臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第21號

上　訴　人　劉仁泉
訴訟代理人　劉依芸
被　上訴人　惠明人力資源有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳澤陽
000000000000000000
被　上訴人　惠明事業有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　楊玉杰
共　　同
訴訟代理人　李柏洋律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年12月2日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第102號第一審判決提起部分上訴，並為訴之追加，本院於111年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人惠明人力資源有限公司應再給付上訴人新臺幣捌佰陸拾肆元，及自民國一〇八年十月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人惠明人力資源有限公司應提繳新臺幣壹仟貳佰玖拾貳元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金專戶。

被上訴人惠明事業有限公司應給付上訴人新臺幣柒仟貳佰元，及自民國一〇八年十月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人惠明事業有限公司應提繳新臺幣柒佰陸拾捌元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金專戶。

其餘上訴及其餘追加之訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用（含追加之訴部分）被上訴人惠明人力資源有限公司負擔千分之五，被上訴人惠明事業有限公司負擔千分之一七四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第24條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第14條、第31條、就業保險法第16條、第38條之規定及兩造間勞動契約起訴請求被上訴人惠明人力資源有限公司（下稱惠明人力公司）給付如附表A欄所示金額，及其中新臺幣（下同）42,251元自108年10月1日起，其餘463,565元自起訴狀送達翌日，均至清償日止之遲延利息，另請求被上訴人惠明事業有限公司（下稱惠明事業公司）提繳勞工退休金2,400元至上訴人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；嗣於本院就利息部分擴張為全部自108年10月1日起算，就請求惠明事業公司提繳部分，擴張請求提繳768元；另就請求惠明人力公司給付部分，追加如附表D欄所示，並追加請求惠明人力公司提繳勞工退休金6,044元至上訴人之勞退專戶、惠明事業公司給付加班費、獎金共計45,138元本息（見本院卷第370-372頁），前者核屬擴張應受判決事項之聲明，後者核係本於同一勞動契約為請求，且訴訟資料得以援用，均合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於105年10月3日受僱惠明事業公司，在台北榮譽國民之家工作，每月工時168小時，月薪依惠明事業公司與國軍退除役官兵輔導委員會臺北榮譽國民之家契約所附照服員薪資結構表（下稱系爭表A）計算應為27,473元，惟

惠明事業公司於105年10月至106年8月每月均未給付其中三節獎金及各項獎金計420元，11個月共計4,620元，亦未給付每月加班46小時之加班費21,758元及大月多工作2日之加班費18,760元，共計45,138元，並短少提繳3,168元之勞工退休金。伊於106年9月1日因惠明事業公司終止契約轉至惠明人力公司任職，續在台北榮民之家工作，月薪依惠明人力公司與國軍退除役官兵輔導委員會臺北榮譽國民之家契約所附照服員薪資結構表（下稱系爭表B）計算為29,624元，惠明人力公司於106年9月至108年8月未給付附表編號2所示三節獎金36,000元（月薪中每月應給付之三節獎金、交通補助、伙食津貼共1,500元，計24個月），附表編號5所示職務加給11,640元（每月短付485元x24個月），附表編號4所示加班費208,692元（每月加班46小時加班費181,056元及大月多工作1日之加班費27,636元），並另有附表編號1、3所示體檢費2,400元、特別休假未休工資19,740元未給付。惠明人力公司於108年8月31日拒絕伊提供勞務，伊依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，復因惠明人力公司未開立非自願離職證明而受有失業給付損失，惠明人力公司應依勞基法給付附表編號6、7、8所示資遣費43,082元、失業損失142,560元、預告期間工資19,740元。總計惠明人力公司應給付483,854元，並應提繳6,044元勞工退休金。爰依勞基法第16條、第24條、第38條、勞退條例第12條、第14條、第31條、就業保險法第16條、第38條之規定及兩造間勞動契約，起訴請求惠明人力公司應給付如附表A所示之金額，及惠明事業公司應提繳勞工退休金2,400元至伊勞退專戶（附表編號9、10部分，未據上訴，不另贅述）。並追加請求：惠明人力公司應給付伊101,371元（即附表D欄所示）及提繳勞工退休金6,044元至勞退專戶；惠明事業公司應給付伊45,138元，及提繳勞工退休金768元至伊勞退專戶。

二、被上訴人則以：惠明事業公司同意提繳勞工退休金之請求，且上訴人得請求之特別休假未休工資、資遣費應為15,333

元、33,449元。系爭表A、B均是伊為估算承攬報酬而於投標時提出，非惠明事業、惠明人力榮家契約內容，亦非兩造間之約定，上訴人據此請求，顯有違債之相對性原則。伊等公司照服員基本排班為每月168小時，加入加班之排班為214小時，上訴人自105年10月3日起受僱惠明事業公司，因不願配合每月排班214小時，伊乃以每班10小時計基本薪資20,008元，並以加班每小時110元計付加班費，嗣因臺北榮民之家照顧服務員勞務承攬案由惠明人力公司得標，上訴人乃自106年9月起轉職至惠明人力公司，又因上訴人自107年起不願配合任何加班，故無加班之事實，即每月排班168小時，薪資為23,000元，其請求加班費自無理由。上訴人終止其與惠明人力公司間勞動契約，請求預告工資為無理由，且其自108年12月12日起已於利發工業社加保迄今，投保薪資已達基本工資，自108年12月12日起即無法再以惠明人力公司之離職事由申請失業認定或辦理失業再認定，其請求失業給付亦無理由等語，資為抗辯。

三、原審判決：㈠惠明人力公司應給付上訴人49,282元（即附表B欄），及自108年10月1日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡惠明事業公司應提繳2,400元至上訴人之勞退專戶。㈢駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請，並就勝訴部分為准、免假執行之宣告。上訴人不服提起一部上訴，上訴聲明：

㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。

㈡惠明人力公司應再給付上訴人333,201元，及自108年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

上訴人並追加聲明：

㈠惠明人力公司應給付上訴人101,371元，及自108年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡惠明人力公司應提繳6,044元至上訴人勞退專戶。

㈢惠明事業公司應給付上訴人45,138元，及自108年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣惠明事業公司應提繳768元至上訴人勞退專戶。

被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

【原審駁回上訴人關於附表C欄所示上訴範圍以外之請求及判命被上訴人給付部分，均未據兩造上訴，業已確定】

四、不爭執事項（見原審卷第248頁、本院卷第208、410頁）：

㈠上訴人於105年10月3日任職於惠明事業公司，擔任照服員幹事。

㈡惠明事業公司於106年9月1日將上訴人轉至惠明人力公司任職，上訴人之工作內容、約定薪資、工作地點、服務性質、服務範圍均與在惠明事業公司時相同。

㈢惠明事業公司之法定代理人乙○○與惠明人力公司之法定代理人甲○○為母子關係，2家公司之營業項目亦相同。

㈣惠明人力公司於108年8月31日以勞動契約約滿不續聘為由，終止勞動契約。上訴人以勞基法第14條第1項第6款事由終止勞動契約。

㈤惠明事業公司對上訴人追加請求提繳768元勞工退休金，不予爭執。

五、上訴人主張惠明事業公司應給付加班費、三節獎金及各項獎金計45,138元，並再提繳768元之勞工退休金，惠明人力公司應再給付如附表編號1至8之C、D欄所示333,201元、101,371元，並提繳6,044元勞工退休金，被上訴人除不爭執惠明事業公司應再提繳勞工退休金外，餘均否認，並以前詞置辯，兩造爭點為：㈠系爭表A、B是否為兩造契約之一部？上訴人月薪若干？㈡上訴人依勞動契約、勞基法第24條規定，請求惠明事業公司給付每月三節獎金及各項獎金4,620元、每月加班46小時、每月多工作2日之加班費21,758元、18,760元，計45,138元，有無理由？㈢上訴人依勞動契約、勞基法第16條、第24條、第38條、勞退條例第12條、第14條、第31條、就業保險法第16條、第38條規定，請求惠明人力公司給付附表編號1至8之C、D欄所示333,201元、101,371元，並提繳6,044元勞工退休金，有無理由？茲審酌如下：

㈠系爭表A、B是否為兩造契約之一部？上訴人月薪若干？

經查，上訴人受僱惠明事業公司時，曾簽署工作契約書，其上記載：「乙方（即上訴人）同意依甲方（即被上訴人）會議決議之薪資為工作報酬，由甲方依規定計算，並於次月十日發放」等語（見本院卷第209頁）。且上訴人於106年9月1日轉至惠明人力公司任職，工作內容、約定薪資、工作地點、服務性質、服務範圍均與在惠明事業公司時相同乙節，為兩造所不爭（見不爭執事項㈡）。堪認，上訴人與惠明事業公司業以前述工作契約書約定兩造間勞動契約內容，且惠明事業公司除給付薪資外，另給付三節獎金。又兩造於原審均不爭執上訴人於任職惠明事業公司、惠明人力公司之約定薪資為每月23,000元乙節（見原審卷第248頁）。而上訴人雖主張其月薪應按系爭表A、B計算，即其受僱惠明事業公司、惠明人力公司之月薪含三節獎金等依序為27,473元、29,624元。然系爭表A、B（見本院卷第315、317頁），乃被上訴人為承攬臺北榮民之家照顧服務員勞務案所出具，該等勞務承攬契約之契約當事人為被上訴人與臺北榮民之家，非兩造；且上訴人所稱之27,473元、29,624元，乃包含系爭表A、B所列基本薪資、雇主依法應負擔之保險費、勞工退休金、三節獎金等，並非全數均為薪資，被上訴人與上訴人成立勞動契約時，亦未以系爭表A、B作為附件，則上訴人以系爭表A、B主張其受僱惠明事業公司、惠明人力公司之月薪含三節獎金等依序為27,473元、29,624元，而非23,000元云云，自屬無據。從而，上訴人受僱惠明事業公司、惠明人力公司，約定月薪23,000元，可堪認定。

㈡上訴人依勞動契約、勞基法第24條規定，請求惠明事業公司給付每月三節獎金及各項獎金4,620元，每月加班46小時、大月多工作2日之加班費21,758元、18,760元，計45,138元，有無理由？

1.三節獎金及各項獎金部分：

經查，上訴人雖依系爭表A主張惠明事業公司每月均應給付

三節獎金及各項獎金420元，其受僱期間共計11個月，故惠明事業公司應給付4,620元等語；但系爭表A非兩造間勞動契約之一部，業如前述，此一主張，難認有據。

2.加班費部分：

經查，上訴人固主張其受僱惠明事業公司時，每月加班46小時，惠明事業公司應給付21,758元，且依系爭表A記載，其月休為8日，則遇大月，其上班日為23日，總工作時數為184小時，已超過正常工作時數168小時，故其大月均多工作2日，惠明事業公司就此亦應給付加班費18,760元等語。但惠明事業公司提出上訴人受僱惠明事業公司期間薪資名冊一紙（見本院卷第363頁），上訴人對其中記載均不爭執（見本院卷第372頁），僅爭執月薪應以系爭表A計算，而此一主張為無理由，已如前述，是惠明事業公司薪資名冊關於上訴人加班時數、給付加班費數額之記載，應為可採。又惠明事業公司自承其係以每小時加班費110元計算加班費（見本院卷第361頁），則以惠明事業公司薪資名冊所載加班費總額44,000元除以110元計算，可知上訴人於105年10月至106年8月共計加班400小時。再者，兩造約定上訴人月薪為23,000元，已如前述，上訴人之每小時加班費自應為128元（計算式：23,000÷240×4/3，元以下四捨五入，下同），400小時之加班費合計51,200元，惠明事業公司僅給付44,000元計算，尚有短少7,200元之情，惠明事業公司自應如數給付。

3.承前所述，惠明事業公司對於上訴人追加請求提繳勞工退休金768元部分，並不爭執。從而，上訴人依勞動契約、勞基法第24條規定、勞退條例第14條第1項、第31條規定，請求惠明事業公司加班費7,200元，並提繳768元至上訴人勞退專戶，為有理由，餘則無理由。

㈢上訴人依勞動契約、勞基法第16條、第24條、第38條、勞退條例第12條、第14條、第31條、就業保險法第16條、第38條規定，請求惠明人力公司給付附表編號1至8之C、D欄所示333,201元、101,371元，並提繳6,044元勞工退休金，有無理

由？

1.附表編號1部分：

經查，上訴人主張惠明人力公司應負擔其之體檢費，為惠明人力公司所否認，自應上訴人就兩造間有此約定負舉證責任，然其並未提出證據為證，此一主張即難認有據。

2.附表編號2部分：

經查，上訴人雖依系爭表B主張其與惠明人力公司約定，惠明人力公司應按月給付三節獎金及各項獎金500元，扣除原審判決之500元外，尚應給付附表編號2之C、D欄所示。但系爭表B非兩造契約之一部，已如前述，上訴人自難據系爭表B為請求。至於惠明人力公司於原審雖同意給付上訴人108年過年獎金，但此係因惠明人力公司於108年過年確有給付獎金500元予照服員，上訴人否認收受之故，此應無法推論惠明人力公司有與上訴人以系爭表B約定每月給付三節獎金及各項獎金計500元之情。是故，上訴人主張惠明人力公司應再給付附表編號2之C、D欄所示，為無可取。

3.附表編號3部分：

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。經查，上訴人主張其受僱惠明事業公司、惠明人力公司年資應併計，其與惠明事業公司間勞動契約終止時，累計特別休假20日未休（見本院卷第370頁），為惠明人力公司所不爭執（見本院卷第393頁）；又上訴人每月正常工作期間所得薪資為23,000元，已如前述，是被上訴人應給付之特別休假未休工資為15,333元（計算式：23,000÷30×20=15,333），上訴人主張應為29,62

4元，並於原審判命給付15,333元外，依勞基法第38條規定，請求被上訴人再給付及追加請求如附表編號3、C、D所示，為無理由。

4.附表編號4部分：

經查，上訴人主張其受僱惠明人力公司，惠明人力公司未予排班214小時，僅給予排班168小時，卻使其實際從事214小時工作之內容，而有同工不同酬之情，仍應按系爭表B所載月薪29,624元計付每月加班46小時加班費計181,056元，且依系爭表B記載，其月休為9日，但大月實際只休8日，受僱期間計有14日多工作之情，故惠明事業公司應給付此部分加班費27,636元。然依惠明人力公司臺北榮家照顧服務員薪資名冊記載，上訴人受僱期間僅於106年9月、12月加班46、2小時（見原審卷第91-99頁），且上訴人雖主張其工作未達214小時部分，實際工作內容仍與工作214小時之照顧服務員相同，但其既無加班之情，此一主張，即屬無據。又上訴人所稱106年9月至108年8月間總計多工作14日部分，乃係以系爭表B所列月休日數計算，非依兩造契約計算，此一主張，亦無所據。從而，上訴人受僱惠明人力公司期間加班總時數為48小時，又上訴人月薪23,000元，每小時加班費為128元（計算式：23,000÷240×4/3），其加班總計48小時之加班費應為6,144元，惠明人力公司實際支付5,280元，尚有864元未付。從而，上訴人應得依勞動契約及勞基法第24條規定，請求惠明人力公司給付加班費864元。

5.附表編號5部分：

經查，上訴人雖據系爭表B主張惠明人力公司每月應付薪資尚有附表編號5所示未付，但系爭表B非兩造約定之一部，此一主張，自屬無據。

6.附表編號6部分：

⑴按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。次按，雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約

者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、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，二、依前款計算之剩餘月數，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，勞基法第17條第1項定有明文。上開規定，於依勞基法第14條終止契約時準用之，同法第14條第4 項亦有明定。另勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

⑵經查，兩造對於勞動契約由上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止乙節，均不爭執（見不爭執事項㈣），上訴人自得依上開規定請求被上訴人給付資遣費。又原審依月薪23,000元計算上訴人得請求之資遣費為33,449元，上訴人雖上訴主張雖主張應以系爭表B計算其月薪並計算資遣費，但其月薪為23,000元，已如前述，此一主張，自無足採。是上訴人依勞退條例第12條規定，請求惠明人力公司再給付及追加請求給付如附表編號6、C、D欄所示8,802元、831元，為無理由。

7.附表編號7部分

⑴按年滿15歲以上，65歲以下具有中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1 款定有明文。

⑵經查，上訴人並未以於108年8月31日自惠明人力公司非自願

離職為由，申請失業給付乙節，有勞動部勞工保險局109年8月18保普就字第00000000000號函可稽（見原審卷第143頁）。又依前揭說明，申請失業給付之要件，包含自求職登記之日起14日內無推介就業或安排職業訓練，而上訴人並未提出此部分之證據；且上訴人於非自願離職時，仍在新北市私立溫特爾幼兒園加保，投保薪資21,100元，自108年12月12日起於利發工業社加保，投保薪資為23,800元乙節，觀諸前揭函文即明，是上訴人主張受有失業給付損失，而依就業保險法第38條第1項之規定，請求惠明人力公司給付附表編號7所示 142,560元，為無理由。

8.附表編號8部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查，兩造間勞動契約為上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，乃兩造不爭，堪認兩造間勞動契約非依勞基法第11條或第13條但書規定而終止，上訴人依勞基法第16條規定，請求惠明人力公司給付附表編號8所示預告期間工資19,740元，自屬無據。

9.附表編號11部分：

⑴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；雇主應為第7 條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6 %；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別定有明文。

⑵經查，上訴人受僱惠明人力公司，每月工資23,000元，前經認定，依106年9月至108年8月間適用月投保薪資分級表所

示，應以23,100元之級距提繳，即惠明人力公司每月應為上訴人提繳1,386元，106年9月至108年8月之提繳總額應為33,264元，然惠明人力公司實際提繳31,972元，尚有差額1,292元未提繳，自應如數補提。是上訴人依勞退條例第14條、第31條規定，請求惠明人力公司提繳1,292元勞工退休金，應屬有據。

10.依上，上訴人依勞動契約、勞基法第24條、勞退條例第14條、第31條規定，請求惠明人力公司給付864元，及提繳1,292元勞工退休金，為有所據。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞基法第24條規定，請求惠明人力公司應給付864元，及自108年10月1日（利息起算日為被上訴人所未爭執）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；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另上訴人追加依勞動契約、勞基法第24條、勞退條例第14條、第31條規定，請求：㈠惠明事業公司應給付7,200元，及自108年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡惠明事業公司應提繳768元至上訴人勞退專戶。㈢惠明人力公司應提繳1,292元至上訴人勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　12　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　趙雪瑛

附表：上訴人請求惠明人力公司給付部分

項目	A一審請求	B原審判決	C上訴範圍	D本院追加
1.體檢費	5,601元	0元	2,400元	
2.三節獎金	9,000元	500元	8,500元	27,000元
3.特休未休工資	19,333元	15,333元	4,000元	407元
4.加班費	141,312元	0元	141,312元	67,380元
5.職務加給	87,500元	0元	11,640元	
6.資遣費	42,251元	33,449元	8,802元	831元
7.失業損失	137,214元	0元	137,214元	5,346元
8.預告期間工資	19,333元	0元	19,333元	407元
9.年金差額	21,312元	0元	未上訴	
10.餐費	22,960元	0元	未上訴	
11.勞工退休金	未請求			6,044元
合計	505,816元	49,282元	333,201元	101,371元

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　郭晉良