

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第119號

原告 黃雪紅

訴訟代理人 楊櫻花律師

被告 有限責任高雄市敏石照顧服務勞動合作社

法定代理人 蘇敏敏即蘇美珍

訴訟代理人 蔡玉燕律師

洪千琪律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國114年1月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣274,285元，及自民國113年8月28日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應自民國113年6月8日起至民國113年10月8日止，按月於每月15日給付原告新臺幣56,360元，及自各當月16日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被告應自民國113年1月13日起至民國113年10月8日止，按月提繳新臺幣3,324元至原告於勞動部勞工保險局設立之退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣274,285元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第二、三項得假執行，但被告如分別以每期新臺幣56,360元、新臺幣3,324元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國109年5月1日起受僱於被告，擔任照顧服務員（下稱照服員），被告於109年10月22日預告於同

01 年月24日終止勞動契約，原告認為被告違法解僱，遂向本院  
02 提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院109年度勞訴字第182  
03 號判決原告勝訴確定，被告遲於113年1月4日始通知原告於3  
04 日內報到，原告於113年1月8日前往報到，並於113年1月12  
05 日登錄於被告之長照機構，但被告仍未派案、未給付薪資予  
06 原告，且未依法提繳原告之勞工退休金；被告於兩造另案  
07 （臺灣高等法院高雄分院113年度上易字第29號分配表異議  
08 之訴）審理中，提出113年6月7日民事陳述意見狀以「因敏  
09 石組織型態變更為非社員不得進行派案，屬勞基法第20條事  
10 業單位改組之情形，又因黃雪紅始終不願加入成為社員，故  
11 敏石無法繼續留用黃雪紅，敏石謹依勞基法第20條、第16條  
12 規定終止與黃雪紅間之勞動契約，並以本書狀送達之翌日起  
13 第30日（即113年7月7日）作為終止日，謹以本書狀繕本之  
14 送達作為終止兩造間勞動契約之通知」，再度違法解僱原  
15 告，被告並無勞基法第20條所定事由，兩造間僱傭關係仍繼  
16 續存在，原告每月薪資56,360元，被告受領勞務遲延，原告  
17 無補服勞務之義務，爰依民法第487條規定，請求被告給付  
18 自113年1月4日起至113年6月7日止計5個月又4日之工資289,  
19 315元，及自113年6月8日起至恢復原告工作之前一日止，按  
20 月於每月15日給付原告工資56,360元，並依勞工退休金條例  
21 第31條第1項規定，請求被告應按月提繳3,324元至原告之退  
22 休金個人專戶。並聲明：(一)被告應給付原告289,315元，及  
23 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利  
24 息。(二)被告應自113年6月8日起至恢復原告工作之日前一日  
25 止，按月於每月15日給付原告56,360元，及自各當月16日起  
26 至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自113年1月4  
27 日起至恢復原告工作之日前一日止，按月提繳3,324元至原  
28 告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之退休金個人專  
29 戶。

30 二、被告則以：原告於109年5月1日到職，被告於110年12月1日  
31 修改章程，限於社員始能承接長照2.0之業務，然原告不肯

01 加入被告合作社取得社員資格，依被告合作社章程第41條規  
02 定，被告不得派案給原告，高雄市政府社會局表示如違反章  
03 程可能對被告命令解散；再者，原告亦不肯依高雄市衛生局  
04 之規定，簽訂113年版本之長照人員服務契約，而被告與照  
05 服員之契約內容為衛生局評鑑之基準，原告與被告簽訂之契  
06 約為109年版本，工作內容、勞工權益已與113年版本不同，  
07 該契約已無法提供予衛生局進行評鑑，將造成被告評鑑不合  
08 格而遭處罰鍰，情節重大者甚至可處停業處分、廢止設立許  
09 可，原告對於提供勞務負有上開協力義務，原告未盡協力義  
10 務，被告無法派案予原告，此不可歸責於被告，原告自不得  
11 請求被告給付薪資，原告係於113年1月23日接獲被告要求辦  
12 理入社之通知，故原告僅能請求113年1月12日登錄成功至11  
13 3年1月23日共11日之薪資。又因被告組織章程條文變更，原  
14 告復不肯入社、不願簽署衛生局版本之長照契約，被告業依  
15 勞基法第20條（事業單位改組）規定，於113年6月7日以書  
16 狀終止兩造之勞動契約。並聲明：原告之訴駁回。

### 17 三、本院之判斷：

18 (一)原告主張其自109年5月1日起受僱於被告，擔任照服員，每  
19 月薪資56,360元，依月提繳工資級距，被告應按月提繳退休  
20 金3,324元；被告前於109年10月24日終止勞動契約，經原告  
21 提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院109年度勞訴字第182  
22 號判決確認原告與被告間之僱傭關係存在，並確定在案（下  
23 稱系爭確定判決），被告於113年1月4日通知原告於3日內報  
24 到，原告於同年月8日前往報到，並於同年月12日登錄於被  
25 告之長照機構，嗣被告於兩造另案（臺灣高等法院高雄分院  
26 113年度上易字第29號分配表異議之訴）審理中，提出113年  
27 6月7日民事陳述意見狀以「因敏石組織型態變更為非社員不  
28 得進行派案，屬勞基法第20條事業單位改組之情形，又因黃  
29 雪紅始終不願加入成為社員，故敏石無法繼續留用黃雪紅，  
30 敏石謹依勞基法第20條、第16條規定終止與黃雪紅間之勞動  
31 契約，並以本書狀送達之翌日起第30日（即113年7月7日）

01 作為終止日，謹以本書狀繕本之送達作為終止兩造間勞動契  
02 約之通知」，終止與原告間之勞動契約等情，業據原告提出  
03 系爭確定判決、苓雅郵局000012號存證信函、臺灣高等法院  
04 高雄分院113年度上易字第29號113年6月7日民事陳述意見狀  
05 等件影本為證（本院卷第19至37頁、第59至63頁），核屬相  
06 符，且為被告所不爭執，自堪信為真實。

07 (二)原告主張其登錄後，被告仍未派案、未給付薪資予原告，亦  
08 未提繳原告之退休金。被告則以其於110年12月1日修改合作  
09 社章程第41條，限於社員始能承接長照2.0之業務，然原告  
10 不肯入社成為社員，被告如違反章程派案給原告，有遭高雄  
11 市政府社會局命令解散之虞，原告復不肯簽訂衛生局113年  
12 版本之長照人員服務契約，將造成被告評鑑不合格而遭處  
13 分，原告未盡上開協力義務，致被告無法派案予原告，此不  
14 可歸責於被告，原告自不得請求被告給付薪資，又因被告組  
15 織章程條文變更，原告復不肯入社、不願簽署衛生局版本之  
16 長照契約，被告業依勞基法第20條（事業單位改組）規定，  
17 於113年6月7日以書狀終止兩造間之勞動契約等語置辯。是  
18 本件爭點為原告是否負有入社並簽署113年版本之長照人員  
19 服務契約之協力義務？被告依勞基法第20條規定終止勞動契  
20 約，是否有理？原告請求被告給付薪資及提繳退休金，是否  
21 有據？經查：

22 (1)原告是否負有入社並簽署113年版本之長照人員服務契約之  
23 協力義務？

24 按「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」民法第  
25 148條第2項定有明文。又所謂協力義務，解釋上係如契約非  
26 有締約一方之協力，難以達成契約目的，故基於誠信原則，  
27 在契約條文未明定之情形下，課予締約一方之義務而言；協  
28 力義務之發生係本於履行債務應依誠實及信用方法為依據。  
29 查被告合作社章程第41條原規定「本社承攬業務所需勞力，  
30 優先由本社社員提供之」，嗣於110年12月1日修正為「本社  
31 主要承攬高雄市政府衛生局長照2.0照顧服務。照顧人力由

01 本社社員提供」，此有被告提出合作社章程修正條文對照表  
02 可按（本院卷第105、108頁）。而依被告提出其所謂113年  
03 版本之長照人員服務契約即被告社員公約（工作契約），公  
04 約有效期限自113年1月1日起至113年12月31日止，其中第三  
05 條約定：「本社對外承攬勞務，並交由社員承作。勞務地點  
06 及時間依服務個案需求訂定之。」、第四條約定：「服務費  
07 用給付辦法：合作社於社員完成工作時，給付服務費用，依  
08 實際個案識別之。」、第七條約定「勞保及健保：依據勞動  
09 合作社之本質及內政部之函釋，合作社與社員間無僱傭關係  
10 存在，故社員依法應以『無一定雇主』身分至職業工會投保  
11 勞保與健保，確保自身權益。」（本院卷第143頁）。可知  
12 原告入社須簽署系爭社員公約（工作契約），並就所從事之  
13 照服員工作與被告成立承攬契約，則兩造原僱傭關係即終  
14 止，對原告權益影響甚鉅。而觀之被告提出113年度高雄市  
15 居家式長照機構評鑑基準，其中A3記載「共識基準：落實工  
16 作人員權益相關制度及執行情形（6分）。基準說明：1. 落  
17 實工作人員符合勞基法（倘為合作社附設長照機構未具僱傭  
18 關係仍應具之勞動權益範疇）之聘用（任用）、薪資（勞務  
19 報酬）等福利制度（如轉場費、意外險等）、差勤管理、申  
20 訴、工作獎勵機制、獎懲考核（倘為合作社附設長照機構未  
21 具僱傭關係者之獎懲考核應訂於組織章程或社員公約）。」  
22 （本院卷第113頁），可知照服員與長照機構間有成立僱傭  
23 關係或其他法律關係者，評鑑基準並無要求照服員需與長照  
24 機構簽訂承攬契約。另依合作社法第3條之1第2、3項規定：  
25 「合作社經營之業務以提供社員使用為限。但政府、公益團  
26 體委託代辦及為合作社發展需要，得提供非社員使用。前項  
27 提供非社員使用應受下列限制：一、政府、公益團體委託代  
28 辦業務須經主管機關許可，且非社員使用不得超過營業額百  
29 分之五十。二、為合作社發展需要提供非社員使用之業務，  
30 不得超過營業額百分之三十。」，是合作社經營之業務符合  
31 上述第3項規定之情形，亦得提供非社員使用，此觀之被告

01 合作社章程修正前第41條規定「本社承攬業務所需勞力，優  
02 先由本社社員提供之」，並僱用原告擔任照服員甚明。本件  
03 原告原僅需依兩造間之僱傭關係提供勞務即可，並無與被告  
04 再次簽訂系爭社員公約（工作契約）之義務，然因被告於兩  
05 造僱傭關係存續期間之110年12月1日修正章程第41條規定為  
06 「照顧人力由本社社員提供」，縱有被告所稱被告如違反上  
07 開章程規定派案予原告，有遭高雄市政府社會局命令解散之  
08 虞，亦屬被告自己之行為所致，不可歸責於原告，如謂原告  
09 負有上開協力義務，無異迫使原告須入社並簽署系爭社員公  
10 約（工作契約），而與被告成立承攬契約終止原僱傭關係，  
11 被告並得以此規避勞基法所定雇主之解僱事由，反有悖於誠  
12 信原則。是被告辯稱原告有入社並簽署系爭社員公約（工作  
13 契約）之協力義務，並不可取。

14 (2)被告依勞基法第20條規定終止勞動契約，是否有理？

15 按勞基法第20條規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主  
16 商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止  
17 契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工  
18 作年資，應由新雇主繼續予以承認。所謂事業單位改組或轉  
19 讓，指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有  
20 權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或  
21 獨資或合夥事業單位之負責人變更而言（最高法院109年度  
22 台上字第2579號判決參照）。被告修正合作社章程第41條規  
23 定，非屬上開事業單位改組之情形，被告依勞基法第20條規  
24 定，以113年6月7日書狀終止勞動契約，亦非合法。

25 (3)原告請求被告給付薪資及提繳退休金，有無理由？

26 ①按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
27 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提  
28 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人  
29 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
30 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
31 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條

01 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之  
02 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受  
03 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞  
04 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號  
05 判決參照）。另按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按  
06 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  
07 戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月  
08 工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明  
09 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按  
10 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得  
11 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所  
12 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之  
13 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額  
14 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
15 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定  
16 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求  
17 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以  
18 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參  
19 照）。

20 ②被告於系爭確定判確認兩造間僱傭關係存在後，於113年1月  
21 4日通知原告於3日內報到復職，原告於同年月8日前往報到  
22 復職，並於113年1月12日登錄於被告之長照機構，但被告於  
23 原告復職並登錄後，仍未派案予原告，而拒絕受領原告提供  
24 勞務，被告受領勞務遲延，原告自得依民法第487條前段規  
25 定，請求被告給付自登錄後之113年1月13日起（本院卷第17  
26 0頁）至113年6月7日止之薪資，自屬有理，經計算上開期間  
27 之薪資為274,285元【 $56,360 \times (4 + 26/30) = 274,285$ ，元以下  
28 均4捨5入】。又被告於113年6月8日非法解僱原告，已預示  
29 拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上  
30 並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，堪  
31 認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆

01 諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，原告請  
02 求被告應自113年6月8日起至113年10月8日止（本院卷第170  
03 頁），按月於每月15日給付薪資56,360元，亦無不合。另原  
04 告受僱被告期間，被告應依勞工退休金條例規定，按月依月  
05 提繳工資分級表規定為原告提繳退休金，而被告自原告復職  
06 並登錄後即未再為原告提繳勞工退休金，則原告請求被告應  
07 自113年1月13日起至113年10月8日止，按月提繳3,324元至  
08 原告之勞工退休金個人專戶，自屬有理。

09 四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付274,  
10 285元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月28日（本院卷  
11 第91頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息；並應  
12 自113年6月8日起至113年10月8日止，按月於每月15日給付  
13 原告56,360元，及自各當月16日起至清償止，按年息5%計  
14 算之遲延利息；暨自113年1月13日起至113年10月8日止，按  
15 月提繳3,324元至原告在勞保局之退休金個人專戶，為有理  
16 由，應予准許，逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

17 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
18 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相  
19 當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
21 決之結果不生影響，爰不一一論列。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日

24 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

25 以上正本係照原本作成。

26 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  
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日

29 書 記 官 蔡 蓓 雅