

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事判決

108年度重勞簡字第33號

原告 葉育璋

訴訟代理人 林光彥律師

被告 林秀穗即佳欣護理之家

訴訟代理人 蔡鎮隆律師

被告 佳璘實業股份有限公司

法定代理人 黃蕙蓁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年11月27日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：被告林秀穗即佳欣護理之家及佳璘實業股份有限公司（下分別稱被告林秀穗、被告佳璘公司）應連帶給付原告新臺幣（下同）179,581元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。嗣於民國108年10月22日以民事準備狀為訴之追加，並聲明請求：被告應連帶給付原告183,718元，及其中179,581元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘4,137元自民事準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。此核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

二、本件被告佳璘公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，查無民事訴訟法第386條所列各款情事，應准原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

三、原告起訴主張：

（一）原告自102年3月19日起，經被告佳璘公司僱用後，派至被告林秀穗處工作，擔任經理職務，約定工資每月32,000元

。嗣被告於106年4月間告知原告因業務緊縮，計畫將原告調職至臺南新營工作，原告表示無法配合後，被告即於同年15日告知原告自翌日（即16日）起不須再來上班而終止與原告間之勞動契約，被告依法應給付原告106年4月1日至15日之工資、績效獎金、特別休假未休工資、延長工時工資（即加班費）、資遣費，且原告於任職期間為被告支出代墊款，被告應償還之。茲分別說明下：

1 給付工資部分：按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；又報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之；另按工資應全額直接給付勞工，民法第482條、第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段分有明文。查原告每月工資為32,000元，被告未給付原告106年4月1日至106年4月15日間共15日之工資16,000元（計算式： $32,000 \div 30 \times 15 = 16,000$ 元），扣除被告於106年5月10日給付之10,000元，應再給付原告6,000元（計算式： $16,000 - 10,000 = 6,000$ 元）。

2 給付績效獎金部分：本件被告係經營護理之家，以收容具長期照護需求之身心障礙者或老人（下稱就養者）為主要業務，故員工如有介紹或簽約收容新就養者時，被告即會就達成目標及付出勞務之員工，給予績效獎金。亦即員工如介紹新就養者至被告處參觀，每介紹一人即發給1,000元之績效獎金；另如有新就養者簽約入住，則每簽約1人另給予500元之績效獎金，而原告於106年2月至4月間，介紹新就養者許特在至被告處參觀，並使其與被告簽約；另亦使新就養者李王真珠與被告簽約。故被告應給付原告績效獎金2,000元（計算式： $1,000 + 500 + 500 = 2,000$ 元）。

- 3 給付特別休假未休工資部分：按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、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；次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；又第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；另本法第38條第4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，106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1項、第4項、第39條前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1目、第2項分別定有明文。查本件原告之工作年資自102年3月19日計算至106年1月1日，已滿3年，依上開修正後之勞基法第38條第1項第4款規定，被告應給予特別休假14日，然原告於106年度有14日之特別休假因被告終止契約而未休，被告自應發給工資14,933元（計算式： $32,000 \div 30 \times 14 = 14,933$ 元，元以下四捨五入，下同）。
- 4 給付加班費部分：按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時；又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第

30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。查被告與原告係約定每日工作時間為8小時（每日上午9時至下午5時），每月工作22日（每星期六日休假），然原告於106年1月至3月間，平均每日加班時數為4小時，而每月前2小時加班時數為44小時（計算式：每月22日×2小時=44小時），後2小時加班時數為44小時（計算式：每月22日×2小時=44小時），而原告平日每小時工資額為133.33元（計算式：32,000÷30÷8=133.33），每月前2小時每小時工資額加給三分之一計為7,861元（計算式：133.33×44×1.34=7,861元），每月後2小時每小時工資額加給三分之二計為9,797元（計算式：133.33×44×1.67=9,797元），二者合計，被告每月應給付原告之加班費為17,658元（計算式：7,861+9,797=17,658元），3個月共應給付52,974元（計算式：17,658元×3=52,974元）。

5 給付資遣費部分：按平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計；又非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：.....。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第2條第4款、第11條第5款分別有明文；另按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例

第12條第1項亦定有明文。查被告於106年4月間告知原告因業務緊縮，計畫將原告調職至臺南新營工作，原告表示無法配合後，被告即於同年15日告知原告自翌日（即16日）起不須再來上班而終止與原告間之勞動契約，被告即應給付原告資遣費。而原告於遭資遣之當日前六個月內之月平均工資為32,000元，工作年資自102年3月19日至106年4月15日為4年0月28日。據此核算，被告應給付原告資遣費65,244元 計算式： $32,000 \times (4 + 28 \div 30 \div 12) \times 1/2 = 65,244$ 元）。

6 給付代墊款部分：按受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息；次按未受委任，並無義務，而為他人管理事務者，其管理應依本人明示或可得推知之意思，以有利於本人之方法為之；又管理事務，利於本人，並不違反本人明示或可得推知之意思者，管理人為本人支出必要或有益之費用，或負擔債務，或受損害時，得請求本人償還其費用及自支出時起之利息，或清償其所負擔之債務，或賠償其損害；另無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第546條第1項、第172條、第176條第1項、第179條分別定有明文。查原告與被告間為僱傭關係，但不應認僱傭關係中即無委任關係存在，是否成立委任關係應實質判斷之。且委任之目的，在一定事務之處理，受任人得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。本件原告為被告處理退還就養者蘇樑材之保證金30,000元及月費14,667元之事務，扣除抽痰管等耗材費用2,100元後，共代墊支出必要費用42,567元（計算式： $30,000 + 14,667 - 2,100 = 42,567$ 元）；另縱認原告與被告間並無就退還就養者蘇樑材之保證金及月費之事成立委任契約，然原告未受委任，亦無義務，為被告處理退還就養者蘇樑材

之保證金及月費之事，亦構成無因管理，原告亦得依民法第176條第1項規定向被告請求償還必要費用42,567元，且被告亦係無法律上原因而受有免於退還就養者蘇樑材保證金及月費之利益，致原告受有損害，仍應返還原告代墊款42,567元。

7 以上合計，被告共應給付原告183,718元（計算式：6,000+2,000+14,933元+52,974元+65,244元+42,567元=183,718）。

（二）原告係同時受僱於被告林秀穗及被告佳璘公司，故被告2人為原告之共同僱主，依社會一般觀念，即屬數人負同一債務，明示對於債權人即原告各負全部給付之責任者，依民法第272條第1項之規定，為連帶債務；若認本件未成立連帶債務，亦因被告林秀穗及被告佳璘公司均係以經營同一護理之家之目的而僱用原告，其亦對原告各負全部給付之義務，而成立不真正連帶債務，即應負連帶給付之責任。為此，爰依民法、勞基法、勞工退休金條例等相關規定，提起本件訴訟，並聲明請求：被告應連帶給付原告183,718元，及其中179,581元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘4,137元自民事準備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

（三）對於被告下述抗辯之陳述：

1 原告否認被告所提出「員工自請離職協議切結書」（下見卷附被證一，下稱系爭切結書）之真正，因系爭切結書之內容原告未曾見過，其中關於「立協議切結書人葉育瑋（以下簡稱本人），....，將於民國106年4月10日起正式自請離職」部分，其上之原告姓名及日期並非原告所簽署，該切結書最下方之日期即「中華民國106年4月10日」亦非原告所填寫，至於其下方「立切結書人：葉育瑋、身分證字號：Z000000000、地址：新北市○○區○○路○○○巷○號7F、電話：0000000000、簽章：葉育瑋」部分，雖由原告所填寫，然原告係於到職時簽署於

01 「保密切結書」上，系爭切結書之內容似遭被告移花接
02 木而成，原告並未同意簽署其內容，是被告以此主張原
03 告係自請離職，不足採信。再查，被告所提出「保密切
04 結書」之內容為「具切結人葉育璋（以下簡稱乙方）自
05 106年4月10日起，參與佳欣護理之家（以下簡稱甲方）
06 行政工作，工作期間因業務需要接觸之資料，乙方願意
07 依下列規定辦理：一、為維護公務機密及相關業務個人
08 資料保護，乙方對於職務上相關之公務機密及個人資料
09 ，就其內容負永久保密之，不因離職而終止。.....。」
10 故原告係為參與佳欣護理之家行政工作而簽立保密切結
11 書，非為申請離職而簽立，與原告所稱係到職時曾簽署
12 保密切結書並無矛盾，被告主張該保密切結書係原告離
13 職時簽屬署乙節，亦不足採信。從而，被告依憑系爭切
14 結書辯稱未積欠原告特別休假未休工資、加班費、績效
15 獎金，因均已結清等語，並無理由。

16 2 又本件被告於106年4月15日始告知原告自翌日起不須再
17 來上班，而原告事實上係上班至106年4月15日止，此有
18 原告打卡紀錄及被告勞健保退保資料為憑（見卷附原證
19 十）。故被告並未給付原告106年4月1日至15日共15日
20 之工資，被告稱原告工作至106年4月10日乙節，並非事
21 實。

22 3 被告雖辯稱於105年4月至12月間，原告每月應自行負擔
23 之勞、健保費，金額分別為666元及469元，於106年1月
24 至3月間，原告每月應自行分擔勞、健保金額分別為633
25 元及469元，106年4月1日至10日，原告應自行負擔勞保
26 金額211元等語，然被告雖於每月月初給付原告工資32,
27 000元，但會於每月15日另行發放加班費及其他津貼，
28 原告應自行負擔之勞、健保費即自每月15號現金發放之
29 金額中扣除，此一約定非法所不許。次查勞工勞健保自
30 行負擔部分，係由雇主於發放薪資時自行扣除，再於收
31 到勞健保繳費通知時，連同雇主應負擔部分一併向勞保

01 局及健保局繳納，而非由勞工向雇主繳納。因此，由被
02 告長達四年來未曾有異議，甚至迄至起訴前都未曾向原
03 告有任何主張，可知原告應自行負擔之勞、健保費自行
04 負擔部分，或是已於每月15日另行發放加班費及其他津
05 貼時扣除，或是兩造已約定由被告全額負擔，否則被告
06 豈會長期以來均未自行扣除？從而，勞工勞健保自行負
07 擔部分由雇主於發放薪資時自行扣除為繳納勞健保費之
08 常態，被告主張「由勞工另行繳納給雇主」為變態事實
09 ，應由被告就此變態事實負舉證責任。然被告未提出任
10 何證據證明此變態事實之存在，亦未提出原告應負擔之
11 勞、健保費金額計算基礎，故被告主張原告應返還勞、
12 健保費自行負擔之金額共23,914元等語，實屬無據。

13 4 被告雖又辯稱原告應返還被告52,201元，包含被告代訴
14 外人葉采君支付之勞、健保費39,196元及原告於4月份
15 溢領之薪資13,065元等語，然原告並未溢領4月份薪資
16 13,065元，業如前述。又被告主張代訴外人葉采君支出
17 勞、健保費39,136元部分，並未提出任何證明以實其說
18 ，且查護理之家之經營須取得符合比例之臺籍照顧服務
19 員證照，始得依比例進用外籍照顧服務員。而被告因臺
20 籍照顧服務員之人數不足，訴外人葉采君係經被告要求
21 掛名臺籍照顧員，勞、健保之投保亦經被告用印，被告
22 稱其不知情等語，並非事實。再者，縱使被告曾代訴外
23 人葉采君支出勞、健保費用，然原告未因此受有任何利
24 益，被告主張之不當得利關係成立於訴外人葉采君與被
25 告之間，原告與訴外人葉采君縱為兄妹關係，仍為不同
26 之權利主體，是被告以其對於葉采君之不當得利返還請
27 求權主張與原告之債權抵銷，不符合民法第344條所規
28 定「二人互負債務」之要件。

29 5 被告另稱原告未經其同意代同性友人黃御軒於被告機構
30 投保並逕自支付其薪水等語，惟原告與訴外人黃御軒並
31 不認識，被告之主張並非事實。實則，被告因臺籍照顧

01 服務員之人數不足，透過仲介公司提供人頭，即訴外人
02 黃御軒掛名被告之臺籍照顧服務員，且因被告長期租用
03 護理師及臺籍照顧服務員之證照，積欠多名人員租用證
04 照之費用而遭檢舉，深怕因此受主管機關裁罰，故將責
05 任推卸予原告。又黃御軒健保之投保皆經被告林秀穗、
06 佳璘公司法定代理人黃蕙蓁之用印，始將資料寄至健保
07 局投保，被告實難諉為不知，且原告並未逕自支付薪水
08 予訴外人黃御軒，若原告擅自支付薪水，被告豈有無從
09 得知之可能。

10 6 原告之各項請求權均未罹於消滅時效，分述如下：

11 ①給付工資部分：按民法第126條規定：「利息、紅利
12 、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定
13 期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
14 消滅。」本件工資為按月給付，係屬不及一年之定期
15 給付債權，時效期間為5年，然本件原告於108年5月
16 20日起訴（繫屬日為21日，下同）請求被告給付106
17 年4月1日至4月15日共15日之工資，顯尚未罹於5年之
18 消滅時效。

19 ②給付績效獎金部分：依最高法院101年度台上字第10
20 號民事判決意旨及行政院勞工委員會77年9月19日臺
21 勞動二字第10305號函，績效獎金屬工資範疇，故績
22 效獎金之請求權時效應適用民法第126條之規定，期
23 間亦為5年。本件原告係於106年2月至4月間介紹新就
24 養者許特在及李王真珠與被告簽約，原告於108年5月
25 20日起訴請求被告給付績效獎金，亦尚未罹於5年之
26 消滅時效。

27 ③給付特別休假未休工資部分：按勞動基準法第38條第
28 4項前段規定：「勞工之特別休假因年度終結或契約
29 終止而未休之日數，雇主應發給工資」，故特別休假
30 未休工資亦屬工資之性質，其請求權時效應適用民法
31 第126條之規定，期間亦為5年。本件原告於108年5月

20日起訴請求被告給付106年度未休之特別休假工資，即尚未罹於5年之消滅時效。

④給付加班費部分：按勞動基準法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」加班費係屬勞工延長工作時間，雇主應給付之工資，故加班費之消滅時效應適用民法第126條之5年期間。本件原告於108年5月20日起訴請求被告給付106年1月至3月之加班費，尚未罹於5年之消滅時效。

⑤給付資遣費部分：按民法第125條規定：「請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。」次按臺灣高等法院97年度勞上字第13號民事判決謂：「經查資遣費之請求權時效，勞基法並無明文規定。雖資遣費性質上係屬民法第126條所稱之退職金，且資遣費之計算亦以平均工資為依據。惟民法第126條係規定：利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅』，係就『定期給付債權』之『各期給付請求權』所為之規範，亦即必須該債權係基於一定法律關係，因期間之經過而順次發生者，始足當之。則依其規範之意旨，其係一次性給付者，縱使名為退職金，仍非上開規定適用之對象。而資遣費依勞基法施行細則第8條規定，應於終止勞動契約30日內發給，顯係一次性給付之債權，自不適用上開民法第126條短期時效之規定。且其給付形式之基本既有不同，亦無類推之可能。」「民法第125條既規定：『請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定』，資遣費請求權既無特別規定其時效期間，且與民法第126條所定之定期給付並不相同，亦不應類推勞基法第58條關

於退休金短期時效之規定，則其消滅時效期間自仍應為15年。」本件原告於108年5月20日起訴請求被告給付於106年4月15日因終止勞動契約所生之資遣費，尚未罹於15年之消滅時效。

⑥給付代墊款部分：按民法第176條第1項無因管理、第179條不當得利及民法第546條第1項費用償還請求權之消滅時效，民法並無特別規定，故應適用民法第125條一般消滅時效15年之規定。原告於108年5月20日起訴請求被告返還106年3月間之代墊款，尚未罹於15年之消滅時效。

四、被告林秀穗則求為判決駁回原告之訴及陳明如受有不利益判決，願供擔保請准免為假執行，並辯稱：

（一）原告係自請離職，此有其於106年4月10日簽立之系爭切結書可稽：原告雖稱「被告於107年4月間告知原告因業務緊縮，計畫將原告調職至台南新營，原告表示無法配合後，被告即於106年4月15日告知原告翌日起不須再來上班，終止與原告間之勞動契約」等情，惟實則原告係於106年4月10日自請離職，此有原告於106年4月10日簽立之系爭切結書可稽，其內容為：「立協議切結書人葉育璋（以下簡稱本人），因考量目前工作未能合於未來志趣目標，故經申請預告後，將於民國106年4月10日起正式自請離職」。而原告既係自行申請離職，則有關其遭資遣而請求資遣費部分，洵屬無據。

（二）被告已支付原告工資，原告有關工資之請求，洵屬誤會：
1 承前說明，原告工作迄106年4月10日止，依兩造約定之月薪新32,000元計算，原告106年4月份薪資為10,667元，合先陳明。
2 查自104年8月18日至106年5月9日（退保日）止，原告每月應自行負擔之勞保、健保費，於104年8月間為289元，104年9月至105年12月間分別為666元及469元，於106年1月至4月間分別為700元及469元，106年5月間210

元，合計共23,914元，應返還於被告；另原告任職期間，在被告不知情的情況下，於105年7月5日另幫其妹葉采君在被告機構投保勞、健保，並由被告代為支付勞、健保費用共39,136元，原告亦應返還於被告，倘鈞院認原告之主張有理由，被告併予主張與原告之請求互相抵銷。

(三) 原告自請離職時，就其所稱之特別休假未休工資、加班費、績效獎金等均已結清，被告並未積欠：依系爭切結書所載：「三、本人同意自離職之日起與上述原服務單位之歷年來應給付之各類可能不足工資（如：年度休假（息）日、每月日額外工時之加班工資及其他可能不足額投保提撥義務....等，均已協議內含於每月福利津貼及薪資中....等）均業已結清，不復積欠。四、針對上述事項，本人毫無法律保留意見。另本人於簽訂本協議切結書時，確已詳閱全文，並於自由意思下簽署之」等情，可知原告有關特別休假未休工資、加班費、績效獎金等之請求，洵屬無據。

(四) 原告有關代墊款之請求，亦屬無理由：依原告主張，其代墊款項之日期為106年3月21日，而其所提出之LINE對話對象為被告佳璘公司之法定代理人黃蕙蓁（見卷附原證四）。但依卷附原證五原告之勞工保險被保險人投保資料（明細）（下稱原告之勞保資料表）所示，原告於106年3月21日係在於被告林秀穗處任職，是其自陳對話對象為被告佳璘公司之負責人，已有可議。且依卷附原證四LINE對話內容，可知「黃蓁蓁」要求原告提出「收據」、「保證金的正本」及「請找出這個案子的所有單據我要看」，足證原告並未提出「收據」、「保證金正本」及「案子的所有單據」，遑論原告有代墊款項之事實，足見原告有關代墊款之請求，並未舉證以實其說，亦屬無據。

(五) 原告陳稱訴外人黃御軒為仲介公司提供掛名被告的臺籍照服員，被告因積欠多名被租用證照人員之費用遭檢舉等情

01 ，被告否認之。假若原告所述訴外人黃御軒為仲介公司提
02 供掛名被告的臺籍照服員，則訴外人黃御軒只是掛名人頭
03 ，原告又如何與訴外人黃御軒於被告機構認識？原告又豈
04 會將自己聯絡地址記載為訴外人黃御軒之地址？原告之說
05 詞矛盾至極，顯不可採。實則，訴外人黃御軒根本未於被
06 告機構服務，為原告利用其職務之便將其認識之黃御軒掛
07 名於被告機構，並利用其職務之便私蓋被告負責人印章，
08 造成被告機構受有損害。此節，業經臺灣新北地方檢察署
09 107年度偵字第36369號詐欺等案偵辦綦詳。至於葉采君一
10 事，其手法亦同，皆為原告利用職務之便，私蓋被告法定
11 代理人印章，造成被告機構受有損害。

12 五、被告佳璘公司經合法通知，雖未於言詞辯論期日到場，惟以
13 書狀求為判決駁回原告之訴及陳明如受有不利益判決，願供
14 擔保請准免為假執行，並辯稱：依原告勞保資料表，可知原
15 告於佳璘公司投保期間為102年6月14日至102年9月5日，亦
16 即原告已於102年9月5日退保，細究原告本件起訴所主張之
17 事實，均無理由；退一步言之，其請求權亦均已罹於時效等
18 情。

19 六、原告主張其自102年3月19日起，經被告佳璘公司僱用後，派
20 至被告林秀穗處工作，擔任經理職務，約定工資每月32,000
21 元之事實，業據其提出薪資轉帳明細、原告之勞保資料表為
22 證，復為被告林秀穗所不爭執，且被告佳璘公司已於相當時
23 期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書
24 狀就此部分之事實加以爭執，堪信為真實；另按雇主，謂僱
25 用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關
26 勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文。是以，就同一
27 勞務之給付，勞工之雇主本不以1人為限，勞工同時受2人以
28 上指揮監督而給付勞務者，即屬有之。尤其以法人之組織形
29 態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經
30 營之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2個以
31 上之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律

上之組織型態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。另查依上開原告之勞保資料表，可知被告林秀穗係於102年3月19日僱用原告，於102年6月14日將原告之勞保辦理退保，旋即由被告佳璘公司於該日對原告之勞保辦理投保至102年9月5日，再由被告佳璘公司於該日辦理退保後，將原告之勞保再度轉由被告林秀穗辦理投保，再於102年10月3日辦理退保，直至104年8月18日再由被告林秀穗辦理投保，再持續至106年5月9日始辦理退保等情。參以被告佳璘實公司所營事業中有包含「乙類成藥零售業」、「成人用品零售業」、「藥品檢驗業」、「生物技術服務業」、「老人住宅業」、「管理顧問業」、「食品顧問業」、「人力派遣業」、「仲介服務業」等，另被告佳璘公司之法定代理人為黃蕙蓁，黃蕙蓁亦以佳璘健康生活事業有限公司院長名義在被告林秀穗之企業網站上撰文介紹被告林秀穗服務及收費標準，並在該介紹文章內容後表明：本人僅代表本機構全體員工（心福、天福、居易、佳欣、佳瑩、佳園）暨所有住民向「台北市慈馨文化工作發興協會」全體會員致上最高敬意等情，此有被告佳璘公司之股份有限公司登記變更登記表及被告林秀穗企業網頁（見卷附原證七）附卷為憑，堪認被告佳璘公司及被告林秀穗均同為一事業主，形式上雖為不同之單位，然具有「實體同一性」甚明，足見原告於本件不同被告投保勞工保險之期間，係同時受同一雇主即被告2人雇用，實堪認定。

七、原告另主張被告於106年4月間告知原告因業務緊縮，計畫將原告調職至臺南新營工作，原告表示無法配合後，被告即於同年15日告知原告自翌日（即16日）起不須再來上班而終止與原告間之勞動契約，被告依法應給付原告106年4月1日至15日之工資、績效獎金、特別休假未休工資、延長工時工資（即加班費）、資遣費，且原告於任職期間為被告支出代墊

01 款，被告應償還等事實，則為被告所否認，並分別以上開情
02 詞置辯。經查：

03 (一) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
04 ，民事訴訟法第277條前段有明文規定。又私文書經本人
05 或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證
06 者，推定為真正，同法第358條第1項定有明文。本件原告
07 雖主張被告於106年4月間告知原告因業務緊縮，計畫將原
08 告調職至臺南新營工作，原告表示無法配合後，被告即於
09 同年15日告知原告自翌日（即16日）起不須再來上班而終
10 止與原告間之勞動契約（以勞基法第11條第5款所定勞工
11 對於所擔任之工作確不能勝任為終止事由）等情，為被告
12 否認後，原告並未提出任何證據加以佐證，是原告此部分
13 主張之事實，難信為真實。反觀被告林秀穗辯稱原告係於
14 106年4月10日自請離職，並提出原告於106年4月10日簽立
15 之系爭切結書為證，而原告復自承系爭切結書下方之原告
16 之簽名、身分證字號、地址、電話等，為其自己所填寫（
17 見本院108年9月11日言詞辯論筆錄第2頁），於本院108年
18 11月27日言詞辯論時原告並再度確認。依前開規定，系爭
19 切結書應推定為真正；雖原告爭執稱系爭切結書上方原告
20 姓名及日期（位於第三、四行）及下方之日期即「中華民國
21 106年4月10日」，均非其所填寫，系爭切結書之內容似
22 遭被告移花接木而成，原告並未同意簽署其內容等情，然
23 此僅空泛爭執，並未具體提出反證足以推翻系爭切結書之
24 真正，則依系爭切結書所載「立協議切結書人葉育瑋（以
25 下簡稱本人），因考量目前工作未能合於未來志趣目標，
26 故經申請預告後，將於民國106年4月10日起正式自請離職
27 」等情，足認原告係於106年4月10日起自請離職而終止兩
28 造間之勞動契約，被告並未以勞基法第11條第5款所定勞
29 工對於所擔任之工作確不能勝任為由，對原告終止勞動契
30 約。

31 (二) 本件原告既係簽立系爭切結書後，自請離職而終止兩造間

01 之勞動契約，基此事實，茲就原告請求被告給付之106年4
02 月1日至15日之工資、績效獎金、特別休假未休工資、延
03 長工時工資（即加班費）、資遣費、代墊款等事項，分別
04 說明如下：

05 1 請求給付工資、特別休假未休工資、加班費部分：

06 ①按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執
07 或防止爭執發生之契約；又和解有使當事人所拋棄之
08 權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力
09 ，民法第736條、第737條分別定有明文；另按「依民
10 法第737條規定：和解有使當事人所拋棄之權利消滅
11 及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。因此，
12 和解契約成立後，應依該和解契約創設之法律關係以
13 定當事人間之債權及債務關係。至於和解成立以前之
14 法律關係如何，概置不問。縱和解之成立，係出於錯
15 誤而為，除有民法第738條所定各款事項外，當事人
16 不得以錯誤為理由撤銷之」（最高法院72年度台上字
17 第940號判決意旨參照）。據此可知，勞資雙方就勞
18 動關係中所衍生之各項紛爭，如已成立「和解契約」
19 ，勞資雙方就當受和解契約內容之拘束，不得再為相
20 反之主張，法院也不得做出與和解結果相反之認定。

21 ②本件原告雖主張被告積欠其106年4月1日至106年4月
22 15日之工資6,000元、106年度14日之特別休假未休工
23 資14,933元及106年1月至3月之加班費52,974元等情
24 。惟依本院認定為真正之系爭切結書，因其文件名稱
25 定為「私立佳欣護理之家員工自請離職協議切結書」
26 ，且觀其內容涉及雙方間勞動契約之終止、終止後如
27 何協議解決於勞動關係中所衍生之相關紛爭，顯可認
28 系爭切結書之當事人已成立民法上之「和解契約」，
29 則和解契約成立後，雙方應依該和解契約創設之法律
30 關係以定彼此間之債權及債務關係。至於和解成立以
31 前之法律關係如何，概置不問。而依系爭切結書所載

01 「.....三、本人同意自離職之日起與上述原服務單位
02 之歷年來 應√給付之各類可能不足工資（如：年度
03 休假（息）日、每月日額外工時之加班工資及其他可
04 能 不√足額投保提撥義務.....等，均已協議 內含
05 √於每月福利津貼及薪資中.....等）均業已結清，不
06 復積欠√」等情（按：√內之文字雖模糊，然係
07 本院依前後文義推論出者），即足見本件原告自106
08 年4月10日離職時，雙方就被告基於勞動契約應給付
09 原告之各項工資 範圍包括106年4月1日至10日之工
10 資、原告任職期間之加班費（指含勞基法第24條之平
11 日延長工作時間及於第36條所定休息日工作之工資）
12 及年度休假（息）日（指含勞基法第37條內政部所
13 定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機
14 關指定應放假日及第38條所定特別休假）未休之工資
15 √，均已結清，並未積欠，在原告未舉證證明所成立
16 之和解契約具有民法第738條所定：「一、和解所依
17 據之文件，事後發見為偽造或變造，而和解當事人若
18 知其為偽造或變造，即不為和解者。二、和解事件，
19 經法院確定判決，而為當事人雙方或一方於和解當時
20 所不知者。三、當事人之一方，對於他方當事人之資
21 格或對於重要之爭點有錯誤，而為和解者。」等得撤
22 銷之理由之情況下，原告即應受其拘束，不得事後翻
23 異，更就和解前之法律關係再行請求。從而，原告於
24 本件再請求被告給付106年4月1日至106年4月10日間
25 之工資、106年度14日之特別休假未休工資14,933元
26 及106年1月至3月之加班費52,974元，非屬有據；至
27 於原告雖另主張其係工作至106年4月15日始遭被告終
28 止勞動契約，被告應亦給付同年月11日至15日之工資
29 （此未在系爭切結書和解範圍內），並提出106年4月
30 份之攷勤表（見卷附原證十）為證，然被告否認於此
31 期間再行僱用原告，並爭執稱該攷勤表內之資料多處

01 為手寫字跡，顯與一般打卡資料不符，且異於常情（
02 即否認其內容為真正）等情，而原告既於106年4月10
03 日自請離職，業經本院認定如上，原告即應再行舉證
04 證明被告於其離職後有重新僱用之事實，然依其所提
05 出之上開攷勤表，尚不足以證明之，故原告請求被告
06 給付106年4月11日至15日之工資，亦非有據。

07 2 請求給付資遣費部分：按依勞基法第11條至第18條之規
08 定，勞動契約之終止及關於雇主給付勞工預告期間工資
09 、資遣費之情形，可分為：①單方片面終止：又可區分
10 為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：(1)由
11 雇主終止契約之情形：依勞基法第11條之規定須經預告
12 ，且依同法第17條規定須發給資遣費；依同法第12條之
13 規定，不須預告且不須發給資遣費；依同法第13條但書
14 之規定：依同法第16、第17條規定，須經預告且須發給
15 資遣費；(2)由勞工終止契約之情形：依同法第14條規定
16 ，勞工不須經預告，但可請求資遣費；依同法第15條規
17 定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得
18 請求資遣費。②合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主
19 同意或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求。而在
20 合意終止之情形，除雙方另行協議給付資遣費外，勞工
21 原則上並無資遣費之請求權。查本件原告係於106年4月
22 10日申請自願離職，並經被告同意而合意終止勞動契約
23 ，原告並未遭被告以勞基法第11條第5款所定勞工對於
24 所擔任之工作確不能勝任之事由終止勞動契約，且系爭
25 切結書並未協議被告應給付資遣費，原告即無權請求被
26 告給付資遣費，是原告主張被告應給付其依勞工退休金
27 條例第12條第1項規定計算之資遣費65,244元，同非有
28 據。

29 3 請求給付績效獎金及代墊款費部分：

30 ①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之
31 責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。又民事

01 訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責
02 ，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實
03 ，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據
04 尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

05 ②給付績效獎金部分：本件原告主張被告係經營護理之
06 家，如員工如有介紹或簽約收容新就養者時，被告即
07 會就達成目標及付出勞務之員工，給予績效獎金。亦
08 即員工如介紹新就養者至被告處參觀，每介紹一人即
09 發給1,000元之績效獎金；另如有新就養者簽約入住
10 ，則每簽約1人另給予500元之績效獎金，而原告於10
11 6年2月至4月間，介紹新就養者許特在至被告處參觀
12 ，並使其與被告簽約；另亦使新就養者李王真珠與被
13 告簽約。故被告應給付原告績效獎金2,000元（計算
14 式： $1,000 + 500 + 500 = 2,000$ 元）等情，雖提出106
15 年2至4月佳欣新住民入住明細表（績效獎金）（見卷
16 附原證三）為佐證，惟被告否認該明細表為真正，且
17 被告復未舉證證明被告有原告所稱發給員工績效獎金
18 之制度，則其請求被告給付績效獎金2,000元，仍非
19 有據。

20 ③給付代墊款部分：原告主張其為被告處理退還就養者
21 蘇樑材之保證金30,000元及月費14,667元之事務，扣
22 除抽痰管等耗材費用2,100元後，共代墊支出必要費
23 用42,567元（計算式： $30,000 + 14,667 - 2,100 = 42,$
24 567 元），被告應依民法委任、無因管理或不當得利之
25 法律關係，償還於原告等情，亦為被告所否認，原告
26 雖提出與被告佳璘公司法定代理人黃蕙蓁（名稱為黃
27 蓁蓁）間之通訊軟體LINE對話紀錄（見卷附原證四）
28 為佐證，然依據該對話紀錄內容，顯示黃蕙蓁曾要求
29 原告提出退錢「收據」、「保證金的正本」，並請原
30 告「請找出這個案子的所有單據我要看」，原告僅表
31 示沒問題等情，卻未在之後對話紀錄或本院審理中提

01 出任何足以證明其確有代被告支付代墊款42,567元之
02 退錢收據、保證金正本及其他經被告或就養者蘇樑材
03 簽名確認之單據，本院尚難只憑上開對話紀錄即遽認
04 被告應償還原告代墊款42,567元，故原告此部分之請
05 求，即非有據。

06 八、綜上所述，原告依民法、勞基法、勞工退休金條例等相關規
07 定，提起本件訴訟，請求被告連帶給付106年4月1日至15日
08 之工資60,00元、績效獎金2,000元、特別休假未休工資14,9
09 33元、延長工時工資（即加班費）52,974元、資遣費65,244
10 元及代墊款42,567元，合計共183,718，及其中179,581元自
11 起訴狀繕本送達翌日起，其餘4,137元自民事準備狀繕本送
12 達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，
13 為無理由，應予駁回。

14 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
15 擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此
16 敘明。

17 中 華 民 國 108 年 12 月 25 日
18 法 官 趙義德

19 以上正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
21 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
22 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

23 中 華 民 國 108 年 12 月 26 日
24 書記官 莊雅萍