在職期間時常以被告公司負責人身分對外與客戶接洽，基本上原告的工作內容就是被告公司負責人之代理人，常負責與客戶簽約，有代表公司對外行文之能力，多以自己之裁量為事務之處理，不受被告指揮監督，且被告對原告並無懲戒或制裁之權，與被告顯不具有人格上從屬性。且原告可以電話指揮現場工人施作，對於被告公司之清理水塔業務亦無須親自履行。又原告持有被告公司股份，具類似合夥人之身分，原告可以分享被告公司經營成果之經濟利益，原告係為自己之營業勞動，非為

01 他人之目的勞動，不具經濟上從屬。再者，原告負責事項為
02 工程安排、帶領其他員工，且僅有原告無庸在工程表上註明
03 行程，原告係指揮被告公司員工處理被告公司業務之角色，
04 非與其他員工居於分工合作之地位，要無組織上之從屬性，
05 原告並非勞動基準法之受僱人。

06 (二)、縱使原告為勞動基準法所稱之勞工（僅屬假設，被告否認）
07 ，原告於107年3月22日填寫之新北市政府勞資爭議調解申
08 請書中（下稱系爭申請書），僅提及106年退保前11月有欠
09 薪38萬元，12月有上班，但公司說12月出勤狀況不好不想付
10 12月薪資等語，並未提及100年至105年有積欠薪資之情，
11 原告106年以前之薪資，被告皆已支付，原告空言指摘，並
12 無理由。又因原告106年4、5月間犯有偽造文書之罪，致
13 生損害於被告公司，被告僅暫緩發放106年4月以後之薪水
14 ，待釐清原告造成被告公司損害數額後，再與原告結算並協
15 商處理方式。再者，被告公司經營水塔清洗業務，原告於被
16 告公司擔任管理職，於106年以前皆無庸至現場作業，僅負
17 責人員排班調度等事務，其個人上下班時間皆由其自行決定
18 ，並無延長工時等情事，至106年以後被告公司業務減縮，
19 原告始開始協助至現場幫忙，惟因被告公司皆以現場施工為
20 主要業務，員工於工作完成後即可下班，並無規定員工必須
21 於公司待滿8小時，亦無延長工時之情事。被告公司原則上
22 月休6天，採排休制，亦無假日加班之問題。

23 (三)、退萬步言，縱使原告主張有理由（僅屬假設，被告否認），
24 惟原告因偽造私文書，致被告遭客戶衛生福利部玉里醫院請
25 求退還價金及履約保證金共39萬6,671元，此損害賠償債權
26 與薪資同屬金錢債權，又已屆清償期，如本院認原告主張有
27 理由，則被告主張於39萬6,671元，行使抵消權。況且兩造
28 已於106年間就「原告造成被告損害」及「被告暫緩發放予
29 原告之薪資」達成和解，則原告自不得再向被告請求。

30 (四)、聲明：1.原告之訴及其假執行均駁回。2.如受不利判決，願
31 供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、不爭執事項（本院卷二第413頁）：

02 (一)、原告自100年1月11日起至被告公司工作。

03 (二)、原告100年至105年每月薪資為3萬3,000元，106年起每
04 月薪資為3萬5,000元，原告於106年12月30日經兩造合意
05 離開被告公司。

06 (三)、原告曾因偽造文書，致被告遭衛生福利部玉里醫院求償39萬
07 6,671元，原告並於107年8月24日經臺灣新北地方法院10
08 7年度審訴字第1214號刑事判決認定犯有偽造文書罪。

09 四、本院之判斷：原告主張兩造為僱傭關係，然被告積欠其102
10 年至106年薪資及加班費未為給付等情，則為被告所否認，
11 並以前詞置辯，茲就本件爭點析論如下：

12 (一)、兩造間係僱傭關係或委任關係？

13 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
14 他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
15 約。所謂委任契約係指委任受任人處理事務之契約，委任之
16 目的，在一定事務之處理，受任人給付勞務，僅為手段，除
17 當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量
18 決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。是僱傭契約
19 與委任契約，雖均具有勞務供給之性質，然前者係以給付勞
20 務之自體為契約之目的；而後者係以處理事務為契約之目的
21 ，其勞務之給付僅為一種手段，受任人之處理委任事務，雖
22 亦須依委任人之指示，惟有時亦有獨立裁量之權，兩者之內
23 容及當事人間之權利義務關係均不相同，故公司之員工與公
24 司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷
25 。次按勞動契約當事人之勞工，應具有下列特徵：1.人格從
26 屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接
27 受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經
28 濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於
29 他人，為該他人之目的而勞動。4.納入雇方生產組織體系，
30 並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在於
31 從屬性。當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委

任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係。故勞基法所稱受僱用之勞工，雖不包括依公司法所委任負責事業經營之經理人，然不具委任關係而僅受僱用之經理，仍符合勞工之定義，而有勞基法之適用。

2. 經查，證人即被告公司員工張光瑋於本院證稱：原告在被告公司負責的事項有，排工程、客戶協調、帶領工程執行，也要到現場清潔水塔，幫忙做清潔的工作，是現場工頭的意思；從我進公司到現在上班時間都是早上九點到下午四、五點，每個月排休六天，上下班不用打卡，請假也不用填寫請假單，我們有LINE的群組，在群組上面發訊息即可，會在GOOGLE的日曆上註明各個工程的施工時間，如果知道下個月有哪幾天要排休，要事先講，理論上原告平常上下班的時間與排休的方式應該與我們都一樣，但原告休假都是直接跟老闆講只有老闆知道他休假，不會註明在工程表上，所以我們不一定會知道原告是休假還是去辦其他事情；調薪是老闆張治平決定等語（本院卷二第351頁、第352頁、第355頁）。足認原告任職被告期間其差勤狀況、休假權利均與其他員工相同，縱使原告請假不需註明於工程表上，然仍需告知被告公司法定代理人，不能自由支配工作時間。再者，原告依據被告公司承接之工程編排時程並帶領其他員工執行工程亦係同事間處於分工合作之狀態，並未脫離被告公司之生產組織與經濟結構體系內，並依據兩造所約定每月領取固定薪資。顯見足認原告與被告間在人格、組織上及經濟上均具有從屬性。復審以原告在執行與被告所約定提供勞務之事項即編排工程時程、與客戶協調及帶領員工執行清潔水塔，均需親身親為，並無法委以他人執行，亦即兩造間契約係以原告提供自身勞務為目的，被告亦未提出原告於執行上開勞務內容時有何獨立裁量權，益徵被告辯稱兩造間非屬僱傭關係乙情，洵不可採。從而，原告主張兩造間為僱傭關係等情節，應屬有據。

01 3. 至於被告雖以原告持有被告公司大小章，為被告公司負責人
02 之代理人，可代表公司簽約，無需親自履行清理水塔工作，
03 並持有公司股份，有具類似合夥人之身分，可分享被告公司
04 經營成果之經濟利益等情，抗辯兩造間並不具有人格、經濟
05 及組織上之從屬性。然查，被告組織形態為有限公司，資本
06 總額為100萬元，張治平為被告公司惟一股東兼董事等情，
07 有公司變更登記表附卷可參（本院卷一第25頁）；兩造亦不
08 爭執原告任職於被告期間係每月領取固定薪資等情。則兩造
09 間既無合夥關係或亦無股東關係，原告僅領取兩造約定之固
10 定薪資，原告如何分享被告經營利益。從而，被告主張原告
11 係為自己之營業活動，非為他人之目的勞動，不具經濟上之
12 從屬性等情，自屬無據。次查，證人張光瑋證稱：張治平負
13 責的工作主要是協調客戶，如果原告沒有辦法處理的事情，
14 張治平就會出來處理；調薪是老闆張治平決定；104年進公
15 司的時候做清潔工作的員工有我、原告及另外兩名員工，共
16 四個人，現在有三個人，我及另外兩名員工；原告也要到現
17 場清潔水塔，幫忙做清潔的工作，是現場工頭的意思；106
18 年年初左右開始公司試著讓我帶領工程，現在我是工頭；被
19 告公司承接清潔水塔的工作，不需要所有清潔員工都去工作
20 現場等語（本院卷二第351頁、第354頁、第355頁）。基
21 上，原告雖代理被告公司負責人與客戶洽商或簽約，然仍受
22 被告公司所指揮監督，於無法達成張治平所交辦之事項時，
23 仍需由張治平出面處理，同時與其他員工排班輪值執行清潔
24 水塔工作，原告與其他員工以團隊合作之方式，共同受被告
25 指示而單純提供勞務，難認具有何獨立之裁量權。則原告提
26 供勞務之方法既無自由裁量的餘地，自與委任契約之受任人
27 ，以處理一定目的之事務，具有獨立裁量權有間。從而，被
28 告主張兩造間並無人格及組織上之從屬性，兩造間應屬委任
29 關係等語，亦屬無據。

30 (二)、原告請求被告給付102年至106年間積欠工資，有無理由？

31 1. 經查，原告於107年3月22日向新北市勞工局申請勞資爭議

調解，並主張其於106年12月30日與資方合意終止勞動契約，資方積欠106年1月1日至106年12月31日工資。被告則主張其並非不給付勞方薪資，係因勞方有違失事件，造成工作損失，尚在法院審理中，待司法程序結束後，即會進行處理等情，有新北市政府勞工局調解筆錄附卷可參（本院卷一第17頁）。次查，兩造於本院就原告自106年起每月薪資為3萬5,000元及原告於106年12月30日經兩造合意離開被告公司等情，同意列為不爭執事項。此外，被告並未提出已支付原告106年度薪資之相關資料。從而，原告請求被告給付積欠之106年薪資42萬元（計算式： $35,000 \times 12 = 420,000$ ），應屬有據。

2. 原告雖另主張實則被告自100年起即積欠薪資，並請求102年至105年共積欠26個月之薪資等情。然查，承上所述，原告於107年3月22日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解時，僅主張被告積欠106年度薪資之事實，並未提及被告尚積欠其106年以前薪資，而原告迄未就其為何未於該次勞資爭議調節中一併請求106年度以前之薪資提出合理說明，原告此部分之主張已難盡信。又參以原告自承其受僱於被告公司期間，並無其他收入來源，然卻長期隱忍被告未給付薪資，實與常情有違。原告雖主張被告應就已給付薪資之事實負舉證責任。惟審以證人張光瑋證稱：薪水有時候是給付現金，有時候匯款，約在每個月的20日發放前一個月的薪水，沒有薪資條也沒有其他的單據確認發放薪資的金額等語（本院卷二第350頁）。顯見被告於發放薪資時確未製作薪資條或其他確認薪資發放之單據，故無法提出已給付原告薪資之相關佐證資料。復佐以證人張光瑋證稱：我任職期間被告公司有出現過欠薪的況狀，欠的時間大約是一兩個月就會付給我們；原告沒有跟我提過他沒有領到公司薪水的事等語（本院卷二第354頁）；證人即被告公司員工馬經武於本院證稱：我知道原告偽造文書造成公司損失，我也知道原告與被告在原告家的樓下就此事進行協商，協商的內容為薪資欠款，原

告說被告公司欠他106年整年度的薪資要還他，協商那天，原告除了表示被告積欠106年度的薪資外，沒有提到被告還有欠他其他年度的薪資；我在被告公司任職期間有發生欠薪事情，欠薪期間大約一到兩個月，不超過三個月，離職當天就結清薪資等語（本院卷二第376頁、第377頁、第379頁）。基上，被告公司雖有遲付工資之情形，然並無長期積欠員工薪資之情。原告於任職被告公司期間從未向其他同事提及被告有積欠其薪資之情，且在與被告公司負責人張治平協商有關偽造文書賠償情事時，亦僅主張被告公司積欠其106年度整年度之薪資，核與原告於向新北市政府勞工局申請勞資爭議時之陳述相同。從而，原告主張被告102年至105年間另共積欠26個月薪資等情，難謂有屬，殊難採憑。

(三)、原告主張其自102年7月至106年12月止，共計加班3,096小時，有無理由？

原告雖主張被告僅僱用員工四至五人，又長期承接學校、機關及大樓、社區之舊水池清潔工作，致原告需長時間加班，並提出其自行統計102年7月起至106年12月止，每月加班時數資料（本院卷一第29頁）。惟上開統計資料僅記載每月延長工時時數，並無據具體加班期間、加班工作內容及其他相關加班之佐證資料，自難盡信。又參以原告於107年3月22日向新北市勞工局申請勞資爭議調解時主張：每天下班後會有一至二小時製作報告及文書，休假時間不正常，每三天去公司拿發票需要車程40分鐘，要求資方給付加班費等語（本院卷一第17頁）。而查，證人張光瑋於本院證稱：從我進公司到現在上班時間都是早上九點到下午四、五點，如果工作提早結束不需要回公司待命，公司也不會扣薪；每週工時沒有超過四十個小時，因為我們平均每日工作是四到六個小時，每個月月休六天，一星期以六天計算，最多36個小時；原告是在白天或是我們工作時安排工作及跟客戶協調客戶，104年到105年底左右是由我及另為一名員工製作報表，106年以後大部分都是我在做，製作報表有獎金，製作一件20

0 元，沒有包括在薪資，除非我們平常在做的人都不在或是不能做，才會是原告自己做等語（本院卷二第353至355頁）。基上，原告於至現場執行清洗水塔之工作並不會造成超時加班，而原告所稱下班後製作之報表大都由證人張光瑋或其他員工製作，且製作報表公司亦另外給予200元之獎金，原告另外負責承包工程之時程安排及與客戶之協調亦是利用白天上班時間處理，實難認原告有何需於正常工作時間外，另行加班工作之事項。至於原告所稱每三天需至公司拿發票，車程時間為40分鐘，並請求此部分之加班費，然原告並未就執行此工作事項提出具體時間及相關佐證資料，亦無從為原告有利之認定。從而，原告主張其自102年7月至106年12月止，共計加班3,096小時，並請求該部分之加班費乙節，自非有據，甚難採信。

(四)、原告請求106年7月至106年12月，共計397日之假日加班工資，有無理由？

1. 按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，105年12月21日修正前勞動基準法（下稱勞基法）第36條、第39條分別定有明文。又修正後第36條規定：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日；第39條規定：第36條所定之例假、休息日工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。準此，依勞基法規定，第36條所定之例假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，至休息日則應依其工時計付延長工時工資。
2. 原告固主張其自102年7月至106年12月止未休假天數共計313天，並提出103年1月至106年12月各月份Google行事日曆為證（本院卷二第201頁至293頁），並依據前開行事

01 日曆製作各月份加班日數統計資料（本院卷二第191至第19
02 9頁）。惟查，證人張光瑋於本院證稱：從我進公司到現在
03 ，每個月排休六天，上下班不用打卡，請假也不用填寫請假
04 單，我們有LINE的群組，在群組上面發訊息即可，會在GOOG
05 LE的日曆上註明各個工程的施工時間，如果知道下個月有哪
06 幾天要排休，要事先講；理論上原告平常上下班的時間與排
07 休的方式應該與我們都一樣，但原告休假都是直接跟老闆講
08 只有老闆知道他休假，不會註明在工程表上，所以我們不一
09 定會知道原告是休假還是去辦其他事情；公司接到清潔水塔
10 的工作，不需要所有清潔員工一起去現場，原告也不是每個
11 案件都會去現場監工；GOOGLE行事曆是用原告的帳戶去辦的
12 ，所以只有他才有修改權及設定分享給我們看，他離開之後
13 就封鎖我們，把分享都剔除，我們沒有辦法確認行事曆的內
14 容是否完整或有無經修改等語（本院卷二第351至353頁）
15 。茲觀諸103年1月至7月之GOOGLE日曆上均無員工休假之
16 紀錄，103年8月起GOOGLE日曆上雖有零星員工休假之紀錄
17 ，然仍與證人張光瑋證稱每月可排休6日之情形相去甚遠，
18 顯見GOOGLE日曆上有關於員工排休休假之資訊並不完整。再
19 者，被告承包之清潔工程並非均需全體員工之人力到場執行
20 清潔工作，原告亦非每個清潔工程均到場執行清潔工作或監
21 工，是GOOGLE日曆上註記工程名稱之期日並不足以推論原告
22 當日確有出勤工作。是原告以GOOGLE日曆上未有任何註記或
23 註記其休假之期日茲以認定當日休假，並作為統計其休假天
24 數之依據，與實情並未吻合，且該統計資料於證人張光瑋證
25 述每月有6日休假之情顯有不同。從而，原告以GOOGLE日曆
26 上註記資訊所製作之每月休假日數與未休假日數之統計資料
27 主張其自102年6月1至105年12月31日止，共計假日加班
28 339日乙節，尚難採信。惟105年12月21日修正，於106年
29 1月1日開始實施之修正後勞基法第36條規定，勞工每7日
30 應有2日之休息日，則原告106年全年度例休假日數應有10
31 4天（計算式： $365 \div 7 \times 2 = 104$ ），然依據被告公司每

01 月排休6日之規定，則原告全年度正常排休僅72日（計算式
02 $: 6 \times 12 = 72$ ）。揆諸前開說明，原告尚有應休例休假32日
03 （計算式： $104 - 72 = 32$ ）未休，被告即應就原告未休例休
04 假發給工資。又原告106年每月薪資為3萬5,000元，則每
05 日薪資為1,167元（計算式： $35,000 \div 30 \text{日} = 1,167 \text{元}$ ，元
06 以下四捨五入），則被告應給付原告106年度例休假日加班
07 費合計3萬7,344元（計算式： $1,167 \text{元} \times 32 \text{日} = 37,344 \text{元}$
08 ）。

09 (五)、被告以原告因偽造文書對於被告公司所生之損害，向原告為
10 抵銷之意思表示，是否有理？可主張抵銷之金額為何？

11 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
12 ；二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
13 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷；又抵銷，應以意思
14 表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷
15 時，按照抵銷數額而消滅，民法第184條第1項前段、第33
16 4條第1項前段、第335條第1項分別定有明文。

17 2.原告因偽造文書，致被告遭衛生福利部玉里醫院求償39萬6,
18 671元，原告並於107年8月24日經本院以107年度審訴字
19 第1214號刑事判決認定原告犯有偽造文書罪等情，為兩造所
20 不爭執。足證被告主張對於原告有39萬6,671元損害賠償債
21 權等情，應屬有據。又兩造間互負之債務均以金錢為給付標
22 的，被告復以民事答辯狀向原告為抵銷之意思表示，是被告
23 主張以對於原告之損害賠償債權39萬6,671元與原告得請求
24 之薪資債權42萬元及例休假日加班費債權3萬7,344元相抵
25 銷，自屬有據。經抵銷後，原告得向被告請求之金額為6萬
26 673元（計算式： $420,000 + 37,344 - 396,671 = 60,673$ ）
27 。至於原告雖主張其於偽造文書之刑事案件係聽從被告負責
28 人之指示，其僅為替罪羔羊等語，然上開刑事判決並未認定
29 原告所為之偽造文書有其他共犯，而原告亦未提出任何事證
30 供本院審酌，自難認原告上開主張有據。

31 (六)、被告抗辯已與原告就損害賠償與未給付薪資達成互為抵銷之

01 和解，原告不可再向被告主張給付薪資，有無理由？
02 經查，證人馬經武固於本院證稱：我知道原告與張治平就原
03 告偽造文書造成被告公司損失進行協商，協商的確切日期不
04 記得，當天晚上九點過後，在原告家的樓下，當時有我、張
05 治平及原告三人在場，協商的內容為薪資欠款，原告說被告
06 公司欠他106年整年度的薪資要還他，協商一開始原告就拿
07 了壹張A4的紙，內容大概是股東退股同意書之類的，原告表
08 示被告如果沒有給錢就不簽股東的退股同意書，跟公司的關
09 係不會結束，張治平後來說原告之前害公司造成損害需賠償
10 部分大過薪資的部分，公司也沒有要求原告賠償，原告聽到
11 張治平這樣講就瞬間沉默，張治平表示公司既然沒有要原告
12 賠償，是否原告就不要再請求薪資，原告當下同意，原告當
13 天請他母親下樓來，張治平對原告的母親表示感謝後就結束
14 ：張治平當天有跟原告母親說達成協議的內容等語（本院卷
15 二第376至377頁）；然證人即原告母親吳淑芬於本院證稱
16 ：去年有一天的晚上張治平及馬經武到我們家樓下，我是去
17 買牛奶的時候下樓才碰到他們，我就跟張治平打招呼，張治
18 平沒有跟我講什麼，只是打個招呼而已，張治平沒有跟我說
19 有與原告達成協議及協議內容等語（本院卷二第381頁）。
20 證人吳淑芬就協議當日張治平有無告知與原告間之協議內
21 容與證人馬經武之證述不一致，則兩造間於當日是否已達
22 成債權債務互為抵銷之協議，並非無疑。茲審諸張治平偕同
23 證人馬經武與原告協商薪資及損害賠償事項時，張治平並未
24 提出被告公司因原告偽造文書所生損害之具體金額，僅泛
25 稱該金額遠高於積欠原告可請求之工資，衡情原告在未確
26 認被告得請求損害賠償金額，應不會輕易同意以其薪資債
27 權與該債務互為抵銷，又縱原告當時已同意抵銷，其前提亦
28 應為被告得向原告請求損害賠償之金額遠大於原告得向被
29 告請求之薪資債權。復參以被告於107年4月3日在新北市政府
30 勞工局調解會議中猶稱其並非不給付薪資，係因原告有違失
31 事件，造成公司損失，尚在法院審理中，待司法程序結束後，即會進

行處理等語（本院卷一第17頁）。若誠如被告所稱兩造已於106年間就原告造成被告損害與被告應給付予原告之薪資達互為抵銷不互為請求之協議，衡情被告於該次調解會議中應會據此主張。從而，被告上開抗辯自屬無據。

五、結論：原告依據兩造間之勞動契約得向被告請求106年度全年度積欠之薪資42萬元及106年度共計32日之例休假日加班薪資3萬7,344元，共計45萬7,344元。惟經被告以其對於原告之損害賠償債權39萬6,671元抵銷後，原告得請求被告之金額為6萬673元。從而，原告請求被告給付6萬673元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即107年9月26日（卷二第13頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，本院自應依職權宣告假執行；被告就原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，經核於法並無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分所為假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事實、證據已經足夠明確，雙方所提出的攻擊或防禦方法及所用的證據，經過本院斟酌後，認為都不足以影響到本判決的結果，因此就不再逐項列出，併此說明。

八、據上論結：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，因此判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 17 日
民事勞工法庭 法官 王婉如

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 108 年 7 月 17 日
書記官 鄔琬誼