臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第66號

原　　告　周映采
訴訟代理人　胡達仁律師
被　　告　波恩體能訓練有限公司
法定代理人　劉嘉証
訴訟代理人　陳世煌律師
　　李冠穎律師

上列當事人間返還欠薪及借貸款事件，本院於民國109 年4 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣814,313 元，及自民國108 年9 月11日起至清償之日止，按年息百分之5 計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之83，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣814,313 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。

事實及理由

壹、程序事項：

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。又按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟法第262 條第1 項定有明文。本件原告原係以被告波恩體能訓練有限公司及其法定代理人劉嘉証為被告，聲明求為判命被告給付原告新臺幣（下同）644,575 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，暨支付非自願離職證明書（見本院卷㈠第13至19頁）。嗣於訴狀繕本送達被告後，於本院民國108 年7 月29日言詞辯論期日，當庭以言詞撤回對被告劉嘉証之起訴（見本院卷㈠第222 頁），復於108 年9 月10日具狀

變更聲明求為判命被告給付原告984,994 元，及自108 年9月10日民事準備狀繕本送達被告翌日起至清償之日止，按年息百分之5 計算之利息，暨被告應交付非自願離職證明書予原告（見本院卷㈣第27至39頁），核分屬擴張本金及減縮利息部分應受判決事項之聲明，並更正關於交付非自願離職證明書部分之聲明，依前揭法條規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自105 年3 月1 日起至108 年2 月14日止，任職於被告公司，擔任健身教練，並於106 年9 月1 日起至107 年9 月10日期間兼任店長乙職。詎被告積欠原告106 年12月份工作報酬78,814元、107 年4 月份工作報酬65,180元、107 年5 月份工作報酬72,357元、107 年9 月份工作報酬21,060元、107 年10月份工作報酬60,011元、107 年12月份工作報酬62,727元、108 年1 月份工作報酬43,577元，總計403,726 元未為給付，被告所為已違反兩造勞動契約，且被告將原告之勞工保險投保薪資高薪低報，故原告業於108 年2 月14日以台中力行郵局第13號存證信函，依勞動基準法14條第1 項第5 、6 款規定，對動契約之意思表示。雖被告嗣於同年月18日，以通訊軟體WeChat傳送內容略為原告盜領上課費用而違反公司重大違規事宜為由給予解職云云之「波恩體能公人事」公告與原告，惟原告並無被告所指摘之盜領上課費用等情，被告據以解僱原告並無理由。況兩造間之勞動契約既已經原告於同年月14日合法終止，則被告公司於108 年2 月18日之解職公告自無任何法律效果。

㈡原告請求被告給付之各該項目及計算方式如下：

1.積欠工作報酬部分：

被告公司積欠原告之上開工作報酬計403,726 元，加計被告公司所承諾之百分之10利息後，應為444,099 元；而被告法定代理人劉嘉証另亦有向原告借貸191,820 元，加計劉嘉証所承諾之百分之10利息後，應為211,002 元，嗣被告自107

年3月至11月止，已陸續清償原告320,500元，但其中211,002元用以清償劉嘉証之借款後，被告就上開欠薪部分僅清償109,498元，故原告自得依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付尚積欠之薪資334,601元（444,099-109,498=334,601）。

2.資遣費部分：

原告離職前六個月平均薪資為83,735元，以原告自105年3月1日起至108年2月14日止，工作年資計2年11月14天計算，原告併得依勞動基準法第17條及勞工退休金條例第12條規定，請求被告資遣費123,743元。

3.預告工資部分：

原告自105年3月1日起至108年2月14日止任職被告公司，工作年資計2年11月14天，依勞動基準法第16條規定，被告應給付20日之預告期間工資55,820元。

4.特別休假未休工資部分：

原告於兩造勞動契約終止時，尚有特別休假未休之時數為89小時，而兩造勞動契約之終止係因可歸責於被告之事由，原告於兩造勞動契約終止前最近一個月薪資為65,844元，是原告自得依勞動基準法第38、39條規定，請求被告給付特別休假未休工資24,417元（65,844÷30÷8×89＝24,417）。

5.加班費部分：

原告自106年9月1日起至107年9月10日止，兼任店長職務，然不論係擔任教練，抑或兼任店長職務，均需遵守上下班時間，且須打卡，中間並無休息時間，而上班時間分為早、午、晚班，時間分別為上午8點至下午4點、中午12點至下午8點、下午2點至下午10點，教練每日工作內容為：整理課表、管理公司網頁、社群軟體、回覆客戶訊息、對帳、採購、打掃環境、客戶預約安排等，兼任店長後則增加店內財務管理、人事管理、面試、客戶管理等行政事務。而經比對原告自105年3月1日起至108年1月31日止之打卡紀錄及教練行事曆（約課表），被告應給付原告之加班費共計44

6,413 元，惟被告均未給付，原告即得依勞動基準法第24條規定，請求被告給付加班費446,413 元。

㈢為此爰依兩造間勞動契約之法律關係，及勞動基準法第16條、第17條、第19條、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付上開積欠之工作報酬、資遣費、預告工資、特別休假未休工資及加班費，總計984,994元，並開立非自願離職證明書等語。

㈣並聲明：1.被告應給付原告984,994 元，及自108 年9 月10日民事準備狀繕本送達被告翌日即108 年9 月11日起至清償之日止，按年息百分之5 計算之利息。2.被告應交付非自願離職證明書予原告。3.原告願供擔保請准為假執行。

二、被告則抗辯：

㈠依證人張雅玲之證詞，可見原告於任職被告公司期間，於107 年10月、11月間利用擔任店長職務之便，有數次謊報上課時數、盜領上課費用之情，且經被告查核上課紀錄表與錄影紀錄核實無誤。又原告曾擔任店長一職，理應為員工之表率，竟帶頭為盜領上課費用之行為，顯已對兩造信任關係造成影響，客觀上尚難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，是被告公司依勞動基準法第12條第1 項第4 款對原告為解僱手段應屬合法。從而，原告請求被告公司給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書，難謂有理。又縱認原告主張依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止兩造間之勞動契約為有理由，亦不符合勞動基準法第11條、第13條但書得請求預告期間工資之規定，故原告請求給付預告工資55,820元，應為無理由。

㈡原告主張被告允諾就積欠其之薪資部分，加計百分之10之利息，惟被告否認就薪資部分有允諾加計百分之10之利息。蓋依經驗法則，借貸加計利息合乎常情，但薪資加計利息實屬少見，原告自應就此有利於己之事實，負舉證之責。至原告與訴外人即被告公司法定代理人女友莊穗洳（Anja）間之對話，以及其與被告公司法定代理人劉嘉証間之對話，可知「

薪資加計百分之10」乙事，完全係原告單方向莊穗洳表述，以致莊穗洳誤以為被告法定代理人曾允諾加計百分之10利息與原告，陷於錯誤，而製作錯誤之明細表，原告復以該錯誤之明細表向被告法定代理人劉嘉証誆稱已與莊穗洳核對過，將此相互勾稽，可徵「薪資加計百分之10」乙事，純係原告之手法，亦難證被告公司法定代理人劉嘉証有允諾薪資加計百分之10之利息。故被告積欠原告之上開工作報酬403,726元，扣除被告公司已清償之320,500 元後，被告公司認為就薪資部分，原告僅得請求294,228 元（403,726-109,498=294,228 ）。

㈢又依證人楊豪及程士旻證詞，可知被告公司教練課程係採預約制，原告並非上班時間均需受到被告公司指揮監督，抑或隨時處於待命狀態，而係有客人預約時，才需為客人教授課程，反之，若無客人預約，原告得任意進出被告公司處理自身事務，故原告每日實際工作時數（受被告指揮監督時間）並未超過八小時。再者，被告公司之教練課既係採「預約制」，原告自可選擇於休假日，抑或下班後不再接受客人預約，實無延長工作時間之必要，且原告亦須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，而原告未經被告同意即擅自延後下班時間，抑或於假日自行加班，即不得再向被告請求給付加班費，始謂公平。況原告上班日之打卡時間，經扣除休息時間後，並未有延長工時之情，故原告請求被告公司給付加班費446,413 元，顯無理由。退而言之，倘被告公司有給付加班費之義務，然原告加班費之計算基礎係以「班別時間」與「教練客起訖時間」相互勾稽後，再為計算；然教練課起訖時間係原告可自行選擇，且在無客人預約時，原告亦得任意進出被告公司，處理自身事務，是原告之計算基礎難謂正確。又依卷附資料，教練行事曆之時間相較於打卡紀錄之記載更為完善，若以此為計算基礎，再扣除平日8 小時正常工時後，原告就職期間之加班費合計應以288,229 元為限。

㈣並答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔

保請准免為假執行。

三、兩造經本院整理及簡化爭點，同意成立爭點整理協議如下：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告自105年3月1日起至108年2月14日止，任職於被告公司，擔任健身教練，並於106年9月1日起至107年9月10日期間兼任店長乙職。

2.原告薪資結構為底薪、課程銷售獎金、商品銷售獎金、教練上課獎金及會籍獎金。

3.原告離職前六個月平均薪資為83,562元。

4.被告前積欠原告106年12月份工作報酬78,814元、107年4月份工作報酬65,180元、107年5月份工作報酬72,357元、107年9月份工作報酬21,060元、107年10月份工作報酬60,011元、107年12月份工作報酬62,727元、108年1月份工作報酬43,577元，總計403,726元未為給付，嗣被告於自107年3月至11月止，已陸續清償原告320,500元，但其中211,002元係用以清償被告法定代理人劉嘉証前向原告借款之191,820元及該借款所約定之10%利息，故被告就上開欠薪部分僅清償109,498元。

5.原告於108年2月14日寄發存證信函，以被告積欠其薪資為由，依勞動基準法第14條第1項規定，對被告為終止勞動契約之意思表示，被告於108年2月15日收受該存證信函。

6.被告於108年2月18日以原告盜領107年度10月、11月上課費用為由，公告將原告解聘。

7.原告離職該年度特別休假為136小時，已休假47小時，尚餘未休之特別休假時數為89小時。

㈡兩造爭執事項：

1.原告主張依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？兩造間之勞動契約是否業已終止？

2.原告依據兩造間之勞動契約，請求被告給付積欠之上開薪資並加計10%之利息，共計334,601元，有無理由？

3.原告依據勞動基準法第16條、第17條及勞工退休金條例第12條等相關規定，請求被告給付資遣費123,743 元及預告工資55,820元，有無理由？

4.原告依據勞動基準法第38條、第39條規定，請求被告給付未休之特別休假工資24,417元，有無理由？

5.原告請求被告給付加班費446,413元，有無理由？

6.原告請求被告出具非自願離職證明書，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠原告主張依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？兩造間之勞動契約是否業已終止？

1.按工資指勞工因工作而獲得之報酬。工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付，勞動基準法第2 條、第22條第2 項、第23條第1 項前段及第27條定有明文。雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款亦規定甚明。查被告前積欠原告106 年12月份工作報酬78,814元、107 年4 月份工作報酬65,180元、107 年5 月份工作報酬72,357元、107 年9 月份工作報酬21,060元、107 年10月份工作報酬60,011元、107 年12月份工作報酬62,727元、108 年1 月份工作報酬43,577元，總計403,726 元未為給付，嗣被告於自107 年3 月至11月止，雖已陸續清償原告320,500 元，但其中211,002 元係用以清償被告法定代理人劉嘉証前向原告借款之191,820 元及該借款所約定之10% 利息，故被告就上開欠薪部分僅清償109,498 元等情，已如前述，是被告所為自屬不依勞動契約給付工作報酬，業已違反勞動契約。則原告於108 年2 月14日寄發存證信函，以被告積欠其薪資為由，依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定，對被告為終止勞動契約之意思表示，自屬於

法有據。

2.又被告既已於108 年2 月15日收受原告寄發之上開存證信函，是兩造間之勞動契約自已於108 年2 月15日終止。被告雖復於108 年2 月18日以原告盜領107 年度10月、11月上課費用為由，公告將原告解聘，然兩造間之勞動契約業已於108 年2 月15日經原告合法終止，則被告於該勞動契約終止後，再為解聘原告之終止勞動契約之意思表示，自不生效力。被告抗辯兩造間之勞動契約已經其於108 年2 月18日依勞動基準法第12條第1 項第4 款為終止云云，自非可採。

㈡原告依據兩造間之勞動契約，請求被告給付積欠之上開薪資並加計10% 之利息，共計334,601 元，有無理由？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。次按請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則。原告主張被告允諾就所積欠之薪資加計百分之10之利息為清償，惟為被告所否認，則依前揭說明，自應由原告就此有利於己之主張負舉證證明之責。

2.原告主張被告允諾就所積欠之薪資加計百分之10之利息為清償，固據其提出原告與訴外人即被告法定代理人女友莊穗洳（Anja）之對話紀錄，以及原告與被告法定代理人劉嘉証之對話紀錄為證（見本院卷第291 至303 頁）。然依原告與莊穗洳（Anja）間於108 年1 月8 日之對話紀錄所載：「Anja：再加上12月底薪$25228=206032 ，原告：嘿喲，但這樣要還要多一成，傑森說有給我一成利息。Anja：喔喔~ ，好的，再加上20603 囉。原告：嘿丟。Anja：賀」等語，可見該「加計百分之10利息」乙事乃係原告個人對莊穗洳所主張，莊穗洳雖依原告之主張而就應償還原告之金額再加計百分之10為計算，但被告法定代理人劉嘉証究有無為此一承諾，既

尚乏其他證據可資證明，參以原告與被告及其法定代理人劉嘉証間除薪資外，尚有借貸之債權債務關係存在，而借貸款項另有需加計利息以為清償之約定，固為社會上所常見，然積欠薪資而有需加計利息之約定，誠非屬常態，是以自難僅憑莊穗洳與原告間上開對話內容，即遽為有利原告之判斷。

3.至原告與被告法定代理人劉嘉証間於108 年1 月16日之對話紀錄，雖有原告傳送其與莊穗洳之對帳明細，並詢問劉嘉証何時可以拿到錢等語，惟觀諸對話內容中，劉嘉証兩次均僅回應晚點回覆原告，其後亦僅於原告一再追問幾號還錢的情況下，表示這幾天回覆，有錢進來好確定等語。然上開原告傳送之對帳明細縱有加計百分之10之記載，但莊穗洳既係依原告之要求而另加計百分之10之利息，則該對帳明細是否正確，已非無疑；況單純之沉默，除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示。另沉默為單純不作為，並非間接之意思表示，除非法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果，故劉嘉証僅回應原告追問之償還時間問題，而就該對帳明細加計百分之10利息是否正確乙節單純沉默，仍不能逕認其有默示同意就被告公司所積欠原告之薪資另加計百分之10之利息以為清償。此外，原告復未能提出其他證據舉證以實其說，是原告主張被告允諾就所積欠之薪資加計百分之10之利息為清償云云，即非可取。

4.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給付之，民法第482 、第486 條前段分別定有明文。被告前積欠原告106 年12月份工作報酬78,814元、107 年4 月份工作報酬65,180元、107 年5 月份工作報酬72,357元、107 年9 月份工作報酬21,060元、107 年10月份工作報酬60,011元、107 年12月份工作報酬62,727元、108 年1 月份工作報酬43,577元，總計403,726 元未為給付，嗣被告於自107 年3 月至11月止，雖已陸續清償原告320,500 元，但其中211,00 2 元係用以清償被告法定代理人劉嘉証前向原告借款之191,82

0 元及該借款所約定之10% 利息，故被告就上開欠薪部分僅清償109,498 元等情，業如前述，則被告積欠原告之薪資403,726 元，扣除該已清償之109,498 元後，仍尚餘294,228 元（403,726-109,498=294,228 ）未為清償，是原告本於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付尚積欠之薪資294,228 元，自屬有據。其餘逾此部分之薪資請求，則屬無據，不應准許。

㈡原告依據勞動基準法第16條、第17條及勞工退休金條例第12條等相關規定，請求被告給付資遣費123,743 元及預告工資55,820元，有無理由？

1.又按勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費，其計算方式為在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費；其剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之；未滿1 個月者以1 個月計，此為勞動基準法第17條所明定。次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明文。本件原告與被告公司間之勞動契約業經原告依勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款規定於108 年2 月15日合法終止，詳如前述，則原告依前開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。而原告自105 年3 月1 日起任職被告公司，迄至108 年2 月15日勞動契約終止日止，工作年資為2 年11月又14日，依法即應以3 年計算，則以原告離職前六個月平均薪資為83,562元，依勞工退休金條例第12條之規定，被告公司依法應給付原告資遣費為125,343 元（計算式：83,562× 3 × 1/2 ＝125,343 ）。故原告僅請求被告公司給付資遣費123,743 元，即屬有據，應予准許。

2.另按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，此觀勞動基準法第16條第1 項、第3 項規定自明。本件係原告依勞動法第14條第1 項第5 、6 款規定終止勞動契約，並非被告依上開規定終止契約，原告請求給付預告期間工資，自非有據。又同法第18條係規定：有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。係指雇主不經預告終止（勞動基準法第12條）、勞工經預告終止（勞動基準法第15條），而不得請求預告期間工資之情形。本件為勞工不經預告而即時終止勞動契約，本無預告期間之適用，自無預告期間工資可得請求，是原告主張依勞動基準法第16條規定，請求被告給付預告工資55,850元，自屬無據，應予駁回。

㈣原告依據勞動基準法第38條、第39條規定，請求被告給付未休之特別休假工資24,417元，有無理由？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依勞動基準法第38條規定給予特別休假，且依勞動基準法第39條前段規定，特別休假工資應由雇主照給。又按勞動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：㈠年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。㈡契約終止：依第九條規定發給，勞動基準法施行細則第24條之1 定有明文。

2.本件原告離職該年度特別休假為136 小時，已休假47小時，

尚餘未休之特別休假時數為89小時，此為兩造所不爭執之事實，則以原告離職前六個月平均薪資為83,562元，除以30日，再除以8 小時，其時薪為348 元計算（計算式：83,562÷30÷ 8 ＝348 ，小數點以下四捨五入），是被告應給付原告之89小時特別休假未休之工資為30,972元（計算式：348 × 89＝30,972）。故原告僅請求被告給付特別休假未休工資24,417元，自屬有據，應予准許。

㈤原告請求被告給付加班費446,413元，有無理由？

1.按勞工每日正常工作時間不得超過8 小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上；再延長工作時間在2 小以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。勞動基準法第30條第1 項、第24條第1 項第1 、2 款分別定有明文。次按本法施行前已繫屬於法院之勞動事件尚未終結者，除第三條情形外，於本法施行後，依下列方式辦理：一、按其進行程度，依本法所定之程序終結之，不適用本法第十六條第二項規定；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法施行細則第2 條第1 項第1 款及勞動事件法第38條亦均規定甚明。

2.原告主張經比對原告自105 年3 月1 日起至108 年1 月31日止之打卡紀錄及教練行事曆（約課表），被告應給付原告之加班費共計446,413 元等語，為被告所否認，抗辯原告並非上班時間均需受到被告公司指揮監督，抑或隨時處於待命狀態，而係有客人預約時，才需為客人教授課程，故原告每日實際工作時數（受被告指揮監督時間）並未超過八小時。且被告公司之教練課既係採「預約制」，原告自可選擇於休假日，抑或下班後不再接受客人預約，實無延長工作時間之必要。況原告上班日之打卡時間，經扣除休息時間後，並未有延長工時之情，倘被告公司有給付加班費之義務，原告就職期間之加班費合計亦應以288,229 元為限等語。

3.查原告於被告公司任職期間，其出勤紀錄除上、下班打卡紀

錄外，另有授課之教練行事曆等情，有被告提出之打卡紀錄（見本院卷㈣第135至195頁）及教練行事曆（本院卷㈢）附卷可稽。又被告公司係採輪班制，105年度之員工輪班班別為A班8：00~17:00、C班13:00~22:00、自105年12月至106年1月之員工輪班班別為A班8:00~17:00、B班13:00~22:00、D班11:00~20:00、自106年2月起之員工輪班班別為A班8:00~16:00、B班14:00~22:00、D班12:00 20:00，亦為兩造所不爭執之事實（見本院卷㈣第358頁）；而證人即被告公司實習教練楊豪、程仕旻均於本院證述：教練課程係採預約制，原告曾有於休假日仍進公司授課之情形等語（見本院卷㈣第56至59頁）；另證人即被告公司健身教練王銀錚亦於本院結證：因伊等屬於服務業，學生安排的上課時間，雖伊等健身教練排休假，但也會去上課，只要是健身教練都會有這種情形，原告也有這種情形等語（見本院卷㈣第60至61頁）。參以原告在職期間除按輪班之班別，於上、下班時打卡外，另需於教練行事曆上按其實際授課時間為填載，有上開打卡紀錄及教練行事曆足憑；又衡諸健身房之客人通常係因健身教練大多可以盡量配合其等方便上課的時間來授課，而願意加入健身房成為固定會員健身，此為眾所週知之事實，是倘其健身教練常以排休、已逾下班時間為由，拒絕客人預約上課，則客人又豈有願意繼續加入成為該健身房之固定會員，抑或仍指定該名健身教練為其授課之可能？綜合上開各節，堪認被告公司之健身教練，除於輪班之上、下班時間外，如有學生預約上課時，亦仍有進被告公司授課之必要。是以，關於原告之工作時間，自應以原告之上、下班打卡紀錄與授課教練行事曆互相比對以為判斷。

4.另原告主張其上班時間全無休息用餐時間云云，被告則抗辯只要非教練上課時間均可自行用餐等語。惟原告對於上開有利於己之主張，並未能舉證以實其說；況且，原告之輪班上班時間確實橫跨午餐或晚餐時間，而人非機器，不可能既不用餐亦不休息而持續不斷工作，是原告此部分主張，尚難採

信。本院衡諸原告健身教練兼店長之工作內容，參以一般公司行號給予員工休息用餐時間大多為1 個小時，暨勞動基準法第35條前段所定「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息」等情，認原告每日上班時間既橫跨午餐或晚餐時間，應以其午餐或晚餐時間得休息用餐0.5 個小時方屬合理。則經勾稽比對原告之打卡紀錄與教練行事曆之結果，原告自105 年3 月1 日起至108 年1 月31日止之延長工時時間詳如附表所示。被告抗辯原告每日工做時間並未超過8 小時，且無延長工時之必要云云，自非可採。

5.再兩造均同意以原告每月之「底薪」加計「上課及業績獎金」暨「達標獎金」總額，據以作為計算原告平日加班費之時薪依據（見本院卷㈣第357 頁），是原告得請求之105 年3 月1 日起至108 年1 月31日止之延長工時加班費合計應為371,925 元（詳如附表所示）。則原告請求被告給付加班費371,925 元，即屬有據，應予准許；其餘逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

㈥原告請求被告出具非自願離職證明書，有無理由？

按就業服務法第11條第3 項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條亦定有明文。本件兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定而為終止，符合「非自願離職」要件，依上開說明，原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，亦屬有據。

㈦綜上所述，原告請求被告給付積欠之薪資294,228 元、資遣費123,743 元、特別休假工資24,417元及加班費371,925 元，總計814,313 元（294,228+123,743+24,417+371,925=814,313），並請求原告出具非自願離職證明書，洵屬有據，應予准許。其餘逾此範圍之請求，即無理由，不應准許。

五、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，及勞動基準法第17條、第19條、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付814,313元，及自108年9月10日民事準備狀繕本送達被告翌日即108年9月11日起至清償之日止，按年息百分之5計算之利息，並交付非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。至其餘逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、末按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。兩造雖均陳明願供擔保，分別聲請宣告假執行及免為假執行，然此部分所為宣告假執行及免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知。又主文第2項命被告發給非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定

時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，原告此部分假執行之聲請於法不合，應予駁回。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，失所附麗，亦應併予駁回之。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　劉惠娟

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　　109　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　趙振燕