

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第23號

上訴人 溫朝淵

被上訴人 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，上訴人對於中華民國110年1月9日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第152號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於112年4月18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、三項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣肆拾玖萬玖仟陸佰柒拾柒元，及自民國一一〇年七月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應再提繳新臺幣參萬參仟伍佰捌拾元，至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

上訴人其餘上訴駁回。

上訴人追加之訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三十八，餘由上訴人負擔。

追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按於第二審為訴之變更、追加或提起反訴，非經他造同意，不得為之。但民事訴訟法第255條第1項第2款：請求之基礎事實同一者；第3款：擴張或減縮應受判決事項之聲明者，

01 不在此限，同法第446條第1項定有明文。查上訴人於原審請
02 求(一)被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）98萬7,194元，
03 及自民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
04 年利率5%計算之利息，(二)被上訴人應提繳4萬5,269元至上訴
05 人之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）等情，原審判決(一)被
06 上訴人應給付上訴人1萬5,000元，及自民國110年7月12日起
07 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應提繳
08 1萬1,635元至勞退專戶；駁回上訴人其餘之訴，上訴人就敗
09 訴部分提起上訴，嗣於本院審理時，上訴人經多次變更、追
10 加，最終確定請求為：(一)原判決關於駁回後開第二項之訴部
11 分廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人97萬2,194元，及自民
12 事追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
13 5%計算之利息，並應再提繳3萬3,634元至勞退專戶；追加聲
14 明為：被上訴人應給付上訴人40萬0,666元，及自110年12月
15 6日民事上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
16 計算之利息（見本院卷第340頁）。經核其請求之基礎事實
17 同一，且訴訟資料得以援用，合於上開規定，自屬合法，應
18 准許之。

19 貳、實體方面

20 一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

21 (一)伊於107年10月1日起受僱於被上訴人，約定每月薪資為3萬
22 元，及加給伊6%月薪作為提繳勞工退休金之替代方案，每月實
23 領金額為3萬1,800元，另伊於臺北市百貨行售貨職業工會投保
24 勞保及健保，該繳款金額亦由被上訴人全額負擔。惟被上訴人
25 自108年4月起至伊109年10月27日離職之時止，於承擔保費外
26 僅每月給付3,000元之薪資補助及負擔勞健保費用等至109年9
27 月9日止。又伊於107年10月1日至109年10月27日止受僱被上訴
28 人，年資已滿2年應享有20日特別休假，被上訴人亦未給付特
29 別休假未休折抵工資。且被上訴人員工少於5人，非屬勞保強
30 制投保單位，其因而私擬投保辦法，有違勞工退休金條例（下
31 稱勞退條例）、就業保險法及全民健康保險法等，伊乃於109

01 年10月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規
02 定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），被上訴人迄
03 未給付資遣費。另因被上訴人私擬投保辦法未為伊投保，致伊
04 無法請領失業及老年給付受有損失。及伊離職後被上訴人持續
05 欠薪至少數月之久，迫使伊承擔經濟壓力及耗費時間勞力進行
06 司法程序，流失就業機會提高待業風險，以致工作權受限受有
07 精神上損害，不法侵害伊人格法益而情節重大，伊亦得依請求
08 精神慰撫金。再者，被上訴人不依法提繳勞退金額，僅以約定
09 月薪3萬元計酬攤還，復以月薪6%為勞退替代方案，減損伊勞
10 退專戶內本金及累積收益。因此，伊扣除被上訴人此前6個月
11 不當加給6%月薪後，得請求108年4月1日至109年10月1日薪
12 資、特別休假未休工資、資遣費及失業給付損失，計63萬8,32
13 2元（計算式：479,200 + 20,000 + 30,042 + 109,080 = 638,32
14 2），自109年10月2日至109年10月27日止之薪資欠款、資遣
15 費、勞保費共2萬7,672元（計算式：26,000 + 1,084 + 588 = 2
16 7,672），勞工保險老年年金給付12萬1,200元，精神慰撫金20
17 萬元，及提繳勞工退休金4萬5,269元。爰依系爭勞動契約及勞
18 基法第38條、勞退條例第12條、就業保險法第38條第1項、勞
19 工保險條例第6條第1項、第8條第1項、第19條第2、3項、第59
20 條、第72條、民法第195條等規定，提起本件訴訟，聲明：1.
21 被上訴人應給付上訴人98萬7,194元，及自民事追加訴之聲明
22 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.
23 被上訴人應繳納4萬5,269元至勞退專戶；並於本院追加請求被
24 上訴人應給付上訴人40萬0,666元，及自110年12月6日民事上
25 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
26 （原審判命被上訴人給付1萬5,000元本息及提繳1萬1,635元至
27 勞退專戶部分，未據聲明不服，已告確定）。

28 (二)伊於108年4月12日與被上訴人之股東即訴外人陳振偉簽訂股權
29 轉讓協議書（下稱系爭協議）後，固然取得股東名義，惟此契
30 約內容僅議定伊與陳振偉之間的股權讓渡方式，並不存在與被
31 上訴人間的合夥辦法，或者經營、委任關係，依法不應否定伊

01 之勞工身分，即伊自簽署系爭協議後，理應兼具股東名義及勞
02 工身分，原審之認定顯然不適用於非合夥人身分且無經營、委
03 任授權之伊，自應視兩造於108年4月12日至109年10月27日間
04 僱傭關係仍然持續。伊嗣後於109年10月27日與陳振偉簽訂解
05 除股權轉讓協議書（下稱系爭解除協議），等同於同日終止系
06 爭勞動契約，僅表示伊就勞務換股等權益事項表示放棄，無法
07 據此否認兩造間之勞雇關係。

08 二、被上訴人則以：上訴人雖於107年10月1日受僱於伊，惟其於10
09 8年4月12日與陳振偉簽訂系爭協議，以70萬元向陳振偉購買伊
10 公司10%股權，並以20個月無支薪工作期數來完成支付條件，
11 是上訴人以20個月勞務入股伊，已於108年4月12日自願離職，
12 其後因上訴人認伊有資金缺口經營困難，於109年10月27日與
13 陳振偉簽訂系爭解除協議。是上訴人既於108年4月12日自請離
14 職，伊自無積欠108年4月12日起至109年10月1日止之薪資、特
15 別休假未休工資。又上訴人係自願離職，非依勞基法第14條第
16 1項第6款規定向伊終止勞動契約，伊無須給付資遣費。又伊非
17 屬勞工保險法第8條所定之強制投保單位，自不因未為上訴人
18 投保勞保而須負損害賠償責任。再者，上訴人於108年4月至10
19 9年10月間非受僱於伊，則伊無庸提撥勞工退休金，至上訴人
20 於107年10月至108年3月受僱期間，伊本應提撥6%勞工退休
21 金，亦已給付予上訴人而無須再提撥。從而，上訴人請求伊給
22 付薪資、特休未休工資、資遣費、失業給付、老年給付、慰撫
23 金及提撥勞工退休金，均屬無據等語，資為抗辯。

24 三、原審就上訴人之請求，判決：（一）被上訴人應給付上訴人1萬5,0
25 00元，及自110年7月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之
26 利息；（二）被上訴人應提繳1萬1,635元至勞退專戶；駁回上訴人
27 其餘之訴，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告。上
28 訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，並為訴之追加，聲明：（一）
29 原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄；（二）被上訴人應再給
30 付上訴人97萬2,194元，及自民事追加訴之聲明繕本送達翌日
31 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應再提繳3萬3,6

34元至勞退專戶；追加聲明：被上訴人應給付上訴人40萬0,666元，及自110年12月6日民事上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回（原審命被上訴人給付1萬5,000元本息及提繳1萬1,635元至勞退專戶部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

四兩造所不爭執之事項：

(一)上訴人自107年10月1日起受僱於被上訴人，約定每月薪資為3萬元，及加給上訴人6%月薪作為提繳勞工退休金之替代方案，每月實領金額為3萬1,800元，另上訴人另行於臺北市百貨行售貨職業工會投保勞保及健保，該繳款金額亦由被上訴人全額負擔，有切結書、繳費通知函、員工薪資明細表、存摺節本（見原審司促字卷第13-21、25-41頁）。

(二)上訴人於108年4月12日與陳振偉（即被上訴人之股東）簽訂系爭協議，約定：陳振偉擁有被上訴人39%股權，其經被上訴人公司股東會批准同意，將10%股權讓與上訴人，股權轉讓價格為70萬元，上訴人同意自108年4月1日起至109年11月30日止，以20個月無支薪工作期數來完成支付條件，期滿後方可辦理商業變更登記。另訂立股權轉讓費用負擔、股東權利義務包括公司盈虧、協議變更和解除、準據法等條款，另其中第7條協議的變更和解除約定：發生下列情況之一時，可變更或解除本協議，但雙方需簽訂變更或解除協議書。1. 由於一方違約，嚴重影響了另一方的經濟利益，使合同履行成為不必要；2. 因情況發生變化，當事人雙方經過協商同意；3. 合同中約定的其他變更或解除協議的情況出現，有股權轉讓協議書可參（見原審訴字卷第57-59頁）。

(三)被上訴人自108年4月1日起未給付上訴人約定之每月薪資3萬元，及加給上訴人6%月薪作為提繳勞工退休金之替代方案，每月實領金額之3萬1,800元，僅每月給付3,000元之薪資補助，及負擔上訴人之勞健保費用，至109年9月9日止，有款項核對表可參（見原審司促字卷第43-45頁）。

01 (四)上訴人於109年10月27日與陳振偉簽訂系爭解除協議，並由被
02 上訴人法定代理人曾耀漢擔任見證人，約定：因被上訴人公司
03 於108年3月間出現資金缺口，經上訴人同意以不支薪20個月方
04 式交換陳振偉在公司持有之10%股權，並於系爭協議生效日
05 起，得受有相應之股東權利與義務，合約內容原訂108年4月1
06 日起至109年11月30日止，上訴人執行完畢後始得辦理商業變
07 更登記，嗣後109年9月間公司復因資金缺口問題導致經營困
08 難，實已影響系爭協議自109年10月起無履行必要，符合系爭
09 協議第7條第1項實施要件，據此，經雙方同意解除系爭協議，
10 符合系爭協議第7條第2項實施要件，前系爭協議乃作廢，有系
11 爭解除協議可參（見原審訴字卷第61頁）。

12 (五)上訴人之最後上班日為108年10月27日。

13 五本件之爭點：(一)上訴人是否已依勞基法第14條第1項第6款規
14 定，合法終止兩造間之勞動契約？(二)上訴人請求下列各項，是
15 否有理由：1.自108年4月1日至109年10月1日之薪資，合計47
16 萬9,200元（如支付命令狀第2頁及原審司促字卷第9頁所
17 載）？自109年10月2日至109年10月27日止，計26日之薪資2萬
18 6,000元？2.自107年10月1日至109年10月1日，計20日之特休
19 未休工資，合計2萬元？3.計算至109年10月1日止之資遣費3萬
20 0,042元？計算自109年10月2日至109年10月27日止，計26日之
21 資遣費1,084元？4.失業給付10萬9,080元？5.提繳自107年10
22 月1日至109年10月1日止，合計4萬3,693元之勞工退休金？提
23 繳自109年10月2日至109年10月27日止，計26日之1,576元勞工
24 退休金？6.勞保老年年金給付12萬1,200元？7.精神慰撫金50
25 萬元？8.自109年10月1日至109年10月8日止之勞保費588元？
26 茲分別析述如下：

27 (一)依系爭協議之約定，上訴人自108年4月1日起至109年11月30日
28 止之20個月期間，被上訴人每月應給付上訴人之薪資以3萬5,0
29 00元計，且此期間，被上訴人每月應給付上訴人之薪資3萬5,0
30 00元，應由被上訴人向陳振偉支付，以作為購買系爭股份價款
31 之用：

01 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭
02 句，民法第98條定有明文。又解釋當事人所立書據之真意，以
03 當時之事實及其他一切證據資料為其判斷之標準，不能拘泥字
04 面或截取書據中一二語，任意推解致失真意（最高法院107年
05 度台上字第442號判決要旨參照）。次按解釋契約，應以當事
06 人立約當時之真意為準，而真意何在，又應以過去事實及其他
07 一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意（最高法
08 院39年台上字第1053號判例參照）。而所謂探求當事人之真
09 意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因
10 事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事
11 人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則
12 涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公
13 平正義（最高法院104年台上字第1150號判決要旨參照）。

14 2.經查：

15 (1)上訴人自107年10月1日起受僱於被上訴人，約定每月薪資為3
16 萬元，及加給上訴人6%月薪作為提繳勞工退休金之替代方案，
17 每月實領金額為3萬1,800元，嗣上訴人於108年4月12日與陳振
18 偉簽訂系爭協議，約定陳振偉經被上訴人公司股東會批准同
19 意，以70萬元價格將其擁有之被上訴人10%股權讓與上訴人，
20 上訴人同意自108年4月1日起至109年11月30日止，以20個月無
21 支薪工作期數來完成支付條件，期滿後方可辦理商業變更登
22 記，系爭協議簽訂後，被上訴人自108年4月1日起未再給付給
23 付上訴人原約定每月實領金額之3萬1,800元，而僅每月給付3,
24 000元之薪資補助，及負擔上訴人之勞健保費用（見不爭執事
25 項(一)、(二)、(三)）。另就上訴人與陳振偉簽訂系爭協議之緣由，
26 上訴人陳稱：伊以為被上訴人遭遇之困難，或可於20個月期間
27 經歷過後解決財務困境，屆時無論伊是否在职，再由陳振偉將
28 股份買回殆無不可，此係被上訴人遊說陳振偉向伊提議可以勞
29 務出資方式，換取陳振偉名下的部分股權，被上訴人之債務問
30 題，係陳振偉所積欠之營運開銷（見本院卷第95-97頁），伊
31 係因被上訴人財務困難，才接受對方的提議（見本院卷第276

頁)等語。被上訴人陳稱：系爭協議非僅係由上訴人與陳振偉單方面簽署，被上訴人已經有開過股東會批准(見原審訴字卷第163頁)，因陳振偉有積欠被上訴人錢，故陳振偉以系爭協議出售10%股份之所得來償還債務，被上訴人實際上沒有將上訴人之薪資支付陳振偉，而係以陳振偉積欠被上訴人之債務以相抵方式處理(見本院卷第276頁)等語。

(2)本院審酌上訴人與陳振偉簽訂系爭協議根基之原因事實及其經濟目的，係因被上訴人財務困難，而陳振偉為被上訴人之股東，並對被上訴人負有債務，因此，邀約上訴人入股成為被上訴人之股東，始由上訴人與陳振偉簽訂系爭協議，約定陳振偉以70萬元之價格出售其所持有之被上訴人10%之股份予上訴人，至於有關上訴人應給付之70萬元部分，則約定由上訴人自108年4月1日起至109年11月30日止，以20個月無支薪工作期數來完成支付條件，上訴人因系爭協議而負有於上開期間不向被上訴人請求支領薪資之義務，於期滿後取得上開期間應領薪資之對價，即被上訴人10%之股份，陳振偉並負有辦理商業變更登記之義務，且在系爭協議解除前，上訴人持續為被上訴人提供勞務，僅受領兩造約定之被上訴人每月3,000元之薪資補助，而未請求被上訴人給付薪資等情，是依兩造與陳振偉所欲使系爭協議發生之法律效果而為探求，應認系爭協議之約定，已使上訴人自108年4月1日起至109年11月30日止之20個月期間，在被上訴人處服勞務所應獲得之薪資應以每月3萬5,000元計，並由上訴人指示被上訴人向陳振偉支付，以此作為上訴人向陳振偉購買被上訴人10%股份之70萬元之價款，且衡諸一般社會之理性客觀認知及經驗法則，並本乎誠信原則等各情，亦認上訴人受僱於被上訴人之上開期間，被上訴人每月應給付上訴人之薪資以3萬5,000元計，且此期間，被上訴人每月應給付上訴人之薪資3萬5,000元，則由被上訴人向陳振偉支付，以作為購買系爭股份價款之用。

(3)系爭協議簽訂前，兩造間之關係屬僱傭關係一節，為兩造所不爭執，嗣系爭協議簽訂後，雖約定上訴人自108年4月1日起至1

09年11月30日止，上訴人每月應給付上訴人之薪資以3萬5,000元計，且此期間，被上訴人每月應給付上訴人之薪資3萬5,000元，由被上訴人向陳振偉支付，以作為購買系爭股份價款之用，但此並未改變兩造間原所成立之僱傭關係。蓋上訴人須於上開期間於被上訴人處工作，而以其每月之勞務對價即3萬5,000元計，作為購買系爭股份之價款，但在20個月無支薪工作期數條件完成後，上訴人始取得10%之股份，在條件完成前，上訴人並未取得任何之股份，此觀系爭協議解除時，上訴人並未取得任何之股份等情自明。因此，系爭協議之簽訂，僅係上訴人取得向陳振偉請求10%股份之權利，並負有給付70萬元對價之義務，其與被上訴人間原成立之僱傭關係，並未有何改變，且被上訴人對於上訴人之工作內容並未變更一節，並不爭執（見本院卷第293頁），被上訴人亦未舉證證明上訴人之從屬性有何改變，而使兩造間原訂之僱傭關係發生變更，是上訴人自108年4月1日起至109年10月27日止，與被上訴人間仍係成立僱傭關係一節，堪可認定。

(二)上訴人於109年10月27日與陳振偉簽訂系爭解除協議時，兩造合意自翌日即同年月28日起終止兩造間之系爭勞動契約：

1.按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約之雙方當事人得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，其成立要件應依民法第153條之規定定之，即須有要約與承諾二者意思表示一致之事實始足當之。

2.經查：

(1)上訴人於109年10月27日與陳振偉簽訂系爭解除協議，並由被上訴人法定代理人曾耀漢擔任見證人，約定：因被上訴人公司於108年3月間出現資金缺口，經上訴人同意以不支薪20個月方式交換陳振偉在公司持有之10%股權，並於系爭協議生效日起，得受有相應之股東權利與義務，合約內容原訂108年4月1日起至109年11月30日止，上訴人執行完畢後始得辦理商業變

更登記，嗣後109年9月間公司復因資金缺口問題導致經營困難，實已影響系爭協議自109年10月起無履行必要，符合系爭協議第7條第1項實施要件，據此，經雙方同意解除系爭協議，符合系爭協議第7條第2項實施要件，前系爭協議乃作廢，該日並為上訴人之最後上班日（見不爭執事項(四)、(五)）。

(2)上訴人陳稱：因109年9月間被上訴人再度面臨資金危機，恐致使伊無論履約與否皆迎來當然可期的經濟損害，乃簽署系爭解除協議（見原審訴字卷第99頁），伊於109年10月27日終止兩造間僱傭契約，係同一天簽署系爭解除協議，同一天退出公司，理由就是對方的股東在外面有欠款，影響到公司的營運，伊評估之後就考量到，若持續在公司服務也是拿不到薪資的，所以我決定要離開，在簽署系爭解除協議後就沒有到公司（見本院卷第210-211頁），伊是在109年10月27日簽完系爭解除協議後，終止兩造的勞動契約，理由是伊在這間公司，公司有持續欠款，伊之後也沒有辦法因為勞務的支付而得到薪資的回報，簽完解除契約，伊回到勞工身分，所以伊爭取的是薪資，而伊認為公司已經無力再支付後面的薪資，所以伊選擇終止契約，終止契約後，伊認為之前契約關係結束後，伊還是勞工的身分，所以才會向被上訴人爭取薪資。伊認為我們之間有共識在書面契約結束後，同時終止勞動契約。但伊在起訴前不曾向被上訴人表示依照勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約（見本院卷第279-280頁），伊在109年10月27日算是解除系爭協議，系爭協議第7條有提到除非有人違約，我們才有辦法解除契約，伊是依據系爭協議第7條約定解除契約，被上訴人跟陳振偉財務狀況沒有很透明，後來又有聽說陳振偉個人現金流有更嚴重的狀況，伊希望可以解除系爭協議的動作，伊先簽署系爭解除協議的同時，先終止伊的勞務契約，以違約的方式來解除系爭協議，應該算是同時進行（見本院卷第295-296頁）等語。

(3)被上訴人陳稱：上訴人於109年9月底自己要求離開，之後上訴人沒有進辦公室，也沒有做任何事情，當時因為疫情沒有獲

01 利，虧損部分沒有讓上訴人負擔，後來上訴人於109年9月底要
02 求要離開，我們協商約1個月才簽署系爭解除協議（見原審訴
03 字卷第163頁），系爭解除協議約定從109年10月起無履行之必
04 要，且前股份轉讓協議書作廢，是因為上訴人想要退出公司，
05 又沒有走完期數，公司一直虧損，上訴人仍應依系爭協議第6
06 條第2項分攤虧損，但該付的虧損，都沒有叫上訴人付，等於
07 上訴人沒有出到錢，上訴人是公司股東，以20個月沒有支薪來
08 入股（見本院卷第181頁），上訴人簽完108年10月27日系爭解
09 除協議後，就沒有到公司上班，在此之前上訴人都有到公司上
10 班（見本院卷第211頁），上訴人沒有向伊表示解除勞動契
11 約，其只是表示要退出，當時沒有獲利虧損，上訴人覺得沒有
12 盈利可取，所以其說要退出公司，虧損部分公司也沒有讓其負
13 擔（見本院卷第296頁）等語。

14 (4)依上開各情觀之，被上訴人於109年9月間因資金缺口問題導致
15 經營困難，上訴人認無繼續履行系爭協議之必要，兩造及陳振
16 偉因此經協議，而於109年10月27日簽訂系爭解除協議，合意
17 解除系爭協議，上訴人不負擔被上訴人之虧損，並自109年10
18 月27日之後，未再至被上訴人公司上班，且依上訴人前述簽署
19 系爭解除協議與終止兩造間之勞動契約，係同時進行，兩造之
20 間有共識在書面契約結束後，同時終止勞動契約等情，則上訴
21 人於109年10月27日與陳振偉簽訂系爭解除協議之時，兩造自
22 亦於該日有自翌日起終止系爭勞動契約之合意，此觀是日簽訂
23 系爭解除協議後，上訴人即自翌日起未再至被上訴人公司上
24 班，被上訴人亦未要求上訴人應再到班等情自明。準此，系爭
25 勞動契約已於109年10月27日經兩造合意於翌日終止而消滅一
26 節，應堪認定。

27 (5)雖上訴人於本件主張依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止
28 系爭勞動契約等語，然其於起訴前既未曾向被上訴人表示以此
29 事由終止系爭勞動契約，且兩造已於109年10月27日與陳振偉
30 簽訂系爭解除協議時，合意自翌日即同年月28日終止系爭勞動
31 契約，業如前述，則上訴人於兩造109年10月28日合意終止系

01 爭勞動契約後，提起本件訴訟就已經兩造合意終止而消滅之系
02 爭勞動契約，再行依勞基法第14條第1項第6款之規定為終止之
03 餘地。

04 (三)上訴人依系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付自108年4月
05 1日起至109年10月27日止之薪資合計50萬1,329元，為有理
06 由：

07 1.按以契約訂定向第三人為給付者，要約人得請求債務人向第三
08 人為給付，其第三人對於債務人，亦有直接請求給付之權。第
09 三人對於前項契約，未表示享受其利益之意思前，當事人得變
10 更其契約或撤銷之。民法第269條第1、2項定有明文。次按以
11 契約訂定向第三人為給付者，要約人得請求債務人向第三人為
12 給付，其第三人對於債務人，亦有直接請求給付之權，民法第
13 269條第1項雖定有明文，惟前條債務人，得以由契約所生之一
14 切抗辯，對抗受益之第三人，同法第270條亦有明定。且所謂
15 同時履行之抗辯，乃因成立或履行上有牽連關係之雙務契約而
16 生，倘雙方之債務，本於同一雙務契約而發生，且其一方之給
17 付與他方之給付，立於互為對待給付之關係者，即可主張同時
18 履行抗辯（最高法院100年度台上字第1679號判決要旨參
19 照）。

20 2.經查：

21 (1)因被上訴人財務困難，而陳振偉為被上訴人之股東，並對被上
22 訴人負有債務，故邀約上訴人入股成為被上訴人之股東，而由
23 上訴人與陳振偉簽訂系爭協議，且約定上訴人自108年4月1日
24 起至109年11月30日止之20個月期間，在被上訴人處服勞務所
25 應獲得之薪資以每月3萬5,000元計，作為支付上訴人向陳振偉
26 購買10%被上訴人股份之70萬元之價款，已如前述，則在系爭
27 協議有效成立之上開期間，上訴人為履行系爭協議給付陳振偉
28 買賣股份價款之目的，而約定於上開期間內，將被上訴人每月
29 應給付上訴人之薪資以3萬5,000元計，由被上訴人向陳振偉支
30 付，以作為購買系爭股份款項之用，依上說明，在被上訴人依
31 指示將上訴人每月得請求之薪資給付予陳振偉時，上訴人依系

01 爭勞動契約約定對被上訴人之薪資請求權，即因清償而消滅一
02 節，堪可認定。

03 (2)被上訴人固抗辯：其按月應付上訴人之薪資報酬，已依系爭協
04 議書之約定抵充應付陳振偉之股權價金，但沒有實際付給陳振
05 偉，是以扣抵的方式，就1次扣70萬元，因為陳振偉要給被上
06 訴人的錢沒有給公司，就以這70萬元抵充等語（見本院卷第31
07 7-318頁）。然為上訴人所否認，而被上訴人就陳振偉有積欠
08 其70萬元之債務，其並已向陳振偉為抵銷之意思表示等有利於
09 己之事實，均未能舉證以其說。是其上開抵銷之抗辯，尚不足
10 採。

11 (3)承前所述，在系爭協議有效成立之上開期間，上訴人為履行系
12 爭協議給付陳振偉買賣股份價款之目的，而約定於上開期間
13 內，將被上訴人每月應給付上訴人之薪資以3萬5,000元計，由
14 被上訴人向陳振偉支付，以作為購買系爭股份款項之用，在被
15 上訴人依指示將上訴人每月得請求之薪資給付予陳振偉時，上
16 訴人依系爭勞動契約約定對被上訴人所負之薪資債務，固因清
17 償而消滅，但被上訴人既未將薪資給付予陳振偉，亦未能舉證
18 證明其與陳振偉間有以債務1次抵充70萬元之事實，自難認被
19 上訴人每月應給付上訴人之薪資債務，已因系爭協議約定之清
20 償方式經抵充清償而消滅。

21 (4)嗣上訴人於109年10月27日與陳振偉簽訂系爭解除協議，已如
22 前述，則系爭協議已因系爭解除協議之簽訂而失其效力，被上
23 訴人於系爭協議解除前，應給付上訴人之薪資，既尚未因清償
24 而消滅，則系爭協議解除後，被上訴人已不得再向陳振偉為給
25 付，上訴人自得依兩造間之系爭勞動契約約定，請求被上訴人
26 給付上開期間之薪資。又上訴人與陳振偉簽訂系爭協議後，固
27 將被上訴人每月應給付上訴人之薪資以3萬5,000元計，但此僅
28 為系爭協議之特約，於系爭協議解除後，上訴人自得依原系爭
29 勞動契約約定請求被上訴人給付薪資。

30 (5)系爭協議簽訂後，被上訴人自108年4月1日至109年10月27日止
31 未給付上訴人薪資，業如前述，另兩造約定每月薪資為3萬元

(見不爭執事項(一))，則被上訴人依系爭勞動契約請求被上訴人給付自108年4月1日至109年10月27日止，計18月又27日之薪資合計56萬6,129元〔計算式： $30,000 \times (18 + 27/31) = 566,129$ ，元以下四捨五入(下同)〕，扣除(一)被上訴人自108年4月至109年9月止，計18月之每月薪資補助3,000元，合計5萬4,000元(計算式： $3,000 \times 18 = 54,000$ ，見原審司促字卷第25-45頁之存摺節本及款項核對表)，及(二)被上訴人自107年10月1日起至108年3月，計6月之6%月薪1,800元，合計1萬0,800元(計算式： $1,800 \times 6 = 10,800$ ，見原審司促字卷第9頁)後，被上訴人尚積欠50萬1,329元(計算式： $566,129 - 54,000 - 10,800 = 501,329$)。是上訴人請求被上訴人給付上開期間之薪資50萬1,329元，為有理由，應予准許，至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

(四)上訴人依勞基法第38條第4項之規定，請求被上訴人給付自107年10月1日起至109年10月27日止之特別休假未休工資1萬2,760元，為有理由：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日；二、一年以上二年未滿者，七日；三、二年以上三年未滿者，十日；四、三年以上五年未滿者，每年十四日；五、五年以上十年未滿者，每年十五日；六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止，勞基法第38條第1項定有明文。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，同條第4項亦定有明文。又勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定：「本法第三十八條第四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：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)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。……二、發給工資之期限：(一)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。（二）契約終止：依第九條規定發給」。

2.經查：

(1)上訴人主張其自107年10月1日起至109年10月27日止之期間，均未曾休過特別休假一節，為被上訴人所不爭執（見本院卷第280頁），堪信為真實。至被上訴人雖抗辯：因為上訴人是股東身分，想休隨時可以休，上訴人有休假過等語，但為上訴人所否認，被上訴人就上訴人有休假之有利事實，復未舉證以實其說，尚不足採。

(2)上訴人自107年10月1日起受僱於被上訴人，約定每月薪資為3萬元，並於109年10月27日離職，已如前述，則上訴人於任職期間，應有如下之特別休假，及應按於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計算，分別發給如下之工資：

①自107年10月1日起至107年12月31日止，上訴人繼續工作未滿六個月，該年無特別休假。

②自108年1月1日起至108年12月31日止，上訴人係繼續工作满一年以上二年未滿，計有7日之特別休假，107年度終結前最近一個月正常工作時間即108年12月所得之工資為3萬元，除以三十所得之金額為1,000元（計算式： $30,000 \div 30 = 1,000$ ），上訴人未休之7日，被上訴人應發給之工資計7,000元（計算式 $1,000 \times 7 = 7,000$ ）。

③自109年1月1日起至109年10月27日止，上訴人係繼續工作满一年以上二年未滿，按任職比例計算，計有5.76日之特別休假〔計算式： $7 \times (9 + 27/31) \div 12 = 5.76$ 〕，契約終止前最近一個月正常工作時間即109年9月所得之工資為3萬元，除以三十所得之金額為1,000元（計算式： $30,000 \div 30 = 1,000$ ），上訴人未休之5.76日，被上訴人應發給之工資計5,760元（計算式 $1,000 \times 5.76 = 5,760$ ）。

(3)從而，被上訴人應給付上訴人上開特別休假未休工資合計為1萬2,760元（計算式： $7,000 + 5,760 = 12,760$ ），為有理由，

逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

(五)上訴人請求計算至109年10月27日止之資遣費，為無理由：

承前所述，系爭勞動契約因合意終止而於109年10月28日消滅後，被上訴人自無從於本件109年11月26日繫屬（見原審司促字卷第7頁）後，再行就已消滅之系爭勞動契約，向上訴人為終止系爭勞動契約之餘地，則系爭勞動契約既為兩造合意終止，被上訴人請求計算至109年10月27日止之資遣費，為無理由，應予駁回。

(六)上訴人請求被上訴人賠償失業給付10萬9,080元，為無理由：

1.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；三、職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練，就業保險法第11條第1項第1、3款定有明文。是依上開規定觀之，勞工於非自願離職之情形下，其請領失業給付應具備之條件有二，一、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，二、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。

2.查兩造合意於109年10月28日終止系爭勞動契約，業如前述，則上訴人非屬非自願離職，且其亦未舉證證明其於109年10月28日離職後迄今，有向公立就業服務機構辦理求職登記之事實，自不符請領請領失業給付之條件，難認其因此受有無法請領失業給付之損失。從而，上訴人請求被上訴人賠償失業給付10萬9,080元，尚乏所據。

(七)上訴人依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳4萬5,215元至勞退專戶，為有理由：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又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31條亦定有明文。

2.經查：

(1)上開勞工退休金條例相關規定，性質上屬於強制規定，不得以當事人之特別約定排除，違反者應認定無效。而依該條例第7條第1項規定，凡是適用勞基法之本國籍勞工，均為該條例之適用對象，並無「僱用勞工5人以上」始需要為勞工提繳的規定，縱事業單位員工人數不到5人，雇主仍應依法提繳，被上訴人抗辯已補貼費用請上訴人自行提繳或其屬不須投保之事業單位云云，均無足採。

(2)上訴人月薪為3萬元，對照勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為3萬0,300元（見原審訴字卷第165頁），被上訴人每月應提繳之退休金額為1,818元（計算式： $30,300 \times 6\% = 1,818$ ）。則自107年10月1日至109年10月27日止，合計24月又27日，被上訴人應提繳之退休金合計為4萬5,215元〔計算式： $1,818 \times (24 + 27/31) = 45,215$ 〕。故上訴人請求被上訴人提繳4萬5,215元至其之勞退專戶，為有理由，應予准許，至逾上開範圍，尚乏所據。

(八)上訴人依勞工保險條例第19條第2項、第3項、第59條、第72條等規定，請求被上訴人賠償勞保老年年金給付12萬1,200元，為無理由：

1.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

01 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
02 退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。
03 三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、
04 參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有
05 危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職
06 者。」準此，勞工需具備一定「參加保險年資」及「到達一定
07 年齡」，始生老年給付之請求權。

08 2.查上訴人為00年次生，迄今未滿00歲，對照其累計勞工退休金
09 提繳年資迄於109年11月16日資料列印時僅3年1月，有勞工退
10 休金個人專戶明細可憑（見原審訴字卷第87頁），依前揭說
11 明，上訴人之勞工保險之老年給付請求權尚未發生，難認其有
12 此部分損害，因此，上訴人依勞工保險條例第19條第2項、第3
13 項、第59條、第72條等規定，請求勞工保險老年給付之損害賠
14 償，即無所據。

15 (九)上訴人依民法第195條之規定，請求被上訴人賠償精神慰撫
16 金，為無理由：

17 1.按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
18 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產
19 上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得
20 請求回復名譽之適當處分。民法第195條第1項定有明文。

21 2.被上訴人固主張因被上訴人所為，使其承擔不必要經濟挫折與
22 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
23 作權受限、身心疲勞、生計匱乏、言語霸凌等處境，侵害其人
24 格法益，請求被上訴人賠償精神慰撫金云云。惟上訴人以司法
25 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
26 出一定勞費，受有時間、精神上耗損，或因此不能另行謀職工
27 作而另有損失，並非人格權受有損害，且縱有此成本支出或受
28 有損害，與被上訴人之行為間，亦不具有相當因果關係存在，
29 是上訴人此部分請求，於法無據，不應准許。

30 (十)上訴人依系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付109年10月1
31 日至8日勞健保費用588元，為有理由：

兩造約定上訴人另行於臺北市百貨行售貨職業工會投保勞保及健保，該繳款金額亦由被上訴人全額負擔（見不爭執事項（一））。又上訴人繳納109年10月1日至8日之勞健保費用合計為588元一節，亦據其提出兩造所不爭執之繳費通知單為證（見原審訴字卷第126頁）。從而，上訴人依系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付勞健保費用588元，洵屬有據，應予准許。

六綜上所述，上訴人（一）依系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付薪資50萬1,329元、勞健保費用588元，及依勞基法第38條第4項之規定，請求被上訴人給付特別休假未休工資1萬2,760元，合計51萬4,677元（計算式： $501,329 + 588 + 12,760 = 514,677$ ），及自民事追加訴之聲明狀繕本送達翌日即110年7月12日起（見原審訴字卷第151頁之送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，（二）依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳4萬5,215元至上訴人之勞退專戶，均有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。上開（一）上訴人請求被上訴人給付應予准許部分，扣除原審判命被上訴人給付之1萬5,000元本息，被上訴人應再給付上訴人49萬9,677元（計算式： $514,677 - 15,000 = 499,677$ ）本息；上開（二）上訴人請求被上訴人提繳應予准許部分，扣除原審判命被上訴人提繳之1萬1,635元，被上訴人應再提繳3萬3,580元（計算式： $45,215 - 11,635 = 33,580$ ）；上開（一）、（二）被上訴人應再給付及再提繳部分，原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴人上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第二、三項所示。原判決就上訴人超過上開應准許範圍之請求，為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人於本院依前揭法律關係追加請求被上訴人給付上訴人40萬0,666元，及自110年12月6日民事上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦無理由，應駁回其追加之訴。

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

01 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
02 一論列，附此敘明。

03 八據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為
04 無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條、第7
05 9條，判決如主文。

06 中 華 民 國 112 年 5 月 9 日
07 勞動法庭

08 審判長法官 李慈惠

09 法官 鄭貽馨

10 法官 謝永昌

11 正本係照原本作成。

12 不得上訴。

13 中 華 民 國 112 年 5 月 9 日
14 書記官 王增華