臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第19號

原　　告　宋郁潔

000000000000000000

被　　告　科毅科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林憲維

訴訟代理人　李淑惠

　　李文斌

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國112年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣97,630元，及自民國112年1月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之60，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣97,630元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告失業給付損害新臺幣（下同）155,040元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳1,188元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶。㈢被告應給付健保費補助損害11,604元、111年10月至11月勞保費2,014元、精神慰撫金60,000元（本院卷7頁），嗣於民國112年2月24日本院勞動調解期日，具狀並當庭變更其聲明為：被告應給付

原告166,644元（含失業給付損害155,040元、健保費補助損害11,604元），及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷169、176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、原告主張：原告於111年10月3日受僱於被告，旋於翌（4）日自行離職，復於同年月17日再次受僱於被告，前後2次任職均係擔任倉管人員，約定月薪為35,000元（本薪30,850元＋全勤津貼1,500元＋伙食津貼2,400元＋專業津貼250元），每月5日匯款至原告薪資帳戶，每日工作時間為8小時（上午8時30分至下午5時30分），週休2日，上下班為線上打卡簽到。詎訴外人即被告公司人事經理乙○○於111年10月26日欲將原告調動擔任採購工作，再以原告沒有採購經驗為由，要求原告於當日離職，惟薪資計算至同年11月5日。因被告未於原告第2次任職時替其投保勞工保險（下稱勞保）及就業保險（下稱就保），致原告無法請領失業給付而受有155,040元（計算式：前6個月平均投保薪資32,300元x80%x6個月）之損失，及健保費補助損害11,604元（計算式：原告及其女兒健保費1,934元x6個月）。為此，爰依民法第184條、就業保險法（下稱就保法）第10條第1項第5款、第38條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：如上開更正後之聲明所示。

二、被告則以：原告於111年10月17日至同年月25日擔任被告公司資材部倉管期間常因故請假，出勤狀況不佳，上班7日即請病假2日，致被告人力無法彈性運用與調整，且原告有與直屬主管溝通不良、不聽從主管指揮、嫌棄公司倉庫混亂未整理、工作表現與配合態度均不如預期等行為，故被告於同年月25日通知原告終止勞動契約，惟原告並未完成離職交接事宜，實已造成被告重大損失。原告為被告公司試用期3個月之員工，依相關司法實務見解，雇主可隨時終止契約，無

需具備勞動基準法（下稱勞基法）第11、12條所規定之法定終止事由，即不適用勞基法相關規定，除非勞雇間之契約有特別約定，否則被告自無需依勞基法第16、17條規定給付資遣費及預告工資，故原告非屬就保法之非自願離職。依就保法第11條規定，原告未經失業認定程序，且未知其是否已至第三人處提早就業，則原告向被告請求失業給付損害155,040元，純屬無稽。另健保費補助損害11,604元部分，被告業於111年10月17日至同年11月5日向健保局補辦中斷投保作業，故無給付原告健保費補助損害之義務等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷243-245頁）：

㈠原告於111年10月3日受僱於被告，於翌（4）日與被告簽訂勞動聘僱契約書，原告旋於當日自行離職，原告復於同年月17日再次受僱於被告，前後2次任職均係擔任倉管人員，約定月薪為35,000元（本薪30,850元＋全勤津貼1,500元＋伙食津貼2,400元＋專業津貼250元）。

㈡被告於111年10月3日為原告加保勞保及就保，於翌（4）日將原告辦理退保，後原告於同年月17日再受僱於被告時，被告並未替原告加保勞保及就保。

㈢被告於111年10月3日以月提繳工資36,300元為原告提繳勞工退休金（下稱勞退金），於翌（4）日停繳；又於同年月17日以36,300元為原告提繳勞退金，於同年11月5日停繳。

㈣原告曾以於111年11月5日自被告離職之事由，於同年月10日至桃園市政府就業職訓服務處中壢就業中心（下稱中壢就業中心）辦理求職登記及申請失業給付，經該中心於同年月24日完成失業認定，因勞保局以被告已於同年10月4日申報原告退保，認原告不符失業給付請領規定，而不予給付在案。

㈤原告之111年10月、11月國民年金保險費各1,007元。

㈥原告除111年10月投保於被告時應繳健保費563元外，同年11月迄今依附其配偶加保於訴外人桃苗汽車股份有限公司，每

月應繳健保費990元（本院卷204頁）。

㈦下列文件及內容之形式真正不爭執：

1.兩造於111年10月4日簽訂契約時間為「111年10月3日至112年1月3日」之原勞動聘僱契約書；兩造於111年10月4日簽訂，後經訴外人即被告公司員工董宜蓉修改契約時間為「111年10月17日至112年1月16日」之勞動聘僱契約書。

2.原告錄取通知書、原告於111年10月3日加保勞保及就保，並於同年月4日退保之勞保局E化服務系統網頁列印資料。

3.勞保局111年12月19日保納工二字第11110592591號之回覆原告有關被告未依規定申報原告加保致無法請領失業給付函文；勞保局111年12月2日保普就字第11160153330號之回覆原告申請失業給付，與請領規定不符函文。

4.勞保局111年12月19日保納工二字第11110592590號就被告未依規定於原告在職期間申報加保，如屬非自願離職致原告無法請領失業給付而遭受損失，請兩造洽商解決之副知原告函文。

5.原告勞退金提繳異動查詢網頁列印資料。

6.訴外人即原告配偶傅正宜加保原告及女兒之健保網頁列印資料。

7.原告與名稱「Ben Lee」即乙○○之通訊軟體LINE對話紀錄。

8.原告之111年10月、11月薪資明細表各18,785元、5,445元。

9.桃園市政府109年10月22日府勞條字第1090269710號函核備之被告工作規則。

10.原告於111年10月24日、25日之請假資料明細表，及同年月24日之就醫收據。

11.原告申請日期為111年10月25日之離職申請書，及離職日期為111年10月25日之工作移交清冊（流程表）。

12.被告替原告及其女兒補辦投保之全民健康保險第一、二、三類保險對象補辦中斷投保專用申請表。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告請求被告給付失業給付損害155,040元，有無理由？

1.按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍受僱勞工，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；本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；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；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60％按月發給，最長發給6個月；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10％加給給付或津貼，最多計至20％。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女；繼續請領失業給付者，應於前次領取失業給付期間末日之翌日起2年內，每個月親自前往公立就業服務機構申請失業再認定；領取失業給付者，應於辦理失業再認定時，至少提供2次以上之求職紀錄，始得繼續請領；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，就保法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第19條之1、第29條第1項前段、第30條第1項前段、第38條第1項分別定有明文。

2.原告主張其於111年10月17日再次受僱於被告後，被告即未替其投保勞保及就保，致原告無法請領失業給付而受有損失155,040元等語（本院卷52-53、55、137、176頁），惟被告

辯稱原告為試用期3個月之員工，其於試用期間上班7日即請病假2日，致被告人力無法彈性運用與調整，故雇主可隨時終止契約，無需具備勞基法第11、12條所規定之法定終止事由，故原告非屬就保法之非自願離職，又依就保法第11條規定，原告未經失業認定程序，且未知其是否已至第三人處提早就業，則原告向被告請求失業給付損害155,040元，於法無據云云（本院卷140、142、144、160頁）。經查：

⑴依桃園市政府就業職訓服務處112年1月6日桃就給字第1120000178號函所載：「……說明二、經查旨揭民眾（即原告）於111年11月10日持科毅科技股份有限公司開立之離職證明文件（離職事由：勞動基準法第11條第1項第5款〔按該條無項次規定，僅有第1至5款〕），至本處中壢就業中心辦理求職登記、申請失業認定，並於111年11月24日完成認定轉由勞保局核發失業給付在案」（本院卷48頁），顯見原告係因勞基法第11條第5款規定之原因而遭被告單方面終止勞動契約而離職；次依勞保局112年1月10日保退三字第11213001040號函所載：「……說明四、……甲○○君曾以於111年11月5日自科毅科技股份有限公司之離職事由，同年11月10日至中壢就業中心辦理求職登記及申請失業給付，經該中心於111年11月24日完成失業認定，惟該公司已於111年10月4日申報甲○○君退保，爰其於111年11月5日離職時非就保之被保險人，不符失業給付請領規定，業經本局以111年12月2日保普就字第11160153330號函核定不予給付在案。……」（本院卷42-43頁），此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈣〕；再依被告自承係其疏忽而未於原告第2次任職日起替原告投保勞保及就保（本院卷137頁），此亦為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈡〕，可知原告請領失業給付時，因被告未為其加保就保，致原告無法請領該等給付。

⑵依首揭規定，原告既屬就保法第11條第3項規定之非自願離職情形，是原告本符合向勞保局請領就保失業給付之條件，然因被告違反就保法規定，未為原告於111年10月17日到職

日起至同年11月5日離職日止投保勞保，致原告於離職時因非就保之被保險人，而不能向勞保局申請失業給付，是原告依就保法第38條第1項規定，向雇主即被告請求賠償其所受損害，自屬有據。

3.至於賠償金額計算基準，應以就保法第16條第1項前段所定失業給付之標準，即離職起前6個月平均月投保薪資60％核算之。查原告於111年10月17日至同年11月5日任職被告期間，月薪為35,000元〔兩造不爭執事項㈠〕，依自111年1月1日起施行之勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資為第9級36,300元，其前4個月之月投保薪資為30,300元，此有原告勞保與就保被保險人投保資料附卷可參（本院卷162-165頁），則原告於111年11月5日非自願離職當月起前6個月平均月投保薪資為32,300元〔計算式：（30,300元x4個月＋36,300元x2個月）÷6＝32,300元〕。次查，原告於111年11月5日非自願離職後，分別於111年11月24日、112年2月10日及3月12日完成失業（再）認定申請失業給付，經勞保局計算原告自111年11月24日至同年12月23日共1個月之失業給付為月投保薪資32,300元之80％（含加給受扶養眷屬2人）即25,840元（計算式：32,300元x80％＝25,840元），又原告分別自112年2月10日至同年3月11日，及自112年3月12日至同年4月10日期間，因需扶養人數僅餘其母親1人（本院卷169、243頁），故其共2個月之失業給付為月投保薪資32,300元之70％（含加給受扶養眷屬1人）即45,220元（計算式：32,300元x70％x2個月＝45,220元），此有勞保局112年3月21日保普就字第11213014230號函在卷可稽（本院卷206-207頁）。再原告於同年4月11日又完成失業（再）認定一節，有就保失業〔再〕認定、失業給付申請書及給付收據在卷可按（本院卷264頁），此亦為被告所不爭執（本院卷243頁），則其得再領取1個月失業給付22,610元（計算式：32,300元x70％x1個月＝22,610元）。除前揭4次失業（再）認定外，原告迄未依就保法第29條第1項前段、第30條第1項前段等規定，

前往公立就業服務機構申請失業再認定，亦未檢附2次以上求職紀錄請求公立就業服務機構再認定，據此，難認原告後續有符合就保法第11條第1項第1款之要件而得請求失業給付。是原告請求被告給付失業給付損害93,670元（計算式：25,840元＋45,220元＋22,610元＝93,670元），為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

4.被告固辯稱：因原告為試用期3個月之員工，雇主可隨時終止契約，無需具備勞基法第11、12條所規定之法定終止事由，即不適用勞基法相關規定，被告自無需依勞基法第16、17條規定給付資遣費及預告工資，則被告終止兩造間聘僱契約與原告請求失業給付及失業認定資格均無相當因果關係，故原告非屬就保法之非自願離職，且原告亦未經失業認定程序云云（本院卷140、142、144、160頁），然原告係經被告依勞基法第11條第5款規定而離職，本屬就保法之非自願離職，已如前述，且原告亦有至中壢就業中心辦理求職登記及申請失業給付，有上開桃園市政府就業職訓服務處及勞保局函文在卷可稽（本院卷42-43、48頁），而原告無法取得失業給付係因被告未為原告投保勞保與就保所致，顯見兩者間具相當因果關係。是被告所辯，顯屬無稽。

5.被告復辯稱：原告任職期間常因故請假，出勤狀況不佳，上班7日即請病假2日，致被告人力無法彈性運用與調整，且原告並未完成離職交接事宜，實已造成被告重大損失云云（本院卷140、142頁），並提出原告請假資料明細表、工作移交清冊（流程表）為證（本院卷150、156頁）。然查，原告與乙○○於111年10月24日至25日之通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（郁潔：）"不好意思，今天頭很痛，跟您請個假，謝謝」、「（Ben Lee：）記得要請假，代理人填我」、「（郁潔：）昨天有去看醫生了，但今日頭還是很痛，一直冒汗，抱歉要再跟您再請一天假。」、「（Ben Lee：）保重身體啊；身體比較重要；倉庫的部分，不要擔心，先好好休息」（本院卷82頁），此為兩造所不爭執〔兩造不爭執事

項㈦7.〕，堪屬信實。可見原告係因身體不適而向被告請病假，且經被告公司人事經理乙○○同意，況乙○○亦向原告表示倉庫業務不要擔心，故實看不出有何被告所指摘「致被告人力無法彈性運用與調整」之事實。再者，被告未證明原告有何工作成果應交接而未交接致被告受損害，縱認原告離職時有未進行交接或交接不完全，惟被告迄至言詞辯論終結前仍未就造成公司有何重大損失具體舉證以實其說，其空言所辯，自難採憑。

6.被告另辯稱：被告就未為原告投保勞保之行為，業經勞動部罰款28,356元，並已繳納完竣，被告已受嚴懲且改過，此為行政處分行為，自無涉及民事上損害賠償云云（本院卷142頁）。按投保單位違反本條例規定，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4倍罰鍰。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；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，勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項、民法第184條第2項分別定有明文。經查，被告違反勞保條例規定，未為原告辦理投保勞保，依勞保條例第72條第1項規定，除應對被告課予行政罰鍰外，被告並應賠付原告因此所受之損害，且勞保條例係為保障勞工生活，促進社會安全（勞保條例第1條規定參照），應屬民法第184條第2項本文所稱之保護他人之法律，故被告雖抗辯其已受勞動部裁罰，原告請求無理由云云，然主管機關對於被告之行政罰與原告是否得向被告請求民事損害賠償，核屬二事，被告仍未可因此而免責，是被告前揭所辯，實無足取。

㈡原告請求被告給付健保費補助損害11,604元，有無理由？

1.按本保險之給付，分下列五種：五、失業之被保險人及隨同被保險人辦理加保之眷屬全民健康保險保險費補助；依就保法第10條第1項第5款規定補助全民健康保險保險費之對象如

下：一、失業之被保險人。二、隨同被保險人辦理加保之眷屬。前項第1款規定之被保險人，指依本法領取失業給付或職業訓練生活津貼者；符合前條規定之補助對象者，保險人應按月補助其參加全民健康保險自付部分之保險費。前項保險費之補助，以領取失業給付或職業訓練生活津貼者，每次領取給付末日之當月份應自付之保險費部分，補助之，就保法第10條第1項第5款、失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法第2條第1項、第2項、第3條第1項、第2項分別定有明文。

2.查，被告未依法於111年10月17日原告再次受僱時替其投保勞保及就保一情，已如前述，並導致原告無法請領健保費補助，而原告自111年11月起迄今依附其配偶加保在訴外人桃苗汽車股份有限公司，每月應繳納之健保費為990元，此有衛生福利部中央健康保險署112年3月15日健保桃字第1120104702號函在卷可稽（本院卷204頁），則被告如為原告投保勞保及就保，揆諸前揭規定，勞保局應按月補助原告參加全民健康保險自付部分之保險費，又原告分別於111年11月24日、112年2月10日、3月12日、4月11日經中壢就業中心完成失業（再）認定申請失業給付共4個月，亦如前述，是原告就健保費補助部分，得受有4個月之補助共3,960元（990元×4個月＝3,960元），逾此範圍之請求，為無理由。

3.至被告辯稱已於111年10月17日至同年11月5日向健保局補辦中斷投保作業，故無繳納原告失業補助期間健保費義務云云（本院卷160頁）。然查，本件係因被告未為原告辦理勞保及就保，且被告亦自承未於原告第2次任職日起替其投保勞保及就保〔兩造不爭執事項㈡〕，而被告雖辯稱在原告離職後始為其補辦投保勞保及就保，惟此並無從回溯使原告得以領取健保費補助，因此，原告於111年11月5日離職時，即喪失請領健保費補助之利益，該利益損失係因被告未為原告投保勞保與就保所致，即應由被告負擔原告該部分之損失。再者，被告固提出替原告及其女兒補辦投保之全民健康保險第

一、二、三類保險對象補辦中斷投保專用申請表為證（本院卷158頁），然該申請表上不僅未填載申報日期，亦無健保局收件或受理之章戳，則被告是否確有提出申請或辦理，及於何時辦理，要非無疑。是被告所辯，不足採信。

五、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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查原告請求被告賠償前述就保法之相關損失，係以金錢為標的而無確定期限之給付，而勞動調解聲請書狀繕本係於112年1月7日送達予被告（本院卷36頁），是本件原告向被告請求利息之起算日應為同年月8日，自堪認定。

六、綜上所陳，原告基於就保法第38條規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再被告雖陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，然被告所為宣告免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依職權宣告，自不另為准駁之諭知，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，被告聲請調查原告於112年4月11日申請失業認定是否屬實、金額多寡及原告母親是否符合資格（本院卷245頁），待證事實無非確認原告得請求失業給付之多寡，惟原告既已提出蓋有中壢就業中心失業認定專用章之失

業〔再〕認定、失業給付申請書及給付收據，且為被告不爭執（本院卷243、246頁），而勞保局亦認僅原告之女傅曼昕已就業加保，不符加給給付規定，並未認定原告之母林杏香不符加給給付資格，已如前述，且林杏香為39年9月生（本院個資文件卷），亦難認其另有就業加保而不符加給給付資格之可能（就保法第5條第1、2項規定參照），是被告此部分之聲請，認無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　　邱淑利

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日