

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第5號

上訴人 葉育璋

訴訟代理人 葉力豪律師

被上訴人 佳璘實業股份有限公司

法定代理人 黃蕙蓁

被上訴人 林秀穗（即佳欣護理之家）

共同

訴訟代理人 蔡鎮隆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年12月25日臺灣新北地方法院三重簡易庭108年度重勞簡字第33號第一審判決提起上訴，經本院於109年11月13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

一、上訴人起訴主張：

（一）上訴人自民國102年3月19日起，經被上訴人佳璘實業股份有限公司（下稱佳璘公司）僱用後，派至被上訴人林秀穗即佳欣護理之家（下稱林秀穗，與佳璘公司合稱被上訴人）工作，擔任經理職務，約定工資每月新臺幣（下同）32,000元。嗣林秀穗於106年4月間告知上訴人因業務緊縮，計畫將上訴人調職至臺南新營工作，上訴人表示無法配合後，林秀穗即於同年月15日告知上訴人自翌日（即16日）起不須再來上班而終止與上訴人間之勞動契約，被上訴人依法應給付上訴人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，且上訴人於任職期間支出代墊款，被上訴人應償還之。

（二）茲就上訴人請求項目及金額分別說明如下：

1.工資部分：

上訴人每月工資為32,000元，被上訴人未給付上訴人106年4月1日至106年4月15日間共15日之工資，合計16,000元（計算式： $32,000 \div 30 \times 15 = 16,000$ 元），扣除林秀穗於106年5月10日給付之10,000元，應再給付上訴人6,000元（計算式： $16,000 - 10,000 = 6,000$ 元），上訴人依民法第482條、第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段等規定，請求被上訴人給付短付之工資6,000元。

2. 績效獎金部分：

林秀穗係經營護理之家，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，林秀穗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佳欣護理之家參觀，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，而上訴人於106年2月至4月間，介紹新就養者許特在至佳欣護理之家處參觀，並使其與林秀穗簽約，另亦使新就養者李王真珠與林秀穗簽約。故被上訴人應給付上訴人績效獎金2,000元（計算式： $1,000 + 500 + 500 = 2,000$ 元）。

3. 特別休假未休工資部分：

上訴人之工作年資自102年3月19日起至106年4月15日，已滿3年，依勞基法第38條第1項第4款規定，被上訴人應給予特別休假14日，然上訴人於106年度有14日之特別休假因被上訴人終止契約而未休，被上訴人自應發給特休未休之工資14,933元（計算式： $32,000 \div 30 \times 14 = 14,933$ 元，元以下四捨五入，下同），是上訴人依勞基法第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項等規定，請求被上訴人給付14,933元。

4. 加班費部分：

兩造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），然上訴人於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），而上訴人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，被上訴人每月應給付上訴人之加班費為17,658元（計算式：7,861+9,797=17,658元），3個月共計應給付52,974元（計算式：17,658元×3=52,974元）。是上訴人依勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款等規定，請求被上訴人給付上訴人加班費52,974元。

5. 資遣費部分：

林秀穗於106年4月間告知上訴人因業務緊縮，計畫將上訴人調職至臺南新營工作，上訴人表示無法配合後，林秀穗即於同年月15日告知上訴人自翌日（即16日）起不須再來上班而終止與上訴人間之勞動契約，被上訴人即應給付上訴人資遣費。而上訴人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，被上訴人應給付上訴人資遣費65,244元（計算式：32,000×(4+28÷30÷12)×1/2=65,244元）。上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費65,244元。

6. 代墊款部分：

兩造間為僱傭關係，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。本件上訴人為林秀穗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），依民法第546條第1項，被上訴人自應給付；另縱認兩造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，然上訴人未受委任，亦無義務，為林秀穗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，上訴人亦得依民法第176條第1項規定向被上訴人請求償還必要費用42,567元，且被上訴人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，致上訴人受有損害，依民法第179條規定仍應返還上訴人代墊款42,567元。

7.以上合計，被上訴人共應給付上訴人183,718元（計算式：6,000+2,000+14,933元+52,974元+65,244元+42,567元=183,718）。

（三）上訴人係同時受僱於林秀穗及佳璘公司，故被上訴人2人為上訴人之共同僱主，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，亦因林秀穗及佳璘公司均係以經營同一護理之家之目的而僱用上訴人，其亦對上訴人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：被上訴人應連帶給付上訴人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。

二、被上訴人則以：

（一）上訴人係於106年4月10日自請離職，此有上訴人於106年4月10日簽立之員工自請離職協議切結書（下稱系爭切

01 結書)可證，其內容為：「立協議切結書人葉育瑋(以下
02 簡稱本人)，因考量目前工作未能合於未來志趣目標，故
03 經申請預告後，將於106年4月10日起正式自請離職」。而
04 上訴人既係自行申請離職，則有關其遭資遣而請求資遣
05 費部分，洵屬無據。

06 (二)上訴人工作迄106年4月10日止，依兩造約定之月薪32,0
07 00元計算，上訴人106年4月份薪資為10,667元。又自10
08 4年8月18日至106年5月9日(退保日)止，上訴人每
09 月應自行負擔之勞保、健保費，於104年8月間為289元
10 ，104年9月至105年12月間分別為666元及469元，於
11 106年1月至4月間分別為700元及469元，106年5月
12 間210元，合計共23,914元，應返還於被上訴人；另上訴
13 人任職期間，在被上訴人不知情的情況下，於105年7月
14 5日另幫其妹葉采君在被上訴人機構投保勞、健保，並由
15 被上訴人代為支付勞、健保費用共39,136元，上訴人亦應
16 返還於被上訴人，倘鈞院認上訴人之主張有理由，被上訴
17 人併予主張與上訴人之請求互相抵銷。

18 (三)又依系爭切結書所載：「三、本人同意自離職之日起與上
19 述原服務單位之歷年來應給付之各類可能不足工資(如：
20 年度休假(息)日、每月日額外工時之加班工資及其他可
21 能不足額投保提撥義務…等，均已協議內含於每月福利津
22 貼及薪資中…等)均業已結清，不復積欠。四、針對上述
23 事項，本人毫無法律保留意見。另本人於簽訂本協議切結
24 書時，確已詳閱全文，並於自由意思下簽署之」等情，可
25 知上訴人有關特別休假未休工資、加班費、績效獎金等之
26 請求，洵屬無據。

27 (四)另上訴人主張其代墊款項之日期為106年3月21日，而其
28 所提出之LINE對話對象為佳璘公司之法定代理人黃蕙蓁。
29 但依卷附上訴人之勞工保險被保險人投保資料(明細)(
30 下稱上訴人之勞保資料表)所示，上訴人於106年3月21
31 日係在林秀穗處任職，是其自陳對話對象為佳璘公司之負

責人，已有可議。且依卷附 LINE 對話內容，可知「黃蓁蓁」要求上訴人提出「收據」、「保證金的正本」及「請找出這個案子的所有單據我要看」，足證上訴人並未提出「收據」、「保證金正本」及「案子的所有單據」，遑論上訴人有代墊款項之事實，另上訴人嗣雖提出「訂金收款證明」及「蘇樑材家屬於106年3月21日自上訴人領取退費42,567元之書面」影本各乙紙為證，然該二紙書面內容係由其與黃蓁蓁 LINE 對話紀錄之畫面再翻拍而來，被上訴人否認該文書之真正，是有關代墊款之請求，上訴人並未舉證以實其說，應屬無據。

(五) 未依上訴人之勞保資料表，可知上訴人於佳璘公司投保期間為102年6月14日至102年9月5日，亦即上訴人已於102年9月5日退保，細究上訴人本件起訴所主張之事實，均無理由，退步言之，其請求權亦均已罹於時效等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴判決。上訴人不服提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應連帶給付上訴人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%算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院得心證之理由：

(一) 上訴人主張其自102年3月19日起，經佳璘公司僱用後，派至林秀穗處工作，擔任經理職務，約定工資每月32,000元之事實，業據其提出薪資轉帳明細、上訴人之勞保資料表為證，復為被上訴人所不爭執，此部分事實應堪信為真。另按雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文。是以，就同一勞務之給付，勞工之雇主本不以1人為限，勞工同時受2人以上指揮監督而給付勞務者，即屬有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經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。查依上訴人之勞保資料表（見原審卷第149頁及限閱卷第15至31頁），可知林秀穗係於102年3月19日僱用上訴人，於102年6月14日將上訴人之勞保辦理退保，旋即由佳璘公司於該日對上訴人之勞保辦理投保至102年9月5日，再由佳璘公司於該日辦理退保後，將上訴人之勞保再度轉由林秀穗辦理投保，再於102年10月3日辦理退保，直至104年8月18日再由林秀穗辦理投保，再持續至106年5月9日始辦理退保等情，復參以佳璘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林秀穗之企業網站上撰文介紹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展協會」全體會員致上最高敬意等情，此有佳璘公司之公司登記變更登記表及林秀穗企業網頁附卷為憑（見限閱卷第5至9頁、原審卷第155頁），堪認佳璘公司及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，足見上訴人於本件不同被上訴人投保勞工保險之期間，係同時受同一雇主即被上訴人2人雇用，應堪認定。

（二）上訴人另主張被上訴人於106年4月間告知上訴人因業務緊縮，計畫將上訴人調職至臺南新營工作，上訴人表示無

01 法配合後，被上訴人即於同年月15日告知原告自翌日（即
02 16日）起不須再來上班而終止與上訴人間之勞動契約，然
03 此為被上訴人所否認，並以前開情詞置辯。按當事人主張
04 有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
05 第277條前段有明文規定。又私文書經本人或其代理人簽
06 名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真
07 正，同法第358條第1項定有明文。查上訴人雖主張其有
08 遭被上訴人以因業務緊縮，計畫將上訴人調職至臺南新營
09 工作，上訴人表示無法配合後，被上訴人即告知上訴人自
10 106年4月16日起不須再來上班而終止與上訴人間之勞動
11 契約等情，然此為被上訴人否認，而上訴人並未就此部分
12 事實提出任何證據加以佐證，是上訴人此部分主張之事實
13 ，難信為真。反觀林秀穗辯稱上訴人係於106年4月10日
14 自請離職，並提出上訴人於106年4月10日簽立之系爭切
15 結書為證（見原審卷第119頁），而上訴人復自承系爭切
16 結書下方之上訴人簽名、身分證字號、地址、電話等，為
17 其自己所填寫（見原審卷第128頁），於原審108年11月
18 27日言詞辯論時上訴人並再度確認（見原審卷第230頁）
19 。依前開規定，系爭切結書應推定為真正；雖上訴人爭執
20 稱系爭切結書上方上訴人姓名及日期（位於第三、四行）
21 及下方之日期即「中華民國106年4月10日」，均非其所
22 填寫，系爭切結書之內容似遭被上訴人移花接木而成，上
23 訴人並未同意簽署其內容等情，然此僅空泛爭執，並未具
24 體提出反證足以推翻系爭切結書之真正，則依系爭切結書
25 所載「立協議切結書人葉育璋（以下簡稱本人），因考量
26 目前工作未能合於未來志趣目標，故經申請預告後，將於
27 民國106年4月10日起正式自請離職」等情觀之，足認上
28 訴人係於106年4月10日起自請離職而終止兩造間之勞動
29 契約，被上訴人並未以勞基法第11條第5款所定勞工對於
30 所擔任之工作確不能勝任為由，對上訴人終止勞動契約。
31 至上訴人雖舉證人高榮宏之證述內容，認上訴人係遭被上

01 訴人資遣云云，然依證人高榮宏證稱：「（問：你跟葉育
02 瑋關心時，他有無跟你講說公司要把他調去台南？）沒有
03 ，我是聽其他員工講的，好像是要調去新莊或台南，但我
04 沒有去確認是否真的有這件事。（問：葉育瑋後來有離職
05 ，離職的事何人處理的？）應該是院長處理的吧，不是我
06 處理的，我也不知道誰處理。」、「（問：針對葉育瑋離
07 職的事，你有無親自跟院長黃蕙蓁求證過為什麼？）沒有
08 。」等語（見本院卷一第158、159頁），足認證人高榮
09 宏就上訴人如何離職乙節並不清楚，是證人高榮宏之證詞
10 尚無法為有利上訴人之認定。

11 （三）上訴人既係簽立系爭切結書後，自請離職而終止兩造間之
12 勞動契約，業已認定如前，茲就上訴人請求被上訴人給付
13 之短付工資、績效獎金、特別休假未休工資、加班費、資
14 遣費、代墊款等事項，分別說明如下：

15 1.就請求工資、特別休假未休工資、加班費部分：

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

28 ②上訴人雖主張被上訴人積欠其106年4月1日至106年4
29 月15日之工資6,000元、106年度14日之特別休假未休工
30 資14,933元及106年1月至3月之加班費52,974元等情。
31 惟觀之系爭切結書，其內容涉及雙方間勞動契約之終止、

01 終止後如何協議解決於勞動關係中所衍生之相關紛爭，顯
02 可認系爭切結書之當事人已成立民法上之和解契約，則和
03 解契約成立後，雙方應依該和解契約創設之法律關係以定
04 彼此間之債權及債務關係。至於和解成立以前之法律關係
05 如何，概置不問。而依系爭切結書所載：「…三、本人同
06 意自離職之日起與上述原服務單位之歷年來應給付之
07 各類可能不足工資（如：年度休假（息）日、每月日額外
08 工時之加班工資及其他可能不足額投保提撥義務…等
09 ，均已協議內含於每月福利津貼及薪資中…等）均業
10 已結清，不復積欠」等語觀之（按：內之文字雖
11 模糊，然係本院依前後文義推論出者），足見上訴人自10
12 6年4月10日離職時，雙方就被上訴人基於勞動契約應給
13 付上訴人之各項工資，範圍包括106年4月1日至10日之
14 工資、原告任職期間之加班費（指含勞基法第24條之平日
15 延長工作時間及第36條所定休息日工作之工資）及年度休
16 假（息）日（指含勞基法第37條內政部所定應放假之紀念
17 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日及第
18 38條所定特別休假）未休之工資，均已結清，並未積欠，
19 在上訴人未舉證證明所成立之和解契約具有民法第738條
20 所定各項得撤銷之理由之情況下，即應受其拘束，不得事
21 後翻異，更就和解前之法律關係再行請求。

22 ③從而，上訴人於本件再請求被上訴人給付106年4月1日
23 至106年4月10日間之工資、106年度14日之特別休假未
24 休工資14,933元及106年1月至3月之加班費52,974元，
25 非屬有據；至上訴人雖另主張其係工作至106年4月15日
26 始遭被上訴人終止勞動契約，被上訴人應亦給付同年月11
27 日至15日之工資（此未在系爭切結書和解範圍內），並提
28 出106年4月份之攷勤表為證（見原審卷第173頁），然
29 被上訴人否認於此期間有再行僱用上訴人，並稱該攷勤表
30 內之資料多處為手寫字跡，顯與一般打卡資料不符，且異
31 於常情，而否認其內容為真正等情，而上訴人既於106年

01 4月10日自請離職，業經本院認定如上，上訴人即應再行
02 舉證證明被上訴人於其離職後有重新僱用之事實，然依其
03 所提出之上開攷勤表，尚不足以證明之，故上訴人請求被
04 上訴人給付106年4月11日至15日之工資，依上說明，亦
05 非有據。

06 2.請求給付資遣費部分：

07 ①按依勞基法第11條至第18條之規定，勞動契約之終止及關
08 於雇主給付勞工預告期間工資、資遣費之情形，可分為：
09 一、單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞
10 工終止契約之情形：(1)由雇主終止契約之情形：依勞基法
11 第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣
12 費；依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；
13 依同法第13條但書之規定：依同法第16、第17條規定，須
14 經預告且須發給資遣費；(2)由勞工終止契約之情形：依同
15 法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；依同
16 法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規
17 定，不得請求資遣費。二、合意終止：可分為勞工自請辭職
18 經雇主同意或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求。
19 而在合意終止之情形，除雙方另行協議給付資遣費外，勞
20 工原則上並無資遣費之請求權。

21 ②查上訴人係於106年4月10日申請自願離職，並經被上訴
22 人同意而合意終止勞動契約，上訴人並未遭被上訴人以勞
23 基法第11條各款所定之事由終止勞動契約，且系爭切結書
24 並未協議被上訴人應給付資遣費，上訴人自無權請求被告
25 給付資遣費，是上訴人請求被上訴人應給付資遣費65,244
26 元，於法尚屬無據，不應准許。

27 3.請求給付績效獎金及代墊款費部分：

28 ①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
29 ，民事訴訟法第277條前段有明文規定。又民事訴訟如係
30 由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不
31 能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯

事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

②給付績效獎金部分：

本件上訴人主張被上訴人係經營護理之家，如員工有介紹或簽約收容新就養者時，被上訴人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佳欣護理之家參觀，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，而上訴人於106年2月至4月間，介紹新就養者許特在至佳欣護理之家參觀，並使其與林秀穗簽約；另亦使新就養者李王真珠與林秀穗簽約。故被上訴人應給付上訴人績效獎金2,000元等情，雖據提出106年2至4月佳欣新住民入住明細表（績效獎金）乙份為證（見原審卷第45頁），惟被上訴人否認該明細表為真正，則上訴人需先證明其為真正，始有形式上之證據力，而查，證人高榮宏雖證稱林秀穗有員工績效獎金制度，有介紹一個案子入住就獎勵2千元績效獎金，績效獎金部分是每個員工都適用等語（見本院卷一第154頁）。惟證人高榮宏亦證稱：「（問：你任職期間，佳欣護理之家績效獎金制度的請領程序如何？應經由何人做審認才有效（即發放獎金）？）介紹來的人住滿五天後申請人填一個支付單，我在的時候先給我簽名，我不在的時候給院長簽名，會計就會支付了。」、「（問：請提示原證三，該張（績效獎金）記載中住民、介紹人、簽約人、接入住護士之資料是否屬實？就住民許特在部分，介紹人、簽約人記載：育瑋，接入住護士記載：鈺晶，這部分的記載是否屬實？）入住的相關資料是否與實際符合我現在無法確定。我接的我知道，住民許特在部分沒什麼印象。」、「（問：原證三關於許特在之介紹人是育瑋，簽約人也是育瑋部分你是否可確認？）我不知道。」等語（見本院卷一第156至158頁），是上述明細表既無形式上之證明力，而依現存證據上訴人

01 仍無法舉證證明其確有介紹而使新就養者許特在及李王真
02 珠與林秀穗簽約之事實，則其請求被上訴人給付績效獎金
03 2,000 元，仍非有據。

04 ③給付代墊款部分：

05 上訴人復主張其為被上訴人處理退還就養者蘇樑材之保證
06 金30,000元及月費14,667元之事務，扣除抽痰管等耗材費
07 用2,100元後，共代墊支出必要費用42,567元，依民法委
08 任、無因管理或不當得利之法律關係，被上訴人應償還上
09 訴人等情，亦為被上訴人所否認，上訴人雖提出「訂金收
10 款證明」及「蘇樑材家屬於106年3月21日自上訴人領取
11 退費42,567元之書面」影本各乙紙為憑（見本院卷一第75
12 、77頁），然被上訴人否認該文書之真正，按私文書之真
13 正，如他造當事人有爭執者，則舉證人應負證其真正之責
14 （最高法院47年台上字第1784號民事判例可資參照）。而
15 查該二紙書面內容，上訴人自承係由其與黃蕙蓁LINE對話
16 紀錄之畫面截圖而得，上訴人已不慎遺失原件（見本院10
17 9年11月13日言詞辯論筆錄第2頁），上訴人既無法就其
18 提出之上述二份私文書為真正且無瑕疵舉證以實其說，即
19 不具有訴訟法之形式的證據力。另上訴人就代墊款部分固
20 又提出與佳璘公司法定代理人黃蕙蓁（名稱為黃蓁蓁）間
21 之通訊軟體LINE對話紀錄為證（見原審卷第47至51頁），
22 然依據該對話紀錄內容，顯示黃蕙蓁曾要求上訴人提出退
23 錢「收據」、「保證金的正本」，並請上訴人「請找出這
24 個案子的所有單據我要看」，上訴人僅表示沒問題等情，
25 卻未在之後LINE對話紀錄或於原審及本院審理中提出任何
26 足以證明其確有代林秀穗支付代墊款42,567元之退錢收據
27 、保證金正本及其他經林秀穗或就養者蘇樑材簽名確認之
28 單據，是本院尚難僅憑上開LINE對話紀錄即遽認被上訴人
29 應償還上訴人代墊款42,567元，故上訴人此部分代墊款之
30 請求，即非有據。

31 五、綜上所述，本件上訴人主張為不足採，被上訴人抗辯尚屬可

01 信。從而，上訴人依民法、勞基法、勞工退休金條例等相關
02 規定，請求被上訴人連帶給付上訴人183,718元，及其中17
03 9,581元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘4,137元自民事準
04 備狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之法定
05 遲延利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決
06 ，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
07 無理由，應予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
09 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一
10 論述，附此敘明。

11 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1
12 第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 109 年 12 月 4 日

14 勞動法庭 審判長 法官 張誌洋

15 法官 徐玉玲

16 法官 吳幸娥

17 以上正本證明與原本無異。

18 本判決不得上訴。

19 中 華 民 國 109 年 12 月 4 日

20 書記官 周子鈺