

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第9號

原告 潘欣玫
訴訟代理人 廖家宏律師
被告 賀敦實業有限公司

法定代理人 林靖棠
訴訟代理人 王展星律師
複代理人 陳建廷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣柒萬貳仟捌佰肆拾元及民國一百一十三年二月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣壹拾柒萬貳仟零伍拾捌元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣柒萬貳仟捌佰肆拾元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣壹拾柒萬貳仟零伍拾捌元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）104年4月1日起受雇於被告，擔任業務，最後工作日為111年7月31日，離職前之月薪為新臺幣（下同）37,000元。被告從未替原告投保勞保及健保，亦未依法替原告提繳新制勞退金至原告之勞工退休金專戶，且在職期間仍有45天特別休假未休假，又因被告強迫原告須簽署競業禁止條款，若不簽署即要求離職，並將公司大門關閉，原告為非自願離職。原告自得請求被告給付業績獎

01 金14萬3000元、勞保費損失21萬6685元、健保費損失13萬31
02 36元、提繳勞工退休金17萬2058元、特休未休工資5萬2840
03 元、資遣費13萬3221元及預告工資3萬7000元。爰依兩造間
04 之僱傭關係、民法第179條及184條第2項、全民健康保險法
05 第84條第3項、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告
06 應給付原告71萬5882元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳17萬2058元至
08 原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，並願供擔保
09 請准宣告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)原告不得向被告請求賠償勞保費及健保費，縱認原告有請求
12 權云云，亦有民法第217條過失相抵規定之適用，得以減免
13 被告之賠償責任，分敘如下：

14 1. 參照臺灣高等法院109年度勞上易字第81號及臺灣高等法院1
15 09年度勞上易字第26號判決意旨，被告雖於原告任職期間未
16 為原告加入勞工保險、全民健康保險乙情，然依上開判決要
17 旨，復參原告於起訴狀內亦未具證陳明其有何保險事故之發
18 生，因而無從透過勞保及健保機制，請求保險給付之情，即
19 知本件尚無任何損害發生。原告自無從依上開規定請求損害
20 賠償，逕向被告請求原告任職期間之勞保費及健保費，而應
21 由主管機關核實後另對被告科處未據實納保之行政罰鍰。況
22 且，被告未將原告投保乙情，實係原告與訴外人林筆右、林
23 美秀共同實施之犯罪行為，進而惡意向被告隱瞞未依法投保
24 之事，方致被告因而未為原告投保與提繳保費。是以，原告
25 與其他被告前員工既已故意違反刑事相關規定在先，甚至影
26 響被告權益之後，再向亦屬被害人之被告請求損害賠償云
27 云，殊非事理之平。

28 2. 次參照最高法院96年度台上字第1169號及最高法院91年度台
29 上字第1433號判決意旨，原告任職期間，為牟取政府之社福
30 補助款項，另與被告之其他前員工林筆右(前業務經理)、林
31 美秀(前會計)，在被告不知情之情形下，合謀未據實申報原

告之勞工保險、全民健康保險暨勞工退休金，以期符合政府補助規定而詐取社福補助款項，原告與其二人之不法行為，被告均已向臺灣新北地方檢察署提出告訴及追加告訴暨告發在案，現為該署檢察官以112年度偵字第24324號背信等案件進行偵辦中。是以，原告主張其有受未加入勞保、健保及勞退等制度而受有損害云云，縱認其或受有損害金額，亦導因於原告所為之前開不法行為，甚至是損害發生之唯一原因，依民法第217條規定之過失相抵原則，亦應免除被告之損害賠償責任，自不待言。

(二)原告主張獎金部分：

依被告內部公布周知之賀敦公司業務獎金基準表(下稱基準表)，即知並非業務人員銷售所有空壓機之任何機型，均能申請核發業績獎金，而是特定在該基準表內所示之機種型號，才可能依規定申請核發業績獎金。是以，原告提出之原證1報價單所示之CM15BVF空壓機型號，並非屬於基準表揭示要對外銷售之主力標準產品，自不屬核發業績獎金之機種型號。又個案銷售之空壓機機型縱使符合基準表之業績獎金發放種類，其所涉業績獎金之計算方式，仍需以成交價+估回機(殘值)之總計價值扣除過濾設備、贈送品、導氣罩、二次側安裝等工程與佣金支出等必要費用後，等同或超過該特定空壓機機型之最低售價時，始能請領對應之業績獎金。然查，原證1報價單所示另一PMV2-100空壓機型號部分，雖符合業績獎金之發放機種，但該報價單所示之成交價為73萬元，扣除智慧控制操作器7萬元、二次側配管配電施工3萬元後之金額僅有63萬元；參基準表所示PMV2-100型號之最低獎金2萬元發放基準，要求達標級距之請領金額門檻則是75萬元，故依上開63萬元計算結果，即知未達發放獎金門檻甚明，故原告請求被告給付獎金14萬3000元云云，自無足採。

(三)特別休假部分：

原告違稱其因在職期間內尚有45日特別休假未休畢云云，然原告僅提供其自行製作之附表二，卻無其他直接或間接證據

01 可資憑證。又如前述，原告為求順利申領其子女身心障礙之
02 社福補助款項，與訴外人之前開不法行為，自不可能讚在出
03 勤紀錄表或考勤卡上打卡或據實登陸，故被告查核公司內部
04 所有備存紀錄後，均無發見有關原告之相關出勤紀錄、特別
05 休假等相關資料。是原告所提出之附表二既無相關印信足認
06 為被告製作之私文書，更難以認為為真實或正確，原告此部
07 分主張，自屬無理。

08 (四)資遣費及預告工資部分：

09 按勞工退休金條例第12條第1項之規定及參照臺灣高等法院
10 臺南分院102年度勞上易字第4號、臺灣高等法院高雄分院93
11 年度勞上字第5號判決意旨，查，原告乃於111年6月28日自
12 己主動填寫離職申請書，並經被告同意，足認原告係為主動
13 提起離職之勞工自主行為，並經雙方合意終止勞動契約甚
14 明。被告始終並未依勞動法相關之規定單方面對原告終止勞
15 動契約，按上開判決意旨與規定，本件根本不符合勞動法相
16 關規定中有關資遣費與預告工資之給付條件，原告此部分請
17 求，於法無據。

18 (五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
19 行。

20 三、兩造不爭執之事項（見113年3月19日筆錄，本院第327至330
21 頁）：

22 (一)原告自104年4月間受雇於被告，擔任業務，月薪3萬7500
23 元，最後工作日111年7月31日。

24 (二)被告並未為原告投保勞工保險及全民健康保險如被證3之對
25 話（見本院卷第281頁）。

26 (三)被證6之員工離職申請單為真正（見本院卷第295頁）

27 (四)林美秀每月匯款至原告之兄潘嘉銘之帳戶內如被證2所示
28 （見本院卷第169-268頁）

29 四、本件爭點應為：（一）本件終止勞動契約之法律上依據為
30 何？（二）如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求
31 被告給付資遣費、預告工資，是否有理由？（三）原告依據兩

01 造間雇傭契約、勞動法令，請求被告給付業績獎金、特休未
02 休、提繳勞工退休金、業績獎金，未投保勞工保險及全民健
03 保之損失，是否有理由？分述如下：

04 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

05 原告主張因被告強迫原告簽署競業禁止條款，若不簽署要求
06 原告簽署自請離職書，並將被告公司大門關閉，強迫原告簽
07 署依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，然為
08 被告所否認，並以前詞置辯，經查：

- 09 1. 證人曾清泉於本院審理時證述：「(法官問：(提示被證17號
10 之員工保密暨在職、離職後一定期間競業禁止合約書)證人
11 任職於賀敦公司時，是否有與公司簽立被證17號之合約書？
12 若有，係於何時簽立此份合約書？被告公司是否有告知簽立
13 此份契約之目的？證人是否曾見聞被告公司中之任何職員，
14 以「不簽立被證17號之合約書即應自行離職」為脅迫手段，
15 違反原告之意願而逼迫原告或其他不願簽立合約書之員工簽
16 署自願離職同意書？」1. 有，但是內容不知道是不是跟被證
17 17相同。 2. 2年前。 3. 有講是公司規定。4. 不清楚。」等
18 語（見本院卷第518頁、113年7月2日筆錄），證人譚夢瑜於
19 本院審理時證述：「(法官問：被告於111年6月間是否有以原
20 告不願意簽署競業禁止條款為由強迫原告簽署離職申請
21 單？）我不知道。」等語（見本院卷第522頁、113年7月2
22 日筆錄），據此，證人二人均不知悉原告主張被告以原告不
23 願意簽署競業禁止條款強迫原告簽署離職申請單等事實，自
24 難為有利於原告之認定。

- 25 2. 再者，被告抗辯原告為自請離職，並提出被證6之離職離職
26 申請單為證（見本院卷第295頁）。原告早在111年6月28日
27 填寫離職單，預告離職時間為111年7月31日，離職理由為其
28 他，並無記載被告有何違反勞動法令之事由，自屬自請離
29 職。況原告主張被告離職後即前往林筆右成立之與原告處於
30 競爭關係之同業公司，並經證人譚夢瑜於本院審理時證述明
31 確（見本院卷第523頁），核與被證6之離職單記載之離職原

01 因相符，應可採信。

02 3. 原告主張申請勞資爭議調解時記載因被告強迫原告簽署競業
03 禁止條款，若不簽署要求原告簽署自請離職書，並將被告公
04 司大門關閉，強迫原告簽署，並提出原證2之新北市政府勞
05 資爭議解記錄為憑（見本院卷第29-35頁），然原證2之新北
06 市政府勞資爭議解記錄，申請時間為111年12月20日，調解
07 時間為112年1月16日，距離原告最後工作日為111年7月31
08 日，原告離職後6個月始主張遭被告強迫而離職，顯已逾越3
09 0日之除斥期間，自不得再據此終止勞動契約，且為原告單
10 方面之主張，被告並未承認，且被告當時抗辯不同意給付資
11 遣費等情，自難據此為有利於原告之認定。

12 (二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資
13 遣費、預告工資，是否有理由？

14 1. 資遣費：

15 雇主依勞基法第11條第1項之規定或勞工依據勞基法第14條
16 第1項各款之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞
17 工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
18 發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩
19 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者
20 以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。原告為自請
21 離職，自不得依據前開規定請求被告給付資遣費。

22 2. 預告工資：

23 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
24 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
25 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
26 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告
27 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
28 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。原告為自請離職，
29 自不得依據前開規定請求被告給付預告工資。

30 (三)原告依據兩造間雇傭契約、勞動法令，請求被告給付業績獎
31 金、特休未休、提繳勞工退休金、業績獎金，未投保勞工保

險及全民健保之損失，是否有理由？

1. 業績獎金：

原告主張被告應給付二筆業績獎金14萬3000元，然為被告所否認，並以前詞置辯：

(1)證人曾清泉於本院審理時證述：「(法官問：(提示原證7號之業務獎金計算及獎金加成說明、被證13號之業務獎金計算及獎金加成方案)證人就任於賀敦公司後，請領業績獎金之給付標準係以何者為準？該標準係經何人、於何時公布並施行於賀敦公司？) 1. 原證7。被證13我不清楚，我沒看過。2. 2022年公布，月份不記得。」「法官問：提示被證5表格，是否是這張表格？) 是，是根據被證5表格計算。」「(原告訴訟代理人問：依證人記憶你成交得機種是被證5 機種，及售價也是被證5表格上所列的售價？) 是」等語（見本院卷第520頁）。

(2)證人譚夢瑜於本院審理時證述：「(法官問：業務拜訪客戶爭取之訂單，售價是否須經被告同意或者業務可自行決定售價？(提示被證5) 1. 低於公司業績獎金表價格，需跟被告回報。依據被證5 獎金價格表銷售。」「(法官問：證人於111年3月及同年五月是否有與原告一同去客戶「春源鋼鐵工業股份有限公司」拜訪爭取業績？當時出售機種跟售價你是否清楚？(提示被證5)是哪一個機種跟價格？(證人在被證5 上勾選出售機種。) 1. 有。 2. 還有印象。3. PMV75或PMV12100P。」「(原告訴訟代理人問：請求提示原證1，是否如你記憶出售的機型？) 是」「(原告訴訟代理人問：證人其中一台並不是被證5 款式，另外一台的售價低於被證5 的售價，就你所知，被告是否同意低於被證5 價格出售？如被告同意，獎金是否應依原證7 計算？) 1. 同意。 2. 是」

「(法官問：原證7跟被證5有衝突的地方嗎？) 沒有衝突，被證5 是有固定的獎金價格，但是如果不是在這格區間內的價錢，就按照原證7的獎金計算標準計算。」「(法官問：證人是否知悉本案(客戶春源鋼鐵工業股份有限公司)之獎

01 金計算是否是原證七之獎金計算標準？）是，是林美秀有算
02 給原告看。是按照原證7去算」等語（見本院卷第521頁），
03 足見，原告之業績獎金是依據原證7之業務獎金及獎金加成
04 說明（以下簡稱原證7獎金辦法）及被證5之機型機種計算獎
05 金，應可認定。

06 (3)原告銷售被證5所列之機種如本院卷第287頁PMV2-100之機
07 型，最低價為75萬至79萬9999元，原告報價為73萬元，低於
08 上開價格，經被告同意後銷售予客戶，依據原證7之獎金辦
09 法所示，機台成交價低於獎金基準表時，以最低獎金核發，
10 不列入加成計算，再參酌被證5之表格，原告以73萬元銷
11 售，原告得請求業績獎金2萬元之範圍內為有理由，逾此部
12 分，應予駁回。另原告銷售非被證5所列機台，自不得請求
13 業績獎金。

14 (4)被告雖以成交價為73萬元，扣除智慧控制操作器7萬元、二
15 次側配管配電施工3萬元後之金額僅有63萬元云云，並未舉
16 證扣除之依據，自難為有利於被告之認定。

17 2. 特休未休：

18 原告主張有45日特休未休，請求特休未休工資5萬2840元，
19 然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

20 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
21 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日
22 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
23 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商
24 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告
25 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
26 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
27 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
28 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
29 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認
30 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二
31 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據

勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

(2)原告於104年4月1日到職，111年7月31日離職，應有特別休假90日，原告主張尚有特別休假45日，請求特別休假工資5萬2840元如本院卷第19頁所示，應屬有據。

(3)雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工，已如前述，則被告雖以原告刻意隱匿原告之出勤資料云云，已為原告所否認，被告仍有提出原告特別休假之出勤資料之義務而未依法提出，自難為有利於被告之認定。

3. 提繳勞工退休金：

原告主張被告被告未按月提繳勞工退休金17萬2058元，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

(1)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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之

金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。

(2)被告並未為原告提繳勞工退休金，為兩造所不爭，則原告請求依據各月之薪資，參酌提繳勞工退休金級距，請求被告提繳如本院卷第17-18頁之17萬2058元勞工退休金，應屬有據。

4. 未投保勞工保險及全民健保之損失：

原告主張被告並未為原告投保勞健保，依據勞工保險條例第72條第1項、第2項、全民健康保險法第84條第3項、民法第184條第2項、第179條之規定，請求被告給付應負擔之勞保費21萬6685元及健保費13萬3136元云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：按投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保；投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第15條第6項、第84條亦有明定。而依照全民健康保險法第8條之規定，原告之被保險人之分類本因其有無雇主而不同，然依同法第27條之規定，亦係負擔比例不同，原告亦非先行替被告墊付。況被告未為員工投保，僅係毋庸負擔應繳納之保險費，受有損害者為勞健保單位，亦即被告受有免繳保險費之利益，與勞健保局受有損害有相當因果關係，然非被告受有免繳保險費之利益與原告之支付保險費之損害有相當因果關

01 係，是原告尚難依侵權行為及不當得利法則，向被告請求賠
02 償或返還其所支付應納保險費之差額（最高法院95年度台上
03 字第2901號判決參照）。準此，原告主張被告應給付未投保
04 之勞保費、全民健康保險費之損害，亦屬無據。

05 （四）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
06 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
07 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
08 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
09 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
10 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
11 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
12 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年2月15日收受
13 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第73頁），因
14 此，原告請求被告應自113年2月16日起至清償日止，按年息
15 百分之五計算之利息，應屬有據。

16 五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求
17 被告應給付原告7萬2840元（業績獎金2萬元+特休未休工資5
18 萬2840元）及自起訴狀繕本送達翌日即113年2月16日起至清
19 償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳17萬2058
20 元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理
21 由，逾此部分，應予駁回。

22 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
23 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
24 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
25 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
26 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
27 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
29 與判決結果無涉，爰不一一論述。

30 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日

民事第三庭 法官 徐玉玲

以上正本係照原本作成

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 10 日

書記官 王思穎