

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第152號

原告 溫朝淵

被告 宜莎國際股份有限公司

法定代理人 曾耀漢

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年10月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣15,000元，及自民國110年7月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣11,635元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行，但被告如分別以新臺幣15,000元、新臺幣11,635元為原告供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。查，原告於起訴狀聲明原為：「(一)被告應給付原告新臺幣(下同)638,322元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應繳納至少43,693元至原告勞工退休金專戶」，嗣於民國110年5月4日、110年5月25日追加請求老年給付及精神慰撫金，並變更聲明為「(一)被告應給付原告987,194元，及自追加聲明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。(二)被告應繳納45,269元至原告勞工退休金專戶」，有追加聲明狀及本院110年10月12

01 日言詞辯論筆錄參照（院卷第67、95、97頁；第161至162
02 頁），核原告所為變更，係屬請求之基礎事實同一，擴張應
03 受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

04 貳、實體方面

05 一、原告起訴主張：

06 (一)原告於107年10月1日起受雇於被告，約定月薪30,000元，兩
07 造經協商後加給原告6%月薪作為提繳勞工退休金之替代方
08 案，倘原告自行於臺北市百貨行售貨職業工會投保勞保及健
09 保，該繳款金額可由被告全額負擔。是原告實領月薪31,800
10 元，每期保費近7,000元，被告於108年3月前確有給付，惟
11 自108年4月起至109年10月27日原告離職時，於承擔保費外
12 僅補助原告每月3,000元。而原告於107年10月1日至109年10
13 月27日止受雇被告，年資已滿2年應享有20日特別休假，被
14 告亦未給付特別休假未休折抵工資。被告員工少於5人非屬
15 勞保強制投保單位，其因而私擬投保辦法，有違勞工退休金
16 條例、就業保險法及全民健康保險法等，原告乃於109年10
17 月27日依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定終
18 止兩造契約，被告迄未給付資遣費。因被告私擬投保辦法未
19 為原告投保，致原告無法請領失業及老年給付受有損失。又
20 原告離職後被告持續欠薪至少數月之久，迫使原告承擔經濟
21 壓力及耗費時間勞力進行司法程序，流失就業機會提高待業
22 風險，以致工作權受限處於生計匱乏身心疲勞窘境受有精神
23 上損害。另被告不依法提繳勞退金額，僅以約定月薪30,000
24 元計酬攤還，復以月薪6%為勞退替代方案，減損原告勞工退
25 休金專戶內本金及累積收益。

26 (二)綜上，原告扣除被告此前6個月不當加給6%月薪後，得請求
27 108年4月1日至109年10月1日薪資、特別休假未休工資、資
28 遣費及失業給付損失，計638,322元(計算式:479,200 +
29 20,000 + 30,042 + 109,080)、109年10月2日至109年10月27
30 日薪資、資遣費及109年10月1日至8日勞健保費用計27,672
31 元(計算式:26,000 + 1,084 + 588)、老年給付損失121,200元

01 及精神撫慰金200,000元，並請求被告提繳勞退金45,269元
02 (計算式:43,693+1,576)。

03 (三)爰依兩造之僱傭關係及勞基法第38條、勞工退休金條例第12
04 條、就業保險法第38條第1項、勞工保險條例第6條第1項、
05 第8條第1項、第19條第2項、第3項、第59條、第72條、民法
06 第195條等規定，提起本件訴訟，並聲明：1. 被告應給付原
07 告987,194元(計算式：638,322+27,672+121,200+
08 200,000)，及自追加聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按
09 年息百分之5計算之利息。2. 被告應繳納45,269元至原告勞
10 工退休金專戶。

11 二、被告則以：原告雖於107年10月1日受僱於被告，惟於108年4
12 月12日以70萬元向甲○○購買被告公司10%股權，並以20個
13 月無支薪工作為給付，是原告以20個月勞務入股被告，已於
14 108年4月12日自願離職，其後因原告認被告有資金缺口經營
15 困難，於109年10月27日與甲○○合意作廢股權轉讓協議。
16 是原告既於108年4月12日自請離職，被告自無積欠108年4月
17 12日起至109年10月1日止之薪資、特別休假未休工資。又原
18 告係自願離職，非依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終
19 止勞動契約，被告無須給付資遣費。又被告非屬勞工保險法
20 第8條所定之強制投保單位，自不因未為原告投保勞保而須
21 負損害賠償責任。再者，原告於108年4月至109年10月間非
22 受雇於被告，則被告無庸提撥勞工退休金，至原告於107年
23 10月至108年3月受雇期間，被告本應提撥6%勞工退休金，亦
24 已給付予原告而無須再提撥。另原告請求老年給付及慰撫金
25 部分均不合理，從而，原告請求被告給付薪資、特休未休工
26 資、資遣費、失業給付、老年給付、慰撫金及提撥勞工退休
27 金，均屬無據，爰聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判
28 決，願供擔保免為假執行。

29 三、原告主張其自107年10月1日起受僱於被告，約定月薪30,000
30 元，兩造協商由被告加給提繳勞工退休金等費用，原告自行
31 投保勞、健保。被告迄於108年3月前確有給付工資，惟自

01 108年4月至109年10月間未再支付工資，僅補助原告每月
02 3,000元之勞健保補償等節，為被告所不爭執（院卷第49、
03 51頁），堪信為真實。又原告固主張自108年4月12日起至
04 109年10月27日離職時止，兩造間仍存續僱傭關係，故仍得
05 請求資遣費等語，惟為被告所爭執，抗辯略以：原告於108
06 年4月12日以70萬元向甲○○購買被告公司10%股權，以20個
07 月勞務入股被告公司，應認斯時已自願離職等語。

08 四、得心證之理由：

09 (一)因原告簽署股權轉讓協議書，兩造間於108年4月12日終止勞
10 動契約關係：

- 11 1. 按稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約；
12 前項出資，得為金錢或其他財產權，或以勞務、信用或其他
13 利益代之，民法第667條第1項、第2項定有明文。又為共同
14 經營事業營利，除約定合夥契約外，亦可以共同設立或經營
15 公司法人之組織為之。
- 16 2. 查，原告於108年4月12日與甲○○簽署股權轉讓協議書，約
17 定：甲○○（甲方）有意轉讓被告公司10%股權，獲得被告
18 公司股東會批准同意，由原告（乙方）受讓之。股權轉讓價
19 格為70萬元，原告同意自108年4月1日起至109年11月30日
20 止，以20個月無支薪工作期數的方式支付價款。另訂立股權
21 轉讓費用負擔、股東權利義務包括公司盈虧、協議變更和解
22 除、準據法等條款，有股權轉讓協議書在卷可認（院卷第57
23 頁）。是以，原告同意以上開期間20個月勞務出資入股被告
24 公司，該股權轉讓契約既經被告公司股東會批准同意而成立
25 生效，並由被告公司存檔乙份（參協議條款第11條第4
26 款），堪認原告與甲○○等人間有互相約定共同經營事業，
27 就被告公司營業所生利益或所受損失依出資比例為分配或負
28 擔之事實，另兩造亦供稱原告有行使股東權利等節（院卷第
29 163頁），則被告據此認定原告業於108年4月12日起轉變為
30 公司股東之身分，已非受僱於被告之勞工，視同自願離職等
31 語，尚非無憑。從而，原告主張自108年4月12日至109年10

01 月27日間仍繼續通勤到被告公司提供勞務乙情，固據提出捷
02 運一卡通常客優惠搭乘明細為證，此為被告所不爭執，僅稱
03 原告不用打卡，在公司時間亦非固定等語，惟此乃原告依股
04 權轉讓協議書之約定，在契約期間履行勞務出資之約定，用
05 以支付股權轉讓之對價，原告並非同時以受僱人身分履行勞
06 動契約，故被告抗辯兩造間僱傭關係已於108年4月12日終
07 止，尚非無憑。

08 3. 原告固以股權轉讓協議書未涉原告勞健保、退休金處理方
09 式，被告仍繼續提供相關補償，當事人間實質上並無股權轉
10 讓或交易事實，原告始終無股東身分，是兩造於108年4月12
11 日至109年10月27日間仍屬僱傭關係云云。惟按勞工保險條
12 例第6條所規定強制加保對象原則上固以在職勞工為被保險
13 人，惟亦允許具同條例第6條以外各業人員、實際從事勞動
14 之雇主另以其他身分自願加保（同條例第8條各款規定參
15 照），實務上亦不以勞工保險等社會保險資料事項（如年
16 資、投保薪資）據為認定勞務契約內容之主要證明方法，故
17 縱然被告繼續提供相關勞健保補償，應不能逕認兩造間繼續
18 勞僱關係。又股份有限公司股份之轉讓，非將受讓人之姓名
19 或名稱及住所或居所，記載於公司股東名簿，不得以其轉讓
20 對抗公司，公司法第165條第1項有明文，是股東或股份發生
21 變動原則上亦經公司變更登記程序，惟此項變更登記，依公
22 司法第12條之規定，僅具有對抗第三人之效力，並非變更之
23 生效要件，並不影響直接轉讓股份之當事人間之契約關係，
24 是股份有限公司股份轉讓，若合乎公司法相關規定即生移轉
25 效力，至是否為變更登記，僅為得否對抗第三人之效力問
26 題，並不影響其股份轉讓之效力，故縱被告未踐行變更登記
27 相關程序，實質上並無影響上開股權轉讓之效力亦明，是原
28 告據此主張兩造於108年4月12日至109年10月27日間仍屬僱
29 傭關係，並無理由。

30 (二)原告嗣後簽署解除股權轉讓協議書，並不使兩造回復原勞動
31 契約關係：

01 1. 按契約之合意解除與法定解除權之行使性質並不同，效果亦
02 異。前者契約行為，即以第2次契約解除第1次契約，其契約
03 已全部或一部履行者，除有特別約定外，並不當然適用民法
04 第259條關於回復原狀之規定（最高法院63年度台上字第
05 1989號裁判意旨參照）。而依契約自由原則，契約之雙方當
06 事人雖得再訂契約，解除原契約，惟對於契約必要之點仍須
07 意思表示一致，該第2次契約始能成立，且因合意解除契約
08 並不當然適用民法第259條回復原狀之規定，則當事人於合
09 意解除契約時，就交易過程中所生之各項費用應由何造負
10 擔、負擔金額及應否找補各節，以至於契約解除後可向對造
11 主張之權利或要求對方履行之義務等事項，均有賴雙方之約
12 定，要無民法上之規定可資補充，是就合意解除契約而言，
13 除「契約解除」之意思表示外，雙方如另就契約解除之條件
14 必要之點進行磋商，應認該條件仍屬「解除契約」必要之
15 點，雙方如就此意思表示無法合致，則不能認為已經達成解
16 除契約之合意。次按解釋意思表示，應探求當事人之真意，
17 不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求
18 當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示
19 所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、
20 經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探
21 求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之
22 權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286
23 號判決意旨參照）。

24 2. 經查，原告於109年10月27日經被告法定代理人乙○○擔任
25 見證人，而與甲○○簽署解除股權轉讓協議書，揭明以被告
26 公司於109年9月因資金缺口問題經營困難，實已影響股權轉
27 讓協議書自109年10月起無履行必要，依股權轉讓協議書之
28 約款，雙方同意解除股權轉讓協議書云云，有解除股權轉讓
29 協議書在卷可稽（院卷第61頁）。原告稱：因109年9月間被
30 告再度面臨資金危機，恐致使原告無論履約與否皆迎來當然
31 可期的經濟損害，乃簽署解除股權轉讓協議書等語（院卷第

99頁），另被告稱：當時因為疫情沒有獲利，虧損部分沒有讓原告負擔...，後來原告於109年9月底要求要離開，我們協商約1個月才簽署被證2的解除協議書等語（院卷第163頁），可知，簽署解除股權轉讓協議書之原因事實，係原告認被告公司虧損面臨資金危機，將來無盈利可取，而主動提議解除原先簽署之股權轉讓協議書，達到避免負擔日後經濟損害的目的，依契約文義係在解除先前簽立之股權轉讓協議書，原告不願再以股東身分共同參與公司經營，並脫免負擔營業所生盈虧責任，則探求雙方的意思，該解除股權轉讓協議書並未約定由被告重新聘僱原告，或發生使兩造回復原僱傭關係等效果之意思表示合致，揆諸上開說明，並非於合意解除契約時，當然適用民法第259條關於回復原狀規定，原告主張兩造於解除股權轉讓協議書簽署後，兩造應回復正常之僱傭關係云云，自無所據。況且，因原告簽署股權轉讓協議書，被告亦知悉同意，兩造間於108年4月12日終止勞動契約關係，嗣改依股權轉讓協議履行契約內容，已如上述，自無以於109年10月27日解除股權轉讓協議後，即認為期間之股權轉讓法律關係自始不存在，而變更其契約性質為勞僱關係亦明。至於原告退夥勞務出資後，尚待當事人間依原告實際出資情形、原告持股期間公司營業盈虧或財務狀況，經會算或結算後依此分派盈餘或負擔虧損，以釐定兩造間之權利義務，併予敘明。

(三)從而，兩造間勞動契約於108年4月12日已經終止，縱經原告於109年10月27日另與甲○○簽署解除股權轉讓協議書，並不發生回復僱傭關係之效果，則原告主張其於109年10月27日再依勞基法第14條第1項第6款規定行使終止契約之意思表示，係於兩造勞動契約終止後所為，並不再次發生終止勞動契約之效力。

(四)原告各項金額請求，分敘如下：

1. 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文。

又勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：(1)6個月以上1年未滿者，3日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。查，原告受僱於被告期間為107年10月1日起至108年4月12日止，為被告所是認，亦自認僅支付原告108年3月份以前薪資，而原告於108年4月1日至同月12日之間既仍屬勞工身分，自得依兩造僱傭關係請求工資。又原告工作年資6個月以上未滿1年，依上開規定，原告自108年4月1日起有3日之特別休假，且因契約之終止未休訖。是以，原告請求108年4月1日至12日積欠工資12,000元（計算式：30,000元 $\div$ 30 $\times$ 12）及特別休假未休之工資3,000元（計算式：30,000元 $\div$ 30 $\times$ 3），即有理由。

2. 兩造間勞動契約關係既確定於108年4月12日終止，當時終止原因並非原告主張被告有勞基法第14條第1項第6款之事由，既如上述，原告並非屬非自願離職，則原告依兩造僱傭契約之法律關係及勞基法第38條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第38條第1項、勞工保險條例第6條第1項、第8條第1項等規定，請求資遣費、失業給付損害、勞健保費用及108年4月13日起至109年10月27日之積欠工資、特別休假代金，均無所據。

3. 再按勞工保險條例第58條規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15

01 年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資
02 合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿
03 50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工
04 作合計滿5年，年滿55歲退職者。」準此，勞工需具備一定
05 「參加保險年資」及「到達一定年齡」，始生老年給付之請
06 求權。查，原告為72年次生，迄今未滿55歲，對照其累計勞
07 工退休金提繳年資迄於109年11月16日資料列印時僅3年1
08 月，亦有勞工退休金個人專戶明細可憑（院卷第87頁），依
09 前揭說明，原告之勞工保險之老年給付請求權尚未發生，難
10 認其有此部分損害，則原告依勞工保險條例第19條第2項、
11 第3項、第59條、第72條等規定，請求勞工保險老年給付之
12 損害賠償，即無所據。

- 13 4. 提繳勞工退休金部分：按雇主應為適用勞工退休金條例之勞
14 工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金
15 個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞
16 工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條
17 第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條
18 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
19 者，勞工得向雇主請求損害賠償。至於勞工尚不得請領退休
20 金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納
21 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第
22 1602號判決參照）。是以，上開勞工退休金條例相關規定，
23 性質上屬於強制規定，不得以當事人之特別約定排除，違反
24 者應認定無效。而依該條例第7條第1項規定，凡是適用勞基
25 法之本國籍勞工，均為該條例之適用對象，並無「僱用勞工
26 5人以上」始需要為勞工提繳的規定，縱事業單位員工人數
27 不到5人，雇主仍應依法提繳，被告抗辯已補貼費用請原告
28 自行提繳或其屬不須投保之事業單位云云，均無足採。是
29 以，原告月薪為30,000元，依據勞工退休金月提繳工資分級
30 表，月提繳工資為30,300元，被告於原告受僱107年10月1日
31 至108年4月12日期間，即應為原告提繳勞工退休金11,635元

(計算式： $30,300 \times 6\% \times [6 + 12/30]$ ，元以下四捨五入)。

5. 末原告固以被告所為，使其承擔不必要經濟挫折與時間成本以進行司法程序，流失就業機會並提高待業風險，工作權受限、身心疲勞、生計匱乏、言語霸凌等處境，侵害其人格法益，請求慰撫金20萬元云云，惟原告以司法訴訟程序主張權利，係為保障自身權利所為之選擇，縱因此支出一定勞費，受有時間、精神上耗損，或因此不能另行謀職工作而另有損失，並非人格權受有損害，縱有此成本支出或受有損害，亦難認與被告行為之間有直接因果關係存在，是原告此部分請求，於法無據，不應准許。

6. 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，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、民法第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付上述金額，係以支付金錢為標的。另被告應於勞動契約終止時給付上開金額，被告迄未給付，是原告僅請求被告給付自追加聲明狀繕本送達翌日即110年7月12日起（院卷第151頁送達證書參照），至清償日止，按年息百分之5計算之利息，核屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造僱傭關係及勞基法第38條規定，請求被告給付15,000元（108年4月1日至12日積欠工資12,000元及特別休假未休之工資3,000元），另被告應為其提繳11,635元至勞工退休金個人專戶，即有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，就雇主敗訴之部分，依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定相當擔保金，宣告被告預供擔保後，各得免為假執行。

七、被告另聲請傳訊證人甲○○（院卷第53頁），惟原告並不爭執有簽署股權轉讓協議書、解除股權轉讓協議書之事實，另

01 甲○○於勞動調解期日已到場陳明，又本件事證已臻明確，
02 自無再行調查之必要性，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
03 據，經本院審酌後，認於判決的結果均不生影響，爰不另
04 一論述。

05 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
06 訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，判決
07 如主文。

08 中 華 民 國 110 年 11 月 9 日
09 勞動法庭 法 官 林瑋桓

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 11 月 9 日
14 書記官 江慧君