

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第45號

上訴人 暢談國際文化事業股份有限公司

法定代理人 祝秦梁

訴訟代理人 王碧蘭

被上訴人 樊明珠

訴訟代理人 陳昭琦律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年9月19日臺灣屏東地方法院113年度勞訴字第23號第一審判決提起上訴，本院於114年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國92年6月15日起受僱於上訴人擔任一般業務員，工作地點位於上訴人所設之屏東辦公室，兩造約定工資按伊前一月之業績發放。伊因工作表現優秀，於93年間晉升為業務主任，101年間又晉升為處長。詎上訴人於111年3月14日通知伊如業績未達新臺幣（下同）3萬元，須自負全額之勞、健保費用，並自該月起執行，即遇有伊前一月業績未達3萬元之情形，逕將雇主應負擔之勞、健保費用自伊當月之薪資中扣除或向伊追繳差額。伊因不堪負荷，遂於113年3月12日以上訴人違反勞工保險條例第15條第1款及全民健康保險法第27條第1款關於雇主負擔勞工之勞、健保費用規定，有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定之情事為由，寄發存證信函予上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，業已於翌日送達上訴人，即生合法終止契約效力，上訴人並於113年4月間將伊之勞、健保退出，惟上訴人未給付伊資遣費、特別休假未休之工資，且未返還其應付

01 未付之勞健保費用。基此，伊得依勞基法第14條第4項準用
02 同法第17條規定，按平均工資每月26,757元及伊之年資計
03 算，請求上訴人給付資遣費216,286元。其次，伊於112年有
04 26日特別休假未休，依勞基法第38條第4項規定，得請求上
05 訴人給付特休假未休工資22,880元。另上訴人自111年3月14
06 日起迄113年3月13日止，自伊之薪資扣除或向伊追繳之勞、
07 健保費用共35,281元，該費用原應由上訴人負擔，上訴人乃
08 無法律上原因而受有免為負擔之利益，致伊受有損害，得依
09 民法第179條規定，請求上訴人如數償還。再者，兩造間勞
10 動契約既經伊合法終止，即屬非自願離職之情形，依勞基法
11 第19條及就業保險法第11條第3項規定，伊得請求上訴人發
12 給非自願離職證明書等語。爰依勞基法第14條第4項準用同
13 法第17條、第19條、第38條第4項、就業保險法第11條第3項
14 及民法第179條規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)上訴人應
15 給付被上訴人274,447元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
16 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應開立非自願
17 離職證明書予被上訴人。

18 二、上訴人則以：伊於111年3月14日通知被上訴人如業績未達3
19 萬元，須自付全額之勞、健保費用，經被上訴人同意，此後
20 22個月期間，因被上訴人未達業績標準，共負擔7次雇主應
21 負擔額之勞、健保費用，其數額共35,281元，惟此金額之負
22 擔既經被上訴人事前同意，伊自無違反勞工保險條例及全民
23 健康保險法可言。又前開通知係於111年3月14日為之，被上
24 訴人遲至113年3月13日始寄發存證信函向伊終止兩造間勞動
25 契約，然伊並無違反勞動法令之情事，被上訴人所為終止契
26 約之意思表示亦逾30日期間，其終止契約並不合法，而伊亦
27 未要求被上訴人離職，被上訴人請求伊給付資遣費，於法無
28 據。另被上訴人任職期間，其主管為訴外人即其配偶張龍
29 翔，被上訴人之上班時間可自由安排，其112年之特別休假
30 均已請假完畢，應不得再請求伊給付特休假未休之工資。再
31 者，伊公司所扣除或追繳之勞、健保費用，係依兩造之合

01 意，並無不當得利可言，被上訴人請求伊償還35,281元，亦
02 屬無據。此外，伊並未要求被上訴人離職，被上訴人亦未合
03 法終止兩造間勞動契約，自不得請求伊發給非自願離職證明
04 書，是被上訴人本件請求均無理由等語置辯。

05 三、原審判決上訴人應給付被上訴人274,447元，並開立非自願
06 離職證明書予被上訴人，暨准免假執行之宣告，並駁回被上
07 訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴，於本院聲
08 明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部
09 分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人於本院聲明：上
10 訴駁回。(至被上訴人於原審請求逾274,447元本息部分，
11 經原審判決駁回，被上訴人並未提起上訴而確定，非本件審
12 理範圍，不予載述。)

13 四、兩造不爭執事項：

14 (一)被上訴人自92年6月15日起受僱於上訴人。

15 (二)被上訴人原以上訴人為投保單位，上訴人於113年4月8日將
16 被上訴人之勞、健保退出。

17 (三)上訴人於111年3月14日通知被上訴人如業績未達3萬元，須
18 自付全額之勞、健保費用。

19 (四)被上訴人於113年3月12日寄發存證信函予上訴人，內容記載
20 略以：上訴人違反勞基法之勞健保自付等情，茲依勞基法第
21 14條第6項規定終止勞動契約，並依同法第16條、第17條及
22 第38條規定，請上訴人於5日內給付211,200元資遣費、18,0
23 00元預告工資及24,300元特休假未休工資，並返還35,281元
24 勞保自付溢繳費用，逾期將依法提起訴訟等語，業於113年3
25 月13日送達上訴人。

26 (五)上訴人自111年3月14日起迄113年3月13日止，以被上訴人前
27 一月業績未達3萬元為由，自被上訴人薪資扣除或向被上訴
28 人追繳之勞、健保費用共計3 萬5281元。

29 (六)被上訴人於113年2月5日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，
30 兩造於113年3月6日進行勞資爭議調解，調解結果不成立。

31 (七)如被上訴人請求特休假未休工資為有理由，其金額按勞動部

01 公告之基本工資計算。

02 (八)若被上訴人得請求資遣費，兩造同意以原審判決所載平均工
03 資為26,757元計算。

04 五、兩造之爭點：

05 (一)被上訴人以113年3月12日存證信函（翌日送達上訴人）主張
06 依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，是
07 否合法？

08 (二)被上訴人請求上訴人給付資遣費216,286元，是否有理由？

09 (三)被上訴人請求上訴人給付特休假未休工資22,880元，是否
10 於法有據？

11 (四)被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，是否有理由？

12 (五)被上訴人依民法第179 條規定，請求上訴人償還雇主應負擔
13 之勞健保費用35,281元，是否有據？

14 六、本院之判斷：

15 (一)被上訴人以113年3月12日存證信函（翌日送達上訴人）主張
16 依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，是
17 否合法？

18 1.按勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條
19 第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保
20 險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單
21 位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業災
22 害保險費全部由投保單位負擔。又投保單位未依本條例之規
23 定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔
24 之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與
25 被保險人。勞工保險條例第15條第1款及第72條第2項分別定
26 有明文。次按第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其
27 眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之1
28 0，由中央政府補助。全民健康保險法第27條第1款第2目亦
29 設有明文。前揭法條規定投保單位與雇主應負擔之費用，係
30 以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投
31 保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，應係強

制規定，不容許私人間透過契約加以變更使投保單位與雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。是如投保單位、雇主違反勞工保險條例第15條第1款及全民健康保險法第27條第1款第2目之規定，將投保單位、雇主應負擔之勞保、健保保險費負擔額及職災保險費約定由勞工負擔，應認該約定違反強制規定而無效。再按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契約。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款及第2項亦有明定。基此，雇主違反前述勞工保險條例及全民健康保險法之強制規定，自屬勞基法第14條第1項第6款規定之違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞情形。又雇主違反勞工法令，持續造成勞工損害，各次損害結果均獨立，勞工於最後一次知悉損害結果發生後之30日內終止勞動契約，即無逾30日除斥期間可言。

2.經查，被上訴人自92年6月15日起受僱於上訴人，上訴人於111年3月14日通知被上訴人如業績未達3萬元，須自付全額之勞、健保費用等情，為兩造所不爭執（見前揭不爭執事項(一)(三)）。又上訴人自陳自111年3月14日起之後22個月內，向被上訴人扣除或追繳勞、健保費用之情形共計7次等語（見原審卷第123頁），則上訴人將所應負擔之勞、健保費用轉嫁被上訴人負擔之行為，顯與勞工保險條例第15條第1款、第2條第2項及全民健康保險法第27條第1款第2目規定保護勞工健康、生計與安定生活為目的之意旨不符，則不論上訴人前開轉嫁負擔行為，是否事前或事後得被上訴人之同意，均因違反強制規定而無效。上訴人抗辯：前揭扣除或追繳勞、健保費用行為，係經被上訴人事前同意，並無違反勞工保險條例及全民健康保險法規定云云，應屬無據。

3.上訴人自111年3月14日起迄113年3月13日止，以被上訴人前一月業績未達3萬元為由，自被上訴人薪資扣除或向被上訴

01 人追繳之勞、健保費用共計3萬5,281元（見不爭執事項
02 (五)）；被上訴人於113年2月5日向屏東縣政府申請勞資爭議
03 調解，兩造於113年3月6日進行勞資爭議調解之結果，為調
04 解不成立等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項六）。又參
05 酌前開調解紀錄記載：「資方主張：……4. 確有業績未達3
06 萬勞方須自負全額勞健保(含員工自負額及公司負擔)，但並
07 沒有每個月，勞方有時還是會達標。5. 公司願意返還勞方勞
08 健保自付額(公司負擔部分)3萬5,281元……」等語(見原審
09 卷第31頁)，可知上訴人以業績未達標為由要求被上訴人負
10 全額勞健保（含勞工自負額及雇主負擔），依前揭說明，益
11 證上訴人確有違反勞工法令之情事，被上訴人自得依勞基法
12 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。

13 4. 上訴人固抗辯：被上訴人最後一次係於112年12月14日匯款
14 勞、健保費予伊，之後因被上訴人於112年12月、113年1
15 月、2月業績均為0，故被上訴人未再繳納勞、健保費，亦未
16 遭扣款，被上訴人於113年3月13日始對伊表示終止兩造間勞
17 動契約，已逾勞基法第14條第2項知悉損害結果之30日期
18 間，被上訴人終止兩造間勞動契約並不合法云云。為被上訴
19 人否認，並主張：上訴人並未發給伊113年1月、2月之薪
20 資。因伊於112年12月未達業績，上訴人逕自伊配偶張龍翔
21 之薪資扣除伊之勞健保費6,208元（含雇主負擔及勞工自負
22 額）。又因伊113年1月未達業績，上訴人於113年2月17日催
23 伊繳交勞健保費6,416元（含雇主負擔及勞工自負額），故
24 知悉其損害並逾30日除斥期間等語。而上訴人就其並未發給
25 被上訴人113年1月、2月之薪資乙節不予爭執，然查：

26 (1) 上訴人以被上訴人於112年12月未達業績，逕自被上訴人配
27 偶張龍翔之薪資扣除被上訴人負擔之勞健保費6,208元（含
28 雇主負擔及勞工自負額），核與上訴人員工於113年1月25日
29 以LINE訊息通知被上訴人及其配偶張龍翔：「龍翔處長薪資
30 負\$6927 明珠主任負\$6208 再麻煩轉帳喔」及張龍翔113年1
31 月薪資單，記載扣除13,135元（按：6927+6208=13,135）等

情（見本院卷第139、141頁）相符，上訴人亦不否認上開訊息及薪資單之真正，則上訴人將其應負擔之雇主勞健保費逕自被上訴人配偶之應領取薪資中扣除。至上訴人雖抗辯：其員工誤將被上訴人個人應負擔之勞保費634元、健保費409元，誤植為6,208元，事後並已與張龍翔調解成立云云；惟本院審酌被上訴人該月自負勞健保費金額1,043元，與6,208元金額顯有差距，而6,208元即為勞工及雇主負擔勞健保費總計，何況上訴人自111年3月14日起已向被上訴人薪資扣除或追繳勞健保費（含勞工及雇主）7次，已如前述，亦未見上訴人事後表示有誤植金額乙情，自難認有何誤植催繳金額之情事。則上訴人迄至本院審理時始為前開抗辯，顯不足採。

(2)上訴人以被上訴人113年1月業績仍為零為由，於113年2月17日向被上訴人催繳勞健保費6,416元（含雇主負擔及勞工自負額），核與上訴人自陳其員工於113年2月17日以LINE訊息通知被上訴人：「明珠主任午安 碧芬姐通知1月的負薪資為：\$6416 再麻煩你轉帳」（見原審卷第111頁）等語相符，應認被上訴人此部分主張可採。至上訴人抗辯：其員工誤將被上訴人個人應負擔之勞保費659元、健保費426元，誤植為6,416元云云；惟本院審酌被上訴人該月自負勞健保費1,085元，與6,416元金額顯有差距，而6,416元即為勞工及雇主應負擔勞健保費總計，況且上訴人自111年3月14日起已向被上訴人薪資扣除或追繳勞健保費（含勞工及雇主）7次，已如前述，亦未見上訴人事後表示有誤植金額乙情，自難認有何誤植催繳金額之情事。則上訴人迄至本院審理時始為前開抗辯，顯不足採。

(3)綜上，上訴人迄至113年2月17日仍向被上訴人催繳勞工及雇主勞健保費6,416元，堪認被上訴人斯時知悉上訴人違反勞工法令而持續造成其損害，距被上訴人於113年3月13日終止契約之意思表示時，並未超過30日。

5.從而，被上訴人於113年3月12日寄發存證信函予上訴人，以

01 上訴人違反前述勞工保險條例及全民健康保險法之勞工法令
02 為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
03 約，業於113年3月13日意思表示到達上訴人，即生終止兩造
04 間勞動契約之效力等情，堪以認定。

05 (二)被上訴人請求上訴人給付資遣費216,286元，是否有理由？

06 1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
07 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
08 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
09 數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
10 月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發
11 給。勞基法第17條定有明文，而依勞基法第14條第4項規
12 定，於勞工得不經預告終止契約時準用之。次按勞工適用本
13 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
14 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
15 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
16 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
17 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
18 用勞基法第17條之規定；勞工退休金條例第12條第1項定有
19 明文。

20 2.上訴人違反勞工法令，被上訴人已於113年3月13日合法終止
21 兩造間勞動契約等情，業如前述，則被上訴人依勞基法第14
22 條第4項準用第17條規定，請求上訴人給付資遣費，即屬有
23 據。又被上訴人92年6月15日起受僱於上訴人，被上訴人主
24 張其自94年7月1日起適用勞工退休新制，為上訴人不爭執，
25 是本件應分別依適用舊制及新制期間，計算被上訴人所得請
26 求之資遣費數額。其次，如被上訴人請求資遣費為有理由，
27 兩造同意以月平均工資26,757元計算。基此，被上訴人得請
28 求資遣費之數額謫為216,286元【 $26757 \times 25 / 12$ (即舊制基數)
29 $+ 26757 \times 6$ (即新制基數) = 216286，不足1元部分四捨五入】。

30 (三)被上訴人請求上訴人給付特休假未休工資22,880元，是否於
31 法有據？

01 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作10年以上者，每一
02 年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結
03 或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
04 第1項第6款及第4項分別定有明文。

05 2.被上訴人自92年6月15日起受僱於上訴人，其於112年間累計
06 年資為20年，依勞基法第38條第1項第6款計算之特別休假日
07 數為26日。又觀諸上訴人提出被上訴人112年7月至113年2月
08 之打卡紀錄，可見除例假日及國定假日外，未見被上訴人另有
09 有休假之紀錄（見原審卷第77至91頁、本院卷第29至42
10 頁），上訴人復未舉證證明上訴人於112年特別休假均已休
11 假完畢，則被上訴人主張其112年間特別休假均未為休假等
12 語，應可採信。至上訴人雖抗辯：被上訴人任職期間，其主
13 管為其配偶張龍翔，伊所提出被上訴人打卡紀錄，均為被上
14 訴人自行填寫，其是否休假而仍填寫上班，不得而知，自不
15 足以證明被上訴人未為特別休假，被上訴人之上班時間可自
16 由安排，其於112年之特別休假均已請假完畢，被上訴人應
17 不得再請求伊給付特休假未休之工資云云。惟上訴人僅以11
18 3年1月考勤單記載「113/1/29收到」（見本院卷第41頁），
19 主張被上訴人於1月30日及1月31日打卡紀錄不實云云，然被
20 為上訴人否認。本院審酌上開「113/1/29收到」打卡紀錄之
21 記載為何人於何時所書？真意為何？均屬不明，此外，上訴
22 人復未就前開打卡紀錄不實乙節舉證以實其說，則上訴人空
23 言泛稱打卡紀錄非屬真實而不可採云云，顯屬無據。

24 3.綜上，被上訴人已舉證證明112年度特別休假26日均未為休
25 假，上訴人並未給付被上訴人特休假未休工資，如被上訴人
26 請求特休假未休工資為有理由，兩造同意依勞動部公告之11
27 2年基本工資26,400元計算，故被上訴人依勞基法第38條第4
28 項規定，請求上訴人給付特休假未休工資，即屬有據，其得
29 請求之數額為22,880元($26400 \div 30 \times 26 = 22880$)。

30 (四)被上訴人請求上訴人發給非自願離職證明書，是否有理由？

31 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

01 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
02 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
03 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
04 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
05 項亦定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給
06 註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

07 2.被上訴人依勞基法第14條第6款規定，於113年3月13日終止
08 兩造間勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項
09 規定所稱之非自願離職情形相符，被上訴人自得依上開規
10 定，請求上訴人開立非自願離職證明書。

11 (五)被上訴人依民法第179 條規定，請求上訴人償還雇主應負擔
12 之勞健保費用35,281元，是否有據？

13 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
14 益。民法第179條定有明文。查上訴人違反勞工法令，自被
15 上訴人薪資扣除或向被上訴人追繳本應由雇主負擔之勞、健
16 保費用共計3萬5,281元（見不爭執事項(五)），已如前述，是
17 上訴人受有同額之金錢利益，並致被上訴人受有損害，被上
18 訴人自得依民法第179條規定，請求上訴人返還。故上訴人
19 抗辯：伊之所以扣除伊所應負擔之勞、健保費用後，再給付
20 薪水予被上訴人，係依兩造之合意，並無不當得利云云，自
21 非可採。

22 (六)綜上，被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書，為有理
23 由；又被上訴人請求上訴人給付274,447元(216,286+22,880
24 +35,281=274,447)，為有理由。

25 七、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17
26 條、第19條、第38條第4項、就業保險法第11條第3項及民法
27 第179條規定，請求上訴人給付274,447元，及自起訴狀繕本
28 送達之翌日即113年6月6日（於113年6月5日送達上訴人，見
29 原審卷第43頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算
30 之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之
31 判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改

01 判，為無理由，應駁回上訴。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。

05 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 114 年 5 月 14 日

07 勞動法庭

08 審判長法 官 洪能超

09 法 官 李珮妤

10 法 官 郭慧珊

11 以上正本證明與原本無異。

12 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，其
13 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
14 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
15 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
16 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 5 月 14 日

18 書記官 邱李如

19 附註：

20 民事訴訟法第466條之1：

21 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
22 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

23 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
24 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
25 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

26 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。