

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第189號

原告 黃孟冠
訴訟代理人 法扶律師黃玟錡
被告 六易有限公司
法定代理人 張功岳
訴訟代理人 彭志傑律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣貳萬壹仟參佰參拾參元，及自民國一百零八年七月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹仟貳佰捌拾參元至原告於行政院勞動部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百分之十，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如分別以新臺幣貳萬壹仟參佰參拾參元（本判決第一項部分）、新臺幣壹仟貳佰捌拾參元（本判決第二項部分）為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。經查，被告公司固設址新北市永和區，然原告係於被告公司所承攬工作案場即西門新宿時尚廣場（址設臺北市○○區○○路○○號）提供勞務，則兩造約定勞務履行地為臺北市萬華區，是本院就本件自有管轄權。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：被告公司自民國108年1月16日承攬西門新宿時尚廣場之機電工作，依原告與被告公司倪聯福對話內容，被告公司同意照先前泰翔公寓大廈管理維護股份有限公司（即原告前承攬人，下稱泰翔公司）以每月薪資新臺幣（下同

01) 4萬元等工作條件繼續聘僱原告，兩造確於108年1月17日
02 成立僱傭關係，被告公司卻於108年2月1日以原告不能配合
03 工作為由，片面終止勞動契約，未依規定給付原告薪資，也
04 未投保勞健保，致原告無法申請失業給付，自得向被告請求
05 工資22,074元、資遣費860元、無法申請失業給付損害216,5
06 40元，被告並應提繳2,406元至原告勞工退休金個人專戶，
07 爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條、第19條、勞工退休金
08 條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第6條、第14條、就業保
09 險法第38條第3項、勞工保險條例(下稱勞保條例)第72條、
10 民法第184條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告
11 應給付原告239,474元(計算式：22,074+860+216,540)，及
12 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
13 利息。(二)被告應提繳2,406元至原告勞工退休金個人專戶。
14 (三)被告應發給非自願離職證明書予原告。

15 二、被告則以：被告與西門新宿時尚廣場並未簽訂承攬契約，被
16 告自108年1月16日起直至離場，皆以人力支援方式協助該廣
17 場之機電運作，原告並非被告所提供之人力，是兩造間未成
18 立勞動契約，此有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解記
19 錄(即原證1)為佐。縱認兩造間成立僱傭關係，惟原告自108
20 年2月1日於被告公司最後工作日後直至108年3月12日間尚有
21 工作收入，並於108年3月13日受僱於齊家公寓大廈管理維護
22 有限公司(下稱齊家公司)，此觀以勞動部勞工保險局於108
23 年10月29日保費資字第10860261560號函所附原告勞工保險
24 被保險人投保資料表明細自明，則原告不得請領失業給付，
25 爰聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
26 宣告免為假執行。

27 三、經查，原告主張兩造成立勞動契約，被告應給付薪資及提繳
28 勞工退休金，復因被告違法終止契約，拒未開立非自願離職
29 證明書，原告因此受有無法請求失業給付之損害等語，惟上
30 情均為被告所爭執，就原告各項請求分敘如下：

31 (一)原告主張兩造成立勞動契約，請求薪資及提繳勞工退休金部

分：

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約，謂約定勞雇關係之契約，民法第482條及勞基法第2條第6款分別定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第153條亦有明定。是勞動契約之成立，性質係屬諾成契約，即於契約當事人意思表示合致時即可成立，不以書面要式為必要，而應以兩造實質上就契約內容之重點（諸如一定之工作內容、工作時間、薪資報酬等），意思有無合致為斷，雇主提出之勞動條件一經受僱人同意，勞動契約即為成立。
2. 查，依被告倪聯福與原告於108年1月17日通話內容，被告稱：「我是六易的倪先生」、「新宿這邊新的機電就我這邊接」、「薪水部分，原則上你說四萬含勞健保...我是OK」等語，有錄音譯文可參（院卷第95頁），被告向原告表示是新宿機電維護承接廠商，並允諾原告關於薪資條件之要約，顯然已特定當事人間由原告受聘於被告，並就原告擔任機電工作內容及支領每月4萬元薪資等勞動條件已有合意，至於就原告工作時間部分，雖雙方於上開通話中提到「排班部分明天談」等語，但原告於108年1月18日後確實如常於上班時間執行職務，有其提出打卡紀錄為佐，證人林川源亦稱：原告負責機電，工作內容與在泰翔時相同，原告未上班時，就是由六易倪老闆跟劉主任來上班，工作內容一樣，原告都是早上11時上班，晚上11時下班等語（院卷第134、135頁），足認原告其後仍有依照時間到班提供勞務之事實，縱被告表示原告是依先前泰翔排班表到班，不受被告指揮監督等語（院卷第27頁、第81頁），惟被告並未拒原告期間提供之機電維修勞務，其亦因此得以履行對業主承攬契約相關義務，至少

亦有默示同意的意思表示，被告亦不爭執係自108年1月17日進駐，同日確有上文所示與原告磋商勞動條件之情（院卷第103頁），對照原告勞工保險被保險人投保資料亦係自108年1月17日自泰翔公司退保，應認兩造間自108年1月17日已約定原告為被告提供勞務，被告以給付報酬為對價，兩造自該日起成立勞動契約，又原告最後至108年2月1日仍有到班打卡乙節，亦有打卡紀錄表可認（院卷第29、31頁），其上開工作時間共計16日，被告即應給付原告工資21,333元（計算式： $40,000 \div 30 \times 16 = 21,333.33$ ，元以下四捨五入）。

- 3.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。查，原告之平均工資為每月4萬元，依據勞動部發佈之工資分級表，被告每月應以月提繳工資40,100元之6%即2,406元提繳至原告勞工退休金個人專戶內，惟自108年1月17日起至108年2月1日期間並未依法提繳，是原告得請求被告提繳上開期間之勞工退休金共計1,283元（計算式： $40,100 \text{元} \times 6\% \times 16 / 30 = 1283.2$ ）至其勞工退休金個人專戶。

(二)原告請求資遣費部分：

- 1.按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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項固有明文。惟按勞動契約之終止，不論是勞、雇雙方合意終止、勞方自願離職，或勞、雇各依勞基法第11條、第12條、第13條、第14條等規定，單方通知終止，均須向他方為意

思表示，而是否生終止之效力，於合意終止時，視雙方意思表示是否合致；勞方自願離職，視勞方之意思表示已否到達雇主。至於勞、雇雙方各依勞基法規定而單方終止，則應視表意人所為之終止意思表示已否到達他方，及有無具備各該條所定之法定終止事由為斷。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。是以，勞工得對雇主請求資遣費者，須勞工能證明雇主或勞工本身有依上開規定終止勞動契約之情事始可，倘勞雇雙方均無上開終止勞動契約之情事，則勞工自無請求資遣費之權利可言。

2.查，原告主張被告於108年2月1日以原告無法配合工作為由，片面終止勞動契約，要求原告立刻離職乙節，惟被告否認兩造間成立僱傭契約及為此開終止契約的事實（院卷第81頁、第111頁），自應由原告就終止契約之事由負舉證責任，惟經其聲請證人林川源審理中到庭亦稱對原告離職原因不復記憶（院卷第134頁），縱原告認為被告片面不經預告終止契約被迫離職，且被告有未給付薪資及投保勞健保等違反勞動法令之情事，惟原告亦未曾表示依勞基法第14條第1項規定合法終止勞動契約。是以，原告並未舉證兩造間勞動契約確係因勞基法第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條規定之法定事由而終止，復兩造間另無支付資遣費之協議，則原告請求被告給付資遣費，即無理由。

(三)原告請求非自願離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。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

01 宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20
02 條規定各款情事之一離職」。

- 03 2. 惟查，原告並未舉證證明被告終止契約合於勞基法第11條、
04 第13條但書、第14條及第20條之要件，被告亦無關廠、遷廠
05 、休業、解散、破產宣告之事實，無以遽認本件屬就業保險
06 法第11條第3項所稱非自願離職，與前揭就業保險法規定不
07 符，則其請求被告應開立並交付非自願離職服務證明書，並
08 屬無據，亦不能准許。

09 (四) 請求失業給付損害賠償，是否有理由？

- 10 1. 按年滿15歲以上，65歲以下具有中華民國國籍之受僱勞工，
11 應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保
12 單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失
13 ，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險
14 各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於
15 非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦
16 理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或
17 安排職業訓練。非自願離職係指被保險人因投保單位關廠、
18 遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第
19 13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保
20 險法第5條、第38條、第11條第1項第1款、第3項定有明文，
21 故離職勞工欲申請失業給付應於離職後，以非自願離職之身
22 分，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起
23 14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，始得請領失業給付
24 。
25

- 26 2. 查，被告不爭執未為原告投保勞工保險，惟無以遽認本件屬
27 就業保險法第11條第3項所稱非自願離職，已如上述。又依
28 就業保險法第25條第1項規定：被保險人於離職退保後2年內
29 ，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資
30 證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、
31 申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付

申請書及給付收據，是倘被告有為其投保就業保險，原告仍需自離職之日起2年內檢附離職證明等文件向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，惟原告並未舉證證明有向公立就業服務機構辦理求職登記之事實，其復於108年3月13日起受僱於齊家公司，亦有勞工保險被保險人投保資料表可查（院卷第125頁），若非經求職登記求職後仍無法就業之情形，縱具備就業保險之被保險人資格，亦難認其有符合請領失業給付之要件，即無因被告未為其投保勞保或就業保險，受有無法請領失業給付之損失可言。至原告雖陳稱有去勞保局現場詢問申請失業給付，工作人員表示該期間沒有原告投保資料，也無非自願離職證明，故無法請領等語（院卷第107頁），然未提出任何證據以實其說。而按申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付。前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起15日內，將已領之失業給付返還。屆期未返還者，依法移送強制執行，就業保險法第23第1項、第2項亦有規定，兩造於108年3月7日出席勞資爭議調解會議而調解不成立，有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄可參（院卷第27頁），原告取得勞資爭議調解紀錄，尚得據此用以申請失業給付，即不因被告未開具非自願離職證明，而受有無法申請失業給付之損害。從而，原告依據前開規定請領失業給付，並無理由，應予駁回。

(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。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，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、

第203條亦有明文。是原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日起算之法定遲延利息，要無不合，而被告於收受起訴狀繕本後迄未給付，自應負遲延責任。本件起訴狀繕本係於108年7月16日送達被告，有送達證書為憑（見本院卷第67頁），則原告請求給付工資，請求自送達被告之翌日即108年7月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告基於勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項及勞退條例第31條第1項等規定，請求被告應給付21,333元，及自108年7月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，另被告應提撥1,283元至勞保局勞工退休金個人專戶，為有理由。逾此範圍部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

六、至原告聲請函詢勞工保險局之問題（院卷第161頁），因前提事實與上開認定有異，另被告聲請調查原告收入所得狀況（院卷第166、167頁），均無調查之必要。本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 109 年 3 月 10 日

