臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第40號

原　　告　羅博程

000000000000000000

訴訟代理人　戴雅韻律師（法律扶助律師）

被　　告　台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司

000000000000000000

法定代理人　呂清海

訴訟代理人　歐嘉文律師

複代 理 人　劉珈誠律師

　　朱家穎律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣144,104元，及自民國110年11月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之72，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣144,104元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國99年10月1日起任職於被告處，擔任保全系統及監視系統之維修技術人員，每月薪資新臺幣（下同）27,000元。被告於107年間非法終止兩造間僱傭契約，原告對被告提起確認僱傭關係存在等訴訟，經鈞院108年度勞訴字第5號民事判決（下稱108勞訴5判決）、臺灣高等法院臺南分院(下稱南高分)108年度勞上字第15號民事判決(下稱108勞上15判決)、最高法院109年度台上字第3182號民事裁定(下稱109台上3182裁定)，確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原

告復職前之薪資等確定在案。原告於110年1月14日復職，被告於110年1月26日依上開判決給付原告812,258元，110年3月間被告未將同年1、2月之薪資單交付原告，經原告屢次催討，被告均置之不理，原告於110年3月17日以存證信函通知被告交付薪資單及切結書金額明細，被告亦不理會。自原告復職後被告未將原告勞健保辦理加保，亦未提撥勞工退休金（下稱勞退金），原告於110年4月13日申請勞資爭議調解，雙方於110年4月28日調解成立，其內容為：被告應給付原告勞退金5,465元，於110年5月5日匯款與原告，並於110年4月28日將全民健康保險追溯至110年1月14日進行加保；被告於調解時並應允會後立即將薪資條補齊與原告等語。嗣被告於調解後將薪資單交予原告，原告始發現被告將原由被告負擔之訴訟費用16,368元部分自原告薪資中苛扣，且被告本應於次月5日發放當月薪資，而原告1、2月份薪資卻遲至110年3月22日給付，3月份薪資遲至4月26日給付，4月份薪資遲至5月25日給付，被告就上開110年4月28日調解成立之內容迄今亦未履行，顯有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之情形，故原告於110年4月29日以存證信函通知被告終止雙方勞動契約，被告於110年4月30日收受，原告再次聲請調解，於110年7月5日調解不成立。

㈡因被告於110年3月份短少給付原告薪資，110年1月至4月薪資均遲延給付，未依勞動契約給付工作報酬，有勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約之事由，且被告未依勞基法第23條第1項規定，每月提供原告工資各項目計算明細，違反勞工法令，符合勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之事由，原告已依上開規定與被告於110年4月30日終止勞動契約，爰依勞基法第16條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、民法第184條規定，請求被告應給付原告1.苛扣之工資16,368元（被告未經原告同意，擅自於原告110年3月份薪資扣抵訴訟費16,368元）、2.預告工資27,000元（原告繼續工作3年以上，請求預告期間1個月工資）、3.資

遣費142,830元（原告自99年10月1日到職至110年4月29日終止契約，年資10.58年，終止勞動契約前6個月平均薪資27,000元，計算式：〈10.58/2〉x27,000元）、4.賠償健保費用差額11,339元（被告自107年10月9日將原告健保退保，於原告110年1月14日復職後未為原告辦理加保，即原告自107年10月10日至110年4月29日止，自行負擔健保費用23,527元【投保區公所之健保費107年至109年每月749元、110年每月826元，計算式：749元x27個月＋826元x4個月】，若被告依法為原告加入健保，原告只需繳交健保費用12,188元【投保於被告之健保費107年至109年每月388元、110年每月428元，計算式：388元x27個月＋428元x4個月】，被告應賠償原告11,339元【計算式：23,527元－12,188元】），共計197,537元。另被告有勞基法第14條第1項規定情事，原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書。

㈢並聲明：1.被告應給付原告197,537元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應發給原告非自願離職證明書。3.請依職權宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠被告並無原告所指勞基法第14條第1項第5、6款之情事，原告不得據此終止兩造之勞動契約。又原告於110年1月14日復職後即繼續擔任技術員職務，上班時間為8時30分至17時30分，均需打卡，工作時間、地點及工作內容均與之前相同，被告未變動原告工作相關條件，惟原告自110年1月14日回復僱傭契約後，持續請事假、特休假，自110年1月14日至4月16日止，皆未前往被告處上班，並自110年4月17日起即無故曠職至110年5月11日，依勞基法第12條第1項第6款前段規定，原告因連續曠職3日，被告業於110年5月11日以嘉義站前郵局存證號碼第000046號存證信函通知原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，並以原告收受存證信函之日即110年5

月17日起終止勞動契約。至於原告所稱「原告無法進公司打卡，公司是用指紋打卡，但沒有原告的資料」云云，純屬原告臨訟置辯之詞，蓋被告之大門係開放式可供人員自由進出，且請假卡皆由原告親身前往被告處填具，並無原告所稱不能進入被告處之情，被告亦未刪除原告之員工資料，其員工考勤紀錄表可調出原告之名即明，原告既未提出相關證明被告確有拒絕原告復職乙情，自不得空言泛稱被告拒絕其提供勞務。

㈡原告於前案確認僱傭關係存在等事件，起訴時依法暫免繳納裁判費2分之1即16,538元，故僅預納裁判費16,538元。因前開事件判決訴訟費用應由被告負擔，因被告不諳勞資爭議處理法規定，誤認原告起訴時已繳足裁判費33,076元，故已給付原告裁判費33,076元，此金額包含在被告給付原告812,258元內（即108勞訴5判決主文第2項：89,910元，加108年1月19日起計算至被告開立支票之日即110年1月14日止利息8,942元；第3項：108年1月15日起至110年1月14日復職日止，給付薪資共648,000元加其利息32,330元；第4項：訴訟費用33,076元），此經原告於110年1月26日簽立切結書(下稱系爭切結書)，被告於110年1月27日交付前開金額支票由原告簽收。嗣經鈞院110年度他字第4號裁定始知被告應向鈞院繳納訴訟費用16,538元，給付原告已繳納之裁判費為16,538元。又被告於收受鈞院繳款單時未察覺其金額有誤繕，逕依繳款單所載金額16,358元繳納之。經與原告溝通其應退還不當得利16,538元未果，被告無奈始自原告110年3月份薪資中扣取16,368元（計算式：16,358元＋超商手續費10元），該扣款數額亦低於原告應返還被告之不當得利16,538元。是該筆款項係被告對原告逾付裁判費之不當得利債權與原告之薪資債權為抵銷，殊無苛扣原告薪資之情，原告再向被告請求此筆金額，並無理由。另被告所交付原告之前開支票，其金額812,258元已包含原告110年3月份遭被告抵銷薪資16,368元，原告並無因被告以不當得利債權抵銷原告薪資債權致其生活

難以延續之情形，自難以最高行政法院95年度裁字第2515號裁定比復援引。又被告既無原告所指摘苛扣薪資之情事，故原告不得依勞基法第16條、第17條規定，請求被告給付預告期間工資及資遣費。另倘認原告主張資遣費有理由，同意以平均薪資27,000元計算。

㈢被告自110年1月14日至4月22日前未幫原告加保勞健保，因當時原告勞健保加保在鄉公所，鄉公所人員怕有問題，要求被告會計先與原告確認再加保，直至110年4月22日始投保。原告主張因其自行負擔健保費用，被告應賠償其損害11,339元云云。就原告計算之健保費用差額，無意見。惟觀諸系爭切結書所載「立書人（即原告）願切結此後不得再基於台灣星堡公司與立書人間之勞動僱傭法律關係所衍生之其餘一切權利義務，為任何民事、刑事主張及請求與行政檢舉」，可知縱認原告可請求此項金額，原告亦已拋棄此一請求權，故此部分請求無理由。

㈣並答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自99年10月1日起任職於被告處，每月薪資27,000元；被告於107年間終止兩造間僱傭契約，其對被告提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院108勞訴5判決、南高分108勞上15判決及最高法院109台上3182裁定確定在案；其於110年1月14日復職，被告於110年1月26日給付原告812,258元，並簽有系爭切結書，再於同年月27日交付同額支票；被告於110年3月22日將原告1、2月薪資、110年4月26日將4月份薪資、110年5月25日將4月份薪資分別以現金存入原告帳戶；被告於110年4月28日將原告1至3月份之薪資明細表傳與原告；其於110年4月13日申請勞資爭議調解，雙方於110年4月28日調解成立；其於110年4月29日寄送斗六大崙郵局第21號存證信函終止兩造間僱傭契約，被告於同年月30日收受等情，有前揭判決及裁定、系爭切結書、嘉義市政府勞資爭議調解紀錄、LINE紀錄、薪資明細表、原告台新銀行帳戶資

料、斗六大崙郵局第21號存證信函、郵件收件回執等件在卷可憑(見本院卷第13至37、41至45、51至53、135至136頁)，且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告主張被告扣除工資短少給付、遲延給付工資，及未提供工資各項計算明細，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間僱傭契約，故被告應給付短少給付之工資、預告期間工資及資遣費，並應發給非自願離職證明書；另被告於107年10月至110年4月未為其投保健保，致其自行負擔健保保費高於被告為其投保健保之自行負擔保費，應返還等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點為：㈠原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？㈡被告主張依勞基法第12條第1項第6款前段規定終止兩造間勞動契約，有無理由？㈢原告請求被告給付短付工資16,368元、預告期間工資27,000元、資遣費142,830元、107年10月至110年4月之健保費用自付額差額11,339元，有無理由？㈣原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？等項。茲分述如下：

㈠「原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？」部分：

1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、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供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。復由勞基法第14條第1項第5款前、後段規定觀之，本款情形，與同條項第6款規定有競合之處。詳言之，雇主如有第14條第1項第5款前、後段不依勞動契約給付工作報酬或對於按件計酬勞工不供給充分之工作情事，亦同時符合同條項第6款之違反勞動契約或勞工法令之情形。又按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」、「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項

目計算方式明細；按件計酬者亦同。」、「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項、第23條第1項、第26條分別定有明文。

2.查兩造勞動契約係約定原告每月薪資27,000元乙情，為兩造所不爭執，已如前述，故被告每月應給付原告之薪資即為27,000元。又兩造前因僱傭關係存在與否爭訟，經本院108勞訴5判決確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告復職前之薪資，嗣經南高分108勞上15判決及最高法院109台上3182裁定駁回被告上訴而確定；原告於110年1月14日復職等情，亦為兩造所不爭執。觀諸本院108年勞訴5判決主文第1項：「確認兩造間之僱傭關係存在。」等語，可見兩造間僱傭關係經前揭判決確認繼續存在，則原告於110年1月14日起復職，則法令另有規定或兩造間另有約定，被告即應按月、全額給付每月薪資27,000元。

3.查被告於110年3月22日始給付原告1月薪資，亦如前述，是被告就該月薪資已有遲延給付之情形，而有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動法令致其受損之情形。又被告雖於110年4月26日給付原告110年3月份薪資，然其僅給付8,832元，有原告台新銀行帳戶資料可證(見本院卷第51至52頁)；觀諸原告110年3月薪資明細表，其中「應領薪資」記載「27000」、「應扣部分」記載「請假2天1800」、「其他-訴訟費」記載「－16368」等情(見本院卷第45頁)，足見被告於原告110年3月薪資扣除其他訴訟費16,368元。被告雖辯稱其扣除該部分訴訟費用，係因其於110年1月27日給付原告812,258元部分，誤將108勞訴5案件應由被告向法院繳納之訴訟費用負擔部分先行給付原告，故其可自該部分與原告之薪資債權為抵銷云云。觀諸系爭切結書記載：「…台灣星堡公司交付812,258元（含利息、訴訟費用）予立書人，用以清償台灣星堡公司依上開確定判決所負之債務，由立書人親自點收無誤…」等語(見本院卷第37頁)，足以說明被告給付原告812,258元係包含本院108勞訴5判決所載被告應給付金額、

利息及訴訟費用，惟被告就前開給付金額之計算內容，遲至本件訴訟時之111年2月16日始第1次提出，於此之前並未提供任何前開給付金額計算式與原告審閱，則原告實難於受領該金額時知悉被告是否有多為給付訴訟費用之情形。又前案確認僱傭關係存在訴訟(即本院108勞訴5案件等)之訴訟費用負擔，本院於110年1月29日裁定：「被告應向本院繳納訴訟費用額為新臺幣壹萬陸仟伍佰參拾捌元及自本裁定送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語，復經被告提起抗告，經南高分於110年3月22日以110年度抗字第49號駁回抗告，被告未提起再抗告而確定；嗣本院110年4月20日印製規費繳款單(繳款金額：16,358元，手續費10元)寄送被告，被告於同年月23日繳納等情，有前開歷審裁定、規費繳款單在卷可憑(見本院卷第47至49、93至95頁)，可見被告遲至前開確定訴訟費用額裁定確定，始確認其應向本院繳納應負擔之裁判費，並於110年4月23日依規費繳費單繳納後，才可對原告追討溢付之金額。然被告先行將其向本院所繳訴訟費用16,368元，自原告110年3月薪資扣除，於110年4月22日現金存入原告帳戶；被告於110年4月28日調解後，始於同日提供原告前開110年3月薪資明細表，可見被告自原告110年3月薪資扣除16,368元，顯未告知原告，與其達成約定或得其同意，遑論有向其為抵銷之主張，則被告逕自勞工薪資中扣發前開金額，與預扣勞工薪資無異，應有違反勞基法第26條規定，故被告此部分行為有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動法令致其受損之情形。

4.被告未按時給付原告1月薪資，及預扣110年3月薪資之情形，已有不依勞動契約給付工作報酬，及違反勞動法令，有損害原告之權益，已如前述，則原告自得依勞基法第14條第1項第5、6 款規定而終止僱傭契約。從而，原告於110年4月29日以存證信函通知被告終止兩造僱傭契約，即屬依法有據，被告於同年月30日收受，堪認兩造僱傭契約於斯時起合法終止。

㈡「被告主張依勞基法第12條第1項第6款前段規定終止兩造間勞動契約，有無理由？」部分：

1.按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又不經預告而終止勞動契約，乃係雇主依據前揭法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責任分配之原則，雇主自應負舉證證明其解僱乃合於法律規定之事實，倘其不能舉證證明其解僱所主張之事由係合於前揭法條規定，則其所為以單方之行為終止雙方間之勞動契約縱使到達相對人即勞工，亦不發生使雙方間勞動契約終止之效力。

2.被告辯稱原告自110年4月17日當日起開始曠職，至110年5月11日止，已連續曠職3日以上，故依勞基法第12條第1項第6款前段規定終止兩造僱傭契約，於110年5月11日寄發存證信函通知原告云云，為原告所否認。查前開被告寄發與原告之存證信函，其內容僅為記載：「敬啟者：甲○○依勞基所第二條第一項第六款規定『無正當理由連續曠職三日』或『一個月內曠職達六日者』。雇主依前項第一款規定第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」等語，有嘉義站前郵局第46號存證信函在卷為憑(見本院卷第97頁)，核其內容僅記載相關法條規定，並未將原告違反之具體事實，及終止僱傭契約之意思明確表示，實難認為被告有以該存證信函為終止兩造間僱傭關係之意思。況且，原告已於110年4月29日終止兩造間僱傭契約，被告並於同年月30日收受，則兩造間之僱傭契約於110年4月30日即已終止，則被告自無於110年5月11日再次以存證信函終止已終止之僱傭契約。被告既不能證明其於原告終止僱傭契約前，已有終止兩造僱傭契約之意思表示，則本院自無從審酌被告主張終止兩造僱傭契約乙節是否合法，故被告此部分主張，應無理由。

㈢「原告請求被告給付短付工資16,368元、預告期間工資27,0

00元、資遣費142,830元、107年10月至110年4月之健保費用自付額差額11,339元，有無理由？」部分：

1.原告請求被告給付積欠短付工資16,368元部分：

⑴按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項前段定有明文。自前開規定可知，債務之抵銷，以雙方當事人互負債務為必須具備之要件，若一方並未對他方負有債務，則根本上即無抵銷之可言。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文；故主張法律關係變更或消滅之當事人，就該法律關係變更或消滅所須具備之特別要件，負主張及舉證之責任。

⑵被告自原告110年3月薪資扣除16,368元，既無法律規定，亦未取得原告同意或經兩造約定，係為不當之預扣薪資行為，已如前述，原告本得請求被告給付遭其不當扣款之工資16,368元。然被告於本院提出計算其依前案確認僱傭關係(即108勞訴5、南高分108勞上15判決、最高法院109台上3182裁定)，至110年1月27日給付原告之日止，應給付原告之薪資及利息合計為779,233元(計算表詳如附表4、4-1、4-2，見本院卷第153至157頁)，原告不爭執前開金額計算式(見本院卷第174頁)，則可認被告依前案確認僱傭關係案件，至110年1月27日止，應給付原告之薪資及利息合計為779,233元。又108勞訴5判決之裁判費為33,076元，其中原告先行預納16,538元，亦為兩造所不爭執(見本院卷第174頁)，被告依前案確認僱傭關係案件，至110年1月27日止，應給付原告之薪資、利息及原告應先行預納之裁判費合計為795,771元。再者，系爭切結書所載：「…台灣星堡公司交付812,258元（含利息、訴訟費用）予立書人，用以清償台灣星堡公司依上開確定判決所負之債務，由立書人親自點收無誤…」等語(見本院卷第37頁)，足以說明被告給付原告812,258元係包含本院108勞訴5判決所載被告應給付薪資、利息及訴訟費用。被告於110年4月23日依規費繳款單繳納16,368元，已如

前述，則被告於110年1月27日給付與原告812,258元，既已包含108勞訴5判決之訴訟費用，則被告於110年4月23日所繳納16,368元，實應由原告負擔。被告既已為繳納16,368元，原告即受有利益，而無法律上利益，被告得請求其返還16,368元。又被告於本院主張以前開債權與原告所主張之薪資債權16,368元為抵銷等語(見本院卷第112頁)，則被告得請求原告返還16,368元，原告得請求被告給付工資16,368元，兩造互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，合於民法第334條第1項前段規定，故被告就此部分為抵銷之主張，自屬合法。

⑶綜上，原告請求被告給付遭其不當扣款之工資16,368元，既經被告以其對原告之債權16,368元為前開抵銷，則原告請求被告給付遭其不當扣款之工資16,368元云云，即無理由。

2.原告請求預告期間工資27,000元部分：

⑴按勞基法第16條第1、3項規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。是勞基法第16條第1、3項規定，限於雇主依勞基法第11條、第13條但書為終止勞動契約之情形，始有給付預告期間或預告期間工資之情形，於勞工所為終止勞動契約，自無適用該條規定。

⑵原告主張依勞基法第16條規定，請求被告給付預告期間工資云云。查本件原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間僱傭關係，顯非被告依勞基法第11條、第13條但書規定終止，則本件自不合於勞基法第16條規定，原告自不得主張預告期間工資。故原告請求被告給付預告期間工資27,000元云云，應無理由。

3.原告請求被告給付資遣費142,830元部分：

⑴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。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條定有明文。

⑵經查，兩造間之勞動契約業經原告以勞基法第14條第1項第5、6款終止，已如前述，被告自應發給原告資遣費。

⑶原告主張其於99年10月1日至被告處任職，離職前6個平均薪資為27,000元等語，為被告所不爭執(見本院卷第173至176頁)。則原告自99年10月1日開始任職至110年4月30日終止勞動契約止，資遣年資為10年6個月又29天，離職前6個月之每月平均薪資為27,000元，資遣基數為5.29（基數計算公式：[年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2，即：[10+(6+29÷30)÷12]÷2＝5.2902，小數點後3位4捨5入），原告得請求被告給付之資遣費為142,830元（計算式：27,000元x5.29），故原告請求被告給付資遣費142,830元，洵屬有據。

4.原告請求被告給付107年10月至110年4月之健保費用自付額差額11,339元部分：

⑴按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：一、最近二年內曾有參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前六個月繼續在臺灣地區設有戶籍。二、參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍之下列人員：㈠政府機關、公私立學校專任有給人員或公職人員。㈡公民營事業、機構之受僱者。㈢前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。㈣在臺灣地區出生之新生嬰兒。㈤因公派駐國外之政府機關人員與其配偶及子女。」全民健康保險法第8條第1項定有明文。又全民健康保險法第15條、第84

條第2項規定，投保單位有義務於保險對象合於投保條件三日內，向保險人辦理投保，投保單位未依規定負擔所屬被保險人之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。再按，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項定有明文。

⑵查原告於107年間雖遭被告解僱，然經前案確認僱傭關係(即108勞訴5、南高分108勞上15判決、最高法院109台上3182裁定)確認僱傭關係存在，而被告於107年10月9日將原告之健保退保乙情，為兩造不爭執，則原告因強制投保健保之需，而自行向公所為投保，因此繳付金額高於由被告為原告投保健保之原告自負額，致受有健保費負擔差額之損害，其依民法第184條第2項，請求被告賠償，為有理由。

⑶被告辯稱依系爭切結書，原告已拋棄請求，自不得再主張被告負擔前開健保費負擔差額等語。觀諸系爭切結書記載：「…立書人願切結此後不得再基於台灣星堡公司與立書人間之勞動僱傭法律關係所衍生之其餘一切權利義務，為任何民事、刑事主張及請求與行政檢舉（包含但不限於立書人依勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金、資遣費、職業安全衛生法、職業災害勞工保護法所生一切勞工權益）。」等語(見本院卷第37頁)，原告於系爭切結書表明放棄其與被告間勞動僱傭法律關係所衍生之其餘一切權利義務之主張。惟勞基法係規定勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準，此為保障勞工之權益，故雇主實不得要求勞工預先拋棄其基於勞基法相關規定所保障之權利；佐以系爭切結書所載：「…現台灣星堡公司交付812,258元（含利息、訴訟費用）予立書人，用以清償台灣星堡公司依上開確定判決所負之債務，由立書人親自點收無誤…」等語，可知原告簽立系爭切結書之原因，應係在被告依前案確認僱傭關係(即108勞訴5、南高分108勞上15判決、最高法院109台上3182裁定)之判決結果給付，應其要求而簽

立，是以就原告在系爭切結書所表明放棄其與被告間勞動僱傭法律關係所衍生之其餘一切權利義務之主張，應限前案確認僱傭關係案件所認定之範圍至原告簽立系爭切結書之日止，兩造間因僱傭關係所生之權利義務關係。意即，兩造間僱傭關係仍存在，被告就原告簽立系爭切結書(即110年1月26日)之後，仍須遵守相關勞基法相關規定，其與原告間僱傭關係存在所生權利義務，並非原告簽立系爭切結書所表明拋棄之範圍。因此，原告於110年1月26日簽立系爭切結書前，因被告未將其投保健康保險所生負擔差額之損害，原告雖得主張被告為賠償，然此為基於兩造間僱傭關係所衍生之損害賠償請求，原告已於系爭切結書為拋棄請求，故原告自不得再向被告為主張。至原告於110年1月26日簽立系爭切結書後，被告未投保健康保險所生負擔差額之損害，原告仍得請求被告賠償。

⑷兩造不爭執110年原告投保於區公所之健保自付額為826元，被告投保之健保自付額為428元（見本院卷第175頁），則原告於110年每月原告投保於區公所之健保自付額與被告投保之健保自付額之差額為398元(計算式：826元－428元)。則原告自110年1月26日起至同年4月30日止，其健保自付額之差額為1,274元(計算式：110年1月，398元÷30日×6日≒79.5元，元以下4捨5入；110年2月至4月，398元x3月＝1,194元)。是原告請求被告給付健保自付額差額1,274元，為有理由。逾此範圍之請求，為無理由。

5.綜上，原告請求資遣費142,830元及健保自付額差額1,274元，合計144,104元(計算式：142,830元＋1,274元)，為有理由。

㈣「原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？」部分：

按勞動契約終止時，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。次按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，就業保險法第11條第3項亦有明定。是以，本件兩造間勞動契約業經原告以勞基法第14條第1項第5、6款規定終止，已如前述，自符合就業保險法第11條第3項規定之非自願離職情形。是原告依前開規定，請求被告發給非自願離職證明書，應予准許。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；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5，民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又本件民事起訴狀繕本係於110年11月19日送達被告乙情，有本院送達證書在卷可按（見本院卷第67頁），則原告就資遣費及健保自付額差額部分請求被告自民事起訴狀繕本送達之翌日即110年11月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條、侵權行為法律關係等規定，請求被告給付資遣費及健保自付額差額部分合計144,104元，及自110年11月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　陳威憲

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（應按對造人數附繕本）。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　　111　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　方瀅晴