

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第34號

原告 許永祺
訴訟代理人 張清浩律師
被告 崧騰企業股份有限公司

法定代理人 張俊雲
訴訟代理人 莊心荷律師
韓邦財律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）470,310元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（本院卷7頁），嗣將前開聲明之金額減縮為406,634元（本院卷193、240頁）。經核原告所為訴之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國107年11月5日起受僱於被告，並依被告指示至柬埔寨廠擔任產品工程部經理，約定每月工資65,000元。兩造前因原告請求確認僱傭關係存在事件，經本院以109年度勞訴字第118號案件受理（下稱前案）並判決原告勝訴，嗣被告上訴後，兩造於110年9月1日在二審調解成

立（下稱系爭調解），並由被告開立以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款事由之非自願離職證明書（下稱系爭證明書）予原告，同時記載離職當月薪資為100,000元。原告遂於同年月8日持系爭證明書向勞動部勞動力發展署桃竹苗分署竹北就業中心辦理求職登記及申請失業給付，並於同年月22日完成失業認定，惟因被告已於108年12月28日申報原告退保，故勞動部勞工保險局（下稱勞保局）以原告於110年9月1日自被告處離職時，已非屬就業保險之被保險人，不符失業給付請領規定而駁回原告申請。原告又於111年2月22日至同年7月29日曾參加職業訓練，依就業促進津貼實施辦法規定領取5個月職業訓練生活津貼共75,750元。嗣原告就失業給付損失之爭議，向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資關係發展協進會於111年5月23日召開調解會議，但調解不成立。另原告於同年8月1日申請失業給付，勞保局仍以原告不符前述失業給付請領規定為由而駁回原告申請，是被告應賠償原告失業給付288,540元、職業訓練生活津貼84,550元及健保費補助之損害33,544元，共計406,634元。爰依民法第227條、就業保險法（下稱就保法）第10條第1項第5款、第2項、第11條第1項第1款、第16條第1項、第19條第1項、第19條之1第1項、第38條第1項、失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法（下稱系爭補助辦法）第2條第2項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告406,634元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。(二)請依職權宣告假執行。

二、被告則以：原告於107年11月5日受僱於被告後，當日加入勞保，嗣於108年12月28日被告以勞基法第11條第5款資遣原告並依勞工保險條例（下稱勞保條例）相關規定將原告退保。另兩造於110年9月1日前案二審繫屬中進行調解，被告為弭平訟爭而願退讓，遂同意原告之要求於系爭調解成立後，開立以勞基法第11條第4款為由之系爭證明書予原告。詎被告於接獲原告無法請領就保法前揭各該給付之勞資爭議調解通

01 知，並要求被告賠償前述損害，惟依勞保條例第11條及其施
02 行細則第14條規定，被告於108年12月28日以勞基法第11條
03 第5款資遣原告並辦理退保，乃符合法令之行為。至於前案
04 二審調解時，被告改以勞基法第11條第4款開立系爭證明書
05 一事，仍為被告對於調解之讓步，實則被告並無該款事由存
06 在，況前案二審調解時，係原告要求開立110年9月1日之系
07 爭證明書，因而致勞保局認定原告不符就保法相關請領規
08 定，其原因不可歸責於被告依法令之行為。再原告向勞保局
09 請領失業給付，依就保法第23條規定，發生勞資爭議時，仍
10 得請領失業給付，勞保局認定原告保險年資不符規定而拒絕
11 原告請領失業給付，應屬原告與勞保局間之紛爭，不可歸責
12 於被告依法令辦理原告退保等語置辯。並聲明：(一)原告之訴
13 駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事項（本院卷240-241頁）：

15 (一)原告為55年5月生，其自107年11月5日起受僱於被告，並約
16 定每月工資65,000元（自108年7月份起調整為70,000元），
17 原告同意自107年11月8日起至109年11月7日止，2年期間由
18 被告派任至被告公司所屬東埔寨廠擔任產品工程部經理一
19 職，派任至該處期間之工資並含駐廠津貼共20,000元、海外
20 主管加給則為10,000元。

21 (二)被告曾於108年12月28日以原告有不能勝任工作為由，依勞
22 基法第11條第5款規定資遣原告，並於同日將原告退出勞保
23 及就保。

24 (三)原告就兩造間確認僱傭關係存在爭議，向桃園市政府勞動局
25 申請勞資爭議調解，經桃園市政府於109年2月6日召開調解
26 會議，但調解不成立。

27 (四)原告於109年3月9日向被告提起確認僱傭關係存在等之訴，
28 並於110年3月26日經前案判決確認兩造僱傭關係存在，被告
29 提起上訴，嗣經臺灣高等法院以110年度勞上字第85號確認
30 僱傭關係存在等事件受理後，兩造於110年9月1日成立系爭
31 調解，調解內容中第三點記載略以：「三、上訴人（即被告）

願於110年9月15日前開立離職證明書予被上訴人（即原告），載明被上訴人於110年9月1日因勞動基準法第11條第4款事由非自願離職……」；第五點則記載：「五兩造其餘請求均拋棄」。

(五)原告於110年9月8日至勞動部勞動力發展署桃竹苗分署竹北就業中心辦理求職登記及申請失業給付，經該中心分別於110年9月22日及111年8月1日完成失業（再）認定，然勞保局以原告於「110年9月1日」自被告公司離職時並未參加就業保險，非就業保險之被保險人，不符請領規定，而經勞保局分別以110年9月29日保普就字第11060142270號函及111年8月16日保普就字第11160100170號函核定不予給付在案（本院卷117頁）。

(六)原告曾參加勞動部勞動力發展署雲嘉南分署辦理111年度第1期全日制職業訓練，並依就業促進津貼實施辦法申請職業訓練生活津貼，經該分署核定通過，請領期間自111年2月22日至同年7月29日，共計5個月職業訓練生活津貼75,750元（本院卷175-176頁）。

(七)隨同原告於108年12月28日自被告公司轉出之眷屬為訴外人即原告之子許育嘉、許育誠及訴外人即原告之妻張淑真（本院卷103頁），有關自付保費額部分，原告為785元，張淑真亦為785元，許育誠則為826元，合計原告每月健保費支出共計2,396元。

(八)對全案卷證資料之形式真正均不爭執。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告依就保法第38條第1項規定，請求被告賠償失業給付、職業訓練生活津貼、健保費補助之損害共計406,634元，是否有據？

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條第2項定有明文。所謂保護他人之法律，係指保護個人權益之法律、習慣法、命令、規章等。就保法係為提昇勞工就業技能，促

進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活（就保法第1條規定參照），應屬民法第184條第2項規定之保護他人之法律。次按就保法第5條第1項第1款規定：年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。同法第6條第3項規定：依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第38條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。同法第38條第1項規定：投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。準此，上開有關雇主或所屬機構應於勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加就業保險，此係為保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活而設，應屬民法第184條第2項所稱保護他人之法律。

2. 查，被告曾於108年12月28日以原告有不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定資遣原告，並於同日將原告退出勞保及就保，嗣兩造之系爭調解內容第三點記載略以：「三、上訴人（即被告）願於110年9月15日前開立離職證明書予被上訴人（即原告），載明被上訴人於110年9月1日因勞動基準法第11條第4款事由非自願離職……」，其後原告申請失業給付迭遭勞保局駁回等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(二)、(四)、(五)〕，可知被告先於108年12月28日資遣原告並將原告退出勞保及就保，嗣因兩造調解成立，由被告另行開立離職日期為「110年9月1日」之系爭證明書（本院卷129

頁)予原告，形成108年12月28日至110年9月1日期間，被告未為原告加保就業保險之狀態，致原告非屬就業保險被保險人而受有前述無法請領失業給付、職業訓練生活津貼、健保費補助之損失。

- 3.另按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。次按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資遣以終止勞動契約者，尚不在此限（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。查，有關兩造於系爭調解為何以110年9月1日為離職日期一情，曾參加系爭調解之原告訴訟代理人稱：我們當時是希望恢復僱傭關係，因為被告不願意恢復僱傭關係，在調解委員調解建議下改以勞基法第11條第4款及系爭證明書，讓原告可以申請失業給付，至於「110年9月1日」係以調解成立日期為準等語（本院卷241-242頁），另據曾參加系爭調解之被告訴訟代理人韓邦財律師稱：110年9月1日時，經調解委員勸諭，原告提出於110年9月1日以勞基法第11條第4款事由開立系爭證明書，當時並沒有談到終止僱傭契約的時間，也沒有談到要原告去領失業給付，只是單純因為108年12月28日解僱事由是勞工不能勝任工作會影響原告後續找工作，所以同意開立勞基法第11條第4款，但是被告並沒有業務性質變更減少勞工之必要，柬埔寨工廠仍然持續經營等語（本院卷242頁），可見被告雖於108年12月28日以勞基法第11條第5款規定之事由終止兩造間勞動契約，惟原告對此解僱事由發生爭議而提起前案訴訟，兩造於前案二審調解時，就此爭議願互相讓步，願依調解委員之協調，兩造遂同意以110年9月1日為終止勞動契約日期，合意以資遣方式終止兩造間勞動契約，則兩造就被告於108年12月28日之解僱合法性爭議雖經前案判決原告勝訴，惟該解僱合法性爭議未經法院為最終認定，由兩造改以前述

方式達成調解，被告於108年12月28日資遣原告並將原告退出就業保險，難以期待被告可預見兩造將來係以其他日期合意終止勞動契約，從而，自108年12月28日起至110年9月1日之期間，被告未為原告辦理就業保險之投保手續，難認係屬違法而有過失。

4.綜前，被告客觀上固有就108年12月28日起至110年9月1日止之期間未為原告投保就業保險之違反保護他人法律之行為，惟主觀上被告並無過失，原告依就保法第38條第1項規定請求被告賠償失業給付、職業訓練生活津貼、健保費補助之損害共計406,634元，核無所據。

(二)原告依民法第227條規定，請求被告賠償失業給付、職業訓練生活津貼、健保費補助之損害共計406,634元之損失，是否有理？

1.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，民法第227條定有明文。次按勞動契約，勞工與雇主之僱傭關係非僅單純之債權契約關係而已，並因僱傭契約所具有之人格結合要素與企業組織性合為一體，受僱人因此取得勞工之身分，亦即勞工與雇主之間具有支配服從之關係，除勞工服勞務，雇主負支付報酬之給付義務外，在當事人間尚產生所謂之附隨義務，即勞工對雇主負有忠實義務，而雇主對於勞工負有照顧保護等義務，雇主為勞工投保勞工保險、就業保險等公法上要求雇主之義務，即屬雇主對勞工之照顧義務內容之一部。在勞工為法律強制投保對象後，雇主遲延或未為勞工加保，即屬違反雇主對勞工之照顧義務，亦即違反僱傭契約之附隨義務，而應負債務不履行之不完全給付損害賠償責任。

2.被告固於108年12月28日依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，並將原告退出勞保及就保，惟嗣因兩造為能迅速解決爭議，達到息訟止紛之目的，遂依前案二審調解委員之建議，合意於110年9月1日以勞基法第11條第4款為兩造契約之

01 終止時點及事由，難以執此反推被告於108年12月28日將原
02 告退保之行為係屬違法，此亦經本院已認定如前，則被告將
03 原告退保至110年9月1日之期間，形成未為原告投保之行
04 為，未經法院以確定終局判決認定為違法，無從認定被告具
05 有過失之可歸責事由，從而原告依民法第227條規定請求被
06 告賠償此部分之損害，亦屬無據。

07 (三)原告就失業給付部分應循行政救濟管道請求之：

- 08 1.按申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領
09 失業給付，就保法第23條第1項定有明文。又按被保險人及
10 投保單位對保險人核定之案件發生爭議時，應先向勞工保險
11 監理委員會申請審議；對於爭議審議結果不服時，得依法提
12 起訴願及行政訴訟。另被保險人及投保單位對保險人就下列
13 事項所為之核定案件發生爭議時，依本法第3條第2項規定，
14 應先向中央主管機關申請審議：一、被保險人資格或投保事
15 項。二、被保險人投保薪資或年資事項。三、保險費或滯納金事
16 項。四、保險給付事項。五、其他有關保險權益事項。依前項規
17 定申請審議者，應於接到保險人核定通知文件之翌日起60日
18 內，填具就業保險爭議事項審議申請書，並檢附有關證件經
19 由保險人向中央主管機關申請審議。依第1項規定申請審議
20 者，準用勞工保險爭議事項審議辦法之規定。就保法第3條
21 第2項、同法施行細則第5條分有明文。復依改制前行政院勞
22 工委員會職業訓練局（現改制為勞動部勞動力發展署，下稱
23 職訓局）102年10月9日（102）職業字第1020090294號函略
24 以：就保法第23條所稱之勞資爭議，係指申請人與原雇主間
25 就「離職事由」發生之爭議，若屬請求資遣費、積欠工資或
26 確認僱傭關係存在等爭議事項，均不得以前開規定先行請領
27 失業給付，請各公立就業服務機構轉知所屬並遵行辦理。
- 28 2.查，勞保局以原告於「110年9月1日」自被告公司離職時並
29 未參加就業保險，非就業保險之被保險人，不符請領規定，
30 而經勞保局分別核定不予給付等節，為兩造所不爭執〔兩造
31 不爭執事項(五)〕，揆諸前述說明，原告對保險人核定不服

時，應向中央主管機關申請審議，對於爭議審議結果不服時，得依法提起訴願及行政訴訟。縱行政機關依前揭職訓局函釋認原告係因「確認僱傭關係存在」與被告發生爭議而不符就保法第23條第1項之要件，惟確認僱傭關係存在是否屬於就保法第23條第1項之「因離職事由發生勞資爭議」者，本屬法院應依法律個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。惟原告陳稱：對於勞保局相關不予核付之處分沒有提起相關行政救濟，因為這些案例行政機關都持一樣見解，臺灣高等行政法院也沒有類似推翻勞保局判決見解，所以我們認為行政救濟沒有用等語（本院卷242-243頁），則尚難以原告放棄行政救濟一途而反推被告於108年12月28日將其退保之行為具有過失。至原告另主張其未持108年12月28日第一份非自願離職證明書申請失業給付，係因原告目標係回去工作，當然不能領取失業給付等語（本院卷243-244頁），惟就保法所規定失業給付之目的係在協助具有工作能力及意願，於非自願離職之情形下，辦理求職登記，但未能覓得工作者，讓其在失業期間仍有一定基本保障，且請領失業給付亦不當然即可認定原告同意被告之資遣行為，二者迥不相牟，是原告此部分之主張，容有誤會，附此敘明。

五、綜上所述，原告依民法第227條、就保法第10條第1項第5款、第2項、第11條第1項第1款、第16條第1項、第19條第1項、第19條之1第1項、第38條第1項、系爭補助辦法第2條第2項等規定，請求被告給付原告406,634元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，均無理由，俱應駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 112 年 1 月 19 日
02 勞動法庭 法 官 謝志偉

03 正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
05 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
06 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
07 應一併繳納上訴審裁判費。

08 書記官 邱淑利

09 中 華 民 國 112 年 1 月 19 日