

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第69號

原告 賴昱成

訴訟代理人 陳稚婷律師（法扶律師）

被告 樹籽股份有限公司桃園分公司

法定代理人 林祥波

訴訟代理人 張瑋

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國114年5月17日起至原告復職之日止，按月於每月第三週週五給付原告新臺幣29,010元，及自各期應給付之日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔100分之99，餘由原告負擔。

五、本判決主文第二項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國113年11月28日起受僱於被告，約定時薪新臺幣（下同）183元，每10日領薪1次，於114年1月起調整為每小時200元，每月薪資約30,000元。原告於114年3月間收到健保催繳通知時，始知被告未為其投保健保，經原告詢問得知被告不會為其投保健保後，遂向衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）提出申訴（下稱系爭申訴），詎原告提出申訴後，訴外人即被告所屬經理張文燕遂於114年4月25日以通訊軟體LINE傳送「昱成晚安，之前公司會處理，明天起排班取消」之訊息予原告，原告不予理會而繼續提供

01 勞務，被告遂自同年5月17日起，即不再排入原告班別，拒
02 絕原告提供勞務，顯係因原告提出系爭申訴對原告為不利處
03 分。原告認被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第74條規
04 定，故於114年6月3日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調
05 解，惟兩造無共識而調解不成立，惟原告主觀上無去職之
06 意，並一再詢問被告做到同年5月16日之後是否可以繼續排
07 班，已將準備給付之事情通知被告，然為被告所拒絕，應負
08 受領遲延之責，而得請求被告自114年5月17日起按月於每月
09 7日、17日、27日給付薪資，及各期應給付日次日起加付5%
10 法定遲延利息。為此，爰依民法第487條本文等規定，提起
11 訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自11
12 4年5月17日起至原告復職之日止，按月於每月7日、17日、2
13 7日給付原告9,730元及自各該應給付日次日起至清償日止，
14 按週年利率5%計算之利息。(三)訴之聲明第(二)項部分，願供
15 擔保，請准予宣告假執行。

16 二、被告則以：原告113年11月28日至114年5月16日任職被告聯
17 誼會兼職人員，約定時薪200元，依聯誼會人力缺額予以排
18 班而未簽訂勞動契約。本件實為原告自行申請離職後，再對
19 被告為不實指控，意圖索求賠償，原告自行提出離職，兩造
20 僱傭關係本即消滅。另依全民健康保險施行細則（下稱健保
21 細則）規定，若被保險人有其他兼職工作，只要選擇1家，
22 且以主要正職工作（工時較長或薪資相對較高）投保，如2
23 份工作都投保健保，可能發生重複投保，被告並不知悉原告
24 是否在其他企業投保健保，僅依法自原告兼職起投保勞保，
25 待原告向被告主張要投健保，被告自當予以投保，原告屢次
26 主張被告未為其申辦健保，經向健保署申訴，被告即對其進
27 行報復性解僱，實為誣蔑及不實指控。原告於114年5月16日
28 離職當日，被告核算其任職期間之健保保費為3,067元，原
29 告同意自下次具領兼職薪資扣除並親筆簽名確認，如被告係
30 惡意解僱或資遣，原告不可能簽名同意自薪資扣繳健保費等
31 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷248-249頁）：

02 (一)原告自113年11月28日起受僱於被告，原約定薪資每小時183
03 元，嗣於114年1月調整為時薪200元。

04 (二)原告係由被告排定班別。

05 (三)被告經理張文燕曾於114年4月25日以通訊軟體傳送訊息予原
06 告。

07 (四)原告最後在被告服勞務之日期為114年5月16日。

08 (五)原告曾於113年11月14日投保健保在莘莘運動企業社，嗣於
09 同年12月22日退保。

10 (六)原告於114年6月23日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃
11 園市勞資關係發展協進會於同年7月15日召開調解會議，但
12 因兩造無共識而調解不成立。

13 (七)兩造就卷內書證形式真正不爭執。

14 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

15 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
16 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
17 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
18 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
19 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認
20 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即
21 受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、
22 52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原
23 告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存
24 在等語，此為被告所否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬
25 不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存
26 在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原
27 告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利
28 益。

29 (二)兩造勞動契約終止之原因及合法性？

30 1.按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向
31 雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申

訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效，勞基法第74條第1至3項定有明文。又受僱工作獲致報酬之人，有事實合理相信雇主或其員工，涉有違反法令之犯罪、處以罰鍰之違規或應付懲戒行為之弊案，具名向主管機關、檢察或司法機關、目的事業主管機關、監察院、政風機構等提出檢舉者，係「揭弊者」（亦稱吹哨者，告發行為人，公益通報者），基於公義理念，針對特定機構或事業單位內特定對象吹哨，告發企業內部之不法情事，可能毀損企業名譽或降低企業價值，對同事或企業造成不利益，常常構成勞動契約上之忠誠義務、保密義務或企業秩序遵守義務之違反，而成為雇主或企業予以懲戒或解僱之對象，勞基法第74條規定即為保護私企業內部揭弊者之制度（最高法院111年度台上字第295號判決意旨參照）。

2.查，原告曾因被告未能依法為其投保健保，遂於114年4月6日向勞動部申訴，並經函轉健保署，健保署對被告進行查核輔導後，被告已向健保署申報原告任職期間健保投保等情，有健保署114年4月30日健保桃字第1148304839號函在卷可考（本院卷10之5-10之6頁），而被告係於114年4、5月間接收健保署之通知一節，亦為被告自陳在卷（本院卷250頁），可知原告確曾因被告違反健保法令而向主管機關提出申訴，被告經主管機關查核輔導後，亦有為原告投保任職期間之健保。

3.依原告所提出而被告不爭執，其與被告所屬副總間之對話譯文略以：「（副總：）你有任何的委屈都可以跟我講，不用跟我講法，你的所有部分我跟你講清楚……大家要互相協商一點」、「（原告：）但我已經從3月19日就已經跟經理講過了，對對對」、「（副總：）你先聽我講完嘛，你先想我講完可不可以，現在我在講話啦，好不好……按照如果你有說的有排班就按照那個排班排到最後的部分就好，現在是排到幾月幾號？」、「（原告：）5月16號」、「（副

總：）我跟你講啦，工作的事好來好去，你要錄音也可以
啦，我跟你講說如果任何問題可以做協商，不需要去做這
樣的一個動作啦」、「（副總：）……可是我要講你有任
何問題可以尋求比較好的方式去處理嘛」、「（原告：）我
有尋求過了，我從3月19日開始……就是我有尋求過健保的
部分，然後3月19日到之後經理沒有回應之後我就再問一
次，那都已經問了那麼多次的情況下……」〔本院卷128-12
9、134頁；兩造不爭執事項(七)〕，從被告所屬副總提及「任
何委屈可以跟我講」、「不用跟我講法」、「如果任何問題
可以做協商，不需要去做這樣的一個動作啦」等，而原告亦
表示「我有尋求過了」、「問了那麼多次」等字句觀之，兩
造除健保申訴事件外，並無其他糾紛，應係談論原告申訴被
告未依法為其投保健保一事，可見被告確實有因原告申訴健
保未投保一事，事後與原告進行討論。另依兩造不爭執之臨
時幫工薪資明細表〔本院卷10之7-10之11頁；兩造不爭執事
項(七)〕，原告自113年11月28日起任職被告期間，被告每月
排定原告約15-19日之班別，然被告卻於114年4月25日晚間6
時28分許，以LINE傳送「昱成晚安，之前公司會處理，明
天起排班取消」之訊息予原告，而原告回稱「好喔，謝謝、
原來公司違規是這樣處理事情的，處理事情的態度比小朋友
還糟糕、酷、想想其他員工怎麼想的，不幫員工保健保，薪
水晚發，結果處理的方式是開除員工」，此為被告所不爭執
〔本院卷121頁；兩造不爭執事項(七)〕，可證被告對於原告
指述均未予否認或駁斥，顯係意指被告會處理原告未投保健
保之事，然同時向原告表示此後取消其班別，綜合前揭內容
相互以參，可明被告確因原告向主管機關申訴其未為原告投
保健保一事，遂不再安排原告之班別，而兩造間核屬不定期
之勞動契約，被告不再排定原告班別之行為，即為對兩造間
勞動契約之終止。

4. 全民健康保險法第10條第1項第1款第2目規定：「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」；同法第15條第1項第1款規定：「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指定。」可知原告為第一類被保險人，被告應以其為投保單位為原告加保健保，被告卻未為之，即屬違反勞工法令規定，原告因此認其健保投保權益受損向主管機關提出申訴，係依勞基法第74條第1項規定合法行使申訴權，被告卻隨即解僱原告，其解僱行為與原告提出申訴間，顯具因果關係，而被告所經營之南方莊園渡假飯店，雖提供國人優質住宿、休憩及會議場地，然其所屬主管卻以此自以為是、罔顧法令及漠視勞權之態度，僅因原告為維護自身合法權益並督促被告恪遵法令之行為，隨即以不再排定原告班別之手段，對辛苦為其提供勞務、維護被告服務品質之勞工惡意加以報復，在被告並無事證證明有何遭主管機關因此對其裁罰或為不利處分之情形下，竟採取此剝奪勞工維持生活之方式，亦有違比例性。從而，被告違反勞基法第74條第2項規定，依同法條第3項規定，被告對原告所為解僱處分應為無效，則原告請求確認僱傭關係存在，即屬有理。

5. 被告固抗辯係原告自請離職，並舉原告具領兼共薪資扣除健保費簽名影本為證（本院卷103頁），惟其上僅載有「個人健保自付額部分，將由薪資扣除→5/16」及原告簽名，惟此至多僅能證明兩造間就原告健保自付額如何支付部分有所約定，尚難遽認原告有自請離職之意。參以前揭譯文中，原告多次表示：「所以做到5/16之後我還可以繼續排班嗎……」、「那之後5/16號以後還會繼續排班嗎……」（本院卷132頁），復觀諸原告於114年4月26日LINE訊息中已明確向被告表示「針對這則訊息，我想補充說明：我並未同意取消排班，僅是得知此訊息後簡單回覆」（本院卷123頁），益證原告並無去職之意，是被告此部分所辯，顯屬無稽。

01 (三)兩造間僱傭關係仍存在，原告各項請求是否有理由及若干部
02 分：

03 1.承前所述，兩造間勞動契約既未經被告合法終止，則原告請
04 求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

05 2.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
06 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
07 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
08 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
09 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
10 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民
11 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
12 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
13 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
14 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得
15 請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參
16 照）。查，參酌被告終止勞動契約，既不合法，兩造間勞動
17 契約仍屬有效存在，已如上述，則兩造間之僱傭關係即屬存
18 在，然被告自始即認兩造間之僱傭契約業已於114年5月16日
19 終止，自難期待被告再續為僱傭關係等情，佐以，原告於前
20 揭譯文、LINE訊息中多次表示要被告繼續為其排班、不同意
21 取消排班等，原告另於114年6月23日向桃園市政府申請勞資
22 爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年7月15日進行調
23 解，調解不成立〔兩造不爭執事項(六)〕，堪認原告已提出勞
24 務給付之準備，惟被告終止兩造間之僱傭契約後，即拒絕受
25 領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開
26 說明，原告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自終止勞
27 動契約後之114年5月17日起按月給付薪資。

28 3.原告主張其遭解僱前，每10日受領被告給付之薪資，而請求
29 被告按月於每月7日、17日及27日給付原告9,730元（本院卷
30 115頁），惟為被告所否認，並以：被告係每週五發薪，兼
31 職人員第一週開始兼職工作，第二週由其兼職單位申請兼職

薪資，第三週週五發放兼職薪資等語置辯（本院卷248頁），審酌原告就其主張被告發薪方式，並未舉證以實其說，應以被告所述每月第三週週五為準，被告按月給付之金額，亦應依勞基法第2條第4款規定為準，原告自113年11月28日起任職至114年5月16日止，工作期間總日數為170日，依被告所提出之臨時幫工薪資明細表統計原告任職期間所受領薪資合計164,353元，平均工資每日約為967元，不少於該期間內工資總額除以實際工作日數102天（3+19+19+19+19+15+8）之百分之六十即967元（ $164,353 \div 102 \times 60\%$ ，元以下四捨五入），以原告平均工資每日967元，換算每月則為29,010元（967元 $\times$ 30日），則被告按月於每月第三週週五給付原告之薪資應為29,010元，逾此範圍之請求，顯屬無據。

五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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1項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。本件薪資債權為定有期限之給付，則原告請求被告自114年5月17日起至復職日止，按月於每月第三週週五給付原告29,010元，及自每月應給付日之翌日即每月第三週週六起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，應予准許，逾此範圍之主張，則無可許，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭契約（自114年5月17日起）存在，並依民法第487條本文之規定，請求被告應自114年5月17日起至原告復職之日止，按月於每月第三週週五給付原告29,010元，及自各期應給付日之翌日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。另就主文第2項命被告給付金錢已到期部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行聲請失所附麗，應併

01 予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。

05 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
06 條。審酌原告請求雖一部無理由，然其敗訴部分所占應負擔
07 訴訟費用之比例甚微，故本院認訴訟費用仍以命被告一造負
08 擔為適當，併此敘明。

09 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
10 勞動法庭 法 官 謝志偉

11 正本係照原本作成。

12 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
13 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
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
15 應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 22 日
17 書記官 劉明芳