

臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞簡字第13號

原告 徐曉涵

蘇嘉明

共同

訴訟代理人 陳欣怡律師(法扶律師)

被告 米家樂科技有限公司

法定代理人 曾百慧

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告徐曉涵新臺幣肆萬零伍佰零玖元，及自民國一百
零九年一月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息
。

被告應給付原告蘇嘉明新臺幣伍萬陸仟陸佰零陸元，及自民國一
百零九年一月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

被告應提撥新臺幣貳仟捌佰肆拾玖元至原告徐曉涵於勞工保險局
設立之勞工退休金專戶。

被告應提撥新臺幣陸仟玖佰陸拾壹元至原告蘇嘉明於勞工保險局
設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬零伍佰零玖元為
原告徐曉涵預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬陸仟陸佰零陸元
為原告蘇嘉明預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟捌佰肆拾玖元為
原告徐曉涵預供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但被告如以新臺幣陸仟玖佰陸拾壹元為
原告蘇嘉明預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告徐曉涵、蘇嘉明於民國108年2月19日同時受僱於被告米家樂科技有限公司（下稱被告公司），擔任設計師一職，分別與被告公司約定薪資為新臺幣（下同）40,000元、66,000元，並於同年4月1日簽署為期1年（即108年4月1日起至109年3月31日止）之勞動契約。詎同年7月23日遭被告公司以公司轉型未見成效，且資金用盡無法再聘用原告2人為理由，通知原告2人至同年7月31日止結束僱傭關係，並開立非自願離職證明書予原告2人，後因被告公司遲遲未給付原告2人資遣費，經原告2人於108年9月10日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，並申請個人勞保投保明細後，始知被告公司在雇用原告2人之108年2至4月間，未正確申報原告2人之投保薪資，因而短少提繳原告2人之個人退休金，並致原告2人短領失業補助金，又被告公司擅自於108年7月23日提前將原告2人退保勞、健保，迫使原告2人需再自行補繳108年7月份之勞健保費用差額，則原告2人得分別向被告公司請求下列費用：（一）依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求給付徐曉涵資遣費9,056元、給付蘇嘉明資遣費14,942元。（二）依就業保險法第16條、民法第184條第1項、第2項規定，請求賠償徐曉涵失業補助金差額30,600元、賠償蘇嘉明失業補助金差額40,860元。（三）被告公司身為雇主，原負有為原告2人繳納勞、健保費用之義務，卻在僱傭關係未結束前，擅自提早將原告2人退保，短少繳納當月應付之勞、健保費，但仍自原告2人108年7月薪資明細內扣取該筆費用，屬無法律上原因而受有利益，遂依民法第179條規定、兩造勞動契約法律關係，請求被告償還徐曉涵984元、蘇嘉明1,018元。（四）依勞退條例第31條規定，請求被告應為徐曉涵提繳2,849元至徐曉涵個人退休金專戶、為蘇嘉明提繳6,961元至蘇嘉明個人退休金專戶。惟被告公司均未理會，嗣經勞工局調解未果，原告2人遂依法提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告徐曉涵40,640元，及自民事起訴狀繕本送達之

01 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應給付原
02 告蘇嘉明56,820元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清
03 償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳2,849元至原
04 告徐曉涵勞工退休金專戶；(四)被告應提繳6,961元至原告蘇
05 嘉明勞工退休金專戶。

06 二、被告則以：原告2人雖為被告公司工作，但是委任關係，而
07 非僱傭關係。縱認兩造間係僱傭關係，原告2人亦係自108年
08 4月1日起始約定薪資各40,000元、66,000元，108年2、3月
09 係按日計酬，徐曉涵分別受領薪資18,662元、15996元，蘇
10 嘉明分別受領薪資30,800元、26,400元，故原告2人離職前
11 平均工資並非各40,000元及66,000元，渠等請求之資遣費、
12 失業補助金之賠償，均無理由。又原告2人確於108年7月23
13 日離職，被告公司並未短繳原告2人勞健保費，原告2人請求
14 勞健保費差額，亦無理由。但被告公司同意分別補繳2,849
15 元、6,961元至徐曉涵、蘇嘉明勞退金專戶等語，資為抗辯
16 並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執之事實：（本院卷第203頁）

18 (一)徐曉涵、蘇嘉明均於108年2月19日起受僱於僱主，擔任設計
19 師，亦均於同年7月間經雇主資遣。

20 (二)被告公司於108年2月19日為原告2人投保勞保。

21 (三)徐曉涵、蘇嘉明離職前月薪各為40,000元及66,000元。

22 (四)被告曾分別開立予原告2人非自願離職證明書，其中離職日
23 期均記載為108年7月31日。

24 (五)被告108年2月19日至4月30日均以23,100元級距為原告提繳
25 勞退金，108年5月1日至7月23日間則分別以40,100元及66,8
26 00元級距為原告提繳勞退金。

27 (六)如認徐曉涵平均工資為40,000元，兩造不爭執徐曉涵得請求
28 資遣費金額為9,056元。

29 (七)如認蘇嘉明平均工資為66,000元，兩造不爭執蘇嘉明得請求
30 資遣費金額為14,942元。

31 (八)徐曉涵得請求提撥勞退金差額2,849元至其勞退金專戶。

01 (九)蘇嘉明得請求提撥勞退金差額6,961元至其勞退金專戶。

02 四、本件之爭點：（本院卷第203至204頁）

03 (一)原告與被告間係僱傭關係或委任關係？

04 (二)原告108年2月19日到職時約定月薪多少？任職期間有無變化
05 ？

06 (三)原告離職前平均工資各為多少？

07 (四)原告請求被告給付下列費用，有無理由？如有，應以若干為
08 當？

09 1.徐曉涵、蘇嘉明分別請求給付資遣費9,056元、14,942元。

10 2.徐曉涵、蘇嘉明分別請求給付108年7月多扣勞保費各235元
11 、269元及未付健保費均為749元。

12 3.徐曉涵、蘇嘉明分別請求失業補助差額各30,600元及40,860
13 元。

14 五、本院之判斷：

15 (一)原告徐曉涵、蘇嘉明均於108年2月19日起受僱於僱主，擔任
16 設計師，亦均於同年7月間經僱主資遣；被告公司於108年2
17 月19日為原告2人投保勞保；徐曉涵、蘇嘉明離職前月薪各
18 為40,000元及66,000元；被告公司曾分別開立予原告2人非
19 自願離職證明書，其中離職日期均記載為108年7月31日；又
20 被告公司108年2月19日至4月30日均以23,100元級距為原告
21 2人提繳勞退金，108年5月1日至7月23日間則分別以40,100
22 元及66,800元級距為原告2人提繳勞退金等情，為兩造所不
23 爭執，復有原告2人勞保投保資料表、聘僱合約書、非自願
24 離職證明書、已繳納勞工個人專戶明細資料等件附卷可稽（
25 本院卷第27至37、47至49頁），應堪信為真實。

26 (二)兩造間係僱傭關係或委任關係？

27 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
28 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約
29 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
30 482條、第528條分別定有明文。僱傭（勞動）契約之本質，
31 係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取

他方給付之報酬。而其主要內涵則在於對雇主之從屬性，亦即受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（即接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於僱傭關係。而究為僱傭（勞動）關係或委任關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約（從屬性較高）；而若係受託完成一定事務之處理，且不受雇主之人事監督管理，原則上得自行裁量決定處理事務之方法者，則屬委任契約（從屬性較低）。

2. 經查，依兩造間簽署之聘僱合約書所載（本院卷第31、33頁），原告2人於108年9月前，均係提供勞務，領取固定薪資，並非以完成一定事務，始得請領報酬，且原告2人係為被告公司之營業目的提供勞務，非為自己之事業處理事務，而原告2人須接受被告公司之人事監督，被告公司並於108年7月23日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，亦有被告公司開立予原告2人之非自願離職證明書在卷可佐（本院卷第35、37頁），可見，原告為被告公司提供勞務，具有人格、經濟、組織上之從屬性，兩造間應屬僱傭關係，而非委任關係，原告主張兩造間係屬委任關係云云，尚難採信。

(三) 徐曉涵、蘇嘉明分別請求被告公司給付108年7月多扣勞保費各235元、269元及未付健保費均為749元，有無理由？

1. 按雇主依第11條規定，對繼續工作3個月以上1年未滿之勞工終止勞動契約者，應於10日前預告之，勞基法第16條第1項

第1款亦有明文。本件兩造間係僱傭關係，有如前述，而依被告公司開立予原告2人之非自願離職證明書，被告公司填載原告2人離職日期均為108年7月31日（本院卷第35、37頁），足見，兩造勞動契約終止日期應為108年7月31日。被告公司雖抗辯其於108年7月23日即向原告2人表示終止勞動契約，並舉證人即被告公司員工顏育宏證述：108年7月23日被告法代正式向原告2人說不再聘請了，原告2人隔天起就沒有來了等語為證（本院卷第201頁）。惟依前揭勞基法第16條第1項第1款規定，被告依勞基法第11條終止勞動契約，應於10日前預告；而預告期間勞工得請謀職假，請假期間工資照給；未預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，又為勞基法第16條第2、3項所明定，而被告公司復自承未給付原告2人預告工資（本院卷第202頁），堪認被告公司於非自願離職證明書記載離職日期為108年7月31日，係以108年7月24日至31日期間為預告期間，故兩造勞動契約關係應係於108年7月31日終止。

2.兩造間勞動契約關係既於108年7月31日終止，則被告公司應給付原告2人108年7月全月工資。而勞工勞健保費自負額，係由僱主於應付薪資中代扣代繳，如代扣工資後未足額代繳勞健保費，其差額部分仍屬工資性質，勞工自得請求僱主補付此部分工資。至勞健保費僱主負擔部分，僱主如未足額繳納而由勞工代繳，僱主即係無法律上原因受有利益致勞工受損害，勞工亦得依不當得利法律關係，請求僱主返還。本件被告公司不爭執已自原告2人108年7月薪資中代扣勞健保費用各1,446元（徐曉涵勞保費882元、健保費564元）、1948元（蘇嘉明勞保費1,008元、健保費940元），卻於108年7月23日將原告2人勞健保退保，致短繳徐曉涵勞保費228元（計算式：882元÷31天×8天=228元，元以下四捨五入）、蘇嘉明勞保費260元（計算式1,008元÷31天×8天=260元，元以下四捨五入），及短繳原告2人健保費各749元而由原告2人代繳，有屏東縣麟洛鄉公所及東港鎮公所催繳108年7月健保

費函文可參（本院卷第51、59頁），揆諸前開說明，原告2人依兩造間勞動契約及不當得利之法律關係，請求被告給付徐曉涵、蘇嘉明墊付之勞健保費各977元（計算式：228元＋749元＝977元）、1,009元（計算式：260元＋749元＝1,009元），即屬有據。

(四)徐曉涵、蘇嘉明分別請求被告公司給付資遣費9,056元、14,942元，有無理由？

1.按僱主應備置勞工工資清冊；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第23條第2項、勞動事件法第35條、第36條第1、5項定有明文。原告2人主張自108年2月19日受僱起，其等受領之月薪即為徐曉涵40,000元、蘇嘉明66,000元等語，然為被告公司所否認，辯稱：108年2、3月間係按日計酬，徐曉涵分別受領薪資18,662元、15,996元，蘇嘉明分別受領薪資30,800元、26,400元，108年4月起原告2人薪資始分別調整為40,000元、66,000元等語，並舉被告法代手寫之2、3月薪資表為證。惟被告法代手寫之2、3月薪資表之真正，為原告2人所否認，又未經原告2人簽署受領，是否真實殊堪質疑；且被告公司經本院詢以是否有原告2人簽收2、3月工資之文件時，被告公司表示有簽收單但找不到，佐以原告2人提出被告公司不爭執為真正之兩造間聘僱契約及被告發給之非自願離職證明書均記載原告2人薪資分別為40,000元、66,000元（本院卷第31至37頁），被告公司所舉證人顏育宏亦證稱：伊薪資每月25,000元，任職期間沒有變化過，也沒有所謂試用期而薪資比較少情形等語（本院卷第199至200頁）及前揭法律規定等情，堪認徐曉涵、蘇嘉明主張自108年2月19日任職起至離職時止任職期間月薪均分別為40,000元、66,000元等語為真。

2.又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6個月者，謂工作期

間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1項所分別明定。另勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。本件徐曉涵、蘇嘉明均自108年2月19日起受僱於被告公司，並均於同年7月31日經被告公司依勞基法第11條第4款終止勞動契約，任職期間受領月薪均分別為40,000元、66,000元等情，業據本院認定如前。則徐曉涵、蘇嘉明自得依勞退條例第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費，而徐曉涵、蘇嘉明之任職年資均為163天，月平均工資分別為40,000元、66,000元，渠等得請求之資遣費金額應分別為8932元（計算式：40,000元×163/365年×1/2=8932元，元以下四捨五入）、14737元（計算式：66,000元×163/365年×1/2=14,737元，元以下四捨五入）。

(五)徐曉涵、蘇嘉明分別請求被告公司賠償失業補助金差額30,600元、40,860元，有無理由？

1.按民法第184條第2項規定：「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」，本項所保護之客體包括權利、利益在內，就業保險法旨在保障勞工之生活，就業保險法第11、16條並設失業給付規定，是就業保險法應認為屬於本項規定之保護他人之法律範疇。本件徐曉涵、蘇嘉明為被告公司之員工，足見被告公司確有為徐曉涵、蘇嘉明核實投保就業保險之強制義務，

然被告公司於原告2人任職之初，均僅以23,100元月投保薪資為原告2人投保就業保險，直至108年5月1日始據實調整月投保薪資，有原告2人勞保投保資料表在卷可考（本院卷第27至30頁），則被告公司顯有違反保護他人之法律即就業保險法之侵權行為，並造成徐曉涵、蘇嘉明短領失業補助金而受有損失，則徐曉涵、蘇嘉明自得請求被告公司賠償因此所致之損害。

2.再按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；投保單位不依就業保險法之規定辦理加保手續者，按自應為加保之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以10倍罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依就業保險法規定之給付標準賠償之，就業保險法第16條第1項、第38條第1項亦有明定。本件徐曉涵、蘇嘉明任職期間月薪均分別為40,000元及66,000元，已如前述，則徐曉涵、蘇嘉明任職期間之就業保險平均月投保薪資，應分別為40,100元及最高月投保薪資45,800元，而因前開被告公司未依原告2人實際月薪投保就業保險，致勞保局僅分別以月平均投保薪資31,600元、34,450元為據計算失業補助金發給原告2人，有勞保局公函附卷可佐（本院卷第154至174頁），徐曉涵、蘇嘉明因此受有短領失業補助金之損害，自得依前揭民法第184條第1、2項及就業保險法第16條第1項、第38條第1項規定，分別請求被告公司賠償失業補助金差額30,600元（計算式：【（40,100元－31,600元）×6月×60%=30,600元】、40,860元【（45,800元－34,450元）×6月×60%=40,860元】）。

(六)徐曉涵、蘇嘉明請求被告分別補提繳2,849元、6,961元勞退休金至其等勞工退休金專戶，有無理由？

1.按年滿15歲以上，65歲以下受僱於僱用5人以上公司、行號之員工，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，勞保條例第6條第1項第2款定有明文。次按勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法

01 之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休
02 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第
03 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
04 工資6%。前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳
05 工資分級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項、第
06 7條第1項第1款、第14條第1項、第5項分別定有明文。勞工
07 退休金條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞
08 雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定
09 ，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，於勞工尚不得請領退
10 休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
11 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
12 第1602號判決要旨參照）。

- 13 2. 本件兩造就被告應分別補提繳2,849元、6,961元勞退金至徐
14 曉涵、蘇嘉明之勞工退休金專戶，並不爭執，有如前述，則
15 依前揭法律規定，徐曉涵、蘇嘉明分別請求被告補提繳2,84
16 9元、6,961元勞退金至其等勞工退休金專戶，亦屬有據。

17 (七) 準此，徐曉涵得請求被告公司給付40,509元（計算式：108
18 年7月墊付之勞健保費977元＋資遣費8,932元＋失業補助金
19 差額30,600元＝40,509元），及提撥勞退金差額2,849元至
20 其勞退金專戶；蘇嘉明得請求被告公司給付56,606元（計算
21 式：108年7月墊付之勞健保費1,009元＋資遣費14,737元＋
22 失業補助金差額40,860元＝56,606元），及提撥勞退金差額
23 6,961元至其勞退金專戶。

24 六、綜上所述，原告2人依兩造間勞動契約關係及前揭法律規定
25 ，請求被告給付徐曉涵40,509元，及自起訴狀繕本送達翌日
26 即109年1月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
27 及提撥2,849元至徐曉涵於勞工保險局設立之勞工退休金專
28 戶；暨給付蘇嘉明56,606元，及自起訴狀繕本送達翌日即10
29 9年1月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及提
30 撥6,961元至蘇嘉明於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，
31 為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁

01 回。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴
02 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
03 執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被
04 告供擔保後，得免為假執行。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
06 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
07 列，併此敘明。

08 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民
09 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文
10 。

11 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
12 勞動法庭 法官 陳景裕

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
17 書記官 陳正