

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第2號

原告 高麗玉

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芄煜律師

被告 向揚工業有限公司

法定代理人 曹博鈞

訴訟代理人 彭成翔律師

複代理人 蔡宛珊律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾壹萬伍仟柒佰零捌元，及自民國一百一十二年一月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣捌拾壹萬伍仟柒佰零捌元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國91年5月16日起受雇於被告，負責打掃清潔工作，約定每月薪資新臺幣（下同）1萬元，自105年11月起因增加煮飯工作，調整薪資為2萬5,000元，自106年4月1日起因增加寄信工作，調整薪資為2萬8,000元，自106年5月1日起因增加食材採買工作，調整薪資為3萬1,000元。因被告未於原告任職後投保勞保及健保，遲至106年1月1日才投保健保，且於111年10月31日告知原告自111年11月起已無煮飯職務，未經原告同意即片面變更自111年11月起薪資為1萬3,000元，亦未給予特別休假及未休折抵工資，原告遂於111年11月1日及111年11月28日依勞動基準法（下稱勞基法）

第14條第1項第5款、第6款規定，以存證信函向被告終止兩造間勞動契約，被告應依勞基法第17條第1項規定，給付資遣費63萬5,500元。另被告未為原告投保勞保，致原告受有9個月無法請領失業給付17萬1,720元之損失，依就業保險法第16條第1項及民法第184條第2項規定，請求被告給付失業給付損失17萬1,720元。又被告自91年5月起至105年12月止未為原告投保健保，使原告額外支出30%之健保費用，依民法第184條第2項、第179條及全民健康保險法第84條規定，請求被告給付健保費差額6萬4,677元。再者，原告任職期間未曾休特別休假，未逾5年消滅時效之日數合計135日，依勞基法第38條第1項、第4項及民法第179條規定，請求被告給付應休未休之特別休假工資共計13萬9,500元等語。並聲明：被告應給付原告101萬1,397元及自起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。

二、被告抗辯略以：原告自91年5月6日起承攬被告公司之打掃清潔工作，每月報酬約定為1萬元，另因被告公司原委外包廚工終止契約，原告主動提出接手廚工之承包工作，故自105年11月1日給付廚工報酬1萬5,000元，再於106年4月1日起增加寄信工作，每月報酬3,000元，及自106年5月1日起每月增加3,000元作為原告採買食材之報酬，係分別約定承攬之特定工作，被告不曾具體指示原告執行工作之細節，原告可自行決定工作時間，完成各別工作後即可自行離開，並無固定之上下班時間，只需口頭告知會計人員即可請假，不需填寫假單或提出證明，其打卡時間富有彈性，目的在核實是否到班以計算報酬，從未因遲到早退被懲處、扣薪，與被告公司其餘員工不同，顯然不受工作規則拘束，被告對原告之指揮監督相當微弱，故不具人格上之從屬性；另原告可自行獨立完成打掃清潔、廚工、寄信、採買食材等工作，不須被告公司其餘員工配合，亦未與任何人協調分工，且係為自己之營業而勞動，並未納入被告公司經濟組織與生產結構，兩造間無組織上及經濟上從屬性，並非僱傭關係。至被告為原告投

01 保健保，係應原告之要求，被告基於照顧年長承攬工作者之
02 目的而為原告投保，尚不足以此遽認兩造間屬僱傭契約。又
03 兩造間既非僱傭契約，原告請求資遣費、應休未休之特別休
04 假工資、失業給付損失及健保費差額等，均屬無據。縱認兩
05 造間係僱傭契約，然原告以存證信函終止僱傭關係後，繼續
06 到被告公司進行打掃清潔、寄信工作並領取報酬，事實上僱
07 傭契約並未終止，原告係於112年2月18日預告於112年2月23
08 日自願離職，沒有失業，自無從請求資遣費及失業給付損
09 失，且94年7月1日之後應依勞工退休金條例第12條規定計算
10 資遣費；又雇主之健保應負擔額係繳付予衛生福利部全民健
11 康保險署，原告並非健保費歸屬主體，自未受有損失，與不
12 當得利要件不符等語。並答辯聲明：原告之訴駁回。

13 三、經查，原告自91年5月16日起為被告公司負責打掃清潔工
14 作，每月受領被告給付1萬元，自105年11月1日起增加煮飯
15 工作，每月受領被告給付1萬5,000元，自106年4月1日起增
16 加寄信工作，每月受領被告給付3,000元，自106年5月1日起
17 增加採買食材工作，每月受領被告給付3,000元；被告自106
18 年1月1日起為原告投保全民健康保險，不曾為原告投保勞工
19 保險；被告於111年10月31日告知原告自111年11月起已無煮
20 飯工作，原告於111年11月1日以七堵郵局第000123號存證信
21 函（下稱系爭存證信函）依勞基法第14條第1項第6款規定向
22 被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，仍於被告公司負責
23 打掃清潔及寄信工作，每月受領被告給付1萬3,000元，於11
24 2年2月18日以LINE訊息告知被告員工做到112年2月23；原告
25 在被告公司工作期間請假會扣除未進行工作之金額，並無休
26 特別休假，被告亦未曾發放特別休假未休工資予原告等情，
27 有薪資單、勞保被保險人投保資料表、系爭存證信函及回
28 執、LINE對話截圖、衛生福利部中央健康保險署投保對象歷
29 史資料明細等件在卷可憑，且為兩造所不爭執，堪信為真
30 實。

31 四、原告主張其自91年5月16日起受僱於被告，負責被告公司之

打掃清潔、煮飯、寄信工作，每月薪資為3萬1,000元，兩造間為勞動契約關係，因被告未於原告任職後投保勞保及健保，遲至106年1月1日才投保健保，且未經原告同意即片面變更自111年11月起薪資為1萬3,000元，亦未給予特別休假及未休折抵工資，原告已於111年11月1日依勞基法第14條第1項第6款規定，以系爭存證信函向被告終止兩造間勞動契約，被告應給付資遣費63萬5,500元、失業給付損失17萬1,720元、應休未休之特別休假工資13萬9,500元、健保費差額6萬4,677元，被告則否認兩造間係僱傭關係，並以前開各詞置辯，本院判斷如下：

(一)兩造間是否為勞動契約關係？

1. 勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性、經濟從屬性；人格從屬性指勞工提供勞務之時間、地點及方法須服從雇主指揮監督，且須親自履行，不得使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性指勞工為雇主之事業提供勞務，非基於為自己營業之目的，僅提供勞務換取工資，不承擔雇營業之風險。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（司法院釋字第740號解釋理由書意旨參照）。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號判決意旨參照）。

01 2.被告對原告負責之打掃清潔、煮飯及寄信等工作所提供之勞
02 務，於111年11月以前，均按月以「薪資」名目給付原告報
03 酬，並於111年1月、111年5月、111年8月發給原告年終獎
04 金、端午節禮金、中秋節禮金等情，有薪資單可稽（本院卷
05 第29頁至第31頁），參酌被告陳稱原告係於被告公司下班時
06 間17時之後進行打掃清潔工作，於部分員工用餐時間11時50
07 分之前完成伙食，於15時30分前至公司領取郵寄信件等情，
08 工作時間仍有一定規範，並親自履行勞務，而具有人格從屬
09 性，且原告使用被告提供之工具，每月全勤所領報酬均相
10 同，非為自己之營業而係為他人之目的勞動，具有經濟從屬
11 性，足認原告係為被告之組織而提供勞務以獲取報酬，並具
12 有從屬性，依上開說明，原告主張任職期間與被告為勞動契
13 約關係，應屬可取。至原告未準時上下班打卡或請假不需填
14 寫假單，係被告對原告之管理方法選擇問題，並不足以證明
15 原告無須接受被告之任何指揮監督。又被告並未禁止原告兼
16 職，原告在只有負責打掃清潔工作期間即使另有其他工作，
17 亦不影響兩造間為勞動契約之性質，被告辯稱為承攬契約云
18 云，並不足採。

19 (二)原告於111年11月1日依勞基法第14條第1項第6款規定，以系
20 爭存證信函終止兩造間勞動契約，是否合法？

21 1.雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
22 勞工得不經預告終止契約。又勞工依前項第6款規定終止契
23 約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第14條
24 第1項第6款、第2項分別定有明文。又「年滿15歲以上，65
25 歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投
26 保單位，全部參加勞工保險為被保險人：一、受僱於僱用5人
27 以上公司、行號之員工。」勞工保險條例第6條第1項第2款
28 定有明文。

29 2.被告於原告任職期間未曾為原告投保勞保，已如前述，違反
30 勞工保險條例之勞工法令，自有損於原告之權益，且於被告
31 為原告投保勞保前，原告終止勞動契約之權利，尚在不斷發

生中，則原告於111年11月1日依勞基法第14條第1項第6款規定，以系爭存證信函向被告終止兩造間之勞動契約，並未逾30日之除斥期間，自屬合法有效。至於原告於終止兩造間之勞動契約後，仍於被告公司負責打掃清潔及寄信工作，每月受領被告給付1萬3,000元，核屬是否另外成立其他法律關係之問題，不影響原告以系爭存證信函終止兩造間勞動契約之效力。

(三)原告請求被告給付資遣費63萬5,500元、失業給付損失17萬1,720元、應休未休之特別休假工資13萬9,500元、健保費差額6萬4,677元，有無理由？

1.資遣費部分：

(1)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勞動契約；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，勞基法第14條第1項第6款、第4項分別定有明文。兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，已如前述，且原告係勞工退休金條例施行前已適用勞基法之勞工，於勞工退休金條例施行後，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，自得依前開規定請求被告給付資遣費。

(2)查原告自91年5月16日起至111年11月1日止之工作年資為20年7個月(未滿月者以月計)，資遣基數為「 $20+7/12$ 」個月，被告不爭執原告終止勞動契約前6個月平均薪資為31,000元，原告所得請求之資遣費為63萬8,084元【計算式： $31,000 \times (20 + 7/12) = 638,083$ ，小數點以下四捨五入，以下同】原告僅請求63萬5,500元，為有理由，應予准許。

2.失業給付損失部分：

(1)「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計

01 滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服
02 務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推
03 介就業或安排職業訓練。」就業保險法第11條第1項第1款定
04 有明文。是依上開規定觀之，勞工於非自願離職之情形下，
05 其請領失業給付應具備之條件有二，即非自願離職辦理退保
06 當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，且具有工作能力及
07 繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職
08 登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

09 (2)查原告於111年11月1日終止兩造間勞動契約後，至本院112
10 年2月15日調解期日為止，仍於被告公司負責打掃清潔及寄
11 信工作，每月受領被告給付1萬3,000元，並未失業，且未舉
12 證證明其有向公立就業服務機構辦理求職登記之事實，自不
13 符請領失業給付之條件，縱被告有未為原告投保勞保之事
14 實，此與原告主張無法請領失業給付之損害間，不具備相當
15 因果關係，原告請求被告賠償失業給付損失17萬1,720元，
16 不應准許。

17 3.健保費差額部分：

18 (1)投保單位未依全民健康保險法規定負擔所屬被保險人及其眷
19 屬之保險費，而由被告保險人自行負擔者，投保單位除應退還
20 該保險費予被保險人，並按應負擔之保險費，處以罰鍰，全
21 民健康保險法第84條第3項定有明文。

22 (2)上開規定，固為雇主應負擔之行政義務，非勞工之請求權基
23 礎，惟原告自91年5月16日至105年12月31日均受僱於被告，
24 被告應為原告負擔雇主應負擔之健保費用，原告於該期間內
25 以職業工會為投保單位，以全民健康保險法第15條第2類被
26 保險人身份投保，並自行依衛生福利部中央健康保險署公告
27 之職業工會適用保險費負擔金額表繳納保費，倘被告履行其
28 為原告法定投保健保義務，兩者差額為6萬4,677元等情，為
29 被告所不爭執，並有衛生福利部中央健康保險署投保歷史資
30 料明細為憑。上開差額6萬4,677元既由原告代墊被告之負
31 擔，致受有無庸為原告給付健保費用之利益，原告受有同額

損害，則其依不當得利法律關係，請求被告給付健保費差額，應屬可採。

(3)時效完成後，債務人得拒絕給付，消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第144條第1項、第128條前段亦有明文。所謂請求權可行使時，係指行使請求權在法律上無障礙時而言；且時效期間之長短及起算，應依請求權人主張之原因事實及請求權類型定之。又民法第179條規定之不當得利返還請求權，權利人於該請求權發生時即得請求返還不當得利，其時效應自請求權可行使時起算（最高法院106年度台上字第1512號判決意旨參照）。查原告係於111年12月13日提起本件訴訟，有民事起訴狀與其上本院收文戳可參（本院卷第13頁），原告依不當得利請求權，請求被告給付自91年5月起至96年11月止之健保費差額，顯已罹於15年時效，被告並已行使抗辯權，拒絕給付，則原告請求健保費差額，於4萬753元範圍內【計算式： $64,677.54 - (357.084 \times 67) = 40,753$ 】，為有理由，逾此範圍請求，不應准許。

4.特別休假工資部分：

(1)「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。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」105年12月21日修正前勞基法第38條第3款、第4款定有明文。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，106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款、106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4項迭有明文。原告主張被告並無給予原告特別休假，請假會扣薪等情，為被告於本院112年6月8日言詞辯論期日所不爭執，自無從期待原告得依修正前勞基法施行細則第24條第2款與被告協商排定特別休假日期，堪認原告無法排定特別休假，核屬可歸責於原告之事由所致。

(2)原告係於91年5月16日起受僱於被告，自111年11月14日勞資

01 爭議調解日起回溯5年即106年11月15日起至111年11月1日
02 止，共有特別休假135日（計算式： $20+21+22+23+24+2$
03 $5=135$ ），依原告每日薪資1,033元（計算式： $31,000\div30=$
04 $1,033$ ）計算，則原告得請求135日特別休假未休工資應為13
05 萬9,455元（計算式： $1,033\times135=139,455$ ）。

06 五、給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
07 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
08 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
09 之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢
10 為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。又應
11 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
12 率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條
13 分別定有明文。原告請求被告給付資遣費63萬5,500、健保
14 費差額4萬753元、應休未休之特別休假工資13萬9,455元，
15 係以支付金錢為標的，原告依前揭規定請求被告給付上開金
16 額自起訴狀繕本送達翌日即112年1月7日（繕本於112年1月6
17 日送達被告，見本院卷第55頁之送達證書）起至清償日止，
18 按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

19 六、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、第17條第1項、第38
20 條第1項、第4項及民法第179條規定，請求被告應給付81萬
21 5,708元（計算式： $635,500+40,753+139,455=815,70$
22 8 ），及自112年1月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之
23 利息，為有理由，應予准許，逾上開部分之請求，為無理
24 由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，
25 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依
26 職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得供擔保
27 而免為假執行。

28 七、本件事證已經明確，兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結
29 果無影響，爰不一一論述。

30 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
31 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如

01 主文。

02 中 華 民 國 112 年 9 月 7 日

03 民事庭法 官 陳湘琳

04 以上正本係照原本作成。

05 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
06 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
07 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
08 判費。

09 中 華 民 國 112 年 9 月 7 日

10 書記官 陳柏宏