

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第120號

上訴人 鄭雅文

被上訴人 東北傳統檳榔負責人郭香蘭

訴訟代理人 黃曼瑤律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第256號第一審判決提起上訴，本院於113年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

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者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件上訴人於原審依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定，起訴請求：「一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）40萬9600元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。三、被上訴人應提繳2萬7000元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）」。嗣於本院審理中，表明不再請求被上訴人給付訴訟費用5000元，而聲明請求：「一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被上訴人應再給付上訴人40萬3236元，及自起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。三、被上訴人應再提繳2萬4048元至上訴人於勞工保險局之勞退專戶（見本院卷第219-220頁）」，核屬不變更訴訟標的而減縮應受判決事項之聲明，依照上開規定，應予准許。

貳、實體部分

01 一、上訴人主張：伊自民國110年12月18日起至111年2月13日
02 止，任職於被上訴人擔任大夜班之包檳榔員，約定薪資為每
03 月0萬0000元、全勤獎金3000元，每日工作時間從凌晨0時起
04 至上午8時止；被上訴人另要求伊於111年2月6日至2月12日
05 間，每日加班4小時至中午12時止；詎被上訴人竟於111年2
06 月13日通知伊之後不用來上班，並扣發伊當月全勤獎金3000
07 元，且未依規定加發加班費，亦未提撥勞退基金，經伊多次
08 反應要持續上班，被上訴人仍強行解僱。爰依兩造勞動契
09 約、勞基法第24條第1項第1、2款、勞退條例第6條第1項、
10 第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係
11 存在，及請求被上訴人給付111年2月份之全勤獎金3000元、
12 薪資差額5200元、加班費差額4900元、勞保補貼款1500元、
13 111年3月至12月共10個月薪資00萬元、精神賠償金9萬元，
14 共計40萬4600元，並提撥110年12月至111年12月按每月工資
15 6%計算之勞工退休金共2萬7000元至上訴人之勞退專戶。

16 二、被上訴人則以：伊聘僱上訴人擔任大夜班之包檳榔員，兩造
17 約定之月薪為底薪0萬0000元、全勤3000元，加班費1小時以
18 125元計算，如果有人休假才需要配合加班。上訴人於111年
19 1月25日即因個人因素提出辭職，並於111年2月13日離職，
20 兩造勞動契約已經終止，伊並已全數給付應付之款項等語，
21 資為抗辯。

22 三、原審判決被上訴人應給付上訴人加班費差額及勞保補貼共13
23 64元，及自112年2月8日起至清償日止，按週年利率5%計算
24 之利息，並應提繳2952元至上訴人之勞退專戶，另駁回上訴
25 人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判
26 決關於駁回上訴人後開第二至四項之訴部分，及該部分假執
27 行之聲請，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。(二)
28 確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應再給付上訴人40萬
29 3236元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
30 率5%計算之利息。(四)被上訴人應再提繳2萬4048元至上訴人
31 於勞工保險局之勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁

01 回。（未繫屬本院部分，不予贅述）。

02 四、上訴人自110年12月18日起至111年2月13日止，任職於被上
03 訴人擔任大夜班之包檳榔員，約定薪資為每月0萬0000元、
04 全勤獎金3000元，每日工作時間從凌晨0時起至上午8時止；
05 被上訴人另要求上訴人於111年2月6日至2月12日間，每日加
06 班4小時至中午12時止，加班費每小時125元等情，為兩造所
07 不爭執（見本院卷第108、221、222頁），應堪信為真
08 實。

09 五、本件上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，請求被上訴人給付
10 40萬4600元，並提撥2萬7000元至上訴人之勞退專戶等語，
11 則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：
12 （一）兩造僱傭關係是否存在？（二）上訴人請求各項金額是否有理
13 由？茲分別論述如下：

14 （一）兩造僱傭關係是否存在？

15 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
16 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又按勞雇任一方初
17 基於終止權之發動，片面表示終止勞動契約，倘依雙方之舉
18 動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表
19 示趨於一致者，始得認合意終止勞動契約（最高法院111年
20 度台上字第2309號判決意旨參照）。

21 2.經查，上訴人於111年1月25日向被上訴人表示：「上個月有
22 報名空大的課，如果太累我怕沒辦法勝任檳榔攤的工作」、「
23 「如果沒辦法轉中班，上到下個月10號也可，有年紀了不想
24 一直熬夜鈣質會流失」、「二月份我就要開學上課，所以我
25 只能上夜班到2月10號，身體不好沒辦法熬夜感覺最近腦神
26 經都衰弱，很抱歉我女兒怕我身體出狀況不讓我上大夜班
27 了……盡量上到月底或過完年10號」，被上訴人稱：「那你就
28 就到10號，如果我有提早補到人你就可以提早離開」，上訴
29 人回應：「好」等語，此有原審於112年3月29日當庭命上訴
30 人提出手機查看其與被上訴人間LINE對話紀錄，並當場拍攝
31 之照片附卷可稽（見原審卷第95-99頁）。堪認上訴人於111年

01 1月25日主動向被上訴人表示自願於111年2月10日離職，經
02 兩造合意於111年2月10日終止勞動契約，惟倘被上訴人覓得
03 新人替補上訴人原職，則可提前終止兩造勞動契約。

04 3.嗣上訴人於111年2月2日傳送LINE訊息向被上訴人表示：

05 「感覺老板娘人還不錯想再調整好身體跟女兒溝通好再做看
06 看、結果我記錯了空大是三月份才開學~~能否跟你商量一下
07 我可做到二月底若能請兩個月的假也可不行就算了」，經被
08 上訴人回覆：「當然是不行」等語；上訴人再次傳送LINE訊
09 息向被上訴人表示：「感覺老板娘人還不錯想再調整好身體
10 跟女兒溝通好再做看看、結果我記錯了空大是三月份才開學
11 ~~能否跟你商量一下我可做到二月底若能請兩個月的假也可
12 不行就算了」，被上訴人則稱：「那你就先上吧」等語，有
13 卷附原審112年3月29日當庭翻拍上訴人手機內兩造對話紀錄
14 及上訴人起訴狀後附兩造對話紀錄可稽（見原審卷第101
15 頁、第21頁）。而本院詢問兩造上開對話訊息內容何以不
16 同，上訴人僅表示不知道為什麼對話截圖內容會不一樣等
17 語，被上訴人則稱：上訴人同樣的問題貼了2次，我是先回
18 答「當然是不行」，後來我才說「那你就先上吧」，中間還
19 有一段說「離職是15天，如果你確定要離職，我中間就補
20 人，如果我補到人，你就可以提早離開」，但這段話被刪
21 除，我們的員工守則也有寫等語（見本院卷第109-110
22 頁），並提出東北員工守則為憑（見本院卷第165頁）。佐
23 以被上訴人所提東北員工守則第4點規定：「離職需前15天
24 告知，若有新人交接，可由公司決定提早解僱，如自行停止
25 上班，則無薪水可領」。可知兩造原於111年1月25日對話
26 中，合意於111年2月10日終止勞動契約，但如被上訴人覓得
27 新人替補原職時，得提前終止勞動契約；嗣上訴人雖反悔而
28 於111年2月2日以LINE訊息向被上訴人表示，能否商量做到2
29 月底，不行就算了，被上訴人先表示當然是不行等語；上訴
30 人再傳送訊息表示伊沒有要離職，想請兩個月的假，不行算
31 了，還是上班；經被上訴人依員工守則第4點之內容，重申

員工離職需15天前告知，若有新人交接，公司可以提前解僱，如自行停止上班，則無薪資可領，而拒絕上訴人所提工作到2月底或請假2個月之請求，僅同意上訴人繼續上班至被上訴人覓得新人替補原職為止。

4.又被上訴人於111年2月13日委請早班員工謝虹告知上訴人工作到當日為止，並於同年月18日將上訴人退出LINE工作群組等情，有卷附兩造LINE對話紀錄及上訴人手寫行事曆可稽（見原審卷第75頁、第117頁），且為被上訴人所不爭執。佐以證人謝虹於原審證稱：上訴人離職後，大夜班有另外補人了，被上訴人告訴我有新人要進來，上訴人說要離職，所以請上訴人就做到那一天等語（見原審卷第84-85頁）。足見被上訴人已於111年2月13日覓得新人替補上訴人原職，而於同日告知上訴人工作至當日為止，核與前述被上訴人同意上訴人繼續工作至其覓得新人替補其職為止之意旨相符。堪認兩造勞動契約已於111年2月13日終止，兩造間已無僱傭關係存在。

5.上訴人固主張伊於111年2月2日已向被上訴人表示不願辭職，欲繼續工作，並經被上訴人同意，兩造僱傭關係仍然存在云云。然依原審於112年3月29日當庭翻拍上訴人手機內及上訴人起訴狀後附之兩造對話紀錄所示，上訴人先詢問被上訴人可否做到2月底然後請兩個月的假，不行就算了，經被上訴人表示「當然是不行」後，上訴人再以相同問題詢問，被上訴人才表示「那就先上吧」等語，業如前述。而依被上訴人所提東北員工守則第4點規定觀之，被上訴人所謂「那就先上吧」之意思，應係指被上訴人同意上訴人於其尚未覓得新人替補上訴人原職時，可以上班至其覓得新人替補為止，並非表示同意上訴人繼續工作之意。參以上訴人於111年2月17日詢問被上訴人：「老闆娘我可以排班了嗎」，被上訴人稱：「目前○○都滿了只剩下○○區」，上訴人又於2月18日說：「我沒有遲到曠職沒有理由無故把我解僱吧」，被上訴人稱：「我沒有無緣無故結果（按：應為解

僱）你是你自己說要離職的」、「你有事嗎」等語（見原審卷第77頁），又上訴人於111年2月17日向被上訴人表示：「月初2號就跟你說不辭職現在不是你給我解僱是什麼」，被上訴人稱：「你真的很有事我覺得你不適合在這裡上班明明就你自己說你10號要離職後來又改月底早班都可以作證」、「目前我○○真的沒有缺人只有○○有缺」等語（見原審卷第75頁），可知被上訴人於111年2月17日詢問被上訴人是否排班時，被上訴人再次重申上訴人係主動表明辭職，伊認為上訴人不適合繼續上班之意。益徵被上訴人於111年2月2日之對話，僅係同意上訴人工作至新人替補原職為止，並非同意上訴人繼續工作之意。故上訴人主張伊於111年2月2日已向被上訴人表示不願辭職，並經被上訴人同意，兩造僱傭關係仍然存在云云，難認可取。

6. 上訴人另主張伊受被上訴人指示，先回家等被上訴人開新店後通知上班，並於111年3月5日、9月6日、10月間，均有受被上訴人通知上班，兩造僱傭關係仍然存在云云，固提出兩造於111年10月4日、10月11日之LINE對話內容為證（見本院卷第177-179頁）。然兩造勞動契約已於111年2月13日終止，業如前述，被上訴人縱事後有詢問上訴人要不要上班之情形，亦僅係兩造是否另行訂立新的勞動契約之問題，要非原勞動契約之延續。況上訴人於起訴狀表示被上訴人要伊於111年11月20日代班1日等語（見原審卷第11頁），核與被上訴人抗辯：上訴人2月13日離職之後，中間被上訴人曾經因為有分店正職人員臨時請假，臨時找不到代班，有詢問過上訴人能不能回來代一天班，但上訴人都拒絕，只有在111年1月20日上訴人有同意到○○○○店代班3天，但只有代班1天就直接不來了等語大致相符（見本院卷第223頁），足認上訴人於兩造勞動契約終止後，僅於111年11月20日臨時代班1日，並非長時間持續排班提供勞務，益證兩造勞動契約業已終止，上訴人以此主張兩造勞動契約始終存續云云，實難憑採。

01 7.從而，兩造勞動契約已於被上訴人覓得新人替補上訴人原職
02 之日即111年2月13日合意終止；縱上訴人有因臨時代班而與
03 被上訴人另訂勞動契約，亦非原勞動契約之延續。故上訴人
04 請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。

05 (二)上訴人請求各項金額是否有理由？

06 1.全勤獎金、薪資差額、10個月之薪資部分：

07 本件兩造既已合意於111年2月13日終止勞動契約，則上訴人
08 請求被上訴人給付2月份之全勤獎金3000元、薪資差額5200
09 元、10個月之薪資30萬元，均非有據。

10 2.加班費差額部分：

11 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
12 下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平
13 日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間
14 在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以
15 上，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。

16 (2)上訴人於111年2月6日到2月12日，共加班28小時，被上訴
17 人僅以1個小時125元計算加班費，應依上開規定，加班前
18 2小時按每小時工資加給1/3（1.34倍），即每小時134
19 元，當日加班後2小時，應依照每小時工資加給2/3（1.67
20 倍）計算，即每小時167元，每一日加班4小時共應給付60
21 2元（計算式： $134 \times 2 + 167 \times 2 = 602$ ）等情，為兩造所不爭
22 執（見本院卷第222頁）。惟被上訴人僅給付每日加班費5
23 00元，則上訴人共加班7日，被上訴人應給付加班費差額7
24 14元（計算式： $602 - 500 = 102$ ， $102 \times 7 = 714$ ），逾此範圍
25 之請求，則屬無據。

26 3.勞保補貼部分：

27 上訴人主張被上訴人應給付其承諾之2月份勞保補貼1500元
28 乙節，為被上訴人所不爭執。故上訴人2月份工作13日，得
29 請求被上訴人給付勞保補貼650元（計算式： $1500 / 30 = 50$ ， $50 \times 13 = 650$ ），逾此範圍之請求，則非有理。

30 4.提撥勞退金部分：

01 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
02 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主
03 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
04 分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有
05 明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
06 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
07 勞工得向雇主請求損害賠償。

08 (2)上訴人主張被上訴人未替其提撥110年12月至111年2月按
09 每月工資6%計算之勞工退休金等語，為被上訴人所不否
10 認（見本院卷第221頁），是依上開規定，勞工一經任
11 職，雇主即有為勞工提繳勞工退休金之義務，被上訴人依
12 法自應予補提繳。又上訴人任職期間自110年12月18日起
13 至111年2月13日止，除1月另應加計全勤獎金3000元外，
14 其餘月份之薪資應為0萬0000元，是上訴人12月、1月、2
15 月之薪資應分別以0萬0000元、0萬0000元、0萬0000元計
16 算，依110年及111年度勞工退休金月提繳分級表及上訴人
17 工作日數，被上訴人依法應為上訴人提繳每月6%之退休
18 金額為2952元（詳如附表所示）。故上訴人請求被上訴人
19 提撥2952元至其勞退專戶，應屬有據，逾此部分之請求，
20 則非有理。

21 5.精神賠償金部分：

22 (1)按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損
23 害賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利
24 者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名
25 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益
26 而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償
27 相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當
28 處分，民法第18條第2項、第184條第1項前段、第195條第
29 1項分別定有明文。次按侵權行為之成立，須行為人因故
30 意或過失不法侵害他人權利或利益，亦即行為人具備歸責
31 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成

01 立。且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為
02 之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328
03 號判決意旨參照）。

04 (2)上訴人雖主張被上訴人揚言讓伊在台灣檳榔連鎖店無法立
05 足，並誹謗、恐嚇伊，欲對伊提出刑事詐欺告訴，造成伊
06 精神壓力巨大，而受有非財產之損害云云，固據提出兩造
07 之LINE對話記錄為證（見原審卷第23頁）。惟觀諸上開對
08 話記錄所示，上訴人雖稱「我會讓連鎖的所有檳榔都知道
09 你是什麼樣的人」、「你在我這裡只做了一天，結果你報
10 了一年」、「換我告你詐欺」、「你吃飽太閒想告我，但
11 你做假口供後果自行負責」等語，然衡情僅係針對上訴人
12 於申請勞資爭議調解時，請求被上訴人給付薪資、加班費
13 及資遣費乙事所為之回應，雖口氣較為嚴厲，但未有足以
14 毀損上訴人社會評價之不實言論，亦未有加以惡害通知之
15 恐嚇言行，尚難認被上訴人有何不法行為侵害上訴人之權
16 利，致上訴人受有非財產之損害。故上訴人依民法第184
17 條第1項、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償精神慰
18 撫金9萬元，洵屬無據，無從准許。

19 6.準此，上訴人請求被上訴人給付加班費差額及勞保補貼共13
20 64元（計算式：714元+650元=1364元），及為上訴人提繳29
21 52元至其勞退專戶，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無
22 據，應予駁回。

23 六、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、勞基法第24條第1項第
24 1、2款、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
25 規定，請求被上訴人給付1364元，及自起訴狀繕本送達翌日
26 即112年2月8日（見原審卷第57頁送達證書）起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾
28 此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就前開不應准許
29 部分，為上訴人敗訴之判決，於法核無不合。上訴意旨猶執
30 前詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回
31 其上訴。

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，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 12 日
勞動法庭

審判長 法 官 郭顏毓

法 官 陳心婷

法 官 陳容蓉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 113 年 11 月 13 日

書記官 林桂玉

附表：

勞退明細表			
日期	薪資	依分級表月提繳工資	應提繳6%金額
110年12月	24,000	24,000	672 (1440÷30×14)
111年1月	27,000	27,600	1,656
111年2月	24,000	24,000	624 (1440÷30×13)
應提繳金額			2,952