

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第433號

原告 黃明緹

周文德 住新北市○○區○○路000巷0弄00號0樓

上二人共同

訴訟代理人 陳慶尚律師

複代理人 王兆華律師

被告 回鴻國際有限公司

法定代理人 黃阿鳳

訴訟代理人 郭哲華律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告乙○○新臺幣貳拾萬陸仟柒佰柒拾貳元及自民國一〇九年十一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告甲○○新臺幣肆萬貳仟參佰壹拾玖元及自民國一〇九年十一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給服務證明書予原告乙○○、甲○○。

訴訟費用由被告負擔百分之二十，餘由原告乙○○負擔百分之四十二、原告甲○○負擔百分之三十八。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如各以新臺幣貳拾萬陸仟柒佰柒拾貳元、新臺幣肆萬貳仟參佰壹拾玖元為原告乙○○、甲○○預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

01 一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
02 本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項
03 亦有明文。本件原告於民國110年3月2日具狀撤回依勞工退
04 休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定
05 請求被告補提繳勞工退休金部分，被告於同年月16日言詞辯
06 論期日當庭表示同意（見本院卷第280頁），核已生撤回之
07 效力。

08 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者
09 ，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。次
10 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
11 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
12 款定有明文。查原告於起訴時之訴之聲明第3項主張渠等業
13 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定合法終止兩
14 造間勞動契約，爰依勞基法第19條之規定，請求被告開立服
15 務證明書（含非自願離職及年資證明）。於110年3月16日本
16 院審理中，原告當庭補充陳明請求權基礎為勞基法第19條、
17 就業保險法（下稱就保法）第11條第3項及第25條第3項、第
18 4項規定（見本院卷第278頁）。本院審酌原告就同一原因事
19 實，自始即主張依勞基法第14條第1項規定終止兩造間勞動
20 契約，且其訴之聲明並未變更，則開立非自願離職證明書之
21 依據，究應適用就保法第11條第3項、第25條第3項規定，抑
22 或應依勞基法第19條及就保法第25條第4項規定，此屬法官
23 適用法律職責範疇，不受當事人法律見解之拘束。故原告此
24 部分僅屬補充法律上之陳述，尚無訴之變更或追加請求權可
25 言，雖為被告陳明不同意，然原告請求之基礎事實均係基於
26 兩造間終止僱傭關係所生，且訴訟資料得以援用，合於上開
27 規定，應予准許。

28 貳、實體部分：

29 一、原告主張：

30 (一)被告係從事運動產品經銷之公司，原告乙○○（以下逕稱其
31 姓名）自94年3月21日起受僱於被告，擔任店面銷售人員，

01 被告起初尚依法替乙○○投保勞工保險（下稱勞保）、全民
02 健康保險（下稱健保），惟97年間被告接獲債務人為乙○○
03 之執行命令，被告遂將乙○○退保，並請乙○○自行至工會
04 投保勞保、健保。被告亦未曾替乙○○提撥勞工退休金至專
05 戶。至109年8月11日，當時黃明緹之每月薪資為新臺幣（下
06 同）32,780元，再加上每月不固定之業績獎金，被告卻命乙
07 ○○簽立承攬契約書，片面更改兩造間之勞動條件，除明定
08 兩造自109年8月1日起開始適用承攬關係外，且每月薪資固
09 定為32,780元，取消業績獎金。

10 (二)原告甲○○（以下逕稱其姓名）自100年3月1日起受僱於被
11 告，擔任物流人員，而被告卻未曾替甲○○投保勞保、健
12 保，甲○○僅得自行至區公所投保健保。被告亦未曾替甲○
13 ○提撥勞工退休金至專戶。至109年8月11日，當時甲○○之
14 每月薪資為41,500元，被告卻命甲○○簽立承攬契約書，片
15 面更改兩造間之勞動條件，除明定兩造自109年8月1日起開
16 始適用承攬關係外，且每月薪資調降為40,000元。

17 (三)原告2人需打卡上下班，所從事之工作內容亦具有從屬性，
18 與被告間顯係僱傭關係。兩人見工作模式並無變動，然其每
19 月薪資卻實質減少，契約記載為承攬關係又與原告二人提供
20 之勞務性質顯然有悖，故拒絕簽立系爭契約。詎料，被告公
21 司之督導人員竟以「若再不把承攬契約簽回，那我們應該主
22 動去找會計拿離職書」、「其他公司員工都已簽立，就剩下
23 你還沒簽回，主管交代你這天一定要簽回」等語要脅，表示
24 若未盡速簽回承攬契約即須自願離職，原告等遂於109年8月
25 21日寄發存證信函予被告，表明依據勞基法第14條之規定，
26 不經預告而立即終止勞動契約，乙○○又繼續提供勞務至10
27 9年8月22日，8月23日則是以特休休假；甲○○雖然最後提
28 供勞務日為8月20日，惟8月21日係以特休休假，8月22日、2
29 3日兩日乃例假日與休假日。是以被告計算原告等薪資均係
30 計算至23日，原告等之最後工作日均為109年8月23日；此
31 外，被告近年來均是透過於翌月匯款2筆至訴外人黃正芬帳

戶之方式來給付乙○○薪資，每月10日給付底薪、每月20日給付業績獎金。而甲○○之薪資部分，被告則以翌月匯款一筆款項至訴外人周庭毅帳戶之方式來給付甲○○薪資；原告等之8月份薪水均包含特休假薪資，乙○○之109年8月份實際(底)薪資應為24,321元(計算式： $32,780 \times 23 \div 31 = 24,320.6$ ，元以下四捨五入)，甲○○之同月份薪資則為30,790元(計算式： $41,500 \times 23 \div 31 = 30,790.3$ ，元以下四捨五入)。是以，二人勞動契約存續期間係：乙○○之勞動契約自94年3月21日起至109年8月23日止，共計15年5月3日；甲○○之勞動契約自100年3月1日起至109年8月23日止，共計9年5月23日。被告竟否認原告二人係依法終止勞動契約拒絕給付資遣費，亦拒絕賠償未依法替原告投保勞保、健保之損害、未依法提撥勞工退休金之損害，又拒絕開立非自願離職證明書、服務證明書。兩造曾於109年8月27日進行勞資爭議調解，惟被告雖不爭執到職日、擔任工作、約定薪資、最後工作日，卻僅願意給付原告每人各5萬元，遂調解不成立。原告僅能提起本件訴訟，捍衛自身權利。並就各請求項目、金額敘明如下：

1. 資遣費及預告工資：

- (1) 乙○○離職前6個月平均之月薪為38,427元，其自94年3月21日開始任職於被告公司至109年8月24日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為4個月(未滿1個月者以1個月計)，舊制資遣基數為1/3。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為15年1個月又23天，新制資遣基數為6。新舊制資遣基數合計為 $6 + 1/3$ ，原告乙○○得請求被告公司給付之資遣費為243,371元(計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入)。又原告乙○○自其109年8月24日離職日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為182日，核計其平均工資(日薪)為1,266.82元(計算式=月薪 $\times 6 \div$ 回溯6月總日數)。而原告乙○○於被告公司繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資，則原告乙○○得請

01 求被告公司給付之預告工資為38,005元（計算式：平均工資
02 〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告
03 乙○○得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為281,37
04 6元。

05 (2)甲○○之離職前6個月之平均月薪為41,146元，其自開始任
06 職於被告公司至109年8月24日離職日止，自94年7月1日勞退
07 新制施行日起之資遣年資為9年5個月又23天，新制資遣基數
08 為4+275/372，原告得請求被告公司給付之資遣費為195,001
09 元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。又原
10 告甲○○自其109年8月24日離職日起算（該日不計入），往
11 前回溯6個月之總日數為182日，核計其平均工資（日薪）為
12 1,356.46元（計算式＝月薪×6÷回溯6月總日數）。而原告於
13 被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給付30日之預告工
14 資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為40,694元（計
15 算式：平均工資〔日薪〕×預告日數，元以下四捨五入）。
16 兩者合計，原告甲○○得請求被告公司給付之資遣費與預告
17 工資應為235,695元。

18 2.未投保勞工保險補償、全民健康保險之賠償：

19 (1)原告等受僱被告公司期間，被告公司未依全民健康保險法
20 （下稱健保法）第10條第1項第1款第2目、第27條第1項第2款
21 規定，為原告加入健保並負擔每月應繳健保費，致原告須自
22 行加入健保並負擔健保費，被告公司係違反保護他人之法律，
23 且因此無法律上原因獲利而致原告受有損害，爰依民法
24 第184條第2項或民法第179條前段規定，請求被告負損害賠
25 償責任或返還不當得利；被告公司又未替乙○○投保勞保致
26 其需自行投保而無法受雇主之部分負擔，依勞工保險條例
27 （下稱勞保條例）第72條應負損害賠償之責。

28 (2)乙○○於97年5月至97年12月僅得自行至台北市成衣熨燙人
29 員職業工會投保勞健保，勞保當年共為4785元，健保當年共
30 為9,168元；98年1月至98年12月，勞保當年共為9,540元，
31 健保當年共為6,591元；99年1月至99年12月，勞保當年共為

01 9,576元，健保當年共為3,438元；100年1月至100年12月，
02 勞保當年共為10,296元，健保當年共為3,588元；101年1月
03 至101年12月，勞保當年共為12,504元，健保當年共為3,732
04 元；102年1月至102年12月，勞保當年共為14,772元，健保
05 當年共為4,452元；103年1月至103年12月，勞保當年共為1
06 7,916元，健保當年共為5,088元；104年1月至104年12月，
07 勞保當年共為20,928元，健保當年共為5,616元；105年1月
08 至105年12月，勞保當年共為23,940元，健保當年共為24,50
09 4元；106年1月至12月，勞保當年共為27,888元，健保當年
10 共為27,072元；107年1月至12月，勞保當年共為30,528元，
11 健保當年共為29,640元；108年1月至12月，勞保當年共為1
12 8,128元，健保當年共為22,920元。乙○○自行繳納之勞保
13 費共計為200,801元，自行繳納之健保費共計為145,809元，
14 故勞健保費用合計為346,610元。

15 (3)甲○○則未投保勞保，惟其仍自行投保健保，於任職期間共
16 計支出84,637元為自身投保。

17 (4)雇主即被告應依勞保條例第15條第1款規定負擔乙○○70%
18 之保險費，故被告應賠償原告乙○○140,561元（計算式：2
19 00,801 $\times$ 0.7=140,561，元以下四捨五入）；雇主即被告應依
20 健保法第27條第1款第1目之規定負擔乙○○、甲○○各70%
21 之保險費，故被告應賠償原告乙○○102,066元（計算式：1
22 45,809 $\times$ 0.7=102,066.3，元以下四捨五入），賠償原告甲
23 ○○59,246元（計算式：84,637 $\times$ 0.7=59,245.9，元以下四
24 捨五入）。

25 3.失業補助損害：

26 (1)原告因被告片面更改勞動契約經原告終止勞動契約而離職，
27 已如前述，應屬非自願離職，又原告固因被告未為其等投保
28 勞保及就業保險，非屬就業保險法第5條、第6條規定之被保
29 險人，而無從依就業保險法第11條第1項第1款規定辦理失業
30 認定。然觀之失業給付之立法目的，在於被保險人離職後具
31 工作能力及繼續工作意願，惟仍無法經由就業服務機構推介

01 就業，亦無法安排職業訓練，為保障勞工職業訓練及失業一
02 定期間之基本生活，故於符合上開要件時，賦與請領失業給
03 付之權利（就業保險法第1條規定參照）。原告並於失業後
04 至主管機關請求辦理求職登記或失業認定，惟經主管機關以
05 未投保而不得聲請為由拒絕，是以原告自得本於就業保險法
06 第38條第1項規定請求被告賠償其等未能請領失業給付之損
07 失。

08 (2)原告均已屆45歲，依就業保險法第16條第1項規定，最長應
09 給付9個月之補助，乙○○自離職辦理退保之當月起前6個月
10 平均月薪資為38,427元，屬勞工保險投保薪資分級表所示之
11 投保薪資等級第13級，應核月投保薪資為40,100元，故被告
12 應給付乙○○216,540元（計算式： $40,100 \times 0.6 \times 9 = 216,540$ ）
13 0）。

14 (3)甲○○自離職辦理退保之當月起前6個月平均月薪資為41,14
15 6元，屬勞工保險投保薪資分級表所示之投保薪資等級第14
16 級，應核月投保薪資為42,000元，故被告應給付原告甲○○
17 226,800元（計算式： $42,000 \times 0.6 \times 9 = 226,800$ ）。

18 4.原告確實已自被告公司離職，且雇主給付服務證明書之義
19 務，並不限於各種情形之離職，被告應有開立服務證明書予
20 原告之義務。

21 (四)並聲明：

22 1.被告應給乙○○740,543元，給付原告甲○○521,741元，及
23 自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算
24 之利息。

25 2.被告應發給乙○○、甲○○服務證明書（含非自願離職及年
26 資證明）。

27 3.原告願供擔保，請准宣告第1項及第2項聲明准予假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)乙○○部分：

30 1.乙○○原係被告回鴻公司之關係企業仲強體育用品有限公司
31 （下稱仲強公司）之員工，並領取仲強公司之薪資。乙○○

於97年間被債權人華南銀行聲請強制執行，仲強公司收受本院97年5月20日執行命令應扣押其薪資債權，原告乙○○遂向仲強公司表示因其離婚又有債務，請公司念及現有稚兒及母親要養，要多賺錢才能維持生計，故主動要求仲強公司讓其於97年5月23日辦理離職手續及退保，但實際上其仍繼續在仲強公司工作，並要求仲強公司應將薪資轉帳至其指定之黃正芬帳戶。仲強公司曾向乙○○表示這樣做會有違法，但乙○○仍向仲強公司表示其願意簽署「自願不加保險切結書」，並請母親擔任連帶保證人，故仲強公司係因同情乙○○之遭遇始將其退保。

2. 乙○○主張被告公司之督導人員以「若再不把承攬契約簽回，那我們應該主動去找會計拿離職書」、「其他公司員工都已簽立，就剩下你還沒簽回，主管交代你這天一定要簽回」等語要脅，表示若未盡速簽回承攬契約即須自願離職等語，並非事實，被告否認之。系爭承攬契約書緣起於仲強公司在討論未加保員工之處理方案，承攬契約只是解套方案之一，系爭承攬契約書稿本並未變更任何勞動條件，乙○○每月薪資仍為32,780元，獎金部分另訂之，並非要取消，且系爭承攬契約書稿本內容尚有諸多要修正之處，故乙○○主張被告命其簽立承攬契約書，片面更改兩造間之勞動條件云云，顯非事實。乙○○主張其於109年8月21日寄發存證信函予被告，表明依據勞動基準法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約云云，即屬無據，應不足採。況，乙○○係寄發存證信函予被告，而非仲強公司，是否已生終止勞動契約之效力？且乙○○寄發之存證信函中僅表明依據勞基法第14條規定，卻未表明係依據勞基法第14條之何項何款規定，是否適法？均有待釐清，且被告亦有所爭執。

3. 仲強公司於109年8月27日新北市政府勞資爭議調解後，確認乙○○已不願意繼續工作或提供勞務，遂於109年8月27日寄送存證信函通知乙○○應辦理離職交接手續，惟原告乙○○並未予以理會。是因原告乙○○拒絕辦理離職交接手續，且

01 無正當理由繼續曠職3日以上，仲強公司迫於無奈，始於109
02 年8月31日寄送存證信函通知乙○○，自即日起依據勞動基
03 準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約；嗣因乙
04 ○○提起本件訴訟主張其與被告間存有勞動契約，故為避免
05 爭議，被告乃於109年12月14日寄送存證信函通知原告乙○
06 ○，以其連續3天以上無故未假未出勤上班為由，自即日起
07 依據勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約。

08 4.又乙○○於97年5月23日自仲強公司退保後，即加入台北市
09 成衣熨燙人員職業工會投保勞保，並於108年7月23日請領勞
10 保老年一次給付，則乙○○既已領取勞保老年給付，其自10
11 8年7月23日後即不得再參加勞保及就業保險（參照勞工保險
12 條例第58條第6項及就業保險法第5條第2項第2款規定），更
13 遑論其於109年8月23日離職時根本不可能再具有勞保及就業
14 保險之被保險人資格。

15 (二)甲○○部分：

16 1.甲○○於被告公司到職時，係稱因其作生意失敗欠下大筆債
17 務，不能加保，故主動要求被告將薪資轉帳至其指定之周庭
18 毅帳戶，且為避免日後引起雙方紛爭，其願意簽署「自願放
19 棄勞工保險切結書」，並請其家屬擔任連帶保證人。是足證
20 甲○○之所以未投保及簽署「自願放棄勞工保險切結書」，
21 乃係因為其個人的債務問題，並非被告公司主動要求，告甲
22 ○○主張被告未曾替其投保勞保、健保，其僅得自行至區公
23 所投保健保云云，顯與事實不符，應不足採。

24 2.甲○○最後擔任物流部主管職，其主張口頭向另外一名物流
25 人員完成交接外云云，惟該名物流人員一開始即向被告表明
26 不知情，且甲○○曠職當日沒來上班，該名物流人員打電話
27 給甲○○，亦都聯絡不到人。又被告根本不知甲○○將資料
28 放在抽屜內，直到1-2周後清點甲○○私人用品時，才在抽
29 屜內發現門禁磁卡及一張交接清單，故甲○○主張其尚告知
30 交接人員其已將交接清單及檔案盡數記載在工作電腦之桌
31 面，並印製成書面後與鑰匙放置於抽屜中，以完成職務交接

云云，並非事實，應不足採。另物流部最主要工作就是管理存貨，甲○○對存貨完全未做交接，被告委託第三方盤點公司進行部分抽樣盤點，初步盤點誤差達47件，金額約60至70萬元，自難認甲○○已完成職務交接。況被告曾於109年9月1日寄送存證信函通知甲○○應辦理離職交接手續，惟甲○○亦未予以理會。是足證甲○○主張其已完成職務交接云云，顯非事實，應不足採。

3. 甲○○主張被告公司之督導人員以「若再不把承攬契約簽回，那我們應該主動去找會計拿離職書」、「其他公司員工都已簽立，就剩下你還沒簽回，主管交代你這天一定要簽回」等語要脅，表示若未盡速簽回承攬契約即須自願離職等語，並非事實，被告否認之。系爭承攬契約書緣起於被告公司在討論未加保員工之處理方案，承攬契約只是解套方案之一，又系爭承攬契約書稿本並未變更任何勞動條件，其上所載每月薪資40,000元，係因為筆誤未修改到，且工作地點亦未寫明，足見系爭承攬契約書稿本內容尚有諸多要修正之處，故甲○○主張被告命其簽立承攬契約書，片面更改兩造間之勞動條件云云，顯非事實，被告亦否認之。

4. 甲○○主張其於109年8月21日寄發存證信函予被告，表明依據勞動基準法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約云云，即屬無據，應不足採。況，甲○○寄發之存證信函中僅表明依據勞動基準法第14條規定，卻未表明係依據勞動基準法第14條之何項何款規定，是否適法？尚有待釐清，且被告亦有所爭執。甲○○主張依據勞動基準法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約云云，顯於法無據，已如前述，自應不生終止勞動契約之效力。而被告於109年8月27日新北市政府勞資爭議調解後，確認甲○○已不願意繼續工作或提供勞務，遂於109年9月1日寄送存證信函通知原告甲○○應辦理離職交接手續，惟甲○○並未予以理會。是因甲○○拒絕辦理離職交接手續，且無正當理由繼續曠職3日以上，被告迫於無奈，始於109年9月1日寄送存證信函通知甲

○○，自即日起依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約。

(三)原告主張依據勞動基準法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約云云，於法無據。又被告及仲強公司已寄送存證信函通知原告，自即日起依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約，故被告或仲強公司依法應無給付原告資遣費與預告工資之義務。退步而言，縱使原告依據勞動基準法第14條規定，或仲強公司與被告依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約均於法未合，因原告已不願意繼續工作或提供勞務，亦得認本件係原告自行終止勞動契約，故被告或仲強公司依法應無給付原告資遣費與預告工資、失業補助損害及提供非自願離職證明書之義務。

(四)勞工保險條例第72條第1項後段規定：「勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」，應係指當勞工發生可受領勞保給付時，例如生育給付、職災給付、育嬰津貼、死亡給付等，因為雇主未幫勞工投保勞保，或投保金額不足，使勞工可領取之給付不足時，勞工可請求雇主賠償差額。但如還未有保險事故發生時（即還不能領取勞工保險給付情形），因尚未有損害發生，自不能直接請求雇主賠償。故乙○○主張其得請求被告賠償勞保費用140,561元、健保費用102,066元，甲○○主張其得請求被告賠償健保費用59,246元，均屬無據，應無理由。況於釐清被告與乙○○間是否存有勞動契約前，乙○○逕行請求被告賠償勞保費用140,561元、健保費用102,066元，亦屬無據，應無理由。故乙○○主張其得請求被告公司賠償勞保費用140,561元、健保費用102,066元，甲○○主張其得請求被告公司賠償健保費用59,246元，均屬無據，應無理由。

(五)乙○○之所以會退保及簽署「自願不加保險切結書」，乃係因為其要迴避薪資被法院扣押，甲○○之所以會未投保及簽署「自願放棄勞工保險切結書」，乃係因為其個人的債務問

題，均非被告主動要求，已如前述，是本件既係原告二人主動要求不保勞健保，渠等對於日後會因此無法領取保險給付，已是預料之事，若准許渠等嗣後又可向被告請求賠償未保勞健保之損失，顯然有欠公允，亦違反誠信原則，故原告應不得再向被告請求損害賠償等語，資為抗辯。

(六)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)乙○○自94年3月21日起受僱於仲強公司，最後擔任店長職務，最後工作日為109年8月23日，每月薪資32,780元。仲強公司於97年5月間接獲債務人為乙○○之執行命令，乙○○於97年5月23日辦理離職手續及辦理勞保退保，於同年5月28日自行加入台北市成衣熨燙人員職業工會投保勞保，並於108年7月23日請領勞保老年一次給付。乙○○曾簽署自願不加保切結書，並由其母擔任連帶保證人，薪資改以轉帳方式至其指定之黃正芬帳戶。

(二)甲○○自100年3月1日起受僱於被告公司，最後擔任物流部主管職務，最後工作日為109年8月23日，每月薪資41,500元。甲○○到職後，於100年3月3日即簽署自願放棄勞工保險切結書，並由其配偶擔任連帶保證人，薪資以轉帳方式至其指定之周庭毅帳戶。

(三)乙○○於109年8月21日寄發存證信函予被告，表明依據勞基法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約；上開存證信函係由管委會於109年8月24日收件後轉被告簽收。仲強公司於109年8月27日寄送存證信函通知乙○○應辦理離職交接手續，嗣於109年8月31日寄送存證信函通知乙○○，自即日起依據勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約。另被告亦於109年12月14日寄送存證信函通知乙○○，自即日起依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭契約。

(四)甲○○於109年8月21日寄發存證信函予被告，表明依據勞動

01 基準法第14條之約定，不經預告而立即終止勞動契約；上開
02 存證信函係由管委會於109年8月24日收件後轉被告公司簽
03 收。被告公司於109年9月1日寄送存證信函通知甲○○應辦
04 理離職交接手續，且於109年9月1日寄送存證信函通知甲○
05 ○，自即日起依據勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩
06 造間之僱傭契約。

07 (五)原告曾於109年8月17日向新北市政府申請勞資爭議調解，兩
08 造並於109年8月27日在新北市政府勞工局進行勞資爭議調
09 解，調解結果不成立。

10 四、得心證之理由：

11 (一)乙○○係與何公司存在僱傭關係？

12 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經
13 濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基
14 於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
15 展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律
16 規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，
17 拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上
18 之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工
19 之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業
20 單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施
21 者之控制從屬關係而為定。諸如：即「原雇主」法人與另成
22 立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相
23 同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管
24 理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人
25 之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具
26 有「實體同一性」（最高法院98年度台上字第652號判決要
27 旨參照）。

28 2.經查，被告自陳公司負責人丙○○與仲強公司負責人王維
29 國，二人為配偶關係，與仲強公司股東互有交叉持股，仲強
30 公司為門市街店，被告為批發業，在業務、會計、人事上共
31 用管理資源，足認被告與仲強公司確為同一家族所經營同樣

業務性質之關係企業。乙○○於94年4月1日至97年5月23日間，雖以仲強公司為投保單位加入勞保，於97年5月23日之後亦以仲強公司之帳戶匯入薪資。惟乙○○之薪資電腦紀錄均載有「回鴻國際（月份）薪資」（見本院卷第71頁）或「回鴻國際（月份）仲強薪資」（見本院卷第73至81頁）、「部門：仲強店」、「職稱：店長」，雖於2020年4月有以「仲強體育用品有限公司獎金費用核發」（見本院卷第77頁）之紀錄，然所以電腦明細上記載之「工號」均同為：105050，其餘有關「部門、姓名、職稱、銀行、帳號」等記載亦均相同；參以被告提供予乙○○之承攬契約書，其中第1頁立契約人欄為被告，第6頁立契約書人欄甲方則為仲強公司，二公司間實質上並未詳為區分，足認被告與仲強公司之關係具有實體同一性。而乙○○本人之薪資係匯入其借名之黃正芬帳戶，並非其本人帳戶，被告縱以仲強公司帳戶匯款給付薪資，亦無從詎認僱傭關係僅存在於乙○○與仲強公司間。被告與仲強公司之業務、管理、資源均共同難以區別，而乙○○主觀上既認其提供勞務之對象為被告，則應認其主張僱傭契約存在伊與被告間，為有理由。

(二)兩造間之僱傭契約是否已終止？係何原因終止？

1.原告主張因被告於109年8月間，於工作模式未變動下，提出承攬契約書要求原告簽署，且取消業績獎金，實已變更兩造間之勞動契約，有損害原告之權益，故原告依據勞動基準法第14條規定終止勞動契約；被告則否認之，並以前詞置辯。查被告因原告等未加保勞、健保，故於109年8月間提出承攬契約書欲與原告協商，原告雖主張被告要脅渠等儘速簽回，否則需自願離職，惟並無提出證據以實其說，難認可採。參以被告所核發原告等109年8月份薪資，仍係依據原本勞動契約條件給付（見本院卷第119頁），難認被告有片面變更勞動條件之情。另被告於勞資爭議調解時，亦表示：「雖有提出承攬契約協商，若有任何疑問，可與公司再為討論。....公司自始並無資遣之意思表示，如申請人願意繼續於公司工

01 作，公司亦願意使其提供勞務，但須投保勞健保。」（參見
02 本院卷第58頁）堪認兩造仍於協商勞動條件之期間，原告不
03 願接受被告提議之承攬關係，然亦拒絕繼續協商即主動提出
04 終止勞動契約，尚難認被告確已片面變更勞動條件，則原告
05 主張雇主片面變更勞動條件而有違反勞動契約損害原告權益
06 之虞，依據勞基法第14條規定終止勞動契約，並不合法。

07 2.原告於109年8月21日分別發函予被告表示終止勞動契約，既
08 均不合法，則兩造間之僱傭契約仍繼續存在，原告應繼續為
09 被告提供勞務，惟原告等自同年月24日起未至被告公司上
10 班，則被告依據勞基法第12條第6款規定，不經預告終止勞
11 動契約，為有理由。

12 (三)按勞基法第16條第1項規定，雇主依第11條或第13條但書規
13 定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定。次按
14 「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
15 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
16 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
17 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
18 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
19 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」，勞退條
20 例第12條第1 項固有明文。然承上所述，原告等主張依勞基
21 法第14條第1項規定終止兩造間勞動契約，於法既有未合；
22 復按勞基法第18條規定，有左列情形之一者，勞工不得向雇
23 主請求加發預告期間工資及資遣費：1、依第12條或第15條
24 規定終止勞動契約者。原告因曠職3日以上，經被告依勞基
25 法第12條第1項第6款終止勞動契約，則原告自不得請求加發
26 預告期間公司及資遣費，則乙○○請求被告給付預告工資、
27 資遣費共281,376元，甲○○請被告給付預告工資及資遣費2
28 35,695元，均無理由，不應准許。

29 (四)再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
30 其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。兩造間勞
31 動契約既經被告終止，已如前述，原告請求被告發給服務證

明書，自屬有據。另按被保險人於離職退保後2年內，為向公立就業服務機構辦理求職登記等，所應檢附之離職證明，應由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給，就業保險法第25條第1項、第3項亦著有規定。然就業保險法第11條第3項既規定：「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」；而本件原告等主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法不合，業經認定。從而原告等主張為「非自願離職」，顯與前揭就業保險法規定不符。則其請求被告應開立並交付非自願離職服務證明書，洵屬無據，亦不能准許。

(五)原告2人得否依侵權行為或不當得利之法律關係、或依勞保條例第72條第1項後段規定，請求被告賠償或返還其所支付應納保險費之差額？若是，原告乙○○請求被告公司賠償勞保費用140,561元、健保費用102,066元，是否有理由？原告甲○○請求被告公司賠償健保費用59,246元，是否有理由？

1.按年滿15歲以上，65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保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。二、第6條第1項第7款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之60，其餘百分之40，由中央政府補助。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6條第1項第2款、第7款、第15條第1款、

第2款、第72條第2項分別定有明文。2.按被保險人區分為下列六類：一、第一類：(二)公、民營事業、機構之受僱者。二、第二類：(一)無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(二)第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由中央政府補助。二、第二類被保險人及其眷屬自付百分之60，其餘百分之40，由中央政府補助。投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。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2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第10條第1項第1款第2目、第2款第1目、第27條第1款、第2款、第84條分別定有明文。而上開規定之目的在於保護勞工之健康、生計與安定生活，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，亦不容許投保單位或雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工，論其性質乃屬民法第71條所謂之強制規定，勞雇雙方當不得以特約加以排除，果有此約定，亦為無效。

2.雇主既依法有為所屬勞工參加勞保及健保之義務，且由雇主投保時，勞工之勞工保險及全民健康保險自付比例各為20%、30%，由職業工會、區公所投保時，勞工之勞工保險及全民健康保險自付比例均為60%，由其差額各為40%、30%。勞工因雇主違反上開保護他人之法律，未依法為其參加勞保及健保，而由勞工自行以其他單位參加勞工保險及全民健康保險，所產生自付額之差額，即為其所受之損害，雇主應依民法第184條第2項負損害賠償責任。

3.乙○○受僱於被告擔任店面銷售人員，自97年5月起至108年12月止，其以台北市成衣熨燙人員職業工會為投保單位，參

01 加勞、健保，實際繳納勞保費自負額共計200,801元，健保
02 費自負額共計145,809元，此有勞工保險被保險人投保資料
03 表、台北市成衣熨燙人員職業工會繳費證明可佐（見本院卷
04 第83至89頁），乙○○因自行參加勞保及健保，所產生勞保
05 及健保費自付額之差額損害，各為133,868元（計算式：20
06 0,801×（1－20/60）＝133,868，元以下四捨五入）、72,90
07 4元（計算式：145,089×（1－30/60）＝72,904，元以下四
08 捨五入）。甲○○受僱於被告擔任物流人員，其於任職期間
09 自行以台北市中正區公所為投保單位參加健保，共繳納健保
10 費84,637元，此有勞工保險被保險人投保資料、保險對象投
11 保歷史列印、健保繳納證明在卷足參（見本院卷第91至103
12 頁），甲○○因自行參加健保，所產生健保費自付額之差額
13 損害，應為42,319元（計算式：84,637×（1－30/60）＝42,
14 319，元以下四捨五入）。

15 4.因此，乙○○依據民法第184條第2項規定請求被告賠償206,
16 772元（計算式：133,868＋72,904＝206,772），甲○○依
17 據民法第184條第2項規定請求被告賠償42,319元，為有理
18 由，逾此範圍之請求，均無理由，不應准許。

19 5.至原告雖併主張民法侵權行為及不當得利、勞保條例等請
20 求，然原告已於本院言詞辯論期日表明就所主張損害賠償之
21 請求權基礎，請求本院擇一為有利之裁判，屬訴之選擇合
22 併，為請求權之競合，本院既已依侵權行為之法律關係准許
23 原告等之請求，即無庸再就其餘請求權加以判斷，附此敘
24 明。

25 (六)按就業保險失業給付之請領條件，係被保險人於非自願離職
26 辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工
27 作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登
28 記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓
29 練者，就業保險法第11條第1項第1款定有明文。又就業保
30 險法第11條第3項既規定：「本法所稱非自願離職，指被保
31 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」。原告等離職原因係被告依勞基法第12條第6款終止租約，並非就業服務法第11條所稱非自願離職。又原告等復未提出自其向公立就業服務機構辦理求職登記，且自求職登記之日起14日內，公立就業服務機構仍無法推介就業或安排職業訓練之證明，渠等之主張，尚難認已符合就業保險法第11條規定得請領失業給付之要件，自難認已可請領失業補助。則原告等主張因被告未替其等投保就業保險，致其受無法領取就業補助金云云，自無可採。則乙○○請求被告依就業保險法規定之給付標準，賠償相當於失業給付之損失216,540元，甲○○請求被告賠償226,800元，均無理由，不應准許。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 4 月 15 日

勞動法庭 法 官 薛嘉珩

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 110 年 4 月 15 日

書記官 范國豪