

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第29號

上訴人 林麗君

0000000000000000

訴訟代理人 蔡鴻燊律師(法扶律師)

上訴人 天民人力派遣有限公司

0000000000000000

法定代理人

兼被上訴人 江迎春

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國111年1月12日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第49號第一審判決各自提起上訴，本院於112年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（除確定部分外）關於(一)命天民人力派遣有限公司給付林麗君超過新臺幣肆萬玖仟陸佰捌拾元本息及該部分假執行之宣告、(二)駁回林麗君後開第三項部分，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄(一)部分，林麗君在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上開廢棄(二)部分，天民人力派遣有限公司應再提繳新臺幣貳仟參佰伍拾捌元至勞動部勞工保險局所設立林麗君之勞工退休金個人專戶。

林麗君、天民人力派遣有限公司之其餘上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，關於林麗君上訴部分，由天民人力派遣有限公司負擔百分之五，餘由林麗君負擔；關於天民人力派遣有限公司上訴部分，由林麗君負擔五分之一，餘由天民人力派遣有限公司負擔。

事實及理由

一、上訴人林麗君(下逕稱其姓名)主張：伊自民國108年6月2日起至110年1月13日止，受僱於上訴人天民人力派遣有限公司(下稱天民公司)，經派遣至國立臺灣大學醫學院附設醫院

01 竹東分院（下稱臺大竹東分院）附設護理之家（下稱系爭護
02 理之家）擔任看護，約定每日工作12小時，上班時間為早上
03 8點至晚上8點，按班表連續工作4天或5天休息1天，每月休
04 息6天，每年給予特別休假10天，月薪為新臺幣（下同）3萬
05 3,000元，全勤獎金3,000元，並有未投保勞健保補貼2,000
06 元，伊擔任組長職後，另加給組長津貼2,000元。伊任職期
07 間曾向被上訴人即天民公司負責人江迎春（下逕稱其姓名，
08 與天民公司合稱被上訴人）借款3萬元，嗣已清償，卻遭江
09 迎春利用伊經濟弱勢地位，任意以伊工資扣抵虛偽不實借款
10 債務。天民公司於109年12月間，假稱伊須支援24小時班制
11 之一對一住院房之照護員，未依勞動基準法（下稱勞基法）
12 第10條之1規定，逕行違法調動伊工作，致伊長期休息不
13 足，精神受有極大損害，侵害伊健康權。復以伊不配合班表
14 出勤、曠職、早退（未值24小時班）為由無故扣薪，並於11
15 0年1月13日未經預告即終止天民公司與伊間勞動契約（下稱
16 系爭勞動契約），伊自得請求天民公司給付如附表編號5之
17 資遣費3萬0,717元、編號6之預告工資2萬5,334元。另天民
18 公司積欠伊如附表編號1之薪資7,900元，短少給付伊附表編
19 號2之加班費27萬8,350元及編號4之特別休假（下稱特休）
20 未休20日工資2萬5,334元，亦未依法為伊投保勞工保險（下
21 稱勞保）及提繳6%勞工退休金（下稱勞退金），致短繳如附
22 表編號3之勞保費6萬1,500元、編號8之勞退金4萬5,600元。
23 爰依附表編號1至7所示請求權基礎，請求天民公司給付林麗
24 君92萬9,135元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按
25 週年利率5%計算之利息；依附表編號8之請求權基礎，請求
26 天民公司提繳4萬5,600元至勞動部勞工保險局所設立林麗君
27 之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。另江迎春為
28 天民公司之負責人，就天民公司上開違法行為致伊受有損
29 害，應依公司法第23條規定負連帶賠償責任【原審判決駁回
30 林麗君請求江迎春就提繳4萬5,600元至系爭勞退專戶應負連
31 帶責任部分，未據其聲明不服，已告確定，非本院審理範

01 圍，不予贅述】。

02 二、被上訴人則以：天民公司於109年11月已於LINE訊息上預告
03 林麗君再有曠班情形將不再錄用，惟其於110年1月份曠班達
04 6日，天民公司自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止系
05 爭勞動契約，無須支付資遣費、預告工資。又係林麗君未領
06 取110年1月做5日薪資7,900元，天民公司並無欠薪。係林麗
07 君要求天民公司不要為其投保以免遭其債權人發現，天民公
08 司亦已補助2,000元，由林麗君自行至職業工會投保，並無
09 短繳勞退金。林麗君並未加班，自無加班費可領。看護工作
10 性質特殊，天民公司員工均無特休，並無與林麗君就特休另
11 為約定。另24小時制之照護員係林麗君因缺錢而覓之工作，
12 天民公司僅媒介抽成，報酬均由病人家屬支付，不能因此認
13 為天民公司有違法調動林麗君工作或不法侵害其健康權。天
14 民公司亦無利用經濟地位，虛偽不實抵充林麗君薪資，並無
15 不法侵害林麗君信用。江迎春自無庸依公司法第23條規定負
16 連帶賠償責任。縱認林麗君主張有理由，亦得以其任職期間
17 多次向天民公司借款尚欠之5萬6,340元為債權抵銷等語，資
18 為抗辯。

19 三、原審（除確定部分外）判決林麗君一部勝訴、一部敗訴，即
20 判命天民公司應給付林麗君7萬2,681元，及自110年9月20日
21 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並為准、免假執行
22 之宣告，另天民公司應給付並提繳4萬3,242元至系爭勞退專
23 戶，並駁回林麗君其餘之訴及假執行之聲請。林麗君就其敗
24 訴部分聲明不服，提起上訴，聲明請求：(一)原判決關於駁回
25 林麗君後開第2項請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，1. 江迎
26 春應與天民公司連帶給付林麗君7萬2,681元，及自110年9月
27 20日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。2. 被上訴人應
28 再連帶給付林麗君85萬6,454元，及自起訴狀繕本送達翌日
29 起至清償日止按週年利率5%計算之利息。3. 天民公司應再提
30 繳2,358元至系爭勞退專戶。被上訴人於本院答辯聲明：林
31 麗君之上訴駁回。另天民公司就其敗訴部分聲明不服，提起

01 上訴，聲明請求：(一)原判決不利於天民公司部分廢棄。(二)上
02 開廢棄部分，林麗君在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。
03 林麗君則於本院答辯聲明：天民公司之上訴駁回。

04 四、兩造不爭執事項（見本院卷第204、205、365頁）：

05 (一)林麗君自108年6月2日起至110年1月13日止，受僱於天民公
06 司，經天民公司派遣至系爭護理之家擔任看護工作，約定每
07 日工作12小時，上班時間為早上8點至晚上8點，按班表連續
08 工作4天或5天休息1天，每月休息6天，月薪為3萬3,000元，
09 全勤獎金3,000元，及未投保勞健保補貼2,000元；林麗君擔
10 任組長職後，另加給組長津貼2,000元。

11 (二)天民公司法定代理人江迎春於110年1月13日以LINE通訊軟體
12 傳訊息予林麗君：「你想休多久就多久」，終止系爭勞動契
13 約。

14 (三)天民公司尚未給付林麗君110年1月薪資7,900元。

15 (四)林麗君於110年1月5、6、7、8日均有到班。

16 (五)天民公司曾於109年4月27日至同年5月12日為林麗君投保勞
17 保，於同年5月13日辦理退保。

18 (六)林麗君於109年3月14日借得3萬元。

19 五、林麗君主張：天民公司未經預告於110年1月13日終止系爭勞
20 動契約，伊得依附表編號1至7所示請求權基礎，請求天民公
21 司給付伊附表各該編號所示項目、金額，依附表編號8請求
22 權基礎請求天民公司提繳附表編號8勞退金至系爭勞退專
23 戶；另依公司法第23條規定請求江迎春就附表編號1至7所示
24 款項負連帶責任等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。
25 茲查：

26 (一)關於系爭勞動契約終止之原因：

27 1. 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日，雇
28 主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
29 文。天民公司抗辯林麗君於110年1月1日、3至5日、9日、11
30 至13日曠工達6日，伊得終止系爭勞動契約云云，為林麗君
31 所否認，天民公司自應舉證證明林麗君同年1月份有無正當

理由繼續曠工3日，或曠工達6日之情事。觀諸系爭護理之家照顧服務員簽到單，林麗君於110年1月5日、6日、7日、8日均有到班(見原審卷第158頁)，兩造既不爭執約定連續工作4天或5天休息1天，林麗君應可於同年1月9日休息，況林麗君於同年1月5日上班，與該月份排班表不符(見本院卷第63頁)，尚難逕認同年1月9日為無正當理由曠職。又觀諸兩造不爭執真正之LINE對話紀錄(見原審卷第167、173至175頁)，天民公司負責人江迎春於110年1月10日問：「君(即林麗君)你到底要不要上班」，林麗君於同年1月11日回答：「怎麼了老娘(指江迎春)」、「我明天出門」，天民公司當日並未表示任何異議，於同年1月12日撥打一通無回應之電話，林麗君於同年1月13日上午7時10分自行詢問：「等等出門嗎」，天民公司回以：「我都排好人了，每次放鴿子」。另審諸原判決附表上班日數欄與系爭護理之家照顧服務員簽到單到班紀錄相符，為兩造所不爭執(見本院卷第208頁、原審卷第119至160頁)，其中每月工作日數最多為25日(108年7月)，最少為5日(109年10月)，相差甚鉅，且與排班表不盡相符，林麗君亦非於休息日後立即開始另一做4休1或做5休1之循環，再對照天民公司所提出之林麗君薪資資料、借款單據(本院卷第219至223、273至303頁)，可見天民公司同意林麗君請假扣薪。自難遽認天民公司已排定林麗君應於110年1月10至13日上班而林麗君無正當理由不到班。又被上訴人亦不爭執林麗君110年1月1日、3日、4日係支援24小時班(見本院卷第132頁)，而24小時班乃係被上訴人詢問後經林麗君同意後安排(詳後2.所述)，自難認林麗君該3日係無正當理由曠工。從而，天民公司抗辯林麗君連續曠職3日或於同年1月1日、3至5日、9日、11至13日曠工達6日，其得依勞基法第12條第1項第6款無須預告終止系爭勞動契約，為不足採。

2. 次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止

01 勞雇雙方合意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙
02 方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之
03 意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。所謂默示
04 之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推
05 知其效果意思者而言。兩造均不爭執天民公司法定代理人江
06 迎春於110年1月13日以LINE通訊軟體傳訊息予林麗君：「你
07 想休多久就多久」，終止系爭勞動契約（兩造不爭執事項
08 (二)），可認天民公司確有向林麗君為終止系爭勞動契約之
09 意，林麗君對此並未表示異議，於同年1月15日表示：「老
10 娘上個月的薪水可以讓我不知道總共多少嗎？」等語，未要求
11 天民公司指派工作(見原審卷第173至175頁)。且林麗君自承
12 其於110年1月13日後即拒絕出勤（見本院卷第173、387、38
13 8頁），其後亦未依天民公司原排定之110年1月排班表（見
14 本院卷第63頁）到班，並於相隔數個月後，始於同年4月19
15 日申請勞資爭議調解。證人即亦經天民公司派遣至系爭護理
16 之家工作之黃瑋翎證稱：林麗君離職前請假請得很離譜，大
17 約1個多禮拜前就沒有請假，說要上班，卻突然沒有去，或
18 原本是林麗君上班時間，突然就沒來上班等語（見本院卷第
19 250頁）。林麗君既未表示異議，且自翌日起即未再上班，
20 並於同年1月29日請求天民公司返還長照服務人員證明（見
21 本院卷第198、416頁），顯示林麗君拒絕再提供勞務給付義
22 務。天民公司於調解當時亦稱：多次聯繫林麗君未有回應，
23 認為係林麗君自請離職等語（見原審卷第47頁）。可見天民
24 公司於同年1月13日有終止系爭勞動契約之意，當時並未告
25 知係以林麗君無正當理由曠職終止系爭勞動契約，林麗君未
26 表示異議，其後拒絕繼續提供勞務，並要求天民公司返還長
27 照服務人員證明，天民公司亦未給付林麗君其後之工資。足
28 見兩造均有令系爭勞動契約歸於終止之意，應認兩造確已就
29 終止系爭勞動契約達成意思合致，默示合意自同年1月13日
30 終止系爭勞動契約。則系爭勞動契約已於同年1月13日合意
31 終止，堪以認定。

01 3. 林麗君雖主張天民公司不依勞動契約給付工資報酬，且違反
02 勞動契約及勞工法令，伊已於110年1月13日依勞基法第14條
03 第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約云云。然觀諸林
04 麗君於110年4月19日申請調解時，主張係天民公司要求伊不
05 要上班等語，於同年8月20日起訴時亦稱係被上訴人終止系
06 爭勞動契約等語，於原審始終未提及其已依勞基法第14條第
07 1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約（見原審卷第12、1
08 3、46、47頁），迄至本院言詞辯論時，始主張已於110年1
09 月13日以電話通知天民公司「不過去了」，依勞基法第14條
10 第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約（見本院卷第416
11 頁），所述已難逕信，且林麗君未舉證以實其說，自難認林
12 麗君確實已於110年1月13日依勞基法第14條第1項第5款、第
13 6款規定終止系爭勞動契約。又兩造就系爭勞動契約於110年
14 1月13日終止既已達成意思合致，業如前述，林麗君亦無從
15 於系爭勞動契約合意終止後，復於本院審理中，依勞基法第
16 14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約。

17 (二) 林麗君主張依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規
18 定，請求天民公司給付資遣費3萬0,717元，依勞基法第16條
19 第3項規定，請求天民公司給付預告工資2萬5,334元，有無
20 理由？

21 查系爭勞動契約乃兩造合意終止乙節，業經本院認定如前，
22 自非屬依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條等規
23 定所為終止，則林麗君主張依勞退條例第12條、第16條第3
24 項規定，請求天民公司給付資遣費3萬0,717元、預告工資2
25 萬5,334元，自屬無據。

26 (三) 林麗君主張依勞基法第22條規定請求天民公司給付欠薪7,90
27 0元，有無理由？

28 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文規定
29 甚明。林麗君主張天民公司尚積欠110年1月份薪資7,900元
30 薪資未付，為天民公司所不爭執（見本院卷第417頁），則
31 林麗君主張依勞基法第22條規定請求天民公司如數給付，自

屬有據。

(四)林麗君主張依勞基法第22條、第24條、民法第179條規定，擇一請求天民公司給付108年6月2日至110年1月9日之加班費27萬8,350元，有無理由？

1. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。前2項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。雇主延長勞工工作時間者，延長時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上之標準，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。此觀勞基法第30條第1項至第4項、第24條第1項第1、2款、第2項規定即明。勞基法已明定變形工時須經工會或勞資會議同意，始得為之。查天民公司經營人力派遣業（見原審卷第51、52頁），非屬勞基法第84條之1第1項各款所定之特殊工作者，被上訴人亦未提出工會或勞資會議紀錄證明兩造合意採取變形工時制度，自應認林麗君工作時間即勞基法第30條第1項所定，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，於此以外之工作時間，均屬勞基法上開規定所謂之延長工作時間，應依勞基法第24條所定標準，加給延長工作時間之工資。

2. 次按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依

同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資(參照最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照)。是勞雇雙方約定之薪資數額，低於法定基本工資及加計例休假及延時工資之總額時，勞工仍得依勞基法第24條、第39條規定請求其差額，亦即僅該部分之約定失其效力(參照臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見)。

3. 查：

(1)林麗君與天民公司約定每日工作12小時，上班時間為早上8點至晚上8點，按班表連續工作4天或5天休息1天，每月休息6天，月薪為3萬3,000元，全勤獎金3,000元，林麗君擔任組長職後，另加給組長津貼2,000元，為兩造所不爭執(兩造不爭執事項(一))，可見天民公司每月給付林麗君之工資，已包含延長工時工資之給與。又林麗君自108年6月2日起至110年1月13日止受僱於天民公司，倘其每月工資並未包含延長工時工資，何以林麗君在其任職期間內，未曾向天民公司反應、爭執或以其他方式主張其應有之權益，甚至於離職後之3月餘，始於110年4月19日申請勞資爭議調解請求天民公司給付加班費(見原審卷第46頁)，殊與常情有違，益見林麗君與天民公司約定每月工資已包含延長工時工資。

(2)林麗君於原審自承伊都在護理之家簽到退，有時也會忘記簽

01 退，江迎春會幫伊簽退等語（見原審卷第70頁），對臺大竹
02 東分院提出之上下班簽到資料並無爭執，並據以主張其確有
03 加班之情況（見原審卷第245頁）。嗣於本院自承簽有林麗
04 君姓名之時間，伊確實有到班等語（見本院卷第162、207
05 頁）。林麗君主張其於108年6月2日至110年1月9日上班日數
06 為422日，惟兩造均不爭執原判決附表上班日數欄與服務員
07 簽到單到班紀錄相符，天數為354天（見本院卷第208頁）。
08 證人黃瑋翎證稱：工作時須在簽到單上簽名（見本院卷第25
09 6頁）等語。證人即同樣受僱於天民公司之呂良慧證稱：伊
10 亦在系爭護理之家做團班，有上班就有簽到，每個月有簽字
11 簽名領薪水等語（見本院卷第360至361頁）。林麗君雖主張
12 有到班但未簽名之情形云云，然為被上訴人所否認，且未能
13 舉證以實其說，復與其於原審自承任職期間除了110年1月份
14 有5天薪資未付，天民公司並無其他欠薪等語（見原審卷第6
15 9頁）不符，自不足採。是本院仍以服務員簽到單到班紀錄
16 認定林麗君到班情形。

17 (3)是以林麗君工作時間為每日12小時，再以林麗君於任職期間
18 各月份之工作日數、時數，依斯時適用之最低基本工資計算
19 結果，休息日加班超過8小時部分，以2.67倍計算加班費，
20 國定假日及平日部分，加班超過8小時以上之2小時以內為1.
21 34倍，2小時以上為1.67倍計算加班費，天民公司應給付薪
22 資分別如附件「應付薪資」欄所示。又林麗君於該期間實際
23 領取工資如附件「實領薪資」欄（未投保勞健保補貼非屬工
24 資），有部分較依每月基本工資加計加班費之數額為低，依
25 前說明，林麗君自得請求不足之加班費如附件「短付薪資」
26 欄所示，合計共8萬7,250元。

27 (五)林麗君主張依民法第184條第2項規定，請求天民公司給付短
28 繳之勞保費6萬1,500元，有無理由？

29 1. 按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所
30 屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
31 人：...二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工」、「符

01 合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入
02 會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其
03 保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保
04 單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，
05 除依本條例第72條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通
06 知之翌日起算」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬
07 勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1
08 日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工
09 因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準
10 賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險
11 費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍
12 罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人」，勞工保險
13 條例（下稱勞保條例）第6條第1項第2款、第11條、第72條
14 第1項、第2項分別定有明文。可見勞保條例第72條所指勞工
15 得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未能為其投保以致其發
16 生保險事故時無法請領保險給付之損失。再者，雇主之勞保
17 應負擔額乃雇主應繳付予勞保局者，屬雇主之行政法上義
18 務，勞工既非權益歸屬主體，自未受有雇主應負擔勞保額之
19 損害。

- 20 2. 林麗君主張因天民公司未依勞保條例於108年6月2日至109年
21 4月26日期間(共10月又25日)、109年5月13日至110年1月13
22 日期間(共8月又1日)，為伊投保勞保，共計短繳雇主應負擔
23 之勞保費6萬1,500元，侵害伊依勞保條例所能享有之權利，
24 致伊受有相當於該金額之損害，伊自得依民法第184條第2項
25 規定請求天民公司賠償云云。查天民公司曾於109年4月27日
26 至同年5月12日為林麗君投保勞保，於同年5月13日辦理退
27 保，為兩造所不爭，並有林麗君勞保投保資料可稽(見原審
28 卷第56頁)，可見天民公司於108年6月2日至109年4月26日、
29 109年5月13日至110年1月13日確實未為林麗君投保。惟天民
30 公司於108年6月2日至109年4月26日期間(共10月又25日)、1
31 09年5月13日至110年1月13日期間(共8月又1日)，雖未為林

麗君投保勞保，核僅係勞保局是否依上開規定處以罰鍰而已，林麗君並未說明其有何符合請領勞保給付之情形，自無因天民公司未為其投保勞保而受有何具體損失。至林麗君主張之損害，乃以天民公司短少繳納之勞保費用即以天民公司每月應負擔之勞保費用計算共6萬1,500元，惟此為天民公司未依規定為林麗君投保勞保所減少繳納之勞保費用，並非天民公司未依規定為林麗君投保勞保致林麗君所受之損害。則林麗君依民法第184條第2項規定請求天民公司賠償此部分損害，尚非有據。

(六)林麗君主張依勞基法第38條規定，請求天民公司給付特休未休工資2萬5,334元，有無理由？

1. 按105年12月21日修正公布、106年1月1日施行勞基法第38條第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」。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。
2. 查林麗君於108年6月2日至110年1月13日受僱於天民公司，依勞基法第38條第1項第1、2款規定，應共有10日特休。天民公司並未舉證林麗君已將特休休畢，足認林麗君尚餘應休未休之特休為10日。林麗君雖主張與天民公司有口頭約定每年有特休10天云云，惟證人呂良慧證稱：天民公司沒有特休假等語（見本院卷第363頁），可見林麗君主張天民公司有優於勞基法之特休，自不足採。又系爭勞動契約係兩造於11

01 0年1月13日合意終止，應以終止契約前1個月之正常工時工
02 資計算特休工資，而兩造不爭執林麗君月薪為3萬3,000元，
03 全勤獎金3,000元，擔任組長職後另加給組長津貼2,000元，
04 可見系爭勞動契約終止前之正常工資日薪為1,267元（月薪3
05 萬8,000元 $\div$ 30=1,267元，元以下四捨五入，下同），則林
06 麗君請求天民公司給付1萬2,670元特休未休工資（1,267元 $\times$
07 10=12,670元），自屬有據。逾此範圍之請求，則無所據。

08 （七）林麗君主張依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求
09 天民公司賠償非財產上損害50萬元，有無理由？

10 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
11 任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
12 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
13 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184
14 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。另按侵權
15 行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
16 行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果
17 關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對
18 於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台
19 上字第328號判決參照）。

20 2. 林麗君主張被上訴人自109年6月2日起長期任意安排，原約
21 定每日工作12小時，連續工作5天休息1天，同年12月底稱公
22 司因需要人力支援24小時班制，是一對一住院房，導致伊長
23 期休息不足，精神受有極大損害；伊因經濟需要向江迎春借
24 款，江迎春有虛偽不實任意抵充借款，伊屬身分上及經濟上
25 弱勢，天民公司為經濟強者，藉優勢地位剝削伊，伊因此受
26 有心理上及人格上損害，有定期回診之需要，請求被上訴人
27 賠償非財產上損害云云。查被上訴人自承林麗君於2年來僅
28 於109年12月25日至110年1月3日、5日共10日做24小時班
29 （見本院卷第161頁）。證人黃瑋翎具結後證稱：伊知道林
30 麗君有被排24小時班，因老闆娘想說林麗君缺錢，才會排林
31 麗君做，老闆娘有問林麗君意見，林麗君當時有說好；伊缺

01 錢想要做一對一時，會請老闆娘排班等語（見本院卷第25
02 6、257頁）。佐以林麗君與天民公司約定每日工作12小時，
03 按班表連續工作4天或5天休息1天，每月休息6天，月薪為3
04 萬3,000元，全勤獎金3,000元；24小時班係向病患家屬收取
05 2,200元，由天民公司抽200元，其他2,000元由林麗君取得
06 等情，為兩造所不爭執（見原審卷第166、167頁、本院卷第
07 257、258頁）。可見被上訴人係另經林麗君同意，安排一對
08 一24小時班，計酬方式與系爭勞動契約約定內容不同，該部
09 分顯非涵蓋在系爭勞動契約範圍內。至天民公司開立收據予
10 病患家屬，不能據以逕為認定天民公司任意調動林麗君工
11 作。可見被上訴人抗辯係經林麗君同意，媒介其擔任一對一
12 24小時看護工作，尚非無據，自難認被上訴人有違法調動林
13 麗君工作之情事。林麗君亦未能舉證證明被上訴人有長期任
14 意安排之情事。又林麗君確實有向天民公司借款，並同意以
15 工資扣抵借款債務（詳後(九)2.所述）。林麗君未能舉證證明
16 天民公司有何故意或過失不法侵權行為侵害其權利之情事，
17 更未舉證證明其確實因此受有非財產上損害。則林麗君主張
18 依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求天民公司賠
19 償非財產上損害50萬元，自屬無據。

20 (八)綜上，林麗君得請求天民公司給付欠薪7,900元、加班費8萬
21 7,250元、特休未休工資1萬2,670元，合計10萬7,820元。逾
22 此數額，則屬無據。

23 (九)天民公司以林麗君積欠天民公司借款債務5萬8,140元主張抵
24 銷有無理由？

- 25 1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
26 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能
27 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以
28 意思表示，向他方為之，其相互間債之關係，溯及最初得為
29 抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項、第335
30 條第1項分別定有明文。又抵銷為消滅債務之單獨行為，只
31 須與民法第334條所定之要件相符，一經向他方為此意思表

01 示即生消滅債務之效果，原不待對方之表示同意。

02 2. 天民公司主張林麗君任職期間多次向其借款，雙方約定借款
03 從次月林麗君應領薪資中扣除以償還，惟林麗君時有請假情
04 事，故非每月薪資均得用以償還上個月借款，109年3月林麗
05 君借款5萬1,000元，尚有3萬元未還，109年9月借款3萬2,00
06 0元，尚有1萬3,740元未還，109年10月借款2萬元，尚有1萬
07 2,600元未還，再加上借支之體檢費1,800元，合計共5萬8,1
08 40元未清償，得為抵銷等情，業據提出薪資資料、薪資袋、
09 借支明細記事本為證(見原審卷第219至227、247頁、本院卷
10 第213至223、273至303頁)。林麗君於原審自承被上訴人所
11 提出之借支資料係伊簽名，每次跟天民公司借錢時，是從下
12 個月薪資扣除來清償等情(見原審卷第246、247頁)。嗣於
13 本院改稱109年10月份之前均係伊所簽，之後則非伊所簽等
14 語(見本院卷第132、133頁)；並非全盤否認對被上訴人之
15 欠款，僅係就所欠數額有所爭執，伊於109年3月14日有借3
16 萬元，惟已清償等語(見本院卷第190、197、399頁)。可
17 見林麗君確實有向天民公司借錢，並以薪資扣抵，且曾於借
18 支明細上簽名。又證人黃瑋翎證稱：借錢都會去找老闆娘
19 (即江迎春)拿錢，借錢會寫本子，需要借款人簽名，老闆
20 娘才會發錢，幾乎每個員工都有借，清償時，老闆娘會在借
21 支明細上寫「清」，通常清償都是發薪時；林麗君有說過還
22 欠幾萬元讓薪水扣；伊曾和林麗君一起去向老闆娘借錢，老
23 闆娘說不借，因林麗君欠債太多，伊一直盧老闆娘說借錢讓
24 林麗君吃飯，也看過林麗君向老闆娘借錢等語(見本院卷第
25 251至256頁)證人呂良慧證稱：108年9月借支明細之記載確
26 係伊借貸，伊已清償，江迎春並在借支明細上記載「清」，
27 公司每月15日發薪，員工會找老闆娘江迎春調錢，江迎春是
28 代表公司等語(見本院卷第363、364頁)。證人黃瑋翎、呂
29 良慧既已具結，應無甘冒涉犯刑事偽證罪嫌，故意虛偽構陷
30 之理，林麗君空言指摘證人所為證詞不實在，自不足採。可
31 見天民公司員工確實會向公司借款，並於發薪時會清償之前

01 借款，借貸、清償時，江迎春均會記載於借支明細。且被上
02 訴人提出借支明細之記事本，經本院勘驗該A4一半大小記事
03 本，其內有從108年9月至111年9月借支明細之記載，除有林
04 麗君姓名之借支外，尚有羅莉苓、朱美禎、羅蘋恩、羅雅
05 琴、邱于瑄、陶愛民、黃瑋翎等人之借支資料，均係先寫日
06 期、姓名、借支金額，後方有簽名，有勘驗筆錄可稽（見本
07 院卷第207頁），證人黃瑋翎、呂良慧均證稱確實有向天民
08 公司借貸，借支明細所載借款為真，清償時江迎春也會記載
09 「清」等語，堪認該借支明細記事本所載內容應為真正。再
10 審諸林麗君曾向江迎春表示：「那現在是說我全部差你的要
11 一次還清是嗎」、「那我還差你多少」，江迎春即表示：
12 「前面共欠我58140元」，林麗君即稱：「所以現在剩下欠
13 你的總數了是嗎？還是後面還有沒有算的」，江迎春表示：
14 「1月份還沒算」，林麗君則再次確認：「前面共欠58140
15 元，有扣掉一萬了嗎？有還是沒有」等語（見本院卷第437
16 頁），林麗君對江迎春表示其尚欠天民公司借款債務未償亦
17 未有爭執。是以，天民公司以其對林麗君之借款債權5萬8,1
18 40元，就上開欠薪債務為抵銷，兩者給付種類相同，並均屆
19 清償期，應屬有理。經抵銷後，天民公司尚積欠林麗君4萬
20 9,680元（10萬7,820元－5萬8,140元＝4萬9,680元）。

21 (十)林麗君主張江迎春依公司法第23條第2項，與天民公司負連
22 帶給付責任，有無理由？

23 林麗君主張依公司法第23條第2項規定，江迎春應與天民公
24 司就上開未付之債務負連帶賠償責任云云，為江迎春所否
25 認。林麗君雖經本院認定得請求天民公司給付欠薪7,900
26 元、加班費8萬7,250元、特休未休工資1萬2,670元，惟前開
27 債務之給付義務人為天民公司，江迎春雖為天民公司法定代
28 理人，就前開債務並無法定給付義務，自難僅因天民公司未
29 為前開給付，即謂江迎春執行職務有違反法令致林麗君受有
30 損害之情事。況天民公司雖尚未給付，然林麗君仍對天民公
31 司有給付請求權，亦難遽謂林麗君已受有損害。則林麗君依

01 公司法第23條第2項規定，請求江迎春與天民公司負連帶責
02 任云云，自不足採。

03 (二)林麗君依勞保條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
04 規定，請求天民公司提繳勞退金4萬5,600元至林麗君系爭勞
05 退專戶，有無理由？

- 06 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
07 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
08 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；勞
09 退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又該專戶
10 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條
11 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
12 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
13 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
14 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
15 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
16 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
17 台上字第1602號判決意旨參照）。前開勞退條例規定，應屬
18 民法第71條所謂之強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排
19 除，縱有此約定，亦為無效。次按於同一雇主或依第7條第2
20 項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳
21 率，以2次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提
22 繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月1日起生效；其提
23 繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年
24 2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月
25 提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於
26 次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生
27 效，為勞退條例第15條第1、2項所明定。復按依勞退條例第
28 14條第1、3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總
29 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月
30 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例
31 施行細則第15條第1、2項亦有明文。

01 2. 查天民公司於林麗君任職期間，於109年4月27日至同年5月1
02 2日為林麗君投保勞保，於109年5月13日辦理退保，為兩造
03 所不爭執（兩造不爭執事項(五)），堪信天民公司於108年6月
04 2日至109年4月26日期間（共10月又25日）、109年5月13日至1
05 10年1月13日期間（共8月又1日），未依勞退條例為林麗君提
06 繳勞退金。林麗君與天民公司縱有不提繳勞退金之約定，亦
07 違反上開強制規定而無效，天民公司不得據此解免其為林麗
08 君提繳勞退金之義務。林麗君每月應領工資如附件「應付薪
09 資」欄，每月工資不固定，故上訴人應依前揭規定，於每年
10 2月、8月按前3個月之平均工資，對照勞工退休金月提繳分
11 級表，調整月提繳金額，並自次月即3月、9月起生效，月提
12 繳工資金額及天民公司應為林麗君補提繳之勞退金如附件
13 「勞退級距」、「應補提勞退金」欄所示。則林麗君依勞退
14 條例前開規定，於附件「應補提勞退金」欄合計範圍內，請
15 求天民公司補提繳共4萬5,600元（即除原審已判命補提繳4
16 萬3,242元外，再補提繳2,358元）至系爭勞退專戶，自屬有
17 據。

18 六、綜上所述，林麗君請求天民公司給付4萬9,680元，及自起訴
19 狀繕送達翌日即110年9月20日（見原審卷第63頁）起至清償
20 日止按週年利率5%計算之利息，暨提繳4萬5,600元至系爭勞
21 退專戶，為有理由，逾此部分之請求，為無理由。原審就上
22 開不應准許部分（即判命天民公司應給付林麗君超逾4萬9,6
23 80元本息部分），及就上開應准許部分，駁回林麗君請求天
24 民公司再補提繳勞退金2,358元部分，均有不當，林麗君、
25 天民公司分別指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第2項、第3項所示。至原審就上開
26 應准許部分判命天民公司給付及就上開不應准許部分駁回林
27 麗君之請求，核無不合。天民公司、林麗君上訴意旨分別指
28 摘原判決該等部分不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁
29 回各該部分上訴。
30

31 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，本件林麗君、天民公司之上訴，均為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 陳杰正

法 官 沈佳宜

附表：上訴人請求天民公司給付部分

編號	項目	請求權基礎	請求金額
1	積欠薪資	勞基法第22條	7,900元
2	加班費	勞基法第22條、第24條、民法第179條，擇一為勝訴判決	27萬8,350元
3	勞保費	民法第184條第2項	6萬1,500元
4	特休未休工資	勞基法第38條	2萬5,334元
5	資遣費	勞退條例第12條	3萬0,717元
6	預告期間工資	勞基法第16條第3項	2萬5,334元
7	非財產上損害	民法第184條第1項前段、第195條	50萬元
8	提繳勞退金	勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項	4萬5,600元
	合計		97萬4,735元

正本係照原本作成。

不得上訴。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
02 書記官 何敏華