

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第26號

原告

即反訴被告 曾惠姿

吳子堯

原告 張以理

邱蕙樺

共同

訴訟代理人 陳學驊律師

被告

即反訴原告 陳泰華即私立常春藤菁英文理短期補習班

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告張以理新臺幣捌萬玖仟肆佰捌拾壹元，及自民國一百一十三年一月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應提繳新臺幣柒佰貳拾元至原告張以理在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告邱蕙樺新臺幣伍萬壹仟壹佰肆拾伍元，及自民國一百一十三年一月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨應提繳新臺幣伍佰壹拾參元至原告邱蕙樺在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十七，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣玖萬零貳佰零壹元元、新臺幣伍萬壹仟陸佰伍拾捌元，分別為原告張以理、邱蕙樺預供擔保後，得分別免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

反訴原告之訴駁回。

01 反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

02 事實及理由

03 甲、程序方面：

04 被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及
05 就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專
06 屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，
07 不得提起。反訴，非與本訴得行同種之訴訟程序者，不得提
08 起。當事人意圖延滯訴訟而提起反訴者，法院得駁回之，民
09 事訴訟法第259條、第260條分別定有明文。此所稱之「相牽
10 連」，乃指為反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係
11 間，或為反訴標的之法律關係與作為本訴防禦方法所主張之
12 法律關係間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有
13 其共通性或牽連性者而言。換言之，為本訴標的之法律關係
14 或作為防禦方法所主張之法律關係，與為反訴標的之法律關
15 係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關係發
16 生，或為本訴標的之法律關係發生之原因，與為反訴標的之
17 法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有
18 牽連關係（最高法院91年度台抗字第440號、98年度台抗字
19 第1005號裁定意旨參照）。查反訴原告係就其與反訴被告間
20 簽立之離職切結書（下稱系爭切結書）所衍生之損害賠償提
21 起反訴，核與本訴之標的及其防禦方法相牽連，兩者在法律
22 上與事實上關係密切，審判資料有其共通性及牽連性。是以
23 反訴原告提起本件反訴，核與前揭法條規定相符，應予准
24 許。

25 乙、實體方面：

26 壹、本訴部分：

27 一、原告主張：

28 (一)緣各原告（下合稱原告，分則逕稱其姓名）原係受僱於被告
29 獨資設立之私立常春藤菁英文理短期補習班（原告誤載為常
30 春藤菁英文理短期補習班，應逕予更正；下稱常春藤補習
31 班；有關各原告之到職日、離職日、職稱及每月薪資，均詳

如附表所示)。詎被告於原告任職期間有高薪低報導致勞工退休金未足額提繳或未提繳之情形，且亦未給付延長工時之工資，遑論尚將曾惠姿、吳子堯及張以理因新冠肺炎確診獲得之保險理賠金充作薪資，被告前揭行為侵害原告權利甚鉅，原告不得不因而離職。

(二)又私立台師大文理短期補習班（下稱台師大補習班）與常春藤補習班並非相同主體，曾惠姿、吳子堯雖分別於民國112年6月30日、112年6月19日簽立系爭切結書，然被告不得持系爭切結書主張曾惠姿、吳子堯不得再對被告為任何請求云云：

1.觀諸台師大補習班之獨資證明，其統一編號、設立地址、立案字號等資訊均與常春藤補習班不同，且被告亦自承台師大補習班因與常春藤補習班相距超過100公尺，故並非係以常春藤補習班之分教室形式設立立案，足見台師大補習班與常春藤補習班並非相同之主體。況台師大補習班經被告於108年7月獨資設立後，並未積極尋找員工，亦未有具體運作相關業務，且彼時遭逢疫情因素，台師大補習班於109年7月至111年2月間，約有1年餘時間招生困難，直至111年5月23日政府宣布暫停實體課程時，仍無任何學生報名上課，顯見被告所稱兩間補習班的學生於疫情期間在同一個地點上課、兩間補習班之線上課程都沒有分云云，顯屬無稽。至於111年夏令營與112年冬令營期間，實係因台師大補習班之學生人數過於稀少，且被告仍遲未尋找新進老師、員工，為保障學生權益，故僅能將極少數學生帶至常春藤補習班之班址上課，然實則兩間補習班之課程係各自獨立。

2.又自111年7月起，因台師大補習班仍未找到員工，被告要求張以理前往台師大補習班帶班，彼時張以理除常春藤補習班之業務外，仍須兼顧台師大補習班之櫃台行政、門禁管理，甚且需協助英文班行政教務，並非如被告所稱教學及行政支援均係互通的。況原告雖偶有至台師大文理補習班協助，惟亦僅係依照雇主即被告之指示或要求為之，或係基於協助同

01 事之意，並不能據此即認原告有任職於台師大補習班之事
02 實；甚且，原告請求之對象為常春藤補習班，請求應給付之
03 項目亦係任職於常春藤補習班期間之工資、加班費，且常春
04 藤補習班與台師大補習班為不同主體，則被告所提出之系爭
05 切結書對象既為台師大補習班，與本件起訴對象不同，被告
06 仍持系爭切結書以資抗辯，自非有據。

07 3.另倘認系爭切結書可作為被告抗辯之依據，然曾惠姿及吳子
08 堯離職前半年，常春藤補習班曾陸續發生許多溝通不良之情
09 形，原告因長期負荷過多工作職務，早已身心俱疲，而由被
10 告所提出之監控影片可知，當時僅有曾惠姿與被告共處於密
11 閉之教室，且該時已為晚間7時許，補習班內幾乎沒有其他
12 老師與學生，考量被告曾有多次於員工會議中情緒失控之情
13 形，曾惠姿懼怕倘繼續與被告爭執溝通，將造成被告情緒或
14 行為失控，因此只能無奈於被告多次語氣強烈要求下，被迫
15 簽立系爭切結書，以求能安全離去，而吳子堯之情形亦然。
16 是曾惠姿、吳子堯實係於遭脅迫、擔憂人身安全之情況下始
17 簽立系爭切結書，自得依民法第92條規定撤銷簽立系爭切結
18 書之意思表示，則被告此部分抗辯，即屬無據。

19 (三)各原告得向被告請求給付之項目及金額，分述如下：

20 1.積欠工資部分：

21 (1)吳子堯、張以理於111年6月確診新冠肺炎而領得保險理賠金
22 各新臺幣（下同）5萬元，但被告卻將此充作111年6月之薪
23 資，而未實質給予吳子堯及張以理111年6月之薪資各3萬9,2
24 80元、3萬3,700元；曾惠姿於112年2月確診新冠肺炎而領得
25 保險理賠金5萬元，但被告卻將此充作112年4月之薪資，而
26 未實質給予曾惠姿112年4月之薪資5萬元而僅給付3,692元。
27 是曾惠姿、吳子堯及張以理各得請求被告給付如附表「積欠
28 工資」欄所示之金額。

29 (2)被告辯稱其與員工約定以保險金方式給付工資並無不妥云
30 云，惟查：

31 ①觀諸被告提出之對話紀錄截圖，被告係於LINE群組中自行發

言要求員工投保防疫險，並無公開會議再次說明確認，亦未與各員工有約定或討論，而就原告之認知，被告所稱「理賠金額將會優先代償當月的薪水，超過一個月以上的部分就是我給各位的福利」等語，係指該防疫理賠金為被告給予員工之福利，其先用理賠金發放薪資，待疫情趨緩後再補發當月薪資。是以，被告所稱其與員工約定以保險金方式給付員工等情，並非事實，且與原告之認知顯然有間，被告顯然係以強制要求員工投保防疫險，以規避給付薪資之責任。

②又原告係以個人名義與保險公司簽立防疫險，且該防疫險之性質為健康保險，而非責任保險，保險利益歸屬於員工個人，非屬於被告可任意支配之項目，是被告並無任何依據得將此保險理賠金作為薪資之一部分，況原告於確診當月份除法定隔離日外，其餘時間仍正常上班，甚至於居家隔離時仍有服勞務，則被告於未經原告同意之情況下，逕自將此保險理賠扣抵應給付予原告之工資，顯然已有工資不完全給付予勞工之情形存在。

③被告雖陳稱防疫險理賠金為被告給予員工之福利，然曾惠姿平均薪資顯然高於保險理賠金之上，被告卻於未取得曾惠姿同意、亦未曾詢問保險理賠金是否已撥付之情況下，逕將該數額5萬元全數扣抵薪資，導致曾惠姿因此無法獲得被告所稱之福利顯有失公平。甚且，曾惠姿因此112年4月薪資僅領得3,692元，被告此舉實乃罔顧勞工基本生活所需。

2.延長工時工資部分：

(1)依據被告所提出之員工出勤紀錄表、與被告間之LINE對話內容，可知原告確實於任職期間有加班之事實，惟因被告尚未提出曾惠姿108年8月至109年2月間之之出勤紀錄，故此部分僅能以可獲得之出勤紀錄計算延長工時工資。據此計算，曾惠姿自108年8月1日至112年6月30日之延長工時工資為42萬3,563元、吳子堯自109年9月1日至112年6月17日之延長工時工資為16萬1,426元、張以理自110年8月16日至112年3月17日之延長工時工資為5萬9,682元、邱蕙樺自110年8月16日至

112年2月28日之延長工時工資為5萬1,145元（詳算式詳如附表1-1至1-4）。是各原告自得請求被告給付如附表「延長工時工資」欄所示之金額。

(2)被告辯稱員工可自行安排休息時間，且亦有補休制度，自不得再向被告請求延長工時工資云云，惟查：

①事實上，被告要求員工工作時間中如有需要外出購買餐點或飲料，必須感應出勤機器，早期亦需在櫃台登記進出門禁時間，且觀安親班上班時間特殊，原告幾乎均須於上班前先行用餐後再進班工作，學生放學返回補習班後，老師亦須全時段處理學生功課，難認有時間可於教室內用餐，導致老師們只能於晚間下班返回家中後始能用餐，長期下來也導致患有腸胃性疾病與新陳代謝異常等問題，是縱有被告所稱之休息時間（原告否認），亦難謂其休息時間為完整且得不受拘束。

②又被告所稱吳子堯清楚中間有休息時間並且簽名讓被告回傳勞檢處云云，事實上當時曾惠姿、吳子堯於某日下午經被告告知勞檢單位將會至補習班稽查員工出勤資料，故要求曾惠姿、吳子堯在出勤表上寫下超時部分為留下用餐、聊天、處理私人事務等原因，以規避法令規定，現竟以移花接木方式作為抗辯吳子堯早已清楚中間有休息時間，實有可議。至於被告復稱張以理、邱蕙樺之工資亦已包含其中考前衝刺以及聖誕節活動之支援云云，然觀諸該2人所簽立之聘僱契約書，雖指出須配合支援活動，但並未清楚說明此支援活動並不支薪，故被告就上開支援活動超出法定工時外之工作時間，仍應支付延長工時之工資。

③由上可知，原告於任職期間有多日實際工作時間超過法定工時，而原告延長工作時間提供勞務，被告得知後既未制止或為反對之意思而予以受領，即應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，然被告均未曾依法給付延長工時之工資，此部分亦遭勞動局以新北府勞檢字第1124687393號裁罰，且遍觀原

告所取得之薪資明細所示，亦均無記載加班津貼之項目，是原告自得向被告請求給付延長工時之工資。

- ④再者，被告雖另辯稱尚有補休制度云云，惟依被告所提出之請假單，可知原告並無法確實、自由安排使用補休，被告所稱之補休制度是否能完整抵休原告之延長工時工資，已非無疑；又姑不論被告是否有所謂加班補休制度，本件並無證據證明被告已於原告加班後，與原告合意以補休代替發放延長工時工資之情，是被告尚不得以補習班有補休制度而據為免除給付延長工作時間工作之義務。

3.補提繳勞工退休金部分：

觀諸各原告之勞保被保險人投保資料及勞工退休金個人專戶明細資料，被告自曾惠姿、吳子堯及張以理投保日起至退保日止，為其等投保之薪資級距均為3萬0,300元、月提繳勞工退休金為1,818元；為邱蕙樺投保之薪資級距則為2萬7,600元、月提繳勞工退休金為1,656元。然姑不論係原告或被告主張之約定薪資，其實際數額均已超過上開被告為原告所投保之薪資級距，足見被告確實有高薪低報、未足額提繳勞工退休金之情事。又被告於111年10月間告知要將原告之勞健保轉移，其中勞保移轉至新北市升學補習教學人員工會、將勞退移轉至台師大補習班，造成實際雇主與投保單位不同之情形，然實際上原告自始至終均係任職於被告，而被告上開借用其他投保單位進行投保、移轉投保單位至職業工會之行為，導致原告有部分期間投保中斷或無法依規定要求被告補提繳之情形，顯然亦損及原告勞工退休金專戶之本金及累積收益，致原告之財產受有損害，被告雖有於112年12月進行補繳，但現仍有未足額提繳之情事，各原告自得請求被告給付如附表「勞退應補提繳金額」欄所示金額至各原告之勞工退休金專戶（計算式詳如附表1-1至1-4）。

- (四)原告自得依相關勞動法令提起本件訴訟等語，求為判決：(一)被告應給付各原告如附表「請求金額」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之

01 利息。(二)被告應提繳如附表「勞退應補提繳金額」欄所示金
02 額至各原告在勞保局之勞退專戶。並均陳明願供擔保請准宣
03 告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)曾惠姿於108年8月1日到職，約定薪資為3萬元，於109年7月
06 接任行政主管，因此調整為5萬4,000元（含加班）、吳子堯
07 於109年9月1日到職，約定薪資為3萬3,000元、張以理於110
08 年8月16日到職，約定薪資為3萬元、邱蕙樺於110年8月16日
09 到職，約定薪資為2萬8,000元。又曾惠姿及吳子堯於離職時
10 均有簽立系爭切結書，並記載「各項應給付之工資、加班
11 費、應休未休假及各項經常及非經常性給付（包括但有限退
12 休金、投保差額補償及其他獎金紅利等）均已結清，…，同
13 時放棄提起民刑事訴訟及行政檢舉之權利」等內容，而台師
14 大補習班與常春藤補習班均係被告所獨資設立，兩家補習班
15 之事務均係共同籌畫，僅地點有異，甚至寒暑假課程或疫情
16 期間均係在同一地點上課，且行政上亦互相支援，兩家補習
17 班之工作原告都要負責處理，其中曾惠姿、吳子堯及邱蕙樺
18 係至常春藤補習班打卡簽到，張以理則至台師大補習班打卡
19 簽到，顯見兩家補習班係同一主體。是以，曾惠姿及吳子堯
20 雖係與台師大補習班簽立系爭切結書，惟兩家補習班既屬同
21 一主體，已如前述，曾惠姿及吳子堯自不得再向被告為任何
22 請求。

23 (二)對於各原告請求給付之項目及金額，表示意見如下：

24 1.積欠工資部分：

25 員工投保防疫險以轉嫁風險，為員工與被告約定以另外方式
26 給付薪資，且亦符合勞基法第22條第2項之規定。被告於111
27 年4月14日投保，111年5月12日以現金方式發放932元保險費
28 給員工，吳子堯及張以理係於111年6月染疫，曾惠姿則係於
29 112年4月染疫，倘員工不認同此約定，有足夠時間提出，而
30 非係等事情發生後再來檢舉及提起訴訟。

31 2.延長工時工資部分：

01 ①常春藤補習班並無加班制度，亦沒有給付加班費，被告從未
02 要求原告需留下來加班。而常春藤補習班雖無加班制度，但
03 設有加班補休制度，亦即倘需要員工加班，會給予補休，且
04 事先講好補休時數，原告均具一定之年資，且都有補休過，
05 因此對於平日無加班要求皆已知悉，況員工留晚通常有兩種
06 情形，第一種係留下來處理私事，另一種係留下來加班，但
07 留下來加班，雇主及員工皆認知不會有加班費，員工先自己
08 加班，然後也沒向雇主要求加班費，最後竟提告請求給付加
09 班費，實在令被告無法接受。

10 ②又補習班主要授課對象為國小生，因此難有統一休息時間，
11 故而員工可自行安排休息時間，員工們外出皆非常自由，曾
12 惠姿擔任行政主管後，寒暑假班表皆為其排定，應非常清楚
13 此規則。甚且，110年1月12日新北勞檢處進行法遵循訪視，
14 曾惠姿及吳子堯當時皆在職，吳子堯清楚中間有休息時間並
15 且簽名回傳勞檢處，而曾惠姿因其薪資已含加班費，因此未
16 回傳簽名；另由張以理及邱蕙樺之聘僱契約書，可知其工資
17 亦已包含期中考前衝刺以及聖誕節、萬聖節活動之支援。

18 3.補提繳勞工退休金部分：

19 各原告於到職當時皆足額投保，其後或係因加薪，或係應投
20 保項目認知錯誤，經勞保局指正應於每年2月及8月調整投保
21 級距，被告業已因此行政疏失接受罰鍰及補繳等措施。又關
22 於各原告各月份實發薪資部分，並無意見，至於差額部分，
23 倘勞保局有給繳費單予被告，被告都有去繳納。

24 (三)答辯聲明：原告之訴駁回。

25 貳、反訴部分：

26 一、反訴原告主張：緣曾惠姿、吳子堯於離職時已簽立系爭切結
27 書，並載明放棄提起民刑事訴訟及行政檢舉之權利，惟事後
28 竟仍提起訴訟及檢舉，反訴原告因而遭裁罰16萬7,296元，
29 其二人既違反系爭切結書之約定，反訴原告自得請求其二人
30 各賠償8萬3,648元等語，求為判決：反訴被告各應給付反訴
31 原告8萬3,648元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日

01 止，按年息百分之5計算之利息。

02 二、反訴被告則以：反訴被告提起之本訴，其請求對象為常春藤
03 補習班，然系爭切結書之對象實為台師大補習班，兩者單位
04 並不相同，則反訴原告執系爭切結書主張反訴被告不得再向
05 反訴原告為任何請求，難謂有據。況承前所述，反訴被告係
06 遭反訴原告脅迫、擔憂人身安全之情況下始簽立系爭切結
07 書，自得依民法第92條規定撤銷簽立系爭切結書之意思表
08 示，自不受系爭切結書之拘束。況反訴原告既有違反相關勞動
09 法令之情事，則反訴被告自得依法提起訴訟以維自身權益，
10 此舉難謂有何侵害反訴原告之權利，甚且，反訴原告係因違
11 反勞動法令而遭裁罰，而非因反訴被告有何違反系爭切結書
12 所致，且反訴原告違反勞動法令亦與反訴被告無關，反訴被
13 告既未虛構事實而濫行申訴，則難認反訴被告對已被裁罰之
14 案件提起本訴，係不法侵害反訴原告名譽權、財產權等。從
15 而，反訴原告既未能舉證證明其所受裁罰16萬7,296元係由
16 反訴被告所造成，則其提出本件反訴，顯屬無稽，要無可採
17 等語，資為抗辯，併為答辯聲明：反訴原告之訴駁回。

18 參、法院之判斷：

19 一、本訴部分：

20 (一)曾惠姿、吳子堯請求部分：

21 1.按獨資設立之私立短期補習班，雖依行政法規而得以登記之
22 事業名稱對外營業，惟該獨資補習班本身並非法人，且民法
23 及相關行政法規亦未賦予獨立之法律人格，無權利能力，無
24 從享受權利負擔義務，但因係獨資自屬個人之事業，其負責
25 人以獨資之補習班名義所為法律上之一切行為，均為該負責
26 人之行為，負責人本身即為權利義務之主體。而私立短期補
27 習班係適用勞基法之事業單位，惟既非法人，不具法律上之
28 獨立人格，僱用勞工所生之權利義務關係，當由其負責人承
29 擔最終責任。如二事業單位均係同一自然人所獨資經營，並
30 由該自然人擔任負責人。則該自然人因符合勞基法第2條第2
31 款所稱「僱用勞工之事業主」與「事業經營之負責人」等雇

主定義，可認二事業單位間之構成關係為具有「實體同一性」之同一雇主。查常春藤補習班係111年8月23日立案，為負責人陳泰華獨資設立，所在地為新北市○○區○○○街00號1樓；台師大補習班係108年7月29日立案，亦為負責人陳泰華獨資設立，所在地為新北市○○區○○路0段000巷00號（見本院卷第247至249頁、403頁）。是以，常春藤補習班及台師大補習班雖係屬二事業單位，然既均係由被告陳泰華獨資經營，對外所為法律上一切行為之權利義務主體即均為陳泰華，且依原告所述，除在常春藤補習班提供勞務外，亦均有受被告陳泰華之指示至台師大補習班提供勞務，益見二補習班確實均由被告陳泰華實質支配及管理，足認二補習班為具有「實體同一性」之同一雇主。又曾惠姿、吳子堯於112年6月30日自願離職，並分別於112年6月30日、112年6月19日簽立系爭切結書出具予被告，渠二人雖主張系爭切結書之對象為台師大補習班，與被告屬不同權利主體云云。然揆諸前揭說明，二補習班屬「實體同一性」之同一雇主，所為法律上一切行為之法律效果均歸於陳泰華，是渠二人前開主張，自不足採。

2. 復按契約之成立，除法律有特別規定或當事人有特別約定外，以該契約當事人雙方之意思表示趨於一致為已足，此項意思表示無論其為明示或默示均無不可。又契約經合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異。次按勞基法關於工資、加班費、退休金之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步成立和解。經查，曾惠姿、吳子堯於112年6月30日自願離職，兩造間勞動契約因而終止，則依兩造間勞動契約及勞基法規定之工資、加班費、退休金等請求權均已成為獨立之債權，曾惠姿、吳子堯

01 在離職時出具予被告之系爭切結書，表明：「…三、本件確
02 認自簽訂本切結書之日起，與原服務單位之各項應給付之工
03 資、加班費、應休未休假及各項經常及非經常性給付（包括
04 但不限退休金、投保差額補償及其他獎金紅利等）均已結
05 清，日後不得再以任何形式或委託任何人，以任何名目請求
06 給付。並不得再向本公司或其負責人主張勞動法令或任何法
07 律上之請求權，同時放棄提起民刑事訴訟及行政檢舉之權
08 利。」之意思表示（見本院卷第285頁、第287頁），既係於
09 離職時所為，足見並非事先拋棄權利，且已明確表示除確認
10 與被告間之各項應給付之工資、加班費、應休未休假及各項
11 經常及非經常性給付（包括但不限退休金、投保差額補償及
12 其他獎金紅利等）均已結清外，並同意不再向被告為其他請
13 求，核其性質，應屬曾惠姿、吳子堯對於其等既得權利之處
14 分，依契約自由之原則，此項拋棄之意思表示，並無違反勞
15 基法之規定，自屬有效，揆諸前揭說明，曾惠姿、吳子堯自
16 應各受其出具予被告之系爭切結書之拘束，而不得再行請求
17 被告給付任職期間之薪資差額、延長工時工資及補繳勞工退
18 休金等給付。

- 19 3.復按因被詐欺或被脅迫，而為意思表示者，表意人得撤銷其
20 意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。所謂因被脅迫
21 而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或
22 舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。又當
23 事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被
24 詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年度上字
25 第2012號判決意旨參照）。查曾惠姿、吳子堯雖主張被告曾
26 有在員工會議中情緒失控之情形，懼怕繼續與被告爭執溝
27 通，將造成被告情緒或行為失控，無奈於被告多次語氣強烈
28 要求下，被迫簽署系爭離職切結書，以求能安全離去云云。
29 惟依曾惠姿、吳子堯所述，均屬其二人自行臆測被告之情緒
30 或行為反應，曾惠姿、吳子堯既未舉證證明被告有何以不法
31 危害之言語或舉動加諸於渠二人，非受被告脅迫不至於簽署

01 系爭離職切結書等事實，是曾惠姿、吳子堯前開主張，自難
02 憑採。從而，曾惠姿、吳子堯主張系爭切結書所為意思表示
03 得為撤銷，核無足採。

04 4.綜上，曾惠姿、吳子堯應各受其出具之系爭切結書之拘束，
05 而不得再行請求被告給付任職期間之各項給付。故曾惠姿請
06 求被告給付積欠工資及延長工時工資共計47萬3,563元，並
07 提繳勞工退休金2萬9,259元；暨吳子堯請求被告給付積欠工
08 資及延長工時工資共計20萬0,706元，並提繳勞工退休金6,9
09 60元，均屬無據，不應准許。

10 (二)張以理、邱蕙樺請求部分：

11 1.積欠工資部分：

12 張以理主張其於111年6月確診新冠肺炎而獲保險理賠5萬
13 元，被告以此充作111年6月份薪資，而未給付該月份薪資，
14 爰請求被告給付111年6月份薪資3萬2,533元等語。被告則以
15 前揭情詞置辯。查兩造固不爭執被告有於通訊軟體LINE群組
16 對話中要求原告投保防疫險，而由其支付保險費，並陳稱：
17 「理賠金額將會優先代償當月的薪水，超過一個月以上的部
18 分就是我給各位的福利」等情，然系爭防疫險乃屬人身保
19 險，被告既非要保人，更非被保險人，縱係由被告支付保險
20 費，亦難認被告為系爭保險理賠金之權利人，且按保險制度
21 旨在保護被保險人，非為減輕損害事故中之雇主責任，是
22 以，被告自不得以非屬其所有之保險理賠金債權，抵銷其對
23 受僱勞工應付之薪資債務。又張以理之111年6月份薪資為3
24 萬3,700元，有薪資單在卷可查（見本院卷第47頁），惟其中
25 應扣除勞保自負額697元及健保自負額470元共計1,167元，
26 而張以理既未舉證證明被告有另行向其收取上開勞、健保自
27 負額費用或此部分應由被告負擔之證明，堪認張以理得請求
28 之111年6月份薪資應為實發金額32,533元。從而，張以理請
29 求被告應給付111年6月份薪資3萬2,533元，洵屬有據，應予
30 准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

31 2.延長工時工資部分：

01 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
02 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工作時間
03 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇
04 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內
05 者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又3分之1以上；
06 工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給
07 一又3分之2以上。勞基法第24條第1項第1款、第2款及第2項
08 定有明文。復按勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤
09 紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契
10 約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項
11 及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤
12 紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞動事件法第
13 38條規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該
14 時間內經雇主同意而執行職務等語，參諸其立法理由，係
15 謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置
16 義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工
17 與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工
18 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇
19 主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行
20 於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦
21 得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證
22 據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求
23 勞工與雇主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀
24 錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞
25 務，然雇主就員工加班乙事已預先以勞動契約或工作規則加
26 以規範，若勞工獲推定出勤之時間與勞動契約或工作規則不
27 符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

28 (2)查張以理、邱蕙樺之出勤紀錄，業據渠二人提出個人出勤表
29 可參（見本院卷第115至133頁、第137至155頁），依渠二人
30 出勤表內記載之出勤時間，自得推定渠二人於該等出勤時間
31 內均係經雇主同意而執行職務。至被告雖抗辯常春藤補習班

並無加班制度，其從未要求需留下加班，倘需加班，會給予補休，且張以理、邱蕙樺之工資已包含期中考前衝刺及聖誕節、萬聖節之活動支援云云。然查，被告並未提出任何工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，而縱無制定加班制度，惟法律既有明確規範，自應依循相關規定核給加班費，且觀諸被告與張以理、邱蕙樺簽訂之勞動契約關於工作時間雖約定：「固定需支援之義務活動：新生報到、萬聖節、聖誕節。」，然並未見任何關於加班補休之約定（見本院卷第295至300頁、第305至308頁），且亦難以此推認倘有延長工時之必要，毋庸另行給付延長工時工資，是被告前開所辯尚不足採。又被告對於張以理、邱蕙樺依據個人出勤表所計算如附表1-3、1-4所示各月份延長工時時數及各月份薪資，均未加以爭執。從而，張以理請求被告給付延長工時工資5萬6,948元，暨邱蕙樺請求被告給付延長工時工資5萬1,145元，亦均屬有據，應予准許。

3.補提繳勞工退休金差額部分：

- (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。次按「勞工之工資如在當年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日起生效」，勞工退休金條例第15條第2項定有明文。然勞工每月工資如不固定者，或新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，依勞工退休金條例施行細則第15條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準，即按應申報調整期限前3個月平均薪資來認定調整生效月份之投保薪資，即以5、6、7月或11、12月及次年1月平均薪資核算9月起或次年3月起之投保薪資；後者暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。又勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞工退休金條例施行細則第22條第1項亦有明定。

(2)茲就張以理、邱蕙樺得否請求被告補提繳勞工退休金差額，暨金額若干，分述如下：

①張以理部分：

查張以理於110年8月16日到職，於112年3月17日離職。茲依附表1-3所載，張以理乃請求被告應補提繳自111年11月1日起至112年2月28日止之勞工退休金差額計720元【計算式： $(1,998 - 1,818) \times 4 = 720$ 】。經核被告自110年8月起以常春藤補習班為張以理提繳勞工退休金，嗣於111年10月25日停止提繳，自111年10月26日起改以台師大補習班為張以理提繳勞工退休金（見本院卷第220頁），然張以理因每月薪資不固定，自111年9月1日起係由常春藤補習班以最近3個月平均薪資調整月提繳工資為3萬3,300元，每月提繳1,998元，且應持續提繳至次年3月1日起始需再為調整，然被告於111年10月25日停止提繳，並自111年10月26日轉換張以理投保單位為台師大補習班，並逕以同一工作等級勞工工資以月提繳工資3萬0,300元投保，每月提繳1,818元，致提繳金額有所短少。從而，張以理請求被告應補提繳勞工退休金720元，洵屬有據，應予准許。

②邱蕙樺部分：

查邱蕙樺於110年8月16日到職，於112年2月28日離職。茲依附表1-4所載，邱蕙樺乃請求被告應補提繳自111年10月1日起至112年1月31日止之勞工退休金差額計513元【計算式： $(1,818 - 1,515 - 276) + (1,818 - 1,656) \times 3 = 513$ 】。經核被告自110年8月起以常春藤補習班為邱蕙樺提繳勞工退休金，嗣於111年10月25日停止提繳，自111年10月26日起改以台師大補習班為邱蕙樺提繳勞工退休金（見本院卷第235頁），然邱蕙樺因每月薪資不固定，自111年9月1日起係由常春藤補習班以最近3個月平均薪資調整月提繳工資為3萬0,300元，每月提繳1,818元，且應持續提繳至次年3月1日起始需再為調整，然被告於111年10月25日停止提繳，並自111年10月26日轉換邱蕙樺投保單位為台師大補習班，逕以同一工作等級勞工工資以月提繳工資2萬7,600元投保，每月提繳1,656元，致提繳金額有所短少。從而，邱蕙樺請求被告應補提繳勞工退休金513元，洵屬有據，應予准許。

(三)綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求被告給付張以理8萬9,481元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金720元至張以理在勞保局設立之勞退專戶；暨請求被告給付邱蕙樺5萬1,145元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金513元至邱蕙樺在勞保局設立之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則均為無理由，應予駁回。

(四)又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1項至第2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

01 二、反訴部分：

02 反訴原告主張曾惠姿、吳子堯於離職時已簽立系爭切結書，
03 事後竟仍提起訴訟及檢舉，反訴原告因而遭裁罰16萬7,296
04 元，其二人既違反系爭切結書之約定，爰請求各賠償反訴原
05 告8萬3,648元等語。反訴被告則以前揭情詞置辯。經查，曾
06 惠姿、吳子堯於離職時確實有簽立系爭切結書，並載有：
07 「…日後不得再以任何形式或委託任何人，以任何名目請求
08 給付。並不得再向本公司或其負責人主張勞動法令或任何法
09 律上之請求權，同時放棄提起民刑事訴訟及行政檢舉之權
10 利。」等內容，為兩造所不爭，而渠二人主張系爭切結書所
11 為意思表示得為撤銷，核無足採，且系爭切結書對於反訴原
12 告與曾惠姿、吳子堯間均發生拘束力，業經本院認定如前。
13 又查，反訴原告因未覈實申報吳子堯等4人之投保薪資（常
14 春藤補習班），經勞動部於112年10月18日以勞局費字第1120
15 181590號裁處書裁處罰鍰10萬2,296元；另因違反勞基法第2
16 4條規定，經新北市政府於112年11月23日以新北府勞檢字第
17 1124687393號勞動基準法裁處書裁處罰鍰1萬元；復因未按
18 規定申報調整吳子堯等4人勞工退休金月提繳工資，經勞動
19 部勞工保險局於112年10月18日以保退三字第11260172441號
20 裁處書裁處罰鍰5,000元；再因未覈實申報吳子堯等4人之投
21 保薪資（台師大補習班），經勞動部於113年3月26日以勞局
22 費字第11301804340號裁處書裁處罰鍰2萬元；又因違反勞動
23 檢查法第15條第2項規定，經新北市政府於113年3月18日以
24 新北府勞檢字第1134637385號勞動基準法裁處書裁處罰鍰3
25 萬元，有上開裁處書在卷可稽（見本院卷第587至595頁），據
26 上計算，堪認被告遭科處罰鍰金額共計16萬7,296元。然綜
27 上觀之，反訴被告縱使違反系爭切結書之約定而提出行政檢
28 舉，倘被告並無違規事實，並不必然即會發生被告遭行政機
29 關裁處罰鍰之結果，是尚難認裁處罰鍰部分係屬反訴被告違
30 約行為所生之損害。從而，反訴原告依據系爭切結書之約
31 定，請求曾惠姿、吳子堯各給付反訴原告8萬3,648元，及均

自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。

三、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 10 日
勞動法庭 法 官 王士珮

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 114 年 3 月 10 日
書記官 李依芳

附表：原告請求被告給付之項目及數額					
原告	到職日	積欠工資 (A)	延長工時工資 (B)	請求金額 (A) + (B)	勞退應補提繳 金額
	離職日				
	職稱				
	每月薪資				
曾惠姿	108年8月1日	50,000元	423,563元 (計算式詳附表1-1)	473,563元	29,259元 (計算式詳附表1-1)
	112年6月30日				
	行政主管				
	55,000元				
吳子堯	109年9月1日	39,280元	161,426元 (計算式詳附表1-2)	200,706元	6,960元 (計算式詳附表1-2)
	112年6月30日				
	安親老師				
	39,000元				
張以理	110年8月16日	33,700元	59,682元 (計算式詳附表1-3)	93,382元	720元 (計算式詳附表1-3)
	112年3月17日				
	安親老師				
	33,000元				
邱蕙樺	110年8月16日	—	51,145元 (計算式詳附表1-4)	51,145元	513元 (計算式詳附表1-4)
	112年2月28日				
	行政櫃台				
	28,000元				