

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第12號

原告 簡文煦

訴訟代理人 王維康律師

高羅亘律師

被告 社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會

兼

法定代理人 李秋玉

共同

訴訟代理人 吳存富律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會應給付原告新臺幣142,249元，及自民國113年1月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會應提繳新臺幣10,474元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會負擔百分之八十，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得假執行。但被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會如各以新臺幣142,249元、新臺幣10,474元為原告預供擔保，各得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

01 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者者，不在  
02 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本  
03 件原告依僱傭契約、不當得利等法律關係，於聲明第一項請  
04 求被告社團法人高雄市植眾希望工程關懷協會（下稱植眾協  
05 會）給付原告新臺幣（下同）240,011元（含薪資74,644  
06 元、代墊費用48,510元、資遣費7,273元、預告工資9,157  
07 元、特別休假未休工資2,747元、未加保就業保險之損失97,  
08 680元）及其利息（本院卷第7至10頁）。嗣以民國114年7月  
09 9日變更訴之聲明暨準備狀，追加植眾協會之法定代理人李  
10 秋玉為被告及先位聲明，於先位聲明第一項請求被告植眾協  
11 會給付原告191,501元（不含代墊費用48,510元，其餘請求  
12 同前）及其利息，第二項請求被告李秋玉給付原告代墊費用  
13 48,510元及其利息，並將原起訴聲明第一項列為備位聲明，  
14 及就代墊費用部分追加依消費借貸及無因管理之法律關係為  
15 請求（本院卷第207至209頁）。又於本院115年2月5日審理  
16 時，就代墊費用部分追加依委任關係為請求（本院卷第373  
17 頁）。經核原告係本於同一代墊費用而為上開訴之追加、變  
18 更及減縮，請求之基礎事實同一，合於首揭規定，應予准  
19 許。

## 20 二、原告主張：

21 （一）原告自112年11月1日起受僱於被告植眾協會，擔任秘書長，  
22 約定依被告植眾協會代表人即被告李秋玉之指示為採買物  
23 品、找授課老師、送貨、開車等事務，每日工作時間為早上  
24 8時起至晚上18時止，每小時按當年度基本工資計酬，李秋  
25 玉亦於113年1月18日在LINE群組告知群組內之成員「接下來  
26 的進程，會由秘書長@簡文煦來向各位理監事報告」。另由  
27 於李秋玉同時為遇見好課文化有限公司（下稱遇見公司）執  
28 行長，因此李秋玉亦會指示原告幫忙處理遇見公司之事務，  
29 諸如接洽老師、製作PPT等事務。又原告於任職期間，若有  
30 需為被告採買物品、加油等花費時，李秋玉會請原告先為代  
31 墊款項，日後再一併報帳核銷。豈料，李秋玉於113年5月13

日當面開除原告，再於同日將原告從LINE群組內剔除，然被告尚有部分薪資未給付、多筆代墊款項亦未歸還，原告分別於113年5月20日、同年月23日以LINE催促李秋玉給付所有款項，均未獲正面回應。爰起訴請求被告植眾協會給付原告下列款項：①薪資74,644元：原告受僱期間為112年11月1日至113年5月13日止，被告植眾協會積欠112年11月薪資26,400元未給付；112年12月，被告植眾協會僅給付2萬元，尚有6,400元未給付；113年1月，被告植眾協會僅給付25,000元，尚有2,470元未給付；113年4月薪資27,470元未給付；113年5月1日至13日薪資11,904元（ $27,470 \times 13 / 30 = 11904$ ，元以下4捨5入）未給付。②資遣費7,273元：原告於113年5月13日遭被告植眾協會片面解僱，原告於勞動契約終止前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額為27,133.33元，又原告受僱期間自112年11月1日起至113年5月13日止，工作年資為6個月又13天，被告植眾協會應給付原告被告資遣費7,273元【 $27,133.33 \times 1/2(6+13/30) \div 12 = 7,273$ 】。③預告期間工資9,157元：原告任職期間共6個月又13天，被告未依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第1規定期間預告而終止契約，原告自得依勞基法第16條第3項規定，請求9,157元（ $27,470 \times 10 / 30 = 9,157$ ）之預告工資。④特別休假未休工資2,747元：原告任職期間6個月又13天，依勞基法第38條第1項第1款之規定有3日之特別休假，原告並無休假，被告植眾協會應給付原告特別休假未休工資2,747元（ $27,470 \times 10 / 30 = 2,747$ ）。⑤未加保就業保險之損失97,680元：被告植眾協會片面將原告解僱，而原告並無勞基法第12條所定雇主得不經預告終止契約之各款情形，自符合非自願離職之要件，依就業保險法第16條第1項規定，可請領6個月之失業補助金，惟被告植眾協會並未為原告投保就業保險，致使原告受有6個月計97,680元（ $27,133.33 \times 0.6 \times 6 = 97,680$ ）失業補助金之損害，被告植眾協會自應負損害賠償責任。又原告112年11、12月月薪為26,400元，月提繳工資為2

01 6,400元，被告植眾協會每月應為原告提繳勞工退休金1,584  
02 元（ $26,400 \times 0.06 = 1,584$ ），合計3,168元；113年月薪為27,4  
03 70元，月提繳工資為27,470元，被告植眾協會每月應為原告  
04 提繳勞工退休金1,648.2元（ $27,470 \times 0.06 = 1,648.2$ ），合計7,  
05 307元【 $(1,648.2 \times 4 \text{個月} + (1,648.2 \times 13/30)) = 7,307$ 】，被  
06 告植眾協會應補提繳退休金10,475元（ $3,168 \text{元} + 7,307 = 10,475$ ）至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工  
07 退休金個人專戶。另原告遭被告植眾協會解雇，且原告並無  
08 勞基法第12條雇主得不經預告終止契約之情形，符合「非自  
09 願離職」之要件，原告自得請求被告植眾協會發給非自願離  
10 職證明書。  
11

12 (二)被告李秋玉要求原告先行代墊採買物品費用、加油費等，原  
13 告於每月製作請款單，向李秋玉請款，其審核後會撥款至原  
14 告薪轉帳戶，113年1、2月及3月初均有如實照付，惟自113  
15 年3月28日起依循以往程序，原告製作請款單向李秋玉申請  
16 代墊款項，李秋玉均不予理會，遲遲未撥款予原告，結算至  
17 113年5月13日止，原告代墊款項共計48,510元，原告與被告  
18 植眾協會間之勞動契約業已終止，爰依不當得利、消費借  
19 貸、無因管理及委任等法律關係，請求被告李秋玉給付代墊  
20 款48,510元，並擇一為原告勝訴之判決，如認原告請求被告  
21 李秋玉給付代墊款無理由，則請求被告植眾協會給付上開代  
22 墊款。

23 (三)聲明：(1)被告植眾協會應給付原告191,501元，及自114年2  
24 月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被告李秋玉  
25 應給付原告48,510元，及自114年7月10日起至清償日止，按  
26 年息5%計算之利息。(3)被告植眾協會應提繳10,475元至原告  
27 於勞保局之勞工退休金個人專戶。(4)被告植眾協會應發給原  
28 告非自願離職證明書。(5)願供擔保，請准宣告假執行。前開  
29 第(2)項之備位聲明：被告植眾協會應給付原告48,510元，及  
30 自114年2月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願  
31 供擔保，請准宣告假執行。

01 三、被告則以：被告與訴外人勤遇知識文化有限公司（下稱勤  
02 遇公司）於112年10月17日簽訂合作意向書（下稱系爭意向  
03 書），依系爭意向書第一條及第二條第1項約定，被告植眾  
04 協會將幸福推手就業計畫以及旗山8號倉庫開幕等事宜委派  
05 由勤遇公司以及旗下靖豪國際有限公司（下稱靖豪公司）  
06 辦理，並於勤遇公司派遣相關人員（即原告）協助處理，有  
07 關派遣人員之任命均由勤遇公司指派，且指派人員之勞健  
08 保亦由勤遇公司旗下靖豪公司所投保。基此，原告受勤遇  
09 公司之派遣對被告植眾協會提供勞務，原告於任職期間雖  
10 須服從被告之指揮監督，惟原告締結勞動契約之對象實係  
11 勤遇公司，且由勤遇公司旗下靖豪公司辦理勞工保險，勤  
12 遇公司為人力派遣機構，被告植眾協會僅係請求派遣之人  
13 力要派單位，與原告間並無勞動契約關係存在，勤遇公司  
14 始為原告之雇主。又勤遇公司向被告植眾協會所請領款項之  
15 用途為原告之外包勞務費用，請款項目為原告薪資及採購費  
16 用，是原告薪資及代墊之採購費用均係由勤遇公司支付，再  
17 由勤遇公司向被告植眾協會請款，原告請求被告植眾協會或  
18 李秋玉給付代墊款，並無理由。並聲明：(1)原告之訴駁回。  
19 (2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 四、兩造不爭執事項（本院卷第324頁、第335至337頁）：

21 (一)原告薪資分別由遇見公司、勤遇公司轉帳給付；薪資所得則  
22 係由勤遇公司、靖豪公司開立扣繳憑單。

23 (二)李秋玉於LINE群組交辦原告工作，其於113年5月13日將原告  
24 從LINE群組內退出。

25 五、兩造爭執事項：

26 (一)原告係受僱於何人？

27 (二)原告依勞動契約之法律關係，請求被告植眾協會給付薪資、  
28 資遣費、預告工資、特別休假未休工資、未投保就業保險之  
29 損害賠償，及提撥勞工退休金，暨開立非自願離職證明書，  
30 是否有理？

31 (三)原告依不當得利、消費借貸、無因管理及委任等法律關係，

01 擇一請求被告李秋玉或被告植眾協會給付代墊款，有無理  
02 由？

03 六、本院之判斷：

04 (一)原告係受僱於被告植眾協會：

- 05 1. 原告主張其自112年11月1日起受僱於被告植眾協會，依被告  
06 植眾協會代表人即被告李秋玉之指示提供勞務。被告植眾協  
07 會則以原告係受勤遇公司之派遣對被告植眾協會提供勞務，  
08 且由勤遇公司旗下靖豪公司辦理勞工保險，被告植眾協會僅  
09 係要派單位，與原告間並無勞動契約關係存在，勤遇公司始  
10 為原告之雇主等語置辯。
- 11 2. 按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「雇主：  
12 指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理  
13 有關勞工事務之人」、「勞動契約：指約定勞雇關係而具有  
14 從屬性之契約」，勞基法第2條第1、2、6款定有明文。即判  
15 斷勞動契約之當事人，係以其間具有勞務提供關係、工資支  
16 付關係及從屬關係而定。被告植眾協會固不否認原告於其協  
17 會提供勞務，惟辯稱原告係受勤遇公司僱用，派遣至其協會  
18 提供勞務，並提出系爭意向書為證。按事實依其性質態樣繁  
19 多，有積極事實與消極事實、常態事實與變態事實等等，當  
20 事人所主張之事實，若為吾人日常所共識共信者，即屬常態  
21 事實，應認已得法院之確信，其主張常態事實者無庸負舉證  
22 責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉  
23 證責任自應由主張變態事實者負舉證之責。又當事人一方受  
24 他方之指揮監督向他方提供勞務並受領薪資，通常係基於僱  
25 傭契約關係，應屬常態事實，然若一方為他方提供勞務係基  
26 於派遣關係，則屬變態事實，應由主張之當事人他方就該利  
27 己事實提出事證以資證明，始可謂已盡舉證責任。查依被告  
28 提出系爭意向書第一條、第二條第一項固約定：「乙方（即  
29 被告植眾協會）將幸福推手就業計畫以及旗山8號倉庫開幕  
30 等事宜委託勤遇公司以及旗下公司靖豪公司辦理。」、「人  
31 事任命由勤遇公司（下稱甲方）擔任執行，勞健保投保在靖

豪公司，外包勞務所得由勤遇公司發放，植眾協會開立捐贈收據給甲方。」（本院卷第163頁）。又原告薪資分別由遇見公司、勤遇公司轉帳給付，薪資所得則係由勤遇公司、靖豪公司開立扣繳憑單，此為兩造所不爭執，並有原告中國信託銀行帳戶交易明細、原告稅務資訊連結作業查詢所得結果可考（本院卷第287頁、證物袋內）。然查，系爭意向書僅為被告植眾協會與勤遇公司、靖豪公司間之約定，原告非該意向書當事人，自無拘束原告之效力，亦不足作為原告與勤遇公司間有何僱傭關係、原告與被告植眾協會間為派遣關係之證明。又觀之遇見公司之董事為李宗翰（出資額20萬元）、股東李秋玉（出資額80萬元）；勤遇公司之董事為熊家君（出資額1萬元）、股東秦世誠（出資額6萬元）、李秋玉（出資額13萬元）；靖豪公司之董事為賴韶宣（即原告之配偶，出資額3萬元）、股東李秋玉（出資額7萬元），此有遇見公司、勤遇公司、靖豪公司變更登記表可稽（本院卷第141至147頁、165至169頁、191至193頁），上開公司之資本總額有3分之2以上為李秋玉所出資，其實質上掌控上開公司之人事、財務及經營管理權，李秋玉並曾傳送「我待會寫你的明細給你，包含薪水」、「我10號匯給你，3筆錢，代書費、耕易、薪水」等訊息予原告（本院卷第215、216頁），原告亦多次向被告李秋玉催討薪資（本院卷第57至61頁），可見亦係由李秋玉處理被告薪資發放事宜，至於原告之薪資及扣繳憑單係由何人名義匯入、開立，非原告所得置喙。被告李秋玉雖辯稱其已於112年4月1日將其持有勤遇公司、靖豪公司之出資額各以13萬元、20萬元讓渡予熊家君，因熊家君積欠會計師費用，而遲未辦理變更登記等語，並提出買賣協議書、讓渡契約書、李秋玉與熊家君LINE對話記錄為證（本院卷第315至317頁）。然買賣協議書、讓渡契約書均為私文書，原告否認其真正，且上開公司迄未辦理股東出資額變更登記，已難認有何轉讓出資額之情事，而上開LINE對話記錄係熊家君傳送靖豪公司之稅籍登記資料，並稱「還沒變更

嗎？」，李秋玉覆稱「有，還在跑流程，還沒完成啊」、「而且就算變更後也不馬上查到」、「要等一段時間」（本院卷第317頁），由上開對話內容尚無法證明李秋玉將靖豪公司出資額轉讓予熊家君之事實，且依對話內容，亦應係由李秋玉負責辦理變更流程，而非熊家君，李秋玉稱係熊家君遲未辦理變更登記云云，亦非實在。承前所述，原告係受被告植眾協會之指揮監督提供勞務，亦係由協會之負責人李秋玉發放原告薪資，本件並無任何證據證明原告係受勤遇公司僱用，派遣至被告植眾協會提供勞務，原告主張其係受僱於被告植眾協會，應屬可採。被告植眾協會辯稱原告係受僱於勤遇公司，其僅係要派單位云云，並無證據可徵，應屬迴避雇主責任之託辭，要無足取。

(二)原告依勞動契約之法律關係，請求被告植眾協會給付薪資、資遣費、預告期間工資、特別休假未休工資、未投保就業保險之損害賠償，及提撥勞工退休金，並開立非自願離職證明書，是否有理，分述如下：

1. 積欠薪資：原告主張其受僱期間為112年11月1日至113年5月13日止，薪資以基本工資計付，被告植眾協會積欠112年11月薪資26,400元；112年12月，被告植眾協會僅給付2萬元，尚有6,400元未給付；113年1月，被告植眾協會僅給付25,000元，尚有2,470元未給付；113年4月薪資27,470元未給付；113年5月1日至13日薪資11,904元（ $27,470 \times 13 / 30 = 11,904$ ，元以下4捨5入）未給付，合計積欠薪資74,644元。被告植眾協會既未能證明其已將前述薪資給付原告，則原告請求被告植眾協會給付積欠薪資74,644元，自屬有理。

2. 資遣費、預告期間工資、特別休假未休工資：

①按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，為勞基法之立法意旨，此觀同法第1條前段之規定即明，勞雇間之和諧為職場可獲最大產能之重要條件，勞雇間如已無意繼續維持勞動契約關係，衡情已無法維持勞雇間之和諧，勉強維持該勞動

01 契約關係之繼續存在，實已無法期待上開立法意旨所指「促  
02 進社會與經濟發展」之達成，是法規範自應予以尊重，在此  
03 情形下，就屬於勞雇關係中弱勢之勞工，如有予以保護之必  
04 要，亦不應僅遵循認定勞動契約關係仍存在之途徑為之；又  
05 依勞基法第16條第1項、第3項、第17條規定，雇主依同法第  
06 11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，勞工得向雇  
07 主請求發給資遣費及預告期間工資，即雇主在有上開法規範  
08 允許其主動終止勞動契約關係時，仍規定雇主有給付勞工資  
09 遣費之義務，則在雇主無上開法規範允許終止勞動契約關係  
10 之情形下（亦無同法第12條第1項雇主無需預告即得終止勞  
11 動契約關係之法定事由），如仍積極主動為終止勞動契約  
12 （解僱）之表示，因在此情形下，處於弱勢之勞工並無足以  
13 抗衡雇主之能力，以維護其在勞動契約中之合理利益，且基  
14 於對人性基本尊嚴之維護，法規範亦不應期待，勞工應強求  
15 勞動契約關係在不和諧情形下之繼續維持，是在此情形下之  
16 勞工，較之雇主得依上開規定終止勞動契約關係時，更應受  
17 到保護，則除非雇主可證明勞雇是在充分溝通後，所達成之  
18 勞動契約關係合意終止，否則當應推認勞工係被迫接受勞動  
19 契約關係之終止（被解僱），而勞基法在此情形下，無類如  
20 上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪  
21 認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給  
22 付資遣費（臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第142  
23 號判決同此見解）。次按勞工適用本條例之退休金制度者，  
24 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第  
25 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、  
26 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1  
27 年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高  
28 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，  
29 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條亦有明文。又平均  
30 工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該  
31 期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。1

個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

②被告植眾協會負責人李秋玉於LINE群組交辦原告工作，其於113年5月13日將原告從LINE群組退出，未依勞基法第16條第1項第1款規定期間預告即片面終止勞動契約，依上開說明，原告類推適用勞退條例第12條第1項、第2項及勞基法第16條第3項規定，請求被告給付資遣費及預告期間工資，自屬有據。查原告自112年11月1日起受僱於被告植眾協會，自契約終止日即113年5月13日（該日不計入），往前回溯6個月

（即自112年11月13日至113年5月12日為止）之總日數為182日，月平均工資為26,828元【 $(26,400 \times 18 / 30) + 26,400 + 27,470 + 27,470 + 27,470 + (27,470 \times 12 / 31) = 162,754$ ； $162,754 \div 182 \text{日} \times 30 \text{日} = 26,828 \text{元}$ ；元以下4捨5入(下同)】，原告自112年11月1日起至113年5月13日止之任職年資為6個月又13日，原告得請求被告植眾協會給付之資遣費為7,191元

【 $(26,828 \text{元} \times 1/2 \times 193 / 360) = 7,191 \text{元}$ 】。又原告於勞動契約終止前最近1個月工資為27,470元，折算每日工資為916元，原告得請求被告植眾協會給付預告期間工資9,160元（ $916 \text{元} \times 10 \text{日} = 9,160 \text{元}$ ），原告請求9,157元，自無不許。

③按「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。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」、「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法第38條第1項第1款、

01 第4項、第6項、同法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2  
02 目分別定有明文。原告主張其任職期間並無休假，被告植眾  
03 協會於原告主張權利時，既未能提出原告之工資清冊或出勤  
04 記錄，證明原告請求特別休假未休工資之權利不存在，則原  
05 告得請求被告植眾協會給付特別休假未休工資2,748元（916  
06 元×3日=2,748元），原告請求2,747元，亦無不可。

07 3. 按「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：  
08 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  
09 計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業  
10 服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法  
11 推介就業或安排職業訓練。」、「失業給付自向公立就業服  
12 務機構辦理求職登記之第十五日起算」、「投保單位違反本  
13 法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日  
14 起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金  
15 額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依  
16 本法規定之給付標準賠償之。」就業保險法第11條第1項第1  
17 款、第20條及第38條第1項分別定有明文。是依就業保險法  
18 第11條第1項第1款規定，請領失業給付尚須具備具有工作能  
19 力及繼續工作意願，並向公立就業服務機構辦理求職登記，  
20 自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練等  
21 要件，倘勞工並無繼續工作之意願，或離職後從未求職，即  
22 無給與失業給付以保障其失業期間基本生活之必要，於此情  
23 形，其原不得請領失業給付，即無因雇主未投保就業保險，  
24 而受有無法請領失業給付之損失可言。查原告並未向公立就  
25 業服務機構辦理求職登記，此經原告陳明在卷（本院卷第21  
26 3頁），是原告並不符合前揭請領失業給付之規定，自難認  
27 有此部分損失，原告請求被告植眾協會給付失業給付之損  
28 失，自無從准許。

29 4. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
30 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  
31 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，

01 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3  
02 1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  
03 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
04 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同  
05 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是  
06 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金  
07 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產  
08 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；  
09 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  
10 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高  
11 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查被告植眾  
12 協會應為原告提撥之退休金如附表所示合計10,474元，其未  
13 依法提繳，原告請求被告植眾協會提繳前開金額之退休金至  
14 其勞工退休金個人專戶，即無不合。

15 5. 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠  
16 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第  
17 13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；勞動契  
18 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不  
19 得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有  
20 明文。本件原告遭被告植眾協會片面解僱而離職，揆諸前揭  
21 說明，其類推適用勞基法第11條、第13條但書規定，請求被  
22 告植眾協會開立非自願離職之服務證明書，應予准許。

23 (三)原告請求被告李秋玉或被告植眾協會給付代墊款，有無理  
24 由？

25 1. 原告主張被告李秋玉要求原告先行代墊採買物品費用、加油  
26 費等，原告於每月製作請款單向李秋玉請款，其審核後會撥  
27 款至原告帳戶，113年1月至3月初均有如實照付，惟自113年  
28 3月28日起，原告製作請款單向李秋玉請款，其均不予理  
29 會，結算至113年5月13日止，原告代墊如原證4所示之款項  
30 共計48,510元。被告則否認原告有為被告代墊前揭款項，並  
31 辯稱原告薪資及代墊之採購費用均係由勤遇公司支付，再由

01 勤遇公司向被告植眾協會請款等語。

- 02 2. 經查，原告主張被告李秋玉要求其先行代墊採買物品費用、  
03 加油費等，其於每月製作請款單向李秋玉請款，經李秋玉審  
04 核後撥款至原告帳戶，113年1月至3月初均有如實照付等  
05 情，業據原告提出其薪資帳戶交易明細，該帳戶於113年2月  
06 2日、8日、3月15日、4月10日分別有幸運草制服、旗山代  
07 墊、小簡採購、耕易之代墊款項存入（本院卷第49、51、6  
08 5、67頁），且由被告所稱原告薪資及代墊之採購費用均係  
09 由勤遇公司支付，再由勤遇公司向被告植眾協會請款等語，  
10 足見被告亦不爭執原告確有為被告植眾協會代墊採購費用之  
11 事實。被告雖否認原告有代墊如原證4所示之款項共計48,51  
12 0元（下稱系爭代墊款），然經核對原證4所列之商品項目及  
13 金額與原告所提薪資帳戶交易明細、信用卡帳單明細大致相  
14 符（本院卷第41至46頁、第69至83頁）；復觀之原告傳送  
15 「秋玉老師 4月的薪水跟代墊款還沒進來，老師，5/13那天  
16 妳叫我離職時有提到做到那天…然後提到我4月的薪水，我  
17 的4月代墊款…老師說會再匯給我們，請問老師幾時會匯款  
18 給我們」、「另外想問 我有私您 請問薪水跟我們代墊的錢  
19 幾時會匯款呢？老師，私您的時候 有困難的時候可以說 凡  
20 事都好商量 您已讀不回的態度 讓我非常困擾」，被告李秋  
21 玉覆稱「我沒有已讀不回，我是還沒有空回復。你不接電  
22 話，不回應才讓我非常困擾。」，原告則傳送「我剛剛有  
23 打，妳也沒接 那請您好好地回覆 積欠的錢該怎麼處理  
24 呢？」，被告李秋玉覆稱「你有打，我不能在忙碌就一定要  
25 接嗎？是事情還沒處理，不是積欠喔！」，原告再稱「4月  
26 的薪水跟幫公司代墊款5/10沒匯 5/13叫我走時 老師妳說會  
27 叫會計匯款 現在過10天了 老師曾經自豪說過不會拖欠薪水的  
28 」（本院卷第57至61頁）。是原告多次向被告李秋玉催討  
29 系爭代墊款，衡諸常情，如原告未有代墊款項或請款之項  
30 目、金額有何疑義，李秋玉理應加以否認或爭執其數額，或  
31 請原告檢附相關單據供其審核，然李秋玉從未予以否認，亦

01 全未提及原告請款項目、金額有何不實，僅稱其尚未處理，  
02 並非積欠等語，堪認原告應有提供如原證4所示之相關單據  
03 向李秋玉請款，李秋玉既未否認原告代墊款項之事實或指出  
04 系爭代墊款有何不實，原告主張其有代墊如原證4所示之款  
05 項共計48,510元，應屬可信。被告事後空言否認，自無足  
06 取。

- 07 3. 按稱消費借貸者，謂當事人一方移轉金錢或其他代替物之所  
08 有權於他方，而約定他方以種類、品質、數量相同之物返還  
09 之契約，民法第474條第1項定有明文。又法人屬具有權利能  
10 力之獨立個體，與自然人各別存在，法人代表人或內部機關  
11 代表法人所為之行為，法律效果仍歸屬於法人。原告主張其  
12 任職於被告植眾協會，依協會負責人李秋玉之指示採買物  
13 品，並先行代墊費用，其於每月製作請款單向李秋玉請款，  
14 經李秋玉審核後撥款至其帳戶。被告亦陳明原告代墊款項係  
15 受李秋玉指示，處理被告植眾協會事務即用於旗山8號倉庫  
16 開幕等事宜（本院卷第305、311頁）。是李秋玉乃係以被告  
17 植眾協會負責人之身分指示原告為協會採買物品，並約定由  
18 原告先行代墊費用，嗣後再由原告向其請款清償，而就系爭  
19 代墊款成立消費借貸契約。則李秋玉以植眾協會代表人身分  
20 為協會所為之法律行為，其效力自應歸屬於植眾協會。從  
21 而，原告依消費借貸之法律關係，請求被告植眾協會清償系  
22 爭代墊款，尚無不合，其請求被告李秋玉清償系爭代墊款，  
23 即非有理。

- 24 七、綜上所述，原告請求被告植眾協會給付積欠薪資74,644元、  
25 資遣費7,191元、預告工資9,157元、特別休假未休工資2,74  
26 7及代墊款48,510元，合計142,249元，及自起訴狀繕本送達  
27 翌日即114年2月19日（本院卷第99頁）起至清償日止，按法  
28 定利率年息百分之5計算之遲延利息，暨開立非自願離職證  
29 明書，並提繳10,474元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，  
30 為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則非有理，應予  
31 駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主

敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告植眾協會得預供擔保免為假執行。至原告其餘假執行之聲請，則因訴之駁回而失所依附，應併駁回之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 2 月 25 日  
勞動法庭法官 鍾淑慧

附表

| 期間               | 月提繳工資  | 被告應提<br>勞退金6% | 應繳月<br>份 | 被告應提繳<br>勞退金 |
|------------------|--------|---------------|----------|--------------|
| 112年11、12月       | 26,400 | 1,584/月       | 2個月      | 3,168        |
| 113年1月至4月        | 27,470 | 1,648/月       | 4個月      | 6,592        |
| 113.5.1-113.5.13 | 27,470 | 1,648/月       | 13日      | 714          |
| 合計               |        |               |          | 10,474       |

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 115 年 2 月 25 日  
書記官 林麗文