臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第5號

上　訴　人　嘉賀保全股份有限公司
即反訴原告
法定代理人　李大明
訴訟代理人　黃寬爐
被上訴人　　林建裕
即反訴被告
訴訟代理人　黃培鈞律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年12月25日本院高雄簡易庭108年度雄勞簡字第100號第一審簡易判決，提起上訴，並提起反訴，本院於民國109年8月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及反訴均駁回。

第二審訴訟費用（含反訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面

一、按民事訴訟法第262條第1項、第2項規定，原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。上開規定，於第二審程序準用之，同法第463條定有明文。查被上訴人於原審起訴請求上訴人應提繳勞工退休金（下稱勞退金）至其勞退金個人專戶，經原審判決上訴人應提繳新臺幣（下同）79,212元至被上訴人之勞退金個人專戶後，上訴人已如數提繳，被上訴人乃撤回此部分起訴，上訴人亦同意撤回（見本院勞簡上卷第130、140頁），則該部分之訴訟繫屬即因被上訴人撤回起訴而消滅，本院自無庸予以審究。

二、次按於第二審提起反訴，非經他造同意，不得為之。但就同一訴訟標的有提起反訴之利益者，不在此限。民事訴訟法第436條之1準用同法第446條第2項第2款定有明文。所謂「訴

訟標的」，指法律關係本身或同一法律關係延伸出之權利義務而言；所謂「有提起反訴之利益者」，係指不致延滯訴訟及妨害他造之防禦，對於當事人間紛爭之一次解決及訴訟經濟有利之情形而言（最高法院103年度台抗字第45號裁定、102年度台抗字第642號裁定意旨參照）。本件上訴人提起反訴，主張被上訴人請求上訴人提繳勞退金至其勞退金個人專戶，上訴人已如數提繳，然上訴人前均有按月補償被上訴人勞退金，爰依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還其所受利益25,200元（見本院勞簡上卷第153至154頁、第160頁）。查被上訴人依兩造間勞動契約關係，起訴請求上訴人給付資遣費及特別休假未休工資，並提繳勞退金至其個人專戶，經原審判決上訴人應給付被上訴人資遣費及特別休假未休工資140,138元，及提繳79,212 元至被上訴人之勞退金個人專戶，上訴人不服提起上訴，嗣上訴人就勞退金部分如數提繳後，被上訴人即撤回此部分起訴，然上訴人請求返還勞退補償金與被上訴人請求給付資遣費及特別休假未休工資部分，乃係就兩造間勞動契約法律關係延伸出之權利義務所為之爭執，亦不致延滯訴訟及妨害他造之防禦，於當事人間紛爭之一次解決及訴訟經濟均屬有利，揆諸前開說明，應予准許。

乙、實體方面

壹、本訴部分

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國100年4月1日起受僱於上訴人，奉派在設於高雄市○○區○○○路○○○號之陽信商業銀行（下稱陽信銀行）平等分行擔任保全人員，被上訴人於108年5月29日至勞動部勞工保險局查詢個人勞退金專戶提繳資料，發現上訴人於100年至105年間，均未依法為被上訴人提繳勞退金，而106年1月至108年2月之勞退金，則係由不相干之訴外人一級棒國際物業管理有限公司（下稱一級棒公司）所提繳，且上訴人亦未給付被上訴人特別休假未休工資，被上訴人已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6

款規定，以存證信函終止兩造間之勞動契約關係，爰請求上訴人給付資遣費93,803元及特別休假未休工資59,656元。

二、上訴人答辯及上訴意旨略以：被上訴人任職於上訴人期間為100年4月1日至105年12月31日，惟未投保於上訴人；嗣因上訴人與一級棒公司於106年1月1日起共同出資承作陽信銀行人力派遣服務標案，舉凡對外事務如投標、簽約、履約之驗收、服務費之請款、薪資之發放及扣繳憑單等，均由上訴人公司名義為之，至於單純內部管理如人員應徵作業、員工勞健保之加退作業、案場管理及簽到、工作時數與假別等事務，則分某部分屬上訴人管轄，某部分屬一級棒公司管轄。被上訴人106年以後之勞健保加退係屬一級棒公司之內部管理，故由一級棒公司加保，而其106年以後之薪資扣繳憑單，因標案機關需審查廠商即上訴人匯款予員工之薪資證明，故薪資及扣繳憑單均須以上訴人名義為之，被上訴人亦知悉其自106年1月1日起即加保於一級棒公司而任職於該公司。據一級棒公司表示，基於任務需要，其於108年5月下旬告知被上訴人將調派至高雄市其他工資較高之案場值勤，然被上訴人不願前往，竟於同年月29日向勞工局投訴，其於檢舉書填寫公司名稱為一級棒公司，且註明未提繳勞退金自100年元月至108年5月31日離職，然其並未向一級棒公司表示欲離職，一級棒公司乃於同年月30日發佈調職命令，被上訴人於同年6月12日向高雄市政府勞工局聲請請調解，對象卻是上訴人，因其早知上訴人於100年4月至105年12月未提撥勞退金，遂以上訴人為追討對象，惟有關資遣費部分應是被上訴人與一級棒公司間之爭議，被上訴人援引勞基法第14條終止與上訴人間之勞動契約並索取資遣費，於法不合。又上訴人與訴外人嘉賀公寓大廈管理維護有限公司及一級棒公司共同結盟為一個「物業、樓管、保全」三項完整服務體系之集團，並名為「嘉賀機構」，嗣加入訴外人路易威鐙保全股份有限公司後，「嘉賀機構」更名為「嘉賀集團」，原證三108年5月簽到退簿上記載「嘉賀機構（保全樓管物業）」等文字，

純屬宣傳廣告之噱頭，以增進市場名聲與客源，不能以該簽到退簿上印有「嘉賀機構」即認定係上訴人。另原證三上訴人108年2月20日之函文，原為北區營業處所發函文，應係一級棒公司南區幹部借用北區函文而誤發予南區分行所致，但亦有可能係被上訴人向北區案場取得，不得而知，該函文亦未記載被上訴人服務案場「平等分行」之名稱，上訴人否認其證據力。至於勞資爭議會議紀錄，係因高雄市政府勞工局通知上訴人應派員出席與會，且被上訴人申訴範圍包含100年4月1日起至105年12月31日任職於上訴人部分，上訴人當然必須出席，且第二次及第三次協調會，一級棒公司均有派代表嚴國安出席，無論由何人出席，均將上訴人與一級棒公司包裹與被上訴人溝通協調，最終仍調解不成立，自然應由上訴人與一級棒公司各自負責，是被上訴人於104年、105年任職於上訴人公司之特別休假未休工資應為13,340元（6,670元＋6,670元＝13,340元），資遣費則純屬被上訴人與一級棒公司之爭議，與上訴人無涉。若仍認被上訴人自106年1月1日至108年6月任職於上訴人公司，然本件係因被上訴人堅持留在原案場，而不願調派至其他案場值勤，一級棒公司並無資遣被上訴人之意，然被上訴人仍不願回一級棒公司，一級棒公司只得依勞基法第12條第6款規定，以被上訴人連續曠職3日，於108年6月22日將其退保解僱，且追溯至108年5月31日，是被上訴人亦不得請求給付資遣費。

貳、反訴部分：

一、上訴人反訴主張：被上訴人任職之初即要求不加入勞健保，但要求給予勞退金6%，因此上訴人自100年4月1日至101年12月31日，每月均有補償被上訴人勞退金1,200元，總計21個月25,200元，上訴人已將原審判決之勞退金全數提繳在案，爰依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還其所受利益25,200元。上訴人之薪資明細表末頁雖記載「本公司依法提撥勞工退休準備金」，然其用意係在保證公司不會將勞退金自薪資中扣除，另備註欄記載「未投保勞健保補助1,200元

」，係指補助勞退金，蓋被上訴人當時投保金額為19,200元，勞保本人負擔307元，健保本人負擔262元，共569元，若提撥勞退金6%金額為1,152元，接近1,200元，由此可推定1,200元並非補助勞健保費用，而是補助勞退金。又勞退金與勞健保係「三合一」一起申報，勞退金與勞保均隸屬勞工保險局管轄，故補助勞健保之「勞」字，原本即含勞退金之意，被上訴人當時表示不加保，足見其已請領或即將請領勞保年金，不需再由上訴人貼補費用，此由網路查詢被上訴人加退保資料備註為「僅參加職災保險」可明，但依法勞退金仍要給予，故當時始約定費用為1,200元；若是補助勞健保費，則扣除本人勞健保負擔569元後，剩餘631元應是勞退金之補助，被上訴人亦應返還21個月之勞退金補助13,251元（631元x 21月＝13,251元）予上訴人。

二、被上訴人則以：上訴人稱被上訴人任職之初要求不加入勞健保，因而補貼被上訴人每月1,200元之勞退金，均非事實，上訴人提出被上訴人之薪資明細表上之報表日期為「2020/1/17」，應係臨訟製作，且上訴人並未提繳被上訴人之勞退金，然該明細表末頁竟仍記載「本公司依法提撥勞工退休準備金」，可證其內容非真實，又該薪資明細表備註欄記載「留任加給300元，未投保勞健保補助1,200元」，與上訴人主張之勞退金亦無關連等語置辯。

㠯、原審判決上訴人應給付被上訴人資遣費93,803元及特別休假未休工資46,335元共計140,138元，及自108年10月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，駁回被上訴人其餘請求（即逾上開數額之特別休假未休工資）。上訴人就敗訴部分提起上訴，並聲明：(一)原判決（除撤回部分外）不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，業已確定）。上訴人另於本院提起反訴，並聲明：被上訴人應給付上訴人25,200元，及自反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

。被上訴人則答辯聲明：上訴人之反訴駁回。

肆、本院之判斷：

一、本訴部分：

(一)被上訴人主張其自104年4月1日起受僱於上訴人，派駐在陽信銀行平等分行擔任保全員，其於108年6月4日以鳳山新富郵局99號存證信函通知上訴人終止兩造間勞動契約，上訴人於同年6月5日收受存證信函之事實，業據其提出存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執、高雄市政府勞工局勞資爭議會議紀錄、上訴人108年2月2日(108)嘉賀保全北字第1080220號函、被上訴人108年5月簽到退簿、被上訴人106年及107年度綜合所得稅各類所得資料清單等件存卷為證（見本院雄勞簡卷第21至38頁、第67、69頁，本院勞簡上卷第133、135頁）。上訴人固不否認自104年4月1日起僱用被上訴人，將其派駐在陽信銀行平等分行擔任保全員及收受上開存證信函之事實，惟辯稱上訴人已於105年12月31日離職（嗣於本院以準備續三狀改稱於107 年12月31日離職，見本院勞簡上卷第147頁），改任職一級棒公司，被上訴人請求資遣費及106年以後之特別休假未休工資均與上訴人無涉等語。

(二)經查，被上訴人前曾向高雄市政府勞工局聲請勞資爭議調解，主張其自100年4月1日起至108年5月31日止任職上訴人，因上訴人未依法提繳勞退金及給付特別休假未休工資，其依勞基法第14條第6款終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費、特別休假未休工資及勞退金，經高雄市政府勞工局通知兩造到場調解，上訴人於三次調解會議均不爭執兩造為僱傭關係，此有勞資爭議會議紀錄及調解紀錄可按（見本院雄勞簡卷第34、36、38頁）。上訴人雖辯稱一級棒公司亦有派代表嚴國安出席勞資爭議調解會議，欲將上訴人與一級棒公司包裹與被上訴人溝通協調云云，然由上開會議記錄所載，嚴國安係代表上訴人出席，亦未表明被上訴人係任職於一級棒公司等情，所辯欲一併包裹協調云云，難令採信。次依上訴人108年2月2日(108)嘉賀保全北字第1080220號函文所載，上

訴人係通知派駐在陽信銀行各分行保全人員值勤配戴電擊棒分發事宜（見本院雄勞簡卷第67頁），被上訴人當時即在陽信銀行平等分行擔任保全員，且其108年5月簽到退簿上亦有記載「嘉賀機構（保全樓管物業）」等文字（見本院雄勞簡卷第69頁），足認被上訴人係由上訴人所派遣，上訴人雖辯稱簽到退簿上記載嘉賀機構等文字乃宣傳廣告之噱頭，108年2月20日之函文原係北區營業處所發文，而誤發予南區分行所致云云。然簽到退簿係記載員工之出勤記錄，有何廣告宣傳之效用可言，而上訴人108年2月20日函文之受文者為陽信銀行各分行保全員，亦難認有何誤為發給南區分行保全員之情事。再依被上訴人106年及107年度綜合所得稅各類所得資料清單所示（見本院勞簡上卷第133、135頁），其薪資扣繳單位為上訴人公司，足見其上開年度之薪資係由上訴人給付，上訴人雖辯稱其與一級棒公司於106年1月1日起共同出資承作陽信銀行標案，有關對外事務如投標簽約及薪資之發放等，均以上訴人名義為之，內部管理如人員應徵、員工勞健保之加退作業等，則屬一級棒公司管轄，被上訴人亦知悉其自106年1月1日起加保於一級棒公司，其於108年5月29日向勞工局投訴時，亦於檢舉書填寫公司名稱為一級棒公司云云。然被上訴人自100年4月1日起即受僱於上訴人，並經上訴人派駐在陽信銀行平等分行擔任保全員，迄於108年6月5日終止勞動契約前，其工作地點及工作內容均未變更，苟兩造未於上開期間內終止勞動契約關係，自不因上訴人事後與一級棒公司合作承作陽信銀行標案而分配內部事務，或將被上訴人逕行加保於一級棒公司，而變更兩造間之勞雇關係，且勞工保險之投保單位，與勞工是否與雇主達成僱傭契約之意思表示合致，亦無必然關聯性，上訴人既未舉證證明其與被上訴人協商後經上訴人同意終止兩造間之僱傭關係而改任職於一級棒公司，自不得以被上訴人自106年1月1日起片面由一級棒公司加保，即謂其與上訴人終止勞動契約關係而與一級棒公司成立僱傭關係。又上訴人提起上訴後改稱被上訴

人係於107年12月31日離職，於108年1月1日起改任職一級棒公司云云，並提出上訴人名義之辭職單為證（見本院勞簡上卷第149頁）。然被上訴人否認該辭職單之簽名係其所為，上訴人亦未能舉證證明該辭職單私文書之形式上真正，自不具證據能力。至於被上訴人於108年5月29日向勞工局投訴時，雖於檢舉書填寫公司名稱為一級棒公司（見本院勞簡上卷第37頁），然依被上訴人主張，其係於108年5月29日查詢其個人退休金專戶提繳資料時，始發現100年至105年間均無提繳紀錄，而106年至108年之勞退金則係由一級棒公司所提繳，則被上訴人是否因此以一級棒公司為對象向勞工局提出檢舉，亦未可知，尚不足以此證明被上訴人自始即知悉其自106年1月1日起加保於一級棒公司，更無從以此證明被上訴人同意自上訴人公司離職而改任職於一級棒公司。從而，被上訴人主張其自100年4月1日起至108年6月5日終止勞動契約期間任職於上訴人公司，核與前揭證據資料相符，堪以採信。上訴人辯稱被上訴人自106年1月1日起或108年1月1日起改任職於一級棒公司云云，難認與事實相符，不足採信。又兩造間之勞動契約關係於108年6月5日上訴人收受被上訴人前揭存證信函時即生終止效力，則上訴人以被上訴人連續曠職3日，經一級棒公司於108年6月22日將被上訴人退保解僱，且追溯至108年5月31日云云，自無從再為終止，而終止契約僅使契約自終止之時起向將來消滅，亦無溯及效力。

(三)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。次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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。被上訴人於原審主張上訴

人自100年4月起至105年12月止均未依法為其提繳勞退金，請求上訴人應補提繳勞退金至其勞退金個人專戶，經原審判決上訴人應提繳79,212元至被上訴人之勞退金個人專戶後，上訴人已如數提繳，足認上訴人確有未依法為被上訴人提繳勞退金之情，則被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，即無不合。查被上訴人主張其平均工資為22,941元，為上訴人所不爭執，其任職期間自100年4月1日起至108年6月5日，以年資8年2個月又4日計算上訴人應給付之資遣費為93,803元（22,941×1/2×【8+《2+4/30》÷12】=93,803，小數點以下四捨五入），合於前揭規定，應予准許。

(四)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。」105年12月21日修正前勞基法第38條定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，亦為修正前勞基法施行細則第24條第3款所明定。次按修正後勞基法第38條第1項、第4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、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。」則自104年4月1日起至108年6月5日止，上訴人之特別休假日數分別為104年4月1日起滿4年為10日、105年4月1日起滿5年為14日、106年4月1日起滿6年為15日、107年4月1日起滿7年為15日、108年4月1日起滿8年為15日，共計69日，上訴人請求65日（見本院雄勞簡卷第16頁附表一）合計46,335元，被上訴人就特別休假未休之日數及金額之計算亦無爭執（僅爭執應給付之範圍），核無不合，應予准許。

二、反訴部分

上訴人主張被上訴人任職之初即要求不加入勞健保，但應給予勞退金6%，因此上訴人自100年4月1日至101年12月31日，每月均有補償被上訴人勞退金1,200元，總計21個月25,200元，上訴人已將原審判決之勞退金全數提繳至被上訴人專戶，爰依不當得利之法律關係，請求被上訴人返還其所受利益25,200元，並提出被上訴人之薪資明細表為證（見本院勞簡上卷第29至35頁）。被上訴人則否認有何補償勞退金之情事。經查，系爭薪資明細表備註欄係記載「未投保勞健保補助1,200元」，非補助勞退金，上訴人執此主張係指補助勞退金云云，已有未合；且薪資明細表末頁另註記「本公司依法提撥勞工退休準備金」，既會依法提撥勞退金，又何需另外按月補助勞退金。上訴人復主張勞健保本人負擔僅569元，若提撥勞退金6%為1,152元，故可推定1,200元係補助勞退金，另薪資明細表末頁註記「本公司依法提撥勞工退休準備金」，係在保證公司不會將勞退金自薪資中扣除，若認係補助勞健保費，則扣除本人勞健保負擔569元後，剩餘631元應係勞退金之補助，被上訴人亦應返還13,251元云云。然系爭薪資明細表為上訴人所製作，被上訴人否認其實質內容之真正，則該薪資明細表備註欄記載「未投保勞健保補助1,200元」是否屬實，抑或雇主為規避納入勞工之平均工資計算，而巧立名目改用其他名義給付工資，亦未可知。且如依上訴人主張實質係補助勞退金，何不直接記載勞退金補助？又雇主本即不得由員工薪資扣繳勞退金，殊無因此特別註記「本公司依法提撥勞工退休準備金」之必要；至於補助項目及數額亦係聽由當事人之自由意願決之，備註欄既已載明係補助勞健保及其數額，自不得於事後以尚有餘額為由即曲解為其他補助而要求返還，更何況是否確有此額外之1,200元補助，抑或係工資之一部，上訴人亦未舉證證明。從而，上訴人依不當得利之法律關係請求被上訴人返還勞退金補助25,200元，難認有理。

伍、綜上所述，關於本訴部分，被上訴人請求上訴人給付資遣費及特別休假未休工資共計140,138元（93,803元＋46,335元＝140,138元），及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月31日起至清償日止，按法定利率年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，原審判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執行，於法並無不合。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。關於反訴部分，上訴人請求被上訴人返還不當得利25,200元及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

柒、據上論結，本件上訴及反訴均無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第463條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　17　　日

勞動法庭審判長法　官　黃悅璇

法　官　何佩陵

法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　18　　日

書記官　林怡君