

01 臺灣彰化地方法院民事判決 108年度重勞訴字第2號

02 原 告 曾秋滢

03 0000000000000000

04 許翠黛

05 溫玉珠

06 林英美

07 顧碧枝

08 張玲凌

09 陳彗玲

10 莊麗紅

11 0000000000000000

12 周錦湘

13 共 同

14 訴訟代理人 張詠善律師

15 林倍志律師

16 被 告 新頻道有線電視股份有限公司

17 0000000000000000

18 法定代理人 王鴻紳

19 訴訟代理人 王昭華

20 林咏芬律師

21 上列當事人間請求提撥勞工退休金等事件，本院於民國110年2月
22 4日言詞辯論終結，判決如下：

23 主 文

24 被告應給付原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○、辛○○、戊
25 ○○○、甲○○各如附表三欄位A所示金額，及自各利息起算日起
26 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

27 被告應提撥如附表三欄位D所示金額，至原告開設於勞動部勞工
28 保險局之勞工退休金個人專戶。

29 被告應發給原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○、辛○○、戊
30 ○○○、甲○○非自願離職證明書。

31 原告其餘之訴駁回。

01 訴訟費用由被告按附表四所示比例負擔，餘由原告各自負擔。
02 本判決第一至二項得假執行：被告以附表四所示金額預供擔保，
03 或將上開金額提存後，得免為假執行。
04 原告其餘假執行之聲請駁回。

05 事實及理由

06 壹、程序事項：

07 一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但因情事變
08 更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第
09 255條第1項第2款定有明文。本件原告依兩造間勞動契約，
10 起訴請求被告給付勞工保險及全民健康保險（下合稱勞健保）
11 費用，及提撥勞工退休金（下稱勞退金）差額，嗣主張
12 被告於本件起訴後，違法不當減少原告之工作，而於民國10
13 9年2月20日具狀依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項
14 第5款規定，向被告為終止勞動契約之意思表示，並追加請
15 求被告給付短少工資、資遣費及開立非自願離職證明書（見
16 本院卷二第161、165至169頁）。核其所為追加請求，係因
17 原告終止兩造間勞動契約之情事變更所致，依上開規定，應
18 予准許。

19 二、對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事
20 務所或主營業所所在地之法院管轄；因契約涉訟者，如經當
21 事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟
22 法第2條第2項、第12條分別定有明文。又勞動事件以勞工為
23 原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或
24 原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段亦
25 有明文。依同法第51條第3項規定：「本法施行前已繫屬尚
26 未終結之勞動事件，依繫屬時之法律或第6條第1項規定，定
27 法院之管轄。」。查勞動事件法於109年1月1日施行，本件
28 原告於108年4月3日勞動事件法施行前提起本訴訟，主張其
29 等受僱於被告，本於兩造間勞動契約及勞基法規定，向被告
30 請求自94年7月1日起算之勞健保費用及提撥勞退金差額。而
31 本件被告之主營業所位在本院轄區之彰化縣，且兩造不爭執

原告均在彰化縣執行收費工作，依前揭法條規定，本院自有管轄權。被告抗辯兩造曾簽訂和解協議書（下稱系爭協議書），於第8條約定：「若因本協議書而涉訟者，雙方同意以臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）為第一審管轄法院。」，是兩造業已合意由臺北地院為第一審管轄法院，本院就本件訴訟無管轄權云云，固據提出協議書8紙為憑（見本院卷一第327至342頁）。然觀諸系爭協議書前言、第1條及第5條約定：「緣乙方（即原告，下同）前擔任甲方（即被告，下同）之收費員，茲為甲、乙雙方僱傭關係終止及離職爭議乙節，雙方同意和解，爰經合意約定條件如下：」、「甲方同意於簽訂本協議書給付乙方...，作為乙方就本事件基於各項請求權所可得之補償總額，...。」、「甲、乙雙方茲此確認雙方僱傭關係於94年6月30日業已終止，且所有因僱傭關係而生或與之相關之任何權利及義務均已了結，一方均不得再基於僱傭關係向他方為任何財產上或非財產上之請求。」，可知兩造係就其等於94年6月30日以前發生之僱傭關係及所生權利義務事項達成和解，而簽訂系爭協議書，並不及於該日期以後發生之法律關係。而本件原告係請求被告給付自94年7月1日起，應返還與原告之勞健保保險費及應提撥之勞工退休金差額，非屬系爭協議書約定範圍，是被告執系爭協議書之約定，抗辯兩造定有合意管轄條款，本院就本件訴訟無管轄權云云，即屬無據。

貳、實體事項：

一、原告主張：

- (一)被告係以對客戶收取收視或其他使用費用為營利，原告自84年間起，先後受僱於被告擔任收費員，由被告決定各原告應負責之收費區域與範圍，嗣後每月整理應收費之對象及款項，指示原告負責有線電視頻道、收視、網路費收費工作，是被告顯係以對收視客戶收取收視費用營利，而原告所擔任之收費工作，僅是被告公司經濟組織與生產結構之一部分，係為被告營業之目的而為勞力給付，因受僱於被告被納入公

01 司體制內，具有組織上從屬性自明。除因原告辛○○係於95
02 年6月始到職外，被告並均為其餘原告投保勞健保，惟因94
03 年7月1日勞工退休金條例施行（下稱勞退新制），被告為脫
04 免其身為雇主所應負擔之社會保險暨勞工退休金等法定責
05 任，於94年7月1日前後，基於企業體權威之雇主地位，在未
06 與原告為任何承攬協議下，逕將其事先預定之「定型化契
07 約」，要求原告改為逐年簽訂名為「承攬」之契約書，且分
08 批將原告之勞健保辦理退保，要求原告至被告安排之職業工
09 會自行投保，並於96年4月12日與原告簽訂系爭協議書，稱
10 已了結兩造於94年6月30日以前之僱傭關係。

11 (二)然原告須配合執行被告指定之收費區域，除經主管同意，否
12 則不得拒絕承接被告指派之工作，且每月需依被告指示於特
13 定時間參加收費員會議，並不時參加法令教育訓練與個資法
14 考試，如有未請假逕自不到者，被告會施以罰款處分。收費
15 員因未按時回單，亦將受有遭減單之懲戒處分。被告並頒布
16 有收費人員管理辦法，用以規範包含原告在內之收費員，可
17 知原告所擔任之收費員工作，確受被告管理，是原告就其人
18 格上、經濟上地位而言，顯均從屬於被告，要與承攬關係下
19 不受定作人指揮監督之情，迥然有別。於兩造簽定承攬契約
20 書前後，原告在外工作內容與方式、薪資計算、在內服膺於
21 被告公司所有內規與規範、同隸屬於公司組織編制之部門下
22 提供勞務等所有勞動情況，均不曾變更，兩造間從屬性（詳
23 下述）持續存在不受影響，自不得僅因兩造簽訂承攬契約之
24 形式，而認兩造間法律關係即轉變為承攬關係。又原告辛○
25 ○雖係95年6月始到職，然亦受雇被告擔任收費人員，與其
26 他原告無異，被告自無可能將原告辛○○獨摒除於其餘原告
27 外，而特別給予不同工作內容、方式、薪資計算或工作環
28 境，故原告辛○○與被告間法律關係，應與其他原告為相同
29 認定。

30 (三)原告於108年1月2日向彰化縣政府申請勞資爭議調解，請求
31 被告給付勞健保費及提撥勞工退休金，然調解未成立，於同

01 月8日向勞動部勞工保險局檢舉申訴，並於同年4月3日提起
02 本件訴訟以為救濟後，被告竟為報復仍在職受僱之原告壬○○
03 ○、己○○、癸○○、寅○○、辛○○、戊○○、甲○○等
04 7人（下稱原告壬○○等7人，原告丙○○、丁○○已於108
05 年初離職），自108年1月起明顯減少指派案件，之後雖有短
06 暫調整，然隨即又減少，至108年6月幾乎無提供工作，幾近
07 處於停工狀態，致原告壬○○等7人之薪資驟減至數千元甚
08 至數百元，不但低於法定基本工資，且顯已低於其常態工作
09 情形之薪資。又被告係以其事先所擬定之承攬契約書第4
10 條，按原告所代收比率及回收金額計算給付報酬，可認原告
11 為被告按件計酬之勞工，被告不供給原告充分工作，以減少
12 薪資，爰依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造勞動契
13 約，並請求下述給付：

14 1. 勞健保費用及應提繳勞退金差額：

15 兩造為勞動契約關係，被告應依勞工保險條例（下稱勞保條
16 例）第6條第1項規定，繼續為原告辦理參加勞工保險，竟於
17 94年7月1日起即未為原告投保勞保，且未依全民健康保險法
18 （下稱全民健保法）投保健保，亦未依勞工退休金條例（下
19 稱勞退條例）按月提繳6%勞工退休金，原告自94年7月1日
20 起為被告公司墊付雇主應繳納之勞健保保險費，而受有如附
21 表一欄位D（詳見附表一-1）所示損害，爰依勞保條例第72
22 條第2項後段、全民健保法第84條第3項、勞退條例第31條第
23 1項等規定，請求被告返還如附表一欄位D1所示之勞健保費
24 用及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
25 計算之利息，且被告應提繳如附表一欄位D所示勞退金差
26 額。

27 2. 短少給付之工資：

28 被告自108年1月間原告提出檢舉申訴後，即明顯減少指派案
29 件，至108年6月幾乎無提供工作，被告受領勞務遲延，仍應
30 依民法第487條前段規定，給付報酬與原告壬○○等7人。於
31 計算平均工資時，應將異常之108年1月以後期間排除外，而

自107年12月往前推計6個月計算，以符公平。而依其等自107年7月至同年12月領取薪資，就未滿當時基本工資22,000元部分應以22,000元計算，依此，原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○、辛○○、戊○○、甲○○之「應得工資總額」分別為134,132元、143,630元、240,758元、164,491元、263,199元、147,785元、134,959元，依勞基法第2條第4款規定計算其等之平均工資應分別為22,355元、23,938元、40,126元、27,415元、43,867元、24,631元、22,493元，故請求被告給付如附表一欄位B所示自108年1月1日至109年2月20日期間短少給付之工資。再者，依勞基法施行細則第9條規定，依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。原告壬○○等7人於109年2月20日合法終止勞動契約，故一併請求自終止勞動契約之翌日即109年2月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3. 資遣費：

原告壬○○等7人自84年間起陸續受僱於被告（其中原告寅○○、戊○○、周湘錦欠缺勞工保險投保資料，故比照原告壬○○之年資計算），至109年2月20日合法終止勞動契約時止，依勞基法第14條第4項準用第17條、勞基法第14條第4項、勞退條例第12條第1項規定，復依上開原告壬○○等7人之月平均工資計算，其等得請求如附表一欄位C所示資遣費（詳如附表一-2所示）。再者，依勞基法第17條第1項及勞退條例第12條第1項計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給，為各該同條第2項所規定，故請求自原告壬○○等7人於109年2月20日合法終止勞動契約後30日之翌日（即109年3月22日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4. 非自願離職證明書：

原告壬○○等7人依勞基法第14條規定終止勞動契約，核屬非自願離職，爰依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定，得請求被告發給非自願離職證明書。

（四）綜上，原告得請求之金額合計如附表一欄位A所示，並聲

01 明：①被告應給付原告各如附表一欄位A所示之金額，及其
02 中附表一欄位B所示金額，均自109年2月21日起至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息；附表一欄位C所示之金額，
04 均自109年3月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息；附表一欄位D所示金額，均自起訴狀繕本送達翌日起至
06 清償日止，按週年利率5%計算之利息。②被告應補提撥如
07 附表一欄位E所示金額，至各原告設於勞動部勞工保險局之
08 勞工退休金個人專戶。③被告應發給原告壬○○等7人非自
09 願離職證明書。④願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)兩造自94年7月1日起開始簽署承攬契約（其中寅○○於97至
12 98年間、戊○○於97年至101年5月間，因無意願承攬被告之
13 收費業務，故中斷承攬業務），委託原告辦理被告所營有線
14 電視視訊服務收費（含欠款之催收）之業務，契約期限為1
15 年，到期前被告會依次年度委外需求，決定是否繼續發包該
16 項業務。原告僅須每月依被告所指示之時間及方式領取收費
17 單，並依收費單上所載用戶應收款項、收款處所等指示向用
18 戶收款，並依被告所規定時間內將已收款項、收費單存根聯
19 併同未收之收費單繳回被告稽查人員審核確認即可，並無固
20 定之上下班時間，亦無須打卡，原告得自由決定執行收費工
21 作之時間及方式，被告對此並無指揮監督。且收費員無業績
22 要求，請假亦不受被告管制，亦未禁止收費員同時從事其他
23 工作或業務。在報酬給付上，依承攬契約所約定之報酬給付
24 模式，原告並無任何保障底薪，其等所得領取之報酬，係依
25 照系爭承攬契約附件之「收費員佣金發放標準」所定佣金級
26 距乘以回收金額所計算出之佣金數額。被告並未對收費員要
27 求必須達成一定回收績效，收費員代收率及回收率之高低僅
28 會牽涉其個人佣金計算之適用級距，被告亦不會因個別收費
29 員收費績效低而採取任何懲處措施。此等勞務提供模式與僱
30 傭關係有明顯區別，而較符合承攬之定義。依大法官釋字第
31 740號理由書所揭櫫之標準，可認原告等收費員與被告間之

01 從屬性程度並不高，實難認兩造間屬勞動契約關係。被告於
02 94年6月30日以前為原告（除原告辛○○外）投保勞健保並
03 支付保險費，僅屬當時兩造間所約定之福利事項，無法據以
04 認定當時兩造間屬僱傭關係，更無法進一步推論兩造於94年
05 7月1日以後成立僱傭關係。

06 (二)兩造間不具有下列從屬性之理由如下：

07 1. 無人格從屬性：

08 (1)原告所提「收費員管理辦法」，被告公司內部查無任何該管
09 理辦法之訂定或發布紀錄，且該管理辦法中並未出現被告公
10 司名稱，故被告否認其為被告之文件。縱認為被告於91年訂
11 定，已不適用於94年間簽署承攬契約之原告。而被告現在雖
12 有依照勞基法訂立「工作規則」及「出勤暨請假管理辦法」，
13 然只適用於正式僱傭員工，並不適用於收費員。

14 (2)有關每月領單時間及每月清單一次之要求，係明定於承攬契
15 約之附件「收費員佣金發放標準」中「領單及結單時程」之
16 規定。至於每週至少回單二次之要求，於94年間原本有定於
17 承攬契約當中，惟其後被告已將此項規定自承攬契約中刪
18 除，實際上僅透過口頭督促收費員如有收到費用，應盡量至
19 少每週繳回單據一次。收費員若未依規定每週回單，被告亦
20 無相關懲處。實則，被告於承攬契約中要求收費員必須每月
21 清單（結算佣金及未收單）、每週回單（繳回收費單存根
22 聯）之目的，除為配合被告公司內部會計作帳外，亦在於避
23 免收費員於收受客戶所交付之費用後未即時繳回被告公司，
24 身上累積大量現金所衍生之侵占風險。另收費員向客戶收取
25 費用後若未即時回報被告，亦可能發生被告誤以為客戶繳費
26 逾期過久而重複開立收費單甚至將客戶之第四台或寬頻斷訊
27 之情形。

28 (3)原告所稱每月需開會一次，事實上僅是被告公司收費部門主
29 管利用每個月固定一次之發單時間（發包收費工作），在收
30 費員完成領單後之短暫時間內，透過會議形式，向承攬收費
31 員詢問執行收費工作時所遇到之狀況，或者向收費員宣導一

些注意事項，俾使收費員在執行收費工作上能順利而避免損害被告公司商譽或與顧客產生衝突，此應屬被告基於承攬關係下定作人之地位對承攬人執行工作上之指示行為，除此之外被告從未要求收費員需參加任何其他例行會議。又因被告基於跟客戶間之各項服務契約關係（第四台、寬頻、機上盒等）必須蒐集、處理、保有及利用各該客戶之個人資料（包含姓名、電話、地址、電子郵件、選購服務方案…等），為符合個人資料保護法（下稱個資法）第19條第1項第2款、第27條第1項及個資法施行細則第12條第2項第6、7款等規定，對於個人資料之蒐集、處理及保有均必須採取「適當安全措施」，以防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，進行資料安全管理、人員管理及認知宣導及教育訓練。除於系爭承攬契約第7條中明定，收費員應遵守個資法規定及相關法律責任外，亦會對收費員舉行個資法相關教育訓練及宣導，並透過簡單考試以確認收費員對個資法之認知，並未對未參加個資法教育訓練之收費員進行懲處。

(4)被告在發包收費業務時所作之區域分配規劃，如收費員如果認為其受發包之收費區域在執行上不便時，亦得自主決定不要去收費，其結果僅反應在收費員該月份之佣金計算而已，被告實無法強制收費員一定要去收費，可見原告對於被告所分派之工作，實際上完全依其意願決定接受或拒絕，被告對原告毫無指揮監督之權限，與一般僱傭關係之情況相去甚遠。

(5)收費員於履行收費相關工作時可使用代理人，無須全然親自提供勞務，收費員與被告間不存在人格從屬性。且被告製發識別證或名片，提供與收費員於執行收費工作時配戴，其主要目的在於對消費者表示該名收費員係受被告委託，為有權代理被告向消費者收受費用之人，且收費員若未配戴此等證件，消費者亦可能質疑其身份而使收費工作難以進行。

2. 無組織從屬性：

被告所分配予收費員之收費區域及收費對象並無重複，每位

收費員對於被告而言均為各自平行、相互獨立之承攬人，而收費員對其所負責之收費區域、收費戶亦均能自己獨立完成收費作業，而無須透過與其他收費員之分工，不符合勞動部108年11月19日所訂定「勞動契約認定指導原則」中對組織從屬性之判斷依據為「勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作」之內容。至於被告每年於農曆年前所發給收費員之2,000元年節獎金，亦僅是被告公司為感謝收費員執行收費工作之辛勞，在佣金之外額外給與之紅包，此與被告對正式員工所發放之年終獎金，不論在計算方式或發放條件上，均大不相同，可見被告從未將收費員當作正式員工一樣對待，亦從未將收費員納入組織編制。

3. 缺乏經濟從屬性：

收費員並無底薪、所能領取之報酬全依執行收費成果（代收率、回收金額）計算，如未跟客戶收到款項即無報酬，顯示收費員於執行收費工作時係由自己承擔業務風險，而與被告間缺乏經濟從屬性。

（三）被告對收費員之派單量並無法控制，端視客戶自動繳費狀況及繳費週期決定，自94年間納入多元繳費管道後（包括便利商店代收、信用卡、銀行及郵局帳戶扣款、line pay等繳費方式），派單量更不斷減少。被告自108年4月開始全面實施電話催收制度（以下稱電催新制），且於108年3月22日即舉辦說明會，向全體收費員佈達收費制度轉型事宜及報酬計算。亦自108年4月起，對於收到繳費通知而逾期未繳費之用戶，先由收費員改任電催員，以電話提醒方式進行催收，而不再派發人工收費單由收費員到府收費。少數至月底仍無法以電話聯絡上之客戶，或表示希望由收費員前往收費者，才由電催員協助到府收款，或由電催員將代收單投入客戶信箱或家中，仍由客戶自行持單去超商繳費。電催新制報酬係依照轄區當期維護單數之回收率及維護戶數計算佣金，催收期間為當月1日至次月5日，以次月5日之回收率為主要計佣標

準，輔以當月10日、20日、30日3個管控點之回收率計算佣金加碼。於電催新制試行初期，考量部分用戶尚未適應，故於108年4月底，被告將經數次電話提醒後仍未繳費之用戶，或者無法以電話聯絡上之用戶，全數印製代收單，由收費員持代收單到府收款，並再次向用戶說明多元繳費及電催新制。對於有上述到府收款情形之收費員，被告加發油資補貼每人1,000元/月，另對於全產品平均代收率達95%以上者，會再加發達成獎金新臺幣（下同）1,000元。如收費員於同年4月有參與電催工作者，視同同意工作方式變更，除原告丙○○、丁○○自108年開始即未與原告簽訂承攬契約，而未參與新制變更外，其餘原告曹秋湘等7人均有到場參與，其等於108年4、5月報酬均以新制計算。被告自108年4月起，對於全體收費員（當時僅餘11名承攬收費員，包括原告曹秋湘等7人及訴外收費員4人）均停止派發人工收費單，改以電催新制計算酬勞。惟於108年5月間得知原告提起本件訴訟後，為避免雙方衝突加深，故自108年6月起才將經電催後仍未繳費之剩餘少量單，繼續派發與原告曹秋湘等7人，且不再要求其等參與電催工作。然基於電催新制實施成效，多數客戶已能在經電話提醒後自動繳費，會需要收費員親自登門收費之客戶數已相當少，故被告能派發給原告壬○○等7人之收費單量才呈現大幅減少，實非故意不供給充分工作，其等主張依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，及以107年12月往前推計6個月之平均工資及基本工資22,000元來計算資遣費、短少工資及請求開立非自願離職證明書，均屬無理。

（四）被告基於承攬關係，雖未替原告等收費員投保勞健保，惟依照承攬契約第8條第5項之規定，原告應自行投保勞健保，並於簽署承攬契約時提出至少半年以上之繳費證明，並保證保險期間不得少於承攬契約期間。原告於承攬期間均有於地方職業工會投保勞健保，原告請求被告賠償之勞健保費金額，係以各該原告之平均薪資所對應之勞、健保費中，應由雇主

負擔金額乘上投保月數後所得金額。惟勞保條例第72條第2項係規定：「投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人」，該規定應適用在「雇主仍有幫員工投保勞保，但雇主未依規定負擔勞保保險費之70%部分（雇主負擔），而轉嫁由員工自行負擔」之情形，與本案情況（即被告完全未幫原告投保，而由原告自行向職業工會投保）有別，亦即本件原告並無「代替被告支付原應由被告負擔之勞保保費」之情況，原告並未受有相當於「雇主應負擔保險費」之損害，故其請求被告賠償該金額，應屬無理。至於原告請求賠償健保費用部分主張，亦有相同誤解，且應扣除被告所給付之系爭協議書和解金，並剔除原告寅○○於97至98年間、原告戊○○於97至101年5月中斷承攬關係期間之費用。

（五）收費員曾一度就雙方間是否為僱傭關係有爭議，雙方最終於96年4月12日達成和解，和解重點即在於：被告透過給付原告一定之補償金額（下稱和解金），並約定除該金額外，原告不得再就該爭議事件或與其相關或因之而生之任何事項，對被告為任何請求，且為免雙方再發生爭議，特別明文確認雙方僱傭關係業於94年6月30日終止，且所有因僱傭關係而生或與之相關之任何權利及義務均已了結，任一方均不得再基於僱傭關係向他方為任何財產上或非財產上之請求。被告係基於對系爭協議書之信賴，相信簽署系爭協議書之收費員未來不會再主張雙方屬僱傭關係，才會決定於和解後仍繼續將收費工作發包與原告，並逐年簽署承攬契約長達12年之久。詎料，原告（除原告辛○○以外，其於95年6月始到職而未簽訂協議書）於此種承攬關係維持長達12年後，竟再次爭執雙方實為僱傭關係而為本案相關請求，其行為除違反系爭協議書第2條、第5條之約定外，其權利行使亦屬違反民法上之誠信原則（禁反言原則、矛盾行為）應不生效果，是原告不得再次主張雙方為僱傭關係，而向被告請求勞健保、資

01 遣費及短少給付之工資，且應依系爭協議書第7條，給付被
02 告如附表二所示按和解金2倍計算之違約金。又違約金之給
03 付與原告請求給付之工資、勞健保差額及資遣費同為金錢給
04 付，爰依民法第334條規定主張抵銷等語置辯，並聲明：①
05 原告之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔
06 保，請准免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)原告辛○○自95年6月1日起，擔任被告公司收費員；其餘原
09 告等8人於94年6月30日以前，即在被告公司擔任收費員，被
10 告並為該8人投保勞健保，並支付保險費。

11 (二)兩造自94年7月1日起，按年簽訂承攬契約書，約定期限為1
12 年。

13 (三)被告自94年7月1日起，即未為原告辛○○以外之原告投保勞
14 健保，亦未提繳勞工退休金；被告自95年6月1日原告辛○○
15 擔任收費員起，未曾為其投保勞健保或提繳勞工退休金。

16 (四)原告無固定上下班時間，亦無須打卡。

17 (五)原告之報酬數額依兩造簽訂之承攬契約書後附之「收費員佣
18 金發放標準」所定標準計算。

19 (六)兩造於96年4月12日簽訂系爭協議書。

20 (七)原告壬○○等7人於109年2月20日向被告為終止兩造間勞動
21 契約之意思表示。（見本院卷二第161頁）

22 (八)原告自94年7月至107年12月（計162月）領取報酬數額如後
23 列：原告壬○○3,878,407元、己○○5,756,103元、癸○○
24 6,001,898元、丙○○4,415,793元、寅○○4,527,597元、
25 丁○○4,167,370元、辛○○7,274,524元、戊○○3,075,58
26 9元、甲○○5,576,041元。（見本院卷三第32至33、304
27 頁）

28 四、兩造爭執事項：

29 (一)兩造間是否成立勞動契約？

30 (二)如肯認，原告主張被告不供給充分工作，依勞基法第14條第
31 1項第5款規定，終止兩造勞動契約，有無理由？

01 (三)如認兩造間勞動契約業經原告合法終止，原告請求下述項目
02 及金額，有無理由：

03 1. 原告依勞保條例第72條第2項後段、全民健保法第84條第3項
04 規定，請求被告返還如附表二欄位D所示勞健保費用，有無
05 理由？

06 2. 原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提撥如附表二
07 欄位E所示勞退金，有無理由？

08 3. 原告曾秋湘等7人請求被告給付如附表二欄位B所示短少工
09 資，是否有據？

10 4. 原告曹秋湘等7人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞基法
11 第14條第1項第5款、第4項規定、勞退條例第12條第1項規
12 定，請求被告給付如附表二欄位C所示資遣費，是否有據？

13 5. 原告曹秋湘等7人依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條
14 規定，請求被告發給非自願離職證明書，是否有據？

15 (四)被告依系爭協議書第2、5、7條約定，請求原告辛○○以外
16 之其餘原告給付如附表二所示違約金，並主張抵銷，有無理
17 由？

18 五、得心證之理由：

19 (一)稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
20 方服勞務，他方給付報酬之契約；而稱承攬者，則謂當事人
21 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
22 報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。
23 可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一
24 定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且
25 受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；而承攬契約
26 之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定
27 之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關
28 係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性
29 質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參
30 照）。次按所謂勞工，指受雇主僱用從事工作，獲致包括工
31 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之工資者而言，勞基法第2條第1款、第3款定有明文。又勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；(2)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；(3)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決意旨參照）。又當事人間權利義務關係，究為僱傭抑或純屬承攬關係，應依當事人所為工作內容之性質是否具備「從屬性」定之，不得僅以所簽訂契約之名義遽為推認。再當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，基惟於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適用。

1. 兩造固不爭執其等自94年7月1日起，按年簽訂載名為承攬之契約書，約定期限為1年。然查，被告以第一類電信事業、有線電視系統經營業，為其營業項目之一，有經濟部商工登記公示資料可參（見本院卷一第417頁），是被告係以提供有線電視、寬頻上網等電信服務，對用戶收取收視、網路或其他使用費用為營利。觀之兩造於94年間簽訂之收視費收取業務承攬契約書（下稱系爭94年契約書）第1條「承攬業務」規定：「甲方所營新頻道有線電視視訊服務費收取業務（含欠款之催收，以下簡稱標的業務）。乙方應配合甲方要求進行除標的業務以外業務之推廣事宜，相關報酬及條件，視個案，由雙方另行協議定之。」、第3條「業務執行」規定：「乙方應依甲方指示時間、地點領取甲方發給之收費單據，並依收費單所載客戶資料及金額，向甲方客戶收取收視費用。乙方應於契約期間，每週二按時將所收取之收視費併

同收費單存根聯繳回甲方核銷。如有遲延時，除乙方已於事前知會甲方，並經甲方同意外，乙方應依當次應繳回金額按每日20%計付懲罰金約金予甲方。」（見本院卷二第279至318頁）。又依兩造於98、99、107年簽訂之承攬契約書契約書第3條「作業方式」均規定：「一、有線電視收費員之收款業務作業流程規定：乙方需依甲方指示時間及方式領取收費單，並依收費單上用戶應收款項、收款處所等指示向用戶收款，並應依甲方規定時間內（例假日除外）將已收款項、收費單存根聯併同未收之收費單繳回甲方稽查人員審查確認。二、其他業務部分，則視個案，依甲方指示執行之。」

（見本院卷二第279至413頁）。可知兩造簽訂上開承攬契約書，係約定於一定期間內，由原告依被告指示之時間、地點及方式領取收費單，向被告指定之用戶及所在地點收取有線電視、網路等使用費用，並於收取費用後轉交與原告，而為勞務之提供，且除收費工作外，原告依約尚需依被告之指示從事其他業務。又依證人丑○○證稱：收費員之收費區域係由被告公司指派，不可以拒絕，如果公司指派新的收費區域，收費員覺得無法負荷，收費員會去找主管協調，有的時候可以不去，有的時候還是要去收。應該於94年以後，公司有要求我去彰化市自強路收費，我當時跟主管張耀焜反應，張耀焜說沒得商量，就是要去收等語（見本院卷二第270、273、274頁）。可見原告乃於契約所定期間，依被告指示之地點、方式提供勞務，而非約定於一定時間內完成工作，尚與承攬關係下，承攬人僅需於約定之時間完成特定工作有別。

2. 依系爭94年契約書第4條「報酬」之規定：「乙方之承攬報酬，以乙方已收取並已繳回甲方之收款金額為準，依附件所示比率計算。惟甲方得隨時變動之。」，又依該契約書所附附件「承攬報酬比率表」載明：「一、（相關報酬規定有變動需視情況調整時，以甲方公告為準）二、其他各項業務獎金依甲方規定之標準辦理。」（見本院卷二第283、288、29

3、299、304、313頁）。復依兩造於107年簽訂之承攬契約書第4條「報酬」之規定：「乙方之承攬報酬，收視費部分，以已收之收費單收款金額按甲方規定比率計算之（如附件所示），但甲方仍得視該業務成效隨時變動之；其餘業務，則視個案，由甲方另定之。」，而收費員之報酬計算依該契約書後附附件一之收費員佣金發放標準（下爭系爭發放標準）所載，就收費CATV（即有線電視）一般用戶部分，係依每月出單量，按「個人代收率」（即超商通路完成收費之收費單總數量÷總出單數）及「收款總回收率」（即任一通路完成收費之收費單加總數量÷總出單數）試算佣金，再依「達成級距」乘以「回收金額」發放報酬。就收費BB（即網路寬頻）係依個人收款達成率，再以回收金額發放5%、3%、1%佣金。而觀諸「CATV收費佣金級距表」、「BB收費佣金級距表」所載，被告係就代收率、收款達成率高低，區分佣金級別，而以不同比例計算達成佣金及未達成佣金，並非單純以被告完成之工作成果計算報酬。且若原告負責之BB個人收款達成率低於70%，即連動減少0.1%之CATV報酬費率，可見原告就部分工作未達一定收款達成率之要求，即遭受減少他項工作報酬之不利益，而不得向被告請求全部對價，甚至約定被告得視業務成效，單方隨時變動報酬計算標準，顯見被告係立於企業體權威之地位，以其事先所預定之定型化契約，規範給付勞務報酬之標準。原告除按被告之營業目的，而為勞力給付外，亦僅能按原告訂立之上開標準計獲取報酬。且被告自陳其自108年4月開始全面實施電催新制，並於108年3月22日即舉辦說明會，向全體收費員佈達收費制度轉型事宜及報酬計算，由收費員改電催員之工作，新制報酬改依轄區當期維護單數之回收率及維護戶數計算佣金等語，可知被告對收費員之工作方式及報酬核給標準，實際上亦由其單方逕行變更，此與於承攬關係中，承攬人得獨立決定工作方式，並按工作成果向定作人請求全部承攬報酬者顯然不同，可認原告就其等經濟上地位係從屬於被告。參以

01 自94年起至106年止，被告為原告申報之所得類別均記載為
02 「薪資」，且於原告任職期間，皆按月以「薪資」名目，將
03 報酬匯入原告之銀行帳戶，並發放員工薪資袋及薪資明細表
04 與原告，此有原告所提綜合所得稅各類所得資料清單、綜合
05 所得稅核定通知書、存摺明細影本、薪資袋及薪資明細表在
06 卷可佐（見本院卷一第51至265頁，本院卷二第189至192、2
07 01頁）。是縱然兩造未約定底薪，而以原告所收取費用按約
08 定比率計算報酬。然原告既每月固定自被告領取一定金額，
09 仍屬因工作所獲之經常性給與，故被告抗辯原告等收費員並
10 無任何保障底薪，報酬之給付完全依照工作成果之高低計
11 算，被告所得給付報酬為承攬佣金而非工資云云，並無可
12 採。

- 13 3. 再者，原告每月需依被告指示，於特定時間參加收費員會
14 議，並不時參加法令教育訓練，且需參與考試審核等事實，
15 業據原告提出簡訊通知數則為憑（見本院卷二第167至187
16 頁），且為被告所不爭執（見本院卷二第207頁）。復據證
17 人庚○○到庭證稱：我在被告公司擔任收費員30餘年，於10
18 8年6月間離職，任職期間都有參加個資法考試，每個收費員
19 均有參與，如考試未通過，公司會輔導其通過等語（見本院
20 卷二第231 頁）。證人丑○○證稱：我從87年起擔任被告公
21 司收費員，約於105至106年間離職，任職期間每月需參加收
22 費員會議，開會內容是收費方式、跟客戶接觸的禮貌等問
23 題，且主管告知的事項，看過後必須要蓋聯繫章，沒有蓋章
24 就要簽名。未參加會議要跟主管報備，無故不到又不請假，
25 會被扣款200元或500元，於下次開會時現場交付罰款，一直
26 都是這樣。如未參與個資法考試，亦未請假，也會被扣款等
27 語（見本院卷二第270至272、274、275頁）。證人乙○○亦
28 證稱：我自90幾年起到105年4月左右，擔任收費員工作十餘
29 年。如收費員未參加會議要請假，不請假會被罰款。被告有
30 幫我投保過勞健保，其後公司自行辦理退保，並幫我們找其
31 他投保單位，退保後沒去開會一樣要請假，否則會被罰款。

任職期間需參與個資法考試，如未參與要請假，否則會罰款等語（見本院卷二第275至276頁），足見被告係強制收費員參加例行之收費員會議及個資法考試，如有未請假逕自不到場者，被告則施以罰款處分，且於原告簽訂承攬契約書後，仍須受上開規範，足認原告所擔任之收費員工作，確受被告管理監督。是被告除就收費工作，按月指示對收費員收取費用之地點、對象、方式，並逕自變更收費方式及報酬計算標準，且就原告未請假而未參與會議或考試時，亦處以罰款之懲戒處分，堪認原告就其人格上、經濟上地位而言，顯均從屬於被告，要與承攬關係下承攬人不受定作人指揮監督之情有別。

4. 被告係以提供有線電視、寬頻上網等電信服務，對用戶收取收視、網路或其他使用費用為營利，已如前述。又被告自陳由其就收費員之收費區域為分配規劃（見本院卷二第268頁），原告係分別在彰化縣彰化市及彰化縣各鄉鎮，各自就其負責之不同區域擔任收費工作，此觀兩造簽訂承攬契約書後附「收費員佣金發放標準」所載收費區域亦明。而原告所擔任之收費工作，係為被告營業之目的而為勞力給付，原告就其每月需收費之用戶及金額，均需按被告所發給之收費單核收，無法獨立於被告公司組織之外，獨自從事收費工作，而與同僚間有分工合作狀態，屬被告公司經濟組織與生產結構之一部分。從而，原告就其組織上地位而言，已納入被告之組織體系，而可認具有組織上從屬性。又依被告製發與原告之收費員收費證、收費員識別證及名片，正面載有「新頻道」或「新頻道有線電視」之名稱、「業務部收費員」、「收費員」、「收費專員」之職稱及原告姓名資訊，並黏貼照片，以表彰收費員係代理被告向其用戶收費，有原告所提上開證件為據（見本院卷二第139至167頁）。且依證人子○○○到庭證稱：被告要求收費員收費時需配戴識別證等語（見本院二卷第228頁），可見原告係以被告之名義，向被告之用戶收取費用，原告之收費工作並非為自己之營業而勞動，

01 係因受僱於被告而為被告之經營所為。

- 02 5. 雖被告未禁止原告兼職一情，為兩造所不爭執。然依兩造於
03 106年、107年簽訂之承攬契約書第8條「特別約定」1項後段
04 規定：「未經甲方同意，乙方不得於本契約期間或本契約書
05 屆滿、解除、終止或失效之日起3年內，於甲方所營新頻道
06 有線電視系統經營區域內為自己或受雇於他人或受他人委任
07 或執行或承攬與甲方業務相同或類似之相關業務，亦不得為
08 與收款業務相類似公司之股東、董事、經理人或監察人，如
09 有違反應賠償甲方因此所致之一切損害外，並應就每一違反
10 事件給付甲方懲罰性違約金100萬元整。」，且102至105年
11 承攬契約書第8條第2項、98至101年承攬契約書第7條第2項
12 亦均為相仿之規定，此有原告歷來承攬合約書影本在卷足參
13 （見本院卷二第37至132頁），可知被告於原告任職期間，
14 甚至離職後3年內，除禁止其等從事與收款業務相同或類似
15 業務，亦不得為相類似公司之股東、董事、經理人或監察
16 人，而嚴格限制原告之職業自由。
- 17 6. 被告雖抗辯：原告於履行收費工作時可使用代理人，無須全
18 然親自提供勞務，故收費員與被告間不存在人格從屬性等
19 語，固據證人子○○到庭證稱：伊執行收費業務時，有聽聞
20 某位女性收費員均由其配偶代為收費，另原告己○○之女兒
21 曾使用被告公司電腦，查詢客戶繳費狀況等語（見本院卷第
22 227至228頁）。證人庚○○證稱：伊有看過原告丙○○之配
23 偶代其收費及繳單，也看過原告己○○之女兒進入被告公司
24 電腦，查詢客戶繳費狀況等語（見本院卷第232至233頁）。
25 惟按勞動契約為具有身分性質之契約，其勞務給付之義務，
26 原則上係專屬於受僱勞工之義務，但經雇主同意，或習慣上
27 允許他人代為勞動，或依勞動之性質，由他人代為勞動並無
28 差異者，受僱勞工得使第三人代服勞務（最高法院89年台上
29 字第1301號民事判決意旨參照）。依證人丑○○證稱：我配
30 偶並未擔任被告收費員，其有幫我收費，被告知悉且未也禁
31 止，還有幫他辦識別證等語（見本院卷三第273頁）；證人

乙○○證稱：有的收費員會請配偶代收費用，收費單則應由收費員自行繳回，被告亦知情等語（見本院卷三第276頁）。依此，收費員由第三人代完成被告交付之收費工作，既經被告同意，且此等收費工作之性質，由他人代為勞動並無差異，自不得僅因原告得由第三人代執行收費工作，即否認其與被告間不具人格上從屬性，而無勞動契約關係存在。

7. 被告又抗辯：原告上班固無須打卡，無固定工作時間，原告得自由決定執行收費工作之時間及方式，被告對此並無指揮監督等語。然查，原告係依被告交付之收費單所載區域、地點進行收費，且依收費工作性質，需配合被告客戶之生活作息、時間方便，而至客戶處為被告收取收視費用，甚至常須配合用戶下班時間，於夜間收取費用，難謂原告得自由決定執行收費工作之時間及方式。且被告如依一般工作情形制訂收費工作時間，實無法有效達成其收費目的，且可能增加延長工時工資之勞費支出及成本，有違公司經營效益，故被告為配合收費工作之特性，不強制規定原告於固定工作時間執行收費工作及要求打卡，乃係因應收費工作性質使然，無礙於兩造從屬性之認定。

8. 至被告抗辯其基於對系爭協議書之信賴，相信簽署協議書之收費員未來不會再主張雙方屬僱傭關係，才於和解後仍繼續將收費工作發包與原告。原告竟於此種承攬關係維持長達12年後，再次爭執雙方實為僱傭關係，其權利行使違反誠信原則，應不生效果云云。惟所謂誠信原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法（最高法院108年度台上字第101號判決參照）。而當事人間權利義務關係性質為何，本應自契約之實質關係判斷，不得逕以所簽訂契約之名義遽為推認。況且，勞基法係規範勞動條件最低標準之強行法規，為保障勞工權益，自不容許雇主以與勞工簽訂契約之名義，即

01 脫免勞基法強制規定之適用。而本件原告本於兩造間勞動關
02 係，依據勞基法相關規定向被告為請求，乃其等正當合法權
03 利之行使，自無違反民法第148條誠信原則之情形，被告上
04 開抗辯，係不足採。

05 9. 綜上，本院審酌原告擔任收費員期間，除應按被告指定之收
06 費區域，依被告交付之收費單所載收費對象、地點、款項等
07 內容，執行收費職務外，尚須依被告指示執行其他業務，且
08 需按月參與收費員會議及不定時之課程及考試，若未到場且
09 未請假，受有罰款之懲處，而受被告之管理、監督、處分，
10 且原告之勞務報酬係依被告單方訂立之標準計算，並約定有
11 競業禁止條款，被告亦得單方變動原告之工作方式及報酬計
12 算標準，故兩造間具有勞動契約之人格從屬性、經濟從屬性
13 及組織從屬性等特徵，是兩造間法律關係應為勞動契約，而
14 與純粹之承攬關係有所不同。被告抗辯兩造間為承攬關係云
15 云，尚不足採。

16 (二)原告壬○○等7人終止兩造勞動契約，係屬合法：

17 1. 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
18 供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14
19 條第1項第5款定有明文。所謂勞基法第14條第1項第5款所定
20 「按件計酬之勞工」係指勞工之工資中包含依完成工作量所
21 獲致之工資，而此項工資之多寡，足以影響其生活可否維持
22 者而言。查原告自被告處獲取之報酬，係按月依所代收比率
23 及回收金額計算，其性質如同依完成工作量計算報酬之勞
24 工，可認屬按件計酬之勞工。如雇主不供給充分之工作而影
25 響其生活之維持時，自有該款規定之適用。

26 2. 原告壬○○等7人主張被告為報復其等，自108年1月起明顯
27 減少指派案件，至108年6月以後幾乎無提供工作，被告不供
28 給原告充份工作減少薪資，其等得依上開規定終止兩造間勞
29 動契約等語，為被告所否認。觀諸被告所提原告壬○○等7
30 人不爭執真正之報酬明細表所示（見本院卷三第21、304
31 頁），原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○等4人自108年

01 1月至5月間工資，原告辛○○、戊○○、甲○○等3人自108
02 年1月至6月間工資，數額為萬餘元至數萬元不等，各該月份
03 工資或有增減，然相較與107年度同月份期間工資差異不
04 大，甚至原告甲○○之薪資於108年5月、6月有大幅增加之
05 狀況，故難認被告自108年1月起即有不給予充分工作之情
06 事。然被告自陳其自108年4月起全面改採電催新制，由收費
07 員先以電催方式收費，如經提醒後仍未繳費，或者無法以電
08 話聯繫之用戶，再由收費員持單到府收款。因原告提本件訴
09 訟，為避免雙方衝突加深，自108年6月份起，將原告壬○
10 ○、己○○、癸○○、寅○○等4人之區域電催工作交由其
11 他收費員處理，經電催後未繳款的部分，才派發收費單；自
12 108年7月起，再將原告辛○○、戊○○、甲○○等3人的收
13 費區域電催工作分配與其他收費員處理，經電催後未繳款部
14 分，再發派收費單等語（見本院卷三第471至472頁），可見
15 被告自108年6月、7月間起，即陸續將本應派發與原告壬○
16 ○等7人之工作，分派與其他收費員，而有故意不供給原告
17 壬○○等7人工作之情事。且觀諸上開原告壬○○等7人之報
18 酬明細表所示（見本院卷三第451頁），原告壬○○等7人所
19 得薪資自108年6月、7月間被告不予分派電催工作後，即自1
20 萬元至數萬元，大幅下降為百餘元至2千餘元不等，遠低於
21 當時法定基本工資23,100元，顯然已影響勞工之生活維持。
22 是原告壬○○等7人主張被告未給予充分工作，其得依勞基
23 法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，係屬有
24 據。

25 (三)原告下列各項請求，有無理由？

26 1. 資遣費部分：

27 (1)按勞基法第14條終止勞動契約者，準用同法第17條規定，雇
28 主應發給勞工資遣費，為該法第14條第4項所明文。而勞基
29 法第17條第1項規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依
30 下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
31 工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依

前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿11個月者以1個月計。」又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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。本件原告壬○○等7人既已依勞基法第14條第1項第5款規定，合法終止勞動契約，自得依前開規定請求被告給付資遣費。

(2)原告壬○○等7人主張其等分別自附表1-2所示到職日起受僱於被告，應各自該日期起，至109年2月22日終止勞動契約時止，計算可得請求之資遣費工作年資等語。然原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○、戊○○、甲○○等6人（下稱原告壬○○等6人）與被告簽訂之系爭協議書第1條及第5條約定：「甲方同意於簽訂本協議書給付乙方...元，作為乙方就本事件基於各項請求權所可得之補償總額，此總額包括但不限於薪資給付、離職金、資遣費、年資結算、特別休假及其他基於契約或法律規定之任何財產上或非財產上之給付、賠償或補償。」、「甲、乙雙方茲此確認雙方僱傭關係於94年6月30日業已終止，且所有因僱傭關係而生或與之相關之任何權利及義務均已了結，一方均不得再基於僱傭關係向他方為任何財產上或非財產上之請求。」（見本院卷一第327至342頁），可知其等與被告業已於94年6月30日合意終止僱傭關係，並由被告給付一定金額，作為資遣費、年資結算等相關給付。是原告壬○○等6人於僱傭契約終止後，復於94年7月1日以後另訂定承攬契約書，由原告壬○○等6人持續從事收費員工作，係屬新勞動關係之發生，應自該日重新起算工作年資，而不得將年資予以併計。又被告與原告壬○○

01 等7人自94年7月1日起（其中原告辛○○自95年6月1日），
02 雖於契約期間屆滿後，再按年逐一簽訂契約書。依勞基法第
03 10條規定：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行
04 後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工
05 作年資，應合併計算。」，是其等自94年7月1日起至109年2
06 月20日終止契約之日止之工作年資，應合併計算。

07 (3)原告主張原告寅○○、戊○○持續不間斷受僱於被告提供勞
08 務，然被告為縮編員額，使其僱用之收費員人數在外觀維持
09 一定，故將當時同受僱被告擔任收費員工作之4對配偶及姊
10 妹（原告寅○○與其胞妹即訴外人卯○○、原告戊○○與其
11 配偶即原告甲○○、訴外人乙○○與其配偶即訴外人陳銓
12 成、訴外人林阿桃與其姊妹林阿粧）中之1人轉為私下受
13 僱，亦即仍繼續從事收費工作，然不與被告簽立書面契約等
14 語，為被告所否認，並抗辯：原告寅○○於97至98年間、原
15 告戊○○於97年至101年5月間，因無意願從事被告公司之收
16 費業務，故均未簽署承攬契約，而中斷勞動關係等語。查原
17 告主張寅○○、戊○○持續受僱於被告等事實，業據其提出
18 被告於100年7月份製作之佣金表1紙、匯款回單2紙為佐（見
19 本院卷第361頁）。依上開佣金表記載「職工編號439、姓名
20 戊○○、實發獎金30,089元」，可認原告戊○○於100年7月
21 間仍依被告指示從事收費工作，並獲取報酬。且依證人乙○
22 ○證稱：寅○○、戊○○等2人均有持續任職。於100年間，
23 因被告公司要減少人員，故收費員間有夫妻、姊妹關係者，
24 會一個台上、一個台下（指有無簽定書面契約），然實際上
25 都有擔任收費員，一樣都有來公司開會，我及我配偶陳銓成
26 就是此種狀況。被告要求在匯款回單上分別記載個人收取金
27 額，這樣才有辦法計算報酬等語（見本院卷三第227至228
28 頁）；證人丑○○亦證稱：我沒印象寅○○、戊○○等2人
29 有中斷過收費工作，因為在開會時候都有看到其等參加收費
30 員會議等語（見本院卷三第272頁），足認原告寅○○、戊
31 ○○均持續擔任被告公司之收費員，而未中斷職務，自不因

其等未簽立書面契約，而影響勞動關係之存續。

(4)平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款固有明文。惟勞基法規範平均工資，係用以計算退休金或資遣費，目的在於以勞工離職前6個月平均工作所得作為計算標準，以求公允。倘若得由勞雇雙方任意操控平均工資之計算數額，實有違立法者衡平勞雇權益，而制訂平均工資概念之原意。是以，非屬常態工作期間，不應列入平均工資計算之期間（最高法院101年台上字第99號民事裁定參照）。於計算平均工資時，應將雇主違法未供給充分工作，致勞工所獲工資減少之非常態工作期間予以扣除，往前推計，方屬公平合理。查原告壬○○、己○○、癸○○、寅○○等4人於108年6月遭被告違法減少分配工作，其等平均工資應計算自107年12月至108年5月之工資總數除以該期間之總日數（共計182日）所得為準；原告辛○○、戊○○、甲○○等3人自108年7月起遭被告減少分配工作，其等平均工資則計算自108年1月至108年6月期間（共計181日）所得工資，依此計算其等平均薪資為（計算式詳見附表三-1）：原告壬○○16,421元、原告己○○19,564元、原告癸○○27,394元、原告寅○○21,734元、原告辛○○34,028元、原告戊○○15,867元、原告甲○○27,274元。又原告壬○○等7人之工作年資均已餘12年，依勞退條例第12條第1項規定，應發給最高6個月平均工資，是其等可向被告請求之資遣費為：原告壬○○98,526元、原告己○○117,384元、原告癸○○164,364元、原告寅○○130,404元、原告辛○○204,168元、原告戊○○95,202元、原告甲○○163,644元（詳如附表三-2所示）。

(5)原告壬○○等7人雖主張，其等於上開期間所得月薪資未滿法定基本工資部分，因違反勞基法第21條第1項規定，依民法第71條規定應屬無效，而應以「應得之基本工資」22,000元計算等語。惟工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第21條固有明文。依勞基法施行細則第12條、第

13條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」、「勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定滴者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」準此，按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於8小時者，其每月工資即不得低於基本工資；如每日工作時間未達8小時者，其最低工資數額則依工作時數之比例計算。查原告王○○等7人並未提出任何證據證明其等所為收費工作，每日工作時間已達8小時，是其等主張就月薪低於當時法定基本薪資部分，應以22,000元計算，尚不可採。

2. 短少給付工資部分：

(1)僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第 487條前段定有明文。其立法理由為：「僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權」。又債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出，民法第234、235條亦有明文。再者，於僱用人受領勞務遲延或怠於受領勞務之情形，應以受僱人已服勞務論，且受僱人所得受領之報酬應比照其實際工作所能獲得之報酬，方符合民法第 487條立法之意旨（最高法院97年度台上字第2544號判決意旨參照）。

(2)查本件原告王○○等7人與被告間勞動契約存有勞動契約，然被告分別自108年6月、7月起不分派電催工作與原告王○○等7人，僅由其等持收費單收費等事實，已如前述，則原告王○○等7人於終止勞動契約前，既仍持續為被告從事工作，可認已為準備給付勞務之通知，而其等工作係由被告分派後，始得依指示進行電催或收費工作，是被告違法不供給充分工作，已有預示拒絕受領勞務之事實，原告王○○等7

人並非無故不提供勞務給付，揆諸上開規定及說明，應認原告壬○○等7人已提供勞務給付，是其等請求被告給付比照實際工作所能獲得之報酬為給付，係屬有據。

(3)原告曹秋滢等7人於兩造勞動契約終止前平均工資為：原告壬○○16,421元、原告己○○19,564元、原告癸○○27,394元、原告寅○○21,734元、原告辛○○34,028元、原告戊○○15,867元、原告甲○○27,274元，已如前述。而被告已給付其等薪資分別為：原告壬○○3,294元、原告己○○5,775元、原告癸○○14,814元、原告寅○○6,692元、原告辛○○1,631元、原告戊○○5,211元、原告甲○○6,028元（詳見附表三-3），故原告壬○○等7人依勞動契約關係，得請求被告給付自108年6月1日（其中原告陳慧零等3人自108年7月1日起）至109年2月20日終止勞動關係之日止，短少給付之工資分別為：原告壬○○139,021元（計算式： $16,421 \times 8 + 16,421 \times 2/3 - 3,294 = 139,021$ ）、原告己○○163,780元（計算式： $19,564 \times 8 + 19,564 \times 2/3 - 5,775 = 163,780$ ）、原告癸○○222,601元（計算式： $27,394 \times 8 + 27,394 \times 2/3 - 14,818 = 222,601$ ）、原告寅○○181,669元（計算式： $21,734 \times 8 + 21,734 \times 2/3 - 6,692 = 181,669$ ）、原告辛○○259,250元（計算式： $34,028 \times 7 + 34,028 \times 2/3 - 1,631 = 259,250$ ）、原告戊○○116,436元（計算式： $15,867 \times 7 + 15,867 \times 2/3 - 5,211 = 116,436$ ）、原告甲○○203,890元（計算式： $27,274 \times 7 + 27,274 \times 2/3 - 6,028 = 203,890$ ）。而原告甲○○僅請求被告給付工資差額136,820元，自屬有據：至其餘原告逾上開金額之請求，難認有據。

3. 返還勞健保費用部分：。

(1)原告主張被告自94年7月1日起未依勞工保險條例第6條第1項規定，繼續為原告辦理參加勞工保險，亦未依全民健康保險法投保健保，原告自94年7月1日起為被告墊付勞工保險費及全民健康保險費而受有如附表1-1所示之損害，依勞工保險條例第72條第2項後段、全民健康保險法第84條第3項，請求

01 被告返還如附表一欄位D所示勞健保費用等語。

02 (2)惟按投保單位違反勞保條例規定，未為其所屬勞工辦理投保
03 手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職
04 日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰；勞工因此所受之損
05 失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之；投保
06 單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險
07 人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰；投保單位
08 並應退還該保險費與被保險人，勞保條例第72條第1項、第2
09 項定有明文。次按投保單位未依第15條規定，為所屬被保險
10 人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納
11 之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰；前項情形非可歸責於投
12 保單位者，不適用之；投保單位未依規定負擔所屬被保險人
13 及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除
14 應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以
15 二倍至四倍之罰鍰，全民健保法第84條亦有明文。可見勞保
16 條例第72條所指勞工得請求雇主賠償者，乃係勞工因雇主未
17 能為其投保以致其發生保險事故時無法請領保險給付之損
18 失，或其受僱勞工因參加職業工會為會員投保並繳納保險
19 費，而所受增加支出勞健保費之差額損失。至雇主依前述規
20 定應返還之勞健保費，乃雇主以自己為投保單位為勞工投
21 保，然將其應負擔之保險費轉嫁與勞工負擔之情形，此與本
22 件原告主張被告應賠償或返還雇主依法應負擔之勞健保負擔
23 額，要屬二事。蓋雇主之勞健保應負擔額乃雇主應繳付與勞
24 工保險局、全民健康保險局，屬雇主之行政法上義務，勞工
25 既非權益歸屬主體，自未受有雇主應負擔勞健保額之損害或
26 不當得利（最高法院95年度台上字第2901號判決可供參
27 考）。從而，原告依勞保條例第72條第1項後段、全民健保
28 法第84條第3項等規定，請求被告返還如附表四欄位D所示金
29 額，即屬無據。

30 4. 給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；
31 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定計

算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第23條第1項前段、第203條定有明文。再者，依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應於終止勞動契約後30日內發給資遣費，此觀勞退條例第12條第2項即明。本件原告曹秋湘等7人依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，係屬合法，其等請求被告給付上述短少工資，自終止勞動契約之翌日即109年2月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，及就資遣費之請求，自終止勞動契約後30日之翌日即109年3月22日起算之法定遲延利息，亦屬有據。

5. 提繳勞工退休金部分：

(1) 雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按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。該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104年度台上字第1031號、101年度台上字第1602號判決意旨參見）。

(2) 查被告自94年7月1日起，即未為原告辛○○以外之原告提繳勞工退休金；被告自95年6月1日原告辛○○擔任收費員起，未曾為其提繳勞工退休金等事實，為兩造所不爭執。又原告

任職期間之薪資數額不固定，其等主張以自94年7月起至107年12月任職期間平均月薪資為計算標準一節，為被告所不爭執，則依勞工退休金月提繳工資分級表所示月提繳工資計算，原告得請求被告補提繳勞退金金額，分別如下：

- ①原告壬○○自94年7月至107年12月共計領取薪資3,878,407元，平均每月薪資23,940元（計算式： $3,878,407 \div 162 = 23,940$ ，元以下四捨五入【下同】），是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應按月提繳工資24,000元之6%即1,440元（計算式： $24,000 \times 6\% = 1,440$ ），提繳退休金共計233,280元（計算式： $1,440 \times 162 = 233,280$ ），係屬有據。
- ②原告己○○自94年7月至107年12月共計領取薪資5,756,103元，平均每月薪資35,532元（計算式： $5,756,103 \div 162 = 35,532$ ），是其得請求被告應按月提繳工資36,300元之6%即2,178元（計算式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ ），提繳退休金共計352,836元（計算式： $2,178 \times 162 = 352,836$ ）；逾此金額之請求，則不應准許。
- ③原告癸○○自94年7月至107年12月共計領取薪資6,001,898元，平均每月薪資37,049元（計算式： $6,001,898 \div 162 = 37,049$ ），是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應按月提繳工資38,200元之6%即2,292元（計算式： $38,200 \times 6\% = 2,292$ ），提繳退休金共計371,304元（計算式： $2,292 \times 162 = 371,304$ ），係屬有據。
- ④原告丙○○自94年7月至107年12月共計領取薪資4,415,793元，平均每月薪資27,258元（計算式： $4,415,793 \div 162 = 27,258$ ），是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應按月提繳工資27,600元之6%即1,656元（計算式： $27,600 \times 6\% = 1,656$ ），提繳退休金共計268,272元（計算式： $1,656 \times 162 = 268,272$ ），亦屬有據。
- ⑤原告寅○○自94年7月至107年12月共計領取薪資4,527,597元，平均每月薪資27,948元（計算式： $4,527,597 \div 162 = 27,948$ ），是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應

01 按月提繳工資28,800元之6%即1,728元（計算式： $28,800 \times$
02 $6\% = 1,728$ ），提繳退休金共計279,936元（計算式： $1,728$
03 $\times 162 = 279,936$ ），係有理由。

04 ⑥原告丁○○自94年7月至107年12月共計領取薪資4,167,370
05 元，平均每月薪資25,725元（計算式： $4,167,370 \text{元} \div 162 = 25,725$ ），
06 是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應
07 按月提繳工資26,400元之6%即1,584元（計算式： $26,400 \times$
08 $6\% = 1,584$ ），提繳退休金共計256,608元（計算式： $1,584$
09 $\times 162 = 256,608$ ），係屬有據。

10 ⑦原告辛○○自95年6月至107年12月共計領取薪資7,274,524
11 元，平均每月薪資48,176元（計算式： $7,274,524 \div 151 = 48,$
12 176 ），是其得請求被告自95年6月1日至107年12月31日，應
13 按月提繳工資48,200元之6%即2,892元（計算式： $48,200 \times$
14 $6\% = 2,892$ ），提繳退休金共計436,692元（計算式： $2,892$
15 $\times 151 = 436,692$ ），係屬有據。

16 ⑧原告戊○○自94年7月至107年12月共計領取薪資3,075,589
17 元，平均每月薪資18,985元（計算式： $3,075,589 \text{元} \div 162 = 18,985$ ），
18 是其得請求被告自94年7月1日至102年6月30日，
19 按該段期間施行之勞工退休金月提繳工資分級表，依月提繳
20 工資19,200元之6%即1,152元（計算式： $19,200 \times 6\% = 1,152$ ），
21 提繳該期間退休金共計110,592元（計算式： $1,152 \times 96 = 110,592$ ）；
22 自102年7月1日至107年12月30日，按月提繳工
23 資19,047元之6%即1,143元（計算式： $19,047 \times 6\% = 1,143$ ），
24 提繳該期間退休金共計75,438元（計算式： $1,143 \times 66 = 75,438$ ），
25 合計186,030元（計算式： $110,592 + 75,438 = 186,030$ ）。原告戊○○
26 僅請求被告提撥185,166元，自屬有
27 據。

28 ⑨原告甲○○自94年7月至107年12月共計領取薪資5,576,041
29 元，平均每月薪資34,420元（計算式： $5,576,041 \text{元} \div 162 = 34,420$ ），
30 是其請求被告自94年7月1日至107年12月31日，應
31 按月提繳工資34,800元之6%即2,088元（計算式： $34,800 \times$

6%=2,088)，應提繳退休金共計338,256元（計算式：2,088×162=338,256），係屬可採。

5. 開立非自願離職證明書部分：

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第25條第3項、第11條第3項規定：「第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，查原告曹秋滢等7人與被告間勞動契約，經其等依勞基法第14條第1項第5款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，自得依上開規定請求被告發給非自願離職證明書。是原告曹秋滢等7人請求被告開非自願離職證明書，即屬有據。

（四）被告依系爭協議書約定，請求原告給付違約金，並主張抵銷，為無理由：

被告抗辯原告於簽訂系爭協議書後，竟再次爭執兩造實為僱傭關係而提起本訴訟，係違反系爭協議書第2條、第5條之約定，應依系爭協議書第7條約定，給付被告如附表二所示按和解金2倍計算之違約金等語。然查，兩造係就其等於94年6月30日以前發生之僱傭關係合意終止，並就所生相關權利義務事項達成和解，而簽訂系爭協議書，並不及於該日期以後發生之法律關係，已如前述。而本件原告係本於其等自94年7月1日起與被告間勞動契約關係為請求，非屬系爭協議書約定範圍，被告抗辯原告違反系爭協議書約定，據以請求原告給付違約金係不足採。

六、綜上所述，原告依勞動契約、勞退金條例第12條第1項、第31條第1項及勞基法第19條等規定，請求被告給付各原告如附表三欄位A所示金額及利息，及提繳如附表三欄位C所示勞退金至原告之勞工退休金專戶，暨開立之非自願離職證明書與

原告壬○○等7人部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告勝訴部分（即主文第1、2項），應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。至於主文第3項命被告發給非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，故不予准許。至原告敗訴部分，其假執行聲請失所依附，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 2 月 25 日
勞動法庭 法 官 鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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 110 年 3 月 5 日
書記官 張茂盛

附表一：原告各項請求總表

編號	姓 名	欄位A（欄位B、C、D合計）	欄位B（短少給付之工資）	欄位C（資遣費）	欄位D（勞健保）	欄位E（提撥退休金）
----	-----	----------------	--------------	----------	----------	------------

(續上頁)

01

1	壬○○	1,038,504元	217,099元	359,543元	461,862元	233,280元
2	己○○	1,152,468元	220,682元	357,076元	578,586元	356,256元
3	癸○○	1,505,869元	402,891元	367,822元	735,156元	371,304元
4	丙○○	531,036元	無	無	531,036元	268,272元
5	寅○○	1,253,590元	258,301元	440,925元	554,364元	279,936元
6	丁○○	508,194元	無	無	508,194元	256,608元
7	辛○○	1,285,595元	392,585元	263,202元	629,808元	436,692元
8	戊○○	1,020,148元	235,685元	396,149元	388,314元	185,166元
9	甲○○	1,168,453元	136,820元	361,763元	669,870元	338,256元
利息起算日			109年2月21日 (即終止勞動 契約之翌日)	109年3月22 日(即終止 勞動契約後3 0日之翌日)	起訴狀繕本 送達被告翌 日	無

02

附表一-1：原告請求之勞健保保險費及應提撥退休金

03

(見本院卷三第307頁)

04

編號	姓名	勞保費	健保費	勞、健保費合 計	應提繳退休 金差額
1	壬○○	285,768元	176,094元	461,862元	233,280元
2	己○○	309,540元	269,046元	578,586元	356,256元
3	癸○○	454,734元	280,422元	735,156元	371,304元
4	丙○○	328,536元	202,500元	531,036元	268,272元
5	寅○○	342,954元	211,410元	554,364元	279,936元
6	丁○○	314,442元	193,752元	508,194元	256,608元
7	辛○○	300,024元	329,784元	629,808元	436,692元
8	戊○○	226,800元	161,514元	388,314元	185,166元
9	甲○○	414,396元	255,474元	669,870元	338,256元

05

附表一-2：原告壬○○等7人請求之資遣費(見本院卷二第203、
253至265頁)

06

07

編號	姓名	到職日	勞動契約終止日	平均工資	資遣費
1	壬○○	84年6月24日	109年2月20日	22,355元	359,543元

(續上頁)

01

2	己○○	85年8月7日	109年2月20日	23,938元	357,076元
3	癸○○	91年5月27日	109年2月20日	40,126元	367,822元
4	寅○○	84年6月24日	109年2月20日	27,415元	440,925元
5	辛○○	95年6月1日	109年2月20日	43,867元	263,202元
6	戊○○	84年6月24日	109年2月20日	24,631元	396,149元
7	甲○○	84年6月24日	109年2月20日	22,493元	361,763元

02

附表二：被告抗辯原告應付違約金

03

編號	姓 名	和解金數額	違約金數額（按和解金2倍計算）
1	壬○○	277,600元	555,200元
2	己○○	190,800元	381,600元
3	癸○○	99,500元	199,000元
4	丙○○	33,600元	67,200元
5	寅○○	50,900元	101,800元
6	丁○○	84,800	169,600元
7	辛○○	無	無
8	戊○○	69,000元	138,000元
9	甲○○	23,600元	47,200元

04

附表三：原告各項請求總表（本院判決）

05

編號	姓 名	欄位A（欄位B、C總計）	欄位B（工資差額）	欄位C（資遣費）	欄位D（提撥退休金）
1	壬○○	237,547元	139,021元	98,526元	233,280元
2	己○○	281,164元	163,780元	117,384元	352,836元
3	癸○○	386,965元	222,601元	164,364元	371,304元
4	丙○○	無	無	無	268,272元
5	寅○○	312,073元	181,669元	130,404元	279,936元
6	丁○○	無	無	無	256,608元

(續上頁)

01

7	辛○○	463,418元	259,250元	204,168元	436,692元
8	戊○○	211,638元	116,436元	95,202元	185,166元
9	甲○○	300,464元	136,820元	163,644元	338,256元
利息起算日			109年2月21日	109年3月22日	無

02

附表三-1：原告壬○○等7人之平均薪資（元：新臺幣）

03

（本院認定）

04

	壬○○	己○○	癸○○	寅○○	辛○○	莊麗玲	甲○○
107年12月	14,497	17,440	35,513	22,175			
108年1月	16,647	12,378	22,862	15,509	32,938	10,873	12,238
108年2月	19,093	28,799	35,705	28,975	51,933	20,941	24,627
108年3月	16,272	22,613	35,298	20,860	38,855	16,084	15,219
108年4月	12,212	16,517	17,932	19,828	19,706	17,691	26,529
108年5月	20,901	20,939	18,883	24,507	33,975	13,887	45,107
108年6月					27,893	16,252	40,836
工資總額	99,622	118,686	166,193	131,854	205,300	95,728	164,556
平均薪資	16,421	19,564	27,394	21,734	34,028	15,867	27,274
備註：平均工資依勞基法第2條第4款規定，為工資總數÷總日數×30日							
1. 壬○○16,421元（計算式：99,622÷182×30=16,421，元以下四捨五入，下同）							
2. 己○○19,564元（計算式：118,686÷182×30=19,564）							
3. 癸○○27,394元（計算式：166,193÷182×30=27,394）							
4. 寅○○21,734元（計算式：131,854÷182×30=21,734）							
5. 辛○○34,028元（計算式：205,302÷181×30=34,028）							
6. 戊○○15,867元（計算式：95,725÷181×30=15,867）							
7. 甲○○27,274元（計算式：164,556÷181×30=27,274）							

05

附表三-2：原告壬○○等7人得請求之資遣費（本院認定）

06

編號	姓名	到職日	勞動契約終止日	平均工資	資遣費
1	壬○○	94年7月1日	109年2月20日	16,421元	98,526元
2	己○○	94年7月1日	109年2月20日	19,564元	117,384元
3	癸○○	94年7月1日	109年2月20日	27,394元	164,364元

01

4	寅○○	94年7月1日	109年2月20日	21,734元	130,404元
5	辛○○	95年6月1日	109年2月20日	34,028元	204,168元
6	戌○○	94年7月1日	109年2月20日	15,867元	95,202元
7	甲○○	94年7月1日	109年2月20日	27,274元	163,644元
備註： 原告壬○○等7人之工作年資均餘12年，依勞退條例第12條第1項規定，應發給最高6個月平均工資之資遣費。					

02

03

附表三-3：被告已給付原告壬○○等7人之薪資（元：新臺幣）

	壬○○	己○○	癸○○	寅○○	辛○○	莊麗玲	甲○○
108年6月	858	1984	2,444	1,291			
108年7月	668	754	2,908	1,117	792	1,074	845
108年8月	181	122	1,834	341	170	593	419
108年9月	570	302	2,042	129	30	1,026	757
108年10月	199	1,148	1,553	1,753	200	964	1,404
108年11月	555	1,000	1,823	833	206	908	923
108年12月	263	465	2,214	1,228	233	646	1,680
總計	3294	5775	14,818	6,692	1631	5,211	6,028

04

05

附表四：被告預供擔保金額及訴訟費用負擔比例

編號	原告	被告預供擔保金額	被告訴訟費用負擔比例
1	壬○○	470,827元	37%
2	己○○	634,000元	42%
3	癸○○	758,269元	40%
4	丙○○	268,272元	35%
5	寅○○	592,009元	39%
6	丁○○	256,608元	34%
7	辛○○	900,110元	52%

(續上頁)

01

8	戊○○	396,804元	33%
9	甲○○	638,720元	42%