

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 樊明珠

訴訟代理人 陳昭琦律師（法扶律師）

被告 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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣27萬4,447元，及自民國113年6月6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。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣27萬4,447元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國92年6月15日起受僱於被告，工作地點在屏東縣○○市○○路000號7樓之5之被告屏東辦公室，兩造並約定工資按伊前一月之業績發放。伊起先擔任一般業務員，93年間晉升為業務主任，101年間又晉升為屏東辦公室之處長。詎被告於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，並自該月起依該通知之內容執行，遇有伊前一月業績未達3萬元之情形，即將雇主應負擔之勞、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日以被告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

款等關於雇主負擔勞工之勞、健保費用之規定，而有違反勞動基準法第14條第1項第6款之情事為由，寄發存證信函向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，業已送達被告，已生合法終止契約效力，被告並於000年0月間將伊之勞、健保退出。又兩造間勞動契約經伊依勞動基準法第14條第1項第6款為終止，依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條規定，伊得請求被告給付資遣費，關於平均工資之計算標準，伊主張按勞動部公告之基本工資每月2萬7,470元，並依伊之年資計算，其數額為22萬2,050元。其次，伊於112年有26日特別休假未休，被告亦未給予特休假未休之工資，依勞動基準法第38條第4項規定，伊得請求被告給付伊特休假未休工資2萬3,807元。其次，被告自111年3月14日起迄113年3月13日止，以伊前一月業績未達3萬元為由，自伊薪資扣除或向伊追繳之勞、健保費用共3萬5,281元，該部分費用原應由被告負擔，被告自伊薪資扣除或向伊追繳，乃無法律上原因而受有免為負擔之利益，致伊受有損害，依民法第179條規定，伊得請求被告如數償還。再者，兩造間勞動契約既經伊合法終止，即屬非自願離職之情形，依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，伊得請求被告發給非自願離職證明書予伊等情，並聲明：(一)被告應給付原告28萬1,138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。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：伊公司於111年3月14日通知原告如業績未達3萬元，須自付全額之勞、健保費用，經原告同意，此後22個月期間，因原告未達業績標準，共負擔7次雇主應負擔額之勞、健保費用，其數額共3萬5,281元，惟此金額之負擔，既經原告事前同意，並無違反勞工保險條例及全民健康保險法可言。又前開通知係於111年3月14日為之，原告遲至113年3月13日始寄發存證信函送達伊公司，表示終止兩造間勞動契約，然伊公司並無違反勞動法令之情事，原告所為終止契約之意思表示亦逾30日期間，其終止契約並不合法，故原告請

01 求伊公司給付資遣費，自屬於法無據。其次，原告任職期
02 間，其主管為訴外人即其配偶張龍翔，原告之上班時間可自
03 由安排，其112年之特別休假均已請假完畢，應不得再請求
04 伊公司給付特休假未休之工資。再者，伊公司所扣除或追繳
05 之勞、健保費用，係依兩造之合意，並無不當得利可言，原
06 告請求伊公司償還3萬5,281元，於法亦屬無據。此外，原告
07 依勞基法第14條第6款規定終止兩造間勞動契約，既不合
08 法，則其自不得請求伊公司發給非自願離職證明書等語，資
09 為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項：

11 下列事項，為兩造所不爭執，並有郵局存證信函、屏東縣政
12 府勞資爭議調解紀錄、被告公告與通知及勞保局電子閘門網
13 路資料查詢表在卷可稽(見本院卷第27至33頁、第105頁、第
14 107頁、第122至125頁；證物袋)，堪認屬實。

15 (一)原告自92年6月15日起受僱於被告。

16 (二)原告原以被告為投保單位，被告於113年4月8日將原告之
17 勞、健保退出。

18 (三)被告於111年3月14日通知原告如業績未達3萬元，須自付全
19 額之勞、健保費用。

20 (四)原告於113年3月12日寄發存證信函予被告，內容記載略以：
21 被告違反勞基法之勞健保自付等情，茲依勞基法第14條第6
22 項規定終止勞動契約，並依同法第16條、第17條及第38條規
23 定，請被告於5日內給付21萬1,200元資遣費、1萬800元預告
24 工資及2萬4,300元特休假未休工資，並返還3萬5,281元勞保
25 自付溢繳費用，逾期將依法提起訴訟等語，業於113年3月13
26 日送達被告。

27 (五)被告自111年3月14日起迄113年3月13日止，以原告前一月業
28 績未達3萬元為由，自原告薪資扣除或向原告追繳之勞、健
29 保費用共計3萬5,281元。

30 (六)原告於113年2月5日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，兩造
31 於113年3月6日進行勞資爭議調解，調解結果不成立。

01 (七)如原告請求資遣費、特休假未休工資為有理由，其金額按勞
02 動部公告之基本工資計算。

03 四、本件之爭點為：(一)原告是否合法終止兩造間勞動契約？(二)原
04 告請求被告給付資遣費22萬2,050元，是否有理由？(三)原告
05 請求被告給付特休假未休工資2萬3,807元，是否於法有據？
06 (四)原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有理由？(五)原
07 告請求被告償還3萬5,281元，是否於法有據？茲敘述如下：

08 (一)原告是否合法終止兩造間勞動契約？

09 1.按勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條
10 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
11 險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單
12 位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業災
13 害保險費全部由投保單位負擔。投保單位未依本條例之規定
14 負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之
15 保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被
16 保險人。勞工保險條例第15條第1款及第72條第2項分別定有
17 明文。次按第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷
18 屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，
19 由中央政府補助。全民健康保險法第27條第1款第2目亦設有
20 明文。前揭法條規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保
21 護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單
22 位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，應係強制規
23 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
24 義務轉嫁予弱勢之勞工。是如投保單位、雇主違反勞工保險
25 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
26 定，將投保單位、雇主應負擔之勞保、健保保險費負擔額及
27 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
28 效。再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
29 之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6
30 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。
31 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

01 日起，30日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款及第2項
02 亦有明定。雇主違反前述勞工保險條例及全民健康保險法之
03 強制規定，自屬勞動基準法第14條第1項第6款規定之違背勞
04 工法令情形。又雇主違反勞工法令，持續造成勞工損害，各
05 次損害結果均獨立，勞工於最後一次損害結果發生後之30日
06 內終止勞動，即無逾於30日除斥期間可言。

07 2.經查，原告自92年6月15日起受僱於被告，被告於111年3月1
08 4日通知原告如業績未達3萬元，須自付全額之勞、健保費用
09 等情，為兩造所不爭執。被告前開將所應負擔之勞、健保費
10 用轉嫁原告負擔之行為，與勞工保險條例第15條第1款、第7
11 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
12 健康、生計與安定生活為目的之意旨不符，則不論被告前開
13 轉嫁負擔行為，是否事前或事後得原告之同意，均因違反強
14 制規定而無效。被告抗辯：前揭扣除或追繳勞、健保費用行
15 為，係經原告事前同意，並無違反勞工保險條例及全民健康
16 保險法可言云云，尚難憑採。

17 3.被告自111年3月14日起迄113年3月13日止，以原告前一月業
18 績未達3萬元為由，自原告薪資扣除或向原告追繳之勞、健
19 保費用共計3萬5,281元；原告於113年2月5日向屏東縣政府
20 申請勞資爭議調解，兩造於113年3月6日進行勞資爭議調
21 解，調解結果不成立等情，亦為兩造所不爭。又前開調解紀
22 錄記載：「資方主張：……4.確有業績未達3萬勞方須自負
23 全額勞健保(含員工自負額及公司負擔)，但並沒有每個月，
24 勞方有時還是會達標。5.公司願意返還勞方勞健保自付額
25 (公司負擔部分)3萬5,281元……」等語(見本院卷第31頁)，
26 堪認被告確有違反勞工法令之情事，原告自得依勞動基準法
27 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。

28 4.被告固抗辯：原告遲至113年3月13日始寄發存證信函送達伊
29 公司，表示終止兩造間勞動契約，原告所為終止契約之意思
30 表示已逾30日期間云云。惟被告自陳向原告扣除或追繳勞、
31 健保費用之情形共計7次，其未舉證證明原告因被告最後一

01 次扣除或追繳行為而受損害之時間，距原告於113年3月13日
02 終止契約之意思表示時，已超過30日，則被告此一抗辯，即
03 非可採。

04 5.從而，原告於113年3月12日寄發存證信函，以被告違反前述
05 勞工保險條例及全民健康保險法之勞工法令為由，終止兩造
06 間勞動契約，業於113年3月13日意思表示達到被告，於同日
07 發生終止兩造間勞動契約之效力等情，堪以認定。

08 (二)原告請求被告給付資遣費22萬2,050元，是否有理由？

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

22 2.被告違反勞工法令，原告已於113年3月13日合法終止兩造間
23 勞動契約等情，業如前述，則原告依勞動基準法第14條第4
24 項準用第17條規定，請求被告給付其資遣費，即屬於法有
25 據。又原告92年6月15日起受僱於被告，原告主張其自94年7
26 月1日起適用勞工退休新制，被告對此未為爭執，是本件應
27 分別依適用舊制及新制期間，計算原告所得請求之資遣費數
28 額。其次，如原告請求資遣費、特休假未休工資為有理由，
29 其金額按勞動部公告之基本工資計算，為兩造所不爭執，而
30 勞動部公告之112、113年基本工資，分別為2萬6,400元及2
31 萬7,470元乙節，為本院職務上所知悉，則依勞動基準法第2

條第4款規定計算原告113年3月13日前6個月之平均薪資，即為【 $(27470+27470+26400+26400+26400+26400) \div 6 = 26757$ ，不足1元部分四捨五入】。原告主張其平均工資為2萬7,470元云云，尚無可採。依上，原告所得請求資遣費之數額即為21萬6,286元【 $26757 \times 25/12$ (即舊制基數) + 26757×6 (即新制基數) = 216286，不足1元部分四捨五入】本息，於此範圍內，其請求應予准許，超過部分，則應予剔除。

(三)原告請求被告給付特休假未休工資2萬3,807元，是否於法有據？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作10年以上者，每一年加給1日，加至30日為止。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，勞動基準法第38條第1項第6款及第4項分別定有明文。

2.查原告自92年6月15日起受僱於被告，其於112年間累計年資為20年，依勞動基準法第38條第1項第6款計算之特別休假日數為26日。又觀之被告所提出原告112年7月至113年2月之打卡紀錄，可見除例假日及國定假日外，未見原告另有休假之紀錄(見本院卷第77至91頁)，而被告復未舉證證明被告於112年之特別休假均已休假完畢，則原告主張其112年間之特別休假均未為休假等語，堪可採信。被告雖抗辯：原告任職期間，其主管為其配偶張龍翔，伊公司所提出之原告打卡紀錄，均為原告自行填寫，其是否休假而仍填寫上班，不得而知，自不足以證明原告未為特別休假，原告之上班時間可自由安排，其112年之特別休假均已請假完畢，原告應不得再請求伊公司給付特休假未休之工資云云。惟其既未舉證證明前開打卡紀錄之內容不實，其此部分所辯，尚非可採。

3.原告已舉證證明其112年度特別休假26日均未為休假，被告則未舉證證明其已給付原告特休假未休工資，原告依勞動基準法第38條第4項規定，請求被告給付特休假未休工資，即屬於法有據，其得請求之數額為2萬2,880元($26400 \div 30 \times 26 = 22880$)本息。原告固主張其得請求特休假未休工資為2萬3,80

7元本息云云，惟此係以113年度之勞動部公告基本工資2萬7,470元為計算，其計算基礎既有錯誤，自非可採。

4.從而，原告得請求被告給付特休假未休工資之數額為2萬2,880元本息，原告之請求於此範圍內，於法有據，超過部分，則屬於法無據。

(四)原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有理由？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞動基準法第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項亦定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.經查，原告依勞基法第14條第6款規定，於113年3月13日終止兩造間勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，為有理由。

(五)原告請求被告償還3萬5,281元，是否於法有據？

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。民法第179條定有明文。查被告違反勞工法令，自原告薪資扣除或向原告追繳之勞、健保費用共計3萬5,281元，已如前述，是被告受有同額之金錢利益，並致原告受有損害，原告自得依前開規定，請求被告加計法定遲延利息，償還同額之利益。被告抗辯：公司之所以扣除伊公司所應負擔之勞、健保費用後，再給付薪水予原告，係依兩造之合意，並無不當得利可言云云，自非可採。

(六)綜上，原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由；又原告請求被告給付其28萬1,138元本息，於27萬4,447元(216286+22880+35281=274447)本息範圍內，亦為有理由，超過部分，則為無理由。

01 五、綜上所述，本件原告依勞動基準法第14條第4項準用同法第1
02 7條、第19條、第38條第4項、就業保險法第11條第3項及民
03 法第179條規定，請求被告給付其28萬1,138元，及自起訴狀
04 繕本送達翌日(即113年6月6日)起至清償日止，按週年利率
05 百分之5計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，於
06 如主文第1、2項所示範圍內，為有理由，應予准許。逾此範
07 圍，非有理由，應予駁回。又本判決主文第1項，係就勞工
08 之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
09 項及第2項之規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告
10 如為原告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
12 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

13 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
14 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
15 主文。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日
17 民事勞動法庭 法 官 薛全晉

18 正本係照原本作成。

19 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
20 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
21 (均須按他造當事人之人數附繕本)。

22 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日
24 書記官 蔡語珊