

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第145號

原告 湯擷嘉

林育正

共同

訴訟代理人 廖信憲律師(法扶律師)

被告 安富國際租賃有限公司

法定代理人 陳葵丰

訴訟代理人 林士淳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣235,349元，及自民國111年8月4日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。

三、被告應給付原告甲○○新臺幣240,740元，及自民國111年8月4日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣235,349元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行，但被告以新臺幣240,740元為原告甲○○預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)緣原告乙○○、甲○○分別自民國年109月2月5日、109年2月12日起受僱於被告公司，兩造簽立「司機購車靠行合作契約」(下稱系爭契約)，由原告二人負責擔任蕭中正醫院外包司機，約定每月薪資均為新臺幣(下同)10萬元(相關車貸、勞健保負擔等費用，均從此扣除，扣完後每月實際領取約47,000餘元)。詎料，被告因業務虧損，於

110年11月14日公告事業轉讓訴外人安行國際租賃有限公司（下稱安行公司）並預告111年2月1日起實施，原告等均不同意與安行公司重新簽約，原告等即於111年1月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款之規定終止與被告之勞動契約，並依法請求被告給付109年2月至111年1月之資遣費、勞工保險費、全民健康保險費及勞工退休金，茲就原告各項請求計算方式，析述如下。

（二）原告乙○○之部分

1. 資遣費49,365元

原告乙○○工作年資（109年2月5日至111年1月31日）計1年11個月又26天。原告乙○○在職期間各月份薪資彙整如「附件1.：原告乙○○在職期間薪資一覽表」供參，以原告乙○○於111年1月31日終止兩造系爭勞動契約之月平均工資49,771元（計算式：原告乙○○在職期間薪資一覽表之110年8月份至111年1月份薪資總額298,625元 $\div$ 6=49,771元，元以下四五入，下同），被告應給付原告乙○○資遣費49,365元【計算式：（月平均工資）49,771元 $\times$ （工作年資109年2月5日至111年1月31日） $\times$ 0.5=（月平均工資）49,771元 $\times$ （1+11/12+26/31/12） $\times$ 0.5=（月平均工資）49,771元 $\times$ 1.9837 $\times$ 0.5=49,365元】。

2. 勞工保險費75,206元

原告乙○○每月固定薪資10萬元，按月扣減勞保費3,043元（109年2月份）、3,970元（109年3至12月份）及4,150元（110年1至111年1月份），上述被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付勞保費共計96,693元【計算式：3,043元+（3,970元 $\times$ 10個月）+（4,150元 $\times$ 13個月）=96,693元】。被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付勞保費共計96,693元，據此計算原告乙○○勞保費總額為107,437元（計算式：96,693元 $\div$ 90%=107,437元），而投保單位即被告依勞工保險條例（下稱勞保條例）第15條第1款規定

01 應負擔勞保費比例70%計算為75,206元（計算式：107,437
02 元 $\times$ 70%=75,206元）。故依勞保條例第72條第2項規定，
03 被告應償還原告乙○○勞保費75,206元。

04 3. 全民健康保險費40,008元

05 原告乙○○每月固定薪資10萬元，按月扣減健保費2,911
06 元（109年2月份）、2,347元（109年3至12月份）及2,587
07 元（110年1至111年1月份），被告以原告乙○○每月薪資
08 而移為繳付健保費共計60,012元【計算式：2,911元＋
09 （2,347元 $\times$ 10個月）＋（2,587元 $\times$ 13個月）＝60,012
10 元】。承上被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付健保費
11 共計60,012元，據此計算原告乙○○勞保費總額為66,680
12 元（計算式：60,012元 $\div$ 90%=66,680元），而投保單位即
13 被告依全民健康保險法（下稱健保法）第27條第1款第2目規
14 定應負擔健保費比例60%計算為40,008元（計算式：66,68
15 0元 $\times$ 60%=40,008元）。

16 4. 提繳70,770元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個
17 人專戶

18 原告乙○○在職期間就每月份薪資扣款自付6%而以被告
19 （雇主）名義辦理提繳原告乙○○勞工退休金專戶，被告
20 在形式上以被告名義為原告乙○○自109年2月份起至111
21 年1月份止之勞工退休金至原告乙○○於勞工保險局之勞
22 工退休金個人專戶，但事實上卻全係由原告乙○○各該月
23 薪資所得金額中扣繳勞工退休金專戶，實質上核係原告乙
24 ○○自提各該月份退休金，不得移作被告已有為原告乙○
25 ○○提繳勞工退休金之論據。是被告實際上並未依勞工退休
26 金條例（下稱勞退條例）第6條第1項及第14條第1項規定，
27 為原告乙○○提繳勞工退休金；依勞退條例第31條第1項
28 規定，被告應提繳70,917元至原告乙○○於勞工保險局之
29 勞工退休金個人專戶。

30 （三）原告甲○○之部分

31 1. 資遣費51,785元

原告甲○○工作年資（109年2月12日至111年1月31日）計1年11個月又20天。原告甲○○在職期間各月份薪資彙整如「附件3.：原告甲○○在職期間薪資一覽表」供參，以原告甲○○於111年1月31日終止兩造系爭勞動契約之月平均工資52,563元（計算式：原告甲○○在職期間薪資一覽表之110年8月份至111年1月份薪資總額315,378元 $\div$ 6=52,563元），被告應給付原告甲○○資遣費為50,091元【計算式：（月平均工資）52,563元 $\times$ （工作年資109年2月12日至111年1月31日） $\times$ 0.5=（月平均工資）52,563元 $\times$ （1+11/12+20/31/12） $\times$ 0.5=（月平均工資）52,563元 $\times$ 1.9704 $\times$ 0.5=51,785元】。

2. 勞工保險費74,383元

原告甲○○每月固定薪資10萬元，按月扣減勞保費1,985元（109年2月份）、3,970元（109年3至12月份）及4,150元（110年1至111年1月份），被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付勞保費共計95,635元【計算式：1,985元+（3,970元 $\times$ 10個月）+（4,150元 $\times$ 13個月）=95,635元】。被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付勞保費共計95,635元，據此計算原告甲○○勞保費總額為106,261元（計算式：95,635元 $\div$ 90%=106,261元），而投保單位即被告依勞保條例第15條第1款規定應負擔勞保費比例70%計算為74,383元（計算式：106,261元 $\times$ 70%=74,383元）。依勞保條例第72條第2項規定，被告應償還原告甲○○勞保費74,383元。

3. 全民健康保險費39,632元

原告甲○○每月固定薪資10萬元，按月扣減健保費2,347元（109年2月份）、2,347元（109年3至12月份）及2,587元（110年1至111年1月份），被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付健保費共計59,448元【計算式：2,347元+（2,347元 $\times$ 10個月）+（2,587元 $\times$ 13個月）=59,448元】。被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付健保費共計

59,448元，據此計算原告甲○○勞保費總額為66,053元（計算式：59,448元÷90%=66,053元），而投保單位即被告依健保法第27條第1款第2目規定應負擔健保費比例60%計算為39,632元（計算式：66,053元×60%=39,632元）。是依健保法第84條第3項規定，被告應償還原告甲○○健保費39,632元。

4. 提繳74,940元至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶

原告甲○○在職期間就每月份薪資扣款自付6%而以被告（雇主）名義辦理提繳原告甲○○勞工退休金專戶，被告在「形式上」以被告名義為原告甲○○自109年02月份起至111年01月份止之勞工退休金至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，但事實上卻全係由原告甲○○各該月薪資所得金額中扣繳勞工退休金專戶，實質上核係原告甲○○自提各該月份退休金，不得移作被告已有為原告甲○○提繳勞工退休金之論據。故本件被告實際上並未依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定為原告甲○○勞工退休金分文；依勞退條例第31條第1項規定，被告應提繳74,940元至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

（四）惟倘若鈞院認定被告已經為原告二人提繳勞退金至勞工退休金專戶，即就此部分本應給付原告二人之薪資，請求被告應補償此部分薪資，爰備位聲明將此部分積欠的薪資加入原告乙○○、甲○○第一項聲明合計計算給付。

（五）被告於110年11月14日公告事業轉讓並預告於111年2月1日起實行，而原告二人依勞基法第14條第1項第6款規定事由預告工作至111年1月31日終止兩造間系爭勞動契約，故本件屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給非自願離職證明書。

（六）先位聲明：

- 01 1. 被告應給付原告乙○○164,579元，及自起訴狀送達被告
- 02 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 03 2. 被告應提繳70,770元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退
- 04 休金個人專戶。
- 05 3. 被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。
- 06 4. 被告應給付原告甲○○165,800元，及自起訴狀送達被告
- 07 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 08 5. 被告應提繳74,940元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退
- 09 休金個人專戶。
- 10 6. 被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。

11 備位聲明：

- 12 1. 被告應給付原告乙○○235,349元，及自起訴狀送達被告
- 13 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 14 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。
- 15 3. 被告應給付原告甲○○240,740元，及自起訴狀送達被告
- 16 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 17 4. 被告應開立非自願離職證明書予原告甲○○。

18 二、被告則以：

- 19 (一) 本件被告否認與原告間為僱傭關係，此部分應由主張為僱
- 20 傭關係之原告負舉證之責。且兩造間並無僱傭關係，原告
- 21 僅為靠行並承攬蕭中正醫院體系接送洗腎之業務，蓋被告
- 22 公司為車行，因有機會與蕭中正醫院合作接送洗腎病患之
- 23 業務，故於網路上尋找願意合作5年之職業駕駛，被告公
- 24 司以協助司機購車靠行之方式達成互利模式，駕駛人除有
- 25 意願承攬蕭中正醫院洗腎病患之接送業務，亦可由被告公
- 26 司協助購買車輛並靠行於被告公司，並約定5年內分60期
- 27 還款後，由駕駛人取得該車輛之所有權，而除承攬蕭中正
- 28 業務外，駕駛人可自行營運，亦可委託代理人營運，被告
- 29 均無任何意見，亦無權干涉，而願意承攬接送洗腎病患之
- 30 駕駛人，若有配合蕭中正醫院體系(下稱院方)排班，每月
- 31 可獲得10萬元報酬，然此部分須扣除車貸、靠行費、燃料

01 稅、牌照稅等費用，被告公司會再將剩餘費用撥款予合作
02 之駕駛人。

03 (二) 原告二人於109年1月初來表達有合作意願，且願意承攬上
04 開蕭中正醫院之洗腎接送業務，被告當下即有表示，駕駛
05 人並不歸被告公司管理，然而承攬院方洗腎業務之司機，
06 因涉及洗腎病患之安全及時間性，均須配合遵守院方相關
07 規定，而兩造僅為靠行之關係，被告並非原告之雇主，勞
08 健保亦請被告至職業工會投保，然而當時包含原告及其他
09 有合作意願之司機均表示，希望勞保年資不要中斷，故希
10 望被告公司能同意將靠行司機之勞健保掛在被告公司名
11 下，然而相關勞保費用以及6%勞退提撥司機均會自行支
12 付，並請被告公司每月從承攬院方業務之報酬中扣除，被
13 告基於好意同意原告等司機之請求，被告分別與原告乙○
14 ○於109年1月22日、原告甲○○於109年2月11日簽屬系爭
15 契約。而除於合作條款中已明文約定甲方(即原告)所租賃
16 車輛保險、貸款、稅金、油資、過路費、停車費、罰單、
17 維修保養以及勞健保所有負擔均由甲方自行負擔，在合作
18 開始前，被告亦有提供靠行費用之計算表予原告二人確
19 認，並經原告二人同意，此有原告二人簽名之靠行費用表
20 可證。

21 (三) 然上開方案執行約2年時，被告公司因而需要負擔高額稅
22 賦，連連虧損，經詢問專業意見後，認應該回歸正軌，將
23 本無僱傭關係之靠行司機勞健保自公司遷出，請各靠行司
24 機改至職業工會投保，而當時共有10位有承攬院方洗腎病
25 患接送之靠行司機，有8位均同意轉換，僅原告二人不願
26 轉換至職業工會投保，故後與被告協議要提前終止合作關
27 係，被告基於善意同意提前終止合作關係，兩造並於111
28 年1月31日簽訂切結書，而切結書上在開頭處亦明文記載
29 「雙方終止合作關係」，顯見原告二人亦明知且同意雙方
30 靠行即配合承攬蕭中正體系洗腎接送業務。

31 (四) 依系爭契約第四條第2項明文約定「此業務承攬項目(蕭中

正體系洗腎接送)係屬為甲方(即原告)為自己工作，不得將其於本合約之所得做為薪資而請求給付退休金及勞健保給付，如甲方自行雇請他人為司機時，該司機之退休金及勞健保負擔概由甲方支付。」可知原告並非一定要本人去執行此接送業務，可自行雇請第三人營運，而原告若雇請司機，就該司機之退休金及勞健保負擔概由甲方支付，顯見原告確實係為自己工作之獨立地位甚明，又原告執行接送洗腎業務之過程、請假均非被告所管控，原告若須請假，亦無需經被告同意。且原告若需請假尋找代班司機，甚至無須找與被告有靠行合作關係之司機，代班所需之費用等，亦無需被告經手，原告可自行交付代班司機，且被告對原告並無任何懲戒權，本件原告所提出之原證4並非用於管理原告之用，原告靠行承攬蕭中正醫院接送洗腎病患業務，對於承攬該業務之駕駛人之管理，亦均由院方自行負責，此亦可由原證4蕭中正駕駛公約第一點可知「駕駛人員必須遵守院方相關規定，如有違反將依規定懲處：當年度懲戒累積點數滿5點以上，將交由院方決定留任與否」。被告對原告等司機無任何懲戒權，而院方之相關規定，亦係為規範承攬該業務之職業駕駛配合，如同承攬營造工程業務者，須遵守業主規範之工地安全守則，然當不得單以此即推論雙方具有人格從屬性。

(五) 且依系爭契約其上第二條第2項明訂原告除承攬蕭中正體系洗腎接送業務有固定承攬金，原告更可以自行去營業賺錢，無須經被告同意，被告僅可與原告分配其中25%營運金額，然此係因被告尚要協助會計帳務以及提供公司品牌，原告工作所駕駛之車輛，名義上雖掛於被告公司名下，然實際上該車5年貸款繳清後，車體所有權及為被告所有，且車輛平日均全權由原告使用，原告更可以使用該車另外營業，被告亦無權置喙，且系爭契約第四條第2項明定「此業務承攬項目(蕭中正體系洗腎接送)係屬為甲方(即原告)為自己工作，不得將其於本合約之所得做為薪資

而請求給付退休金及勞健保給付，如甲方自行雇請他人為司機時，該司機之退休金及勞健保負擔概由甲方支付。」顯見，原告並非為被告之營業勞動，而係為自己工作。再者原告就兩造屬靠行關係知之甚明，除於合作條款中已明文約定甲方(即原告)所租賃車輛保險、貸款、稅金、油資、過路費、停車費、罰單、維修保養以及勞健保所有負擔均由甲方自行負擔，在合作開始前，被告亦有提供靠行費用之計算表予原告二人確認，並經原告二人同意，此有由原告二人簽名之靠行費用表可證。且再依兩造於111年1月31日簽訂切結書，其切結書上在開頭處明文記載「雙方終止合作關係」，併經原告二人簽名，亦可證原告二人明知且同意雙方過去即為靠行即配合承攬蕭中正體系洗腎接送業務，並非僱傭關係。且該切結書所終止之合作關係係包含「蕭中正洗腎接送業務以及兩造間租購車輛」兩大事宜，此有切結書明文所載，並非如原告所辯稱切結書僅為針對放棄車體分期付款的權利云云，是以，兩造間並無經濟上之從屬性。

(六) 另依照兩造簽屬之合作契約之約定，有約定合作期限為五年，並非如原告主張屬不定期勞動契約，且縱然雙方有滿期未通知視為自動延長一年之約定，然終究仍有明訂期限，且該蕭中正醫院洗腎接送業務本屬有定期限之承攬工作，此亦為原告所明知。是以，原告主張兩造屬不定期勞動契約並不可採。

(七) 本件兩造間若非屬靠行合作關係，原告根本不可能每月有如此高額之報酬，被告亦不可能提供受雇司機如此高額薪資。且依兩造之協議，原告每月除獲取之現金報酬約4-5萬元，而原告若與被告繼續合作5年後，即可取得營業用車輛完整之所有權，等同原告每月實際獲取之利益高達7-8萬元。而反觀業界若屬受雇司機之薪資行情，大約僅有3萬餘元，據悉原告甲○○與被告終止合作後，即另外至駿德租賃有限公司公司擔任受雇司機，此由原證5第2頁原告

01 甲○○目前勞健保之投保資料金額為33,300元，可證被告
02 所言非虛。顯見，兩造間本非雇傭關係，而僅是靠行合作
03 之關係，原告當初亦係為獲得更高收入，方會與被告合
04 作，本件原告於開始兩造間合作關係時，亦完全同意相關
05 條件，並簽訂契約書如原證2，今兩造間合作關係終止
06 後，原告卻反口不承認原證2契約明定事項，企圖塑造自
07 身經濟弱勢之勞工，當應屬權利濫用。

08 (八) 併答辯聲明：

09 1. 原告之訴駁回。

10 2. 訴訟費用由原告負擔。

11 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
12 礎（見本院卷第255、256頁）：

13 (一) 原告乙○○與被告於109年2月1日簽有原證2、被證3靠行
14 合作條款契約。

15 (二) 原告甲○○與被告於109年2月12日簽有原證2靠行合作條
16 款契約。

17 (三) 兩造於111年4月6日至新北市政府調解不成立。

18 (四) 被告對於原證3、5至11不爭執，原告對於被證1、2不爭
19 執。

20 (五) 被告對於原告主張的工作時間及被告每月給付金額不爭
21 執。

22 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第256頁）：

23 (一) 兩造間之法律關係為僱傭或承攬？

24 (二) 原告乙○○請求被告應給付164,579元，及應提繳70,770
25 元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並
26 開立非自願離職證明書，有無理由？

27 (三) 原告甲○○請求被告應給付165,800元，及應提繳74,940
28 元至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並
29 開立非自願離職證明書，有無理由？

30 五、兩造間之法律關係為僱傭或承攬？

31 (一) 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內

01 為他方服勞務，他方給付報酬之契約， 民法第482條定有
02 明文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一
03 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第49
04 0條第1項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為
05 目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事
06 一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬
07 性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為
08 目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工
09 作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數
10 個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年
11 度台上字第573號判決意旨可參）。次按勞基法第2條第1
12 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。
13 勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一
14 方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方
15 給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內
16 涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己
17 作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞
18 務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇
19 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：
20 即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
21 人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性
22 方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱
23 人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同
24 僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有
25 使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具
26 有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬
27 勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上
28 1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約
29 類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事
30 實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務
31 人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞

01 務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
02 間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號
03 解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參
04 照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需
05 求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅
06 因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判
07 契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最
08 低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關
09 係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要
10 有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院104 年
11 度台上字第1294號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保
12 障範圍。

13 （二）經查，蕭中正醫院提供長期照顧、復建及洗腎醫療服務事
14 業，蕭中正醫院負責人蕭中正另有設立訴外人祝三實業股
15 份有限公司（下稱祝三公司），由祝三公司承辦洗腎病患
16 載送服務，而祝三公司將其載送蕭中正醫院體洗腎病患業
17 務再交由被告承攬，而被告將原告在內之汽車駕駛司機人
18 力，為履行被告與祝三公司間之載送蕭中正醫院體洗腎病
19 患契約業務，因此被告指派原告執行蕭中正醫院體洗腎病
20 患載送服務值勤，且原告必需同時服從被告及祝三公司之
21 指揮監督管制等情，有祝三公司之公司登記資料可稽（見
22 本院卷第219頁），又經證人即在祝三公司任車隊主任之
23 丙○○證稱屬實（見本院卷第256至263頁），且有109年8
24 月28日工作協調說明會議之錄音及摘要譯文附卷可參（見
25 本院卷第223至236頁），此部分事實核堪認定。

26 （三）證人丙○○證稱：「（問：祝三公司是否為蕭中正醫院的
27 關係企業？）是的。（問：祝三公司的實際負責人是何
28 人？）是蕭乃彰。（問：祝三公司是否承擔蕭中正醫院長
29 照、洗腎等病患的載送服務？）洗腎病患而已，沒有長照
30 病患。（問：祝三公司跟蕭中正醫院有無簽訂洗腎病患載
31 送服務契約？）有的。（問：被告公司跟祝三公司有沒有

01 簽訂載送蕭中正醫院洗腎病患服務的契約？）有的。
02 （問：被告公司的報酬如何計算給付？）是每個月統一匯
03 款，計算方式為合約價格。統包，1台車12萬元。（問：
04 若被告公司有違約扣款，是否由祝三公司對被告公司扣違
05 約罰款？）是的。（問：關於被告公司所屬的司機的薪資
06 是由何人支付？）由被告公司支付。（問：若被告公司所
07 屬司機有違反管制規定，是否由證人通報給被告公司處
08 理？）所有的處置都是由我處理，我只會跟被告公司說哪
09 個司機有違反什麼規定，扣除多少錢。我們會從當月要給
10 付給被告公司的款項扣除司機違規的款項，也會通知被告
11 公司扣款的情形。（問：被告公司是否同意由祝三公司即
12 證人監督管理被告公司的司機？）當初與被告公司談合作
13 時，就有要求所有管轄的司機都歸我管理。（問：被告公
14 司是否也可以指揮監督管制其所屬的司機？）被告公司如
15 果要動到這些司機，要經過我同意，不然都是歸我管。
16 （問：請鈞院提示原證4，這個規定是由何人制定？）我
17 寫的。（問：被告公司何人有參與共同制定此規定？）我
18 寫完後，有拿給被告公司的游育杰經理通知他我所制定的
19 內容。（問：此規定是否有佈達給被告公司所屬司機？）
20 有的。（問：被告公司所屬司機如果要請假是否需要證
21 人，或被告公司主管的審核准駁？）需要我審核，不用透
22 過被告公司。（問：109年8月28日有無召集被告公司所屬
23 司機開會？）有開過會，但日期我不記得。（問：此次會
24 議被告公司有何人參與會議？）我不知道是哪次，剛開始
25 合作有請被告公司的人到場，但是後來的會議就只有我跟
26 司機。前面2次會議我有請被告公司的人員陪同參與，後
27 面都是由我跟司機自行開會。剛開始合作時，一些東西還
28 不明白，所以希望被告公司可以派員到場了解狀況，才請
29 他們過來。（問：在證人寫完原證4之規定後，有無為這
30 個規定之執行疑義開過會？）有開過會，但是我開會並不
31 是要扣錢，而是希望司機知道這些規定，不要犯錯。

01 （問：此次開會，被告公司是否有派員參與？）我們開會
02 開很多次，所以我不記得。因為我們開會一定有人犯錯，
03 或是有新的方法要執行，就會找被告公司的司機佈達這些
04 規定，或者是被告公司的司機要反應什麼問題也會開會。

05 （問：是否曾開會的重點是要說明原證4規定如何執
06 行？）我們開會就是有人犯錯，有人犯錯就會按照規定處
07 理，但如果不是很嚴重的錯誤，我都是提醒跟勸導。

08 （問：開多次會議後，有無重新制定蕭中正執行獎懲規
09 定？）有修正過。（問：請鈞院提示原證4，原證4是第幾
10 版？）應該是第一版，最近在111年10月底有再進行修
11 正。（問：證人剛所述若被告公司要動用司機，需經過證
12 人之同意，是否是指若是司機有排班的狀況下？）是的。

13 （問：祝三公司都是僱傭司機，被告所屬的司機是否也是
14 祝三公司所僱傭？）對我們來說是靠行，對被告公司來講
15 我覺得也是靠行，但是為了方便工作，被告所屬的司機就
16 整批過來我們這裡工作。（問：證人對於被告所屬司機，
17 證人都有監督管理之責，證人能夠監督管理，是否是因被
18 告公司授權同意讓你監督管理？）是的，因為我不希望原
19 公司插手我要如何處理，所以我要求所有的監督管理都歸
20 我。（問：既然被告公司把所屬司機統一由證人管理，這
21 些被告公司所屬司機是否可以私下接洽其他業務？）在規
22 定執行時間內不行，但規定時間外我不做任何管制。規定
23 執行時間為早上6:00到晚上6:00。」等語無訛。且由被告
24 公司主管劉惠忠邀集業主祝三公司主管黃建倫訂於109年8
25 月28日召開協調會說明諸如系爭獎懲規定工作公約第3項
26 規定「擔架使用注意事項」如何使用、第6項規定「公務
27 支援」之合情合理範疇，因支援公務出車而致病患改搭計
28 程車，該計程車車資是否由司機負擔、第14項規定「感控
29 流程進程序」如何操作、第18項規定「駕駛人員為病患
30 開關車門」是否禁止病患自行開關車門、第20項規定「司
31 機請假找人代班值勤」之人選是否得由司機自行任意決定

以及「值勤準則與獎懲規定」工作內容懲處細則第8項規定「駕駛在車上因服務態度不佳與乘客惡言相向時，罰款1000元/次並記點3次。」，若遇乘車病患無端惡意挑釁滋事時，如何處理等等疑義協商處理，又於上開會議原告乙○○質問被告主管劉惠忠：「你們這個所謂的靠行是要規避勞基法，你那時候有講要規避勞基法。」、被告主管劉惠忠回答坦言：「對，沒有錯。」，此有109年08月28日工作協調說明會議錄音及摘要譯文附卷可稽。

（四）人格上從屬性而言：

1. 原告上班工作日及工作時間，必需依照被告排定「星期一、三、五」與「星期二、四、六」兩班制，上班日工作時間指定「06：00至18：00」，此為被告所不爭執，又被被告要求原告於上班工作日到班時必須以手機登入「衛星犬酒測程式系統」（<https://www.eup.com.tw/?pageid=8224>）進行酒測，此即同步上傳原告到班酒測值及時間至被告雲端資料庫儲存，以管理考核原告上班工作及時間。且依系爭獎懲規定第6點「如院方需要公務支援，只要合情合理，不影響洗腎接送時間，且在06：00～18：00時段，駕駛不得拒絕。」，原告必須配合執勤載送服務。
2. 依系爭獎懲規定工作公約第20項規定：「不得無故曠班曠職，如有事情須提前兩周以上回報，代班司機必須事先通報給安富劉主任（即被告主管劉惠忠，下同）與祝三黃主任（即祝三公司主管黃建倫，下同），條件符合且經評估核准後才准許代班，請務必交接清楚路線與應注意事項，以免造成後續困擾；如代班司機違反院方相關規定，一律由該車趟負責人員全責代班司機懲處規定，請駕駛人員慎選代班人員，避免得不償失。」、第7點規定：「如有需要離開一段時間，請駕駛通知祝三黃主任告知必需離開多久時間並取得同意後，方得離開，不得未取得同意擅離職守。」、第11項規定：「於上班時間嚴禁未報備相關主管即擅自離開工作崗位。」及第21項規定：「若有臨時狀況

請假須立刻報告安富劉主任及祝三黃主任，核准後，待替班駕駛到達後始可離開。」。被告提供原告工作使用之小客車配備裝置「衛星犬GPS系統」（<https://www.eup.com.tw/?pageid-3150>），被告隨時監控原告使用車體值勤工作狀況。違者，依系爭獎懲規定之工作內容懲處細則第11項規定：「如有要事需值勤期間離開一段時間，請駕駛通知院方祝三黃主任告知必需離開多久時間並取得同意後，方得離開，不得未取得同意擅離職守，經查獲，罰款3000元並記點3次。」及第12項規定：「不得無故曠職，如經查獲，罰款5000元並記點五次。」。又依系爭獎懲規定之工作內容懲處細則第16項規定：「司機請假依規定兩週前提前告知安富劉主任及祝三黃主任申請，並提出代班人員接受審核，審核過方可請假；臨時欲請病假，必須安富劉主任同意方可准假；如違反規定罰款1000/次（繳至安富），並負擔一切衍伸性營業損失、代班費與相關懲處規定。」。

3. 又依系爭懲處細則第2項、第3項、第10項規定，被告指令原告執勤工作必須「執勤期間絕對禁止酒駕，不管車內有病患與否，嚴禁在車內飲酒、抽煙、嚼食檳榔，違反者罰款5000元並記點5次。」、「車趟接送須依表執行，不得私自提早或延後，若因個人因素導致個案與護理站謾罵或發生爭執，將記點1次。」、「車輛清潔部份，外觀及內裝每天清潔，並使用稀釋漂白水或酒精消毒，並依院方依照感控流程進行程序，如有人投訴外觀髒亂不堪或是院方稽核，一次罰款500元，並記點1次。」等值勤工作要求。
4. 況原告乙○○於109年08月11日請假半日、於109年12月01日請假全日及於110年08月24日請假全日，分別遭被告依系爭契約第4條第4項規定：「如遇甲方（即原告）有私人要事須請處理，人+車支援洗腎接送車趟，車資\$4,000/日（早中班），乙方（即被告）將盡力安排支援人力及車輛。（過年期間人+車支援洗腎車趟，中資\$8,000/

日)」，而處以原告乙○○扣款2,000元、4,000元及4,000元之懲戒處分，此有原告乙○○109年8月份薪資條、109年12月份薪資條及110年8月份薪資條等附卷可參。準此，被告辯稱：原告可自行營運，亦可委託代理人營運，被告均無任何意見，亦無權干涉等語，與事實不符，並不足採。

5. 另證人丙○○證稱：「（問：既然被告公司把所屬司機統一由證人管理，這些被告公司所屬司機是否可以私下接洽其他業務？）在規定執行時間內不行，但規定時間外我不做任何管制。規定執行時間為早上6:00到晚上6:00。」等語，足見原告在上述早上6點至晚上6點間均不得以自己名義對外招攬業務。

6. 綜上，足證原告工作時間及勞務給付方法、給付勞務地點等係在被告之指揮監督下提供安檢勞務，原告系爭期間所服勞務具體內容，須服從被告之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工作時間有所不同，且原告不得拒絕被告公司指派之工作，未經被告同意，不得使用代理人，否則會遭受懲處或不利益待遇，又被告公司會考核原告給付勞務之品質並需服從被告公司工作規則，如違反會受相應之懲處或不利益待遇，顯具人格上之從屬性。

（五）經濟上從屬性而言：

1. 依系爭契約第1條第1項規定載：「車牌號碼及行車執照屬乙方（即被告）所有。」及第2項規定：「車體需以乙方名義向車商購買，於租購款及一切對乙方之欠款付清之後，車體之所有權始歸甲方（即原告）所有。」，另被告經理游育杰於110年11月14日LINE通話紀錄表示：「公司為了整併相關業務，最近要把安富（即被告）轉移至安行公司（即安行國際租賃有限公司）繼續服務蕭中正，但因車輛車籍資料與貸款依舊是安富」等語（見本院卷第141、142頁），又依系爭契約第2條第1項規定：「蕭中正體

01 系洗腎接送實際發放業務承攬所得為固定10萬。」、第7
02 項規定：「車貸1,500,000元分60期，每月本利攤還27,28
03 9元，每月10日乙方(即被告)由甲方(即原告)薪資扣除繳
04 納款項，租期滿車體依合約規定為甲方所有。」及第5條
05 第1項規定：「甲方於租購款付清，且清償乙方所有欠款
06 之後，得可以請求車體之過戶，乙方應配合辦理不得拒
07 絕。」之方式，將被告購買取得車體之貸款資金全然轉嫁
08 由原告負擔，足見原告在職期間服勞務需用之自小客車係
09 被告所有並由被告提供予原告使用之事實。

10 2. 又被告提出之原告二人於111年01月31日分別簽署之「切
11 結書」(見本院卷第183、185頁)，而其內容「租購車輛：
12 甲方(即原告)放棄繳交車輛後續貸款(車號：)，亦然
13 放棄其車輛貸款繳清後之車輛擁有權，甲方將其車輛債務
14 貸款由乙方(即被告)承接後續。」及「甲方放棄向乙方
15 討取甲方之前繳納貸款金額之請求權。」。益足見原告在
16 職期間服勞務使用之自小客車始終係被告所有，並由被告
17 提供予原告使用。

18 3. 又依系爭契約第2條第1項、第4項及第5項規定，被告以每
19 月10萬元為基礎金額，用以計算扣減靠行費及車體保險、
20 貸款、稅金、油資、ETC過路費、停車費、罰單、維修保
21 養和勞健保費之計算方式，以計給原告每月服勞務工作報
22 酬。而被告提出之原告二人分別簽署之「靠行費用表」
23 (見本院卷第179、181頁)，記載內容係兩造同意被告以
24 每月10萬元為基礎金額，作為計算「扣減款項金額」，以
25 得出被告應給付原告工作每月薪資報酬，被告以原告購買
26 車體價金150萬元分作「頭期款43,703元」及「分60期款2
27 7,289元」付款列作「扣減金額」項目之一，原告二人於1
28 09年2月至111年1月在職期間，各計扣購買車體頭期款43,
29 703元及分期24個月期款共654,936元，合計698,639元。
30 倘如被告所稱兩造間法律關係為承攬關係者，原告向被告
31 承攬工作每月報酬10萬元，並以其中部分金額抵充各向被

告購買車體價金「頭期款43,703元」及「分60期款27,289元」付款，則於被告所謂兩造合作承攬關係終止時，被告自應償還原告2人各698,639元，原告2人亦無任意拋棄此高額承攬報酬權利返還請求權之理。

4. 原告提供系爭勞務之契約相對人係被告，並非蕭中正醫院，此觀系爭契約當事人係被告與原告，及被告給付原告報酬係以薪資行之，被告亦據以計算給付原告「薪資所得」，並非以「執行業務所得」申報稅務，並且被告為投保單位為原告投保勞工保險，足見原告提供系爭勞務，顯非為原告自己營業之目的，而係從屬於被告經營小客車租賃業營業利益，原告無需負擔被告業務經營損益之經濟風險。

5. 又依系爭契約第4條第5項規定，被告將其購置所有車輛增設行車紀錄器、GPS、ETAG感應條8條輪椅固定帶，責令交付原告管理使用於系爭勞務，因被告供給原告執行勞務所使用之車體係經被告改裝專供載送洗腎病患使用，實際上原告亦不能利用該車體與他人交易一般旅客運送服務獲取報酬。原告既不能用指揮性、創造性或計劃性方法對自己所從事工作加以影響，且非為原告自己之營業而勞動，與承攬人係為自己之營業而工作不同，堪認原告於系爭期間與被告之契約關係，亦具有經濟從屬性。

（六）組織上從屬性而言：

1. 依系爭獎懲規定工作公約第20項規定：「不得無故曠班曠職，如有事情須提前兩周以上回報，代班司機必須事先通報給安富劉主任與祝三黃主任，條件符合且經評估核准後才准許代班，請務必交接清楚路線與應注意事項，以免造成後續困擾；如代班司機違反院方相關規定，一律由該車趟負責人員全責代班司機懲處規定，請駕駛人員慎選代班人員，避免得不償失。」、第7點規定：「如有需要離開一段時間，請駕駛通知祝三黃主任告知必需離開多久時間並取得同意後，方得離開，不得未取得同意擅離職

守。」、第11項規定：「於上班時間嚴禁未報備相關主管即擅自離開工作崗位。」及第21項規定：「若有臨時狀況請假須立刻報告安富劉主任及祝三黃主任，核准後，待替班駕駛到達後始可離開。」。

2. 被告提供原告工作使用之小客車配備裝置「衛星犬GPS系統」（<https://www.eup.com.tw/?pageid-3150>），被告隨時監控原告使用車體值勤工作狀況，可見原告等人已被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，亦具有組織上從屬性。

（七）另原告每月薪資係由被告公司發給逕行匯入原告之銀行帳戶，有原告二人存摺明細可參（見本院卷第63至85頁、第109至121頁），且被告每月亦交來「薪資條」載明所得明細，依被告製作之薪資條均標明係「薪資條」，有原告二人之薪資條等附卷可憑（見本院卷第87至105頁、第123至135頁），且被告以其名義製給原告所得扣繳憑單，為公司提列人員所得列入成本，有財政部北區國稅局綜合所得稅結算申報稅額試算通知書等附卷可稽（見本院卷第107頁、第137至139頁），益徵被告係認雙方為僱傭之勞資關係而發給薪資，又被告有替原告二人投保勞工保險，並依規定提撥退休金，有勞工保險被保險人投保資料表(明細)及勞工退休金個人專戶資料等可參（見本院卷第59頁、第61頁、第149至152頁），足證被告明知兩造間係僱傭之勞資關係，而非承攬關係，自不得僅憑兩造所訂系爭契約為「購車靠行合作條款」名義，並以被告稱係發放業務承攬所得為固定10萬元為營運酬勞，執此逕認兩造間非勞動關係。

（八）兩造於前開期間之系爭契約關係，具有前述人格從屬、經濟從屬及組織從屬性甚高之勞動契約內涵，堪以認定原告係從屬於被告之關係下，提供職業上之勞動力，具有繼續性及從屬性，而由被告給付報酬，兩造間所成立之系爭契

約乃僱傭關係之勞動契約甚明。

六、原告乙○○請求被告應給付164,579元，及應提繳70,770元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

（一）資遣費49,365元

1. 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條亦有明文。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，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。原告均不同意被告為事業轉讓安行公司，原告甲○○仍委請原告乙○○隨即於110年11月14日表示「1. 第1點安行公司合約有很大瑕疵，我無法同意，不會簽約。2. 第2點安行既然拔牌就表示車輛無法上路。3. 第4點公告應該表示2月1日起由安行對蕭車正醫院履約，如此我與安行沒簽約，那我無法工作。因此我想與跟你（安富的負責代表）約個時間討論終止合約及相關事宜。」等語，此有原告乙○○於111年1月11日LINE通訊紀錄附卷可參（見本院卷第147頁）。原告就被告事業轉讓安行公司，明示拒絕與安行公司簽訂新約，將為被告工作至111年1月31日止，請被告安排日期討論兩造終止系爭不定期勞動契約相關事宜之事實，被告於110年11月14日公告事業轉讓並預告於111年2月01日起實行，而原告乙○○、甲○○2人依勞基法第14條第1項第6款規定事由，預告於111年01月31日終止兩造間勞動契約，準此，

原告二人以被告違反勞工法令為由終止本件勞動契約，自屬適法，是原告等依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

2. 按所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，又所謂「一個月平均工資」，依勞委會（83）台勞動二字第25565號函解釋，係指等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六。故平均工資之計算方式，除有勞基法施行細則第2條所定情形外，應以事由發生之當日前六個月期間總所得除以六。原告乙○○工作年資為自109年2月5日至111年1月31日，合計1年11個月又27天。原告乙○○月平均工資49,771元（計算式： $298,625 \text{元} \div 6 = 49,771 \text{元}$ ，參本院卷第33至38頁附件1所示），被告應給付原告乙○○資遣費為49,564元【計算式： $49,771 \text{元} \times 1/2 \times (1 + 11/12 + 27/30 \times 1/12) = 49,564 \text{元}$ 】，原告乙○○僅請求49,365元，基於處分權主義，應予准許。

（二）勞工保險費75,206元

按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。勞保條例第72條第2項定有明文。而查，原告乙○○每月固定薪資10萬元，並按月扣減勞保費3,043元（109年2月份）、3,970元（109年3至12月份）及4,150元（110年1至111年1月份），被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付勞保費共計96,693元【計算式： $3,043 \text{元} + (3,970 \text{元} \times 10 \text{個月}) + (4,150 \text{元} \times 13 \text{個月}) = 96,693 \text{元}$ 】。被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付勞保費共計96,693元，據此計算原告乙○○勞保費總額為107,437元（計算式： $96,693 \text{元} \div 90\% = 107,437 \text{元}$ ），而投保單位即被告依勞保條例第15條第1款規定應負擔勞保費比例70%計算為75,206元（計算式： $107,437 \text{元} \times 70\% = 75,206 \text{元}$ ）。則依勞保條例第72條第2項後

段規定，被告應償還原告乙○○勞保費75,206元，是原告乙○○此部分請求，於法有據，應予准許。

(三) 全民健康保險費40,008元

按投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，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。健保法第84條第3項定有明文。而查，原告乙○○每月固定薪資10萬元，被告並按月扣減健保費2,911元（109年2月份）、2,347元（109年3至12月份）及2,587元（110年1至111年1月份），被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付健保費共計60,012元【計算式：2,911元＋（2,347元×10個月）＋（2,587元×13個月）＝60,012元】。被告以原告乙○○每月薪資而移為繳付健保費共計60,012元，據此計算原告乙○○勞保費總額為66,680元（計算式：60,012元÷90%＝66,680元），而投保單位即被告依健保法第27條第1款第2目規定應負擔健保費比例60%計算為40,008元（計算式：66,680元×60%＝40,008元），是原告乙○○此部分請求，亦於法有據，應予准許。

(四) 提繳70,770元至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶

1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之六，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31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101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。

2. 原告乙○○在職期間就每月份薪資扣款自付6%而以被告（雇主）名義辦理提繳原告乙○○勞工退休金專戶，此有原告乙○○之薪資條明細可參，且為被告所不爭執，是被告在形式上以被告名義為原告乙○○自109年2月份起至111年1月份止之勞工退休金至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，但事實上卻全係由原告乙○○各該月薪資所得金額中扣繳勞工退休金專戶，實質上核係原告乙○○自提各該月份退休金，準此，被告實際上並未依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定為原告乙○○提繳勞工退休金分文；然因被告確實已以原告乙○○之薪資提繳至原告乙○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，此有勞工退休金個人專戶資料可參（見本院卷第149、150頁），是原告乙○○自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償，則原告乙○○備位請求被告應賠償70,770元（明細詳如本院卷第39頁附件2所示），則屬有據，應予准許。

（五）末按勞動契約終止時，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；又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；或因勞基法第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項亦有規定。查被告於110年11月14日公告事業轉讓並預告於111年2月1日起實行，而原告乙○○亦依勞基法第14條第1項第6款規定事由預告工作至111年1月31日終止兩造間系爭勞動契約，故本件屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告

乙○○依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

七、原告甲○○請求被告應給付165,800元，及應提繳74,940元至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職證明書，有無理由？

(一) 資遣費51,785元

原告甲○○工作年資為109年2月12日至111年1月31日，計1年11個月又20天，以原告甲○○於111年1月31日終止兩造系爭勞動契約之月平均工資52,563元(計算式：315,378元 $\div$ 6=52,563元，見本院卷第41至45頁附件3所示)，被告應給付原告甲○○資遣費為51,833元【計算式：51,833元 $\times$ 1/2 $\times$ (1+11/12+20/30 $\times$ 1/12)=51,833元】，原告甲○○僅請求51,785元，基於處分權主義，應予准許。

(二) 勞工保險費74,383元

原告甲○○每月固定薪資10萬元，被告並按月扣減勞保費1,985元(109年2月份)、3,970元(109年3至12月份)及4,150元(110年1月至111年1月份)，上述被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付勞保費共計95,635元【計算式：1,985元+(3,970元 $\times$ 10個月)+(4,150元 $\times$ 13個月)=95,635元】。被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付勞保費共計95,635元，據此計算原告甲○○勞保費總額為106,261元(計算式：95,635元 $\div$ 90%=106,261元)，而投保單位即被告依勞保條例第15條第1款規定應負擔勞保費比例70%計算為74,383元(計算式：106,261元 $\times$ 70%=74,383元)。依勞保條例第72條第2項規定，被告應償還原告甲○○勞保費74,383元，是原告甲○○此部分請求，亦於法有據，應予准許。

(三) 全民健康保險費39,632元

原告甲○○「每月固定薪資10萬元」按月扣減「健保費」2,347元(109年2月份)、2,347元(109年3至12月份)及2,587元(110年1至111年1月份)，被告以原告甲○○每

月薪資而移為繳付健保費共計59,448元【計算式：2,347元＋（2,347元×10個月）＋（2,587元×13個月）＝59,448元】。被告以原告甲○○每月薪資而移為繳付健保費共計59,448元，據此計算原告甲○○勞保費總額為66,053元（計算式：59,448元÷90%＝66,053元），而投保單位即被告依健保法第27條第1款第2目規定應負擔健保費比例60%計算為39,632元（計算式：66,053元×60%＝39,632元）。是依健保法第84條第3項規定，被告應償還原告甲○○健保費39,632元，是原告甲○○此部分請求，亦於法有據，應予准許。

（四）提繳74,940元至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶

原告甲○○在職期間就每月份薪資扣款自付6%而以被告（雇主）名義辦理提繳原告甲○○勞工退休金專戶，此有原告甲○○之薪資條明細可參，且為被告所不爭執，是被告在形式上以被告名義為原告甲○○自109年2月份起至111年1月份止之勞工退休金至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，但事實上卻全係由原告甲○○各該月薪資所得金額中扣繳勞工退休金專戶，實質上核係原告甲○○自提各該月份退休金，故本件被告實際上並未依勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定為原告甲○○提繳勞工退休金分文；然因被告確實已以原告甲○○之薪資提繳至原告甲○○於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，此有勞工退休金個人專戶資料可參（見本院卷第151、152頁），是原告甲○○自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償，則原告甲○○備位請求被告應賠償74,940元（明細詳如本院卷第47頁附件4所示），則屬有據，應予准許。

（五）查被告於110年11月14日公告事業轉讓並預告於111年2月1日起實行，而原告甲○○亦依勞基法第14條第1項第6款規定事由預告工作至111年1月31日終止兩造間系爭勞動契

約，故本件屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告甲○○依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

八、基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，自得請求被告給付：1. 原告乙○○235,349元（計算式： $49,365 + 75,206 + 40,008 + 70,770 = 235,349$ ）；2. 原告甲○○240,740元（計算式： $51,785 + 74,383 + 39,632 + 74,940 = 240,740$ ），及被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、甲○○。

九、末按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111年8月3日送達被告（見本院卷第163頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即111年8月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

十、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告應各給付原告乙○○、甲○○235,349元、240,740元，及均自111年8月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、甲○○，均有理由，應予准許。

十一、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決第一項及第三項為被告即雇

主敗訴之給付請求判決，依據前開規定，並依職權宣告假
執行及免為假執行之宣告。

十二、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所
提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無
影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

十三、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 1 月 19 日

勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 112 年 1 月 19 日

書記官 周子鈺