

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第56號

原告 陳麟

訴訟代理人 陳瑞琪

吳龍偉律師（法扶律師）

被告 峴達實業股份有限公司

法定代理人 簡茂林

訴訟代理人 王宏濱律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年8月23日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬柒仟柒佰伍拾玖元，及自民國一
百一十二年九月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之
利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳拾壹萬柒仟柒佰伍
拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮應
受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
第1 項第3 款規定自明。查原告原起訴請求：被告應給付原
告新臺幣（下同）163 萬6,000 元，及自起訴狀繕本送達翌
日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第9 頁），
嗣經多次變更，終於民國113 年5 月31日言詞辯論期日當庭
確認請求為：被告應給付原告108 萬8,797 元，及自起訴狀
繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷

第267 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自76年12月1 日起受僱於訴外人歐洲裝飾布總匯有限公司（下稱歐洲布公司），擔任倉庫管理員，負責進出貨、剪裁及驗布等工作，嗣被告與歐洲布公司於90年間合併且為存續公司，原告繼續任職於被告迄至107 年5 月31日止，期間職稱及工作內容均未改變，於每月6 日獲取被告給付之薪資3 萬8,000 元（下稱系爭契約）。又其於00年0 月0 日出生，至107 年3 月23日申請勞保老年年金給付時年滿59歲，且勞保投保年資逾15年，合於勞工保險條例第58條之2 第2 項請領老年年金給付條件。惟被告於98年8 月5 日將原告勞保退保，致使其勞保投保年資短少而受有老年年金給付損失。

(二)又原告自76年12月1 日至98年8 月5 日止年資為21年204 日，加計自98年8 月6 日至107 年3 月23日止之未投保年資8 年229 日，合計30年68日，原告勞保投保年資共30年3 個月，以其平均月投保薪資4 萬607 元計算，每月得請領老年年金給付本應為1 萬7,516 元。然因被告98年8 月6 日至107 年3 月23日期間未替其投保勞保，使勞動部勞工保險局（下稱勞保局）最終核定其自107 年3 月起至112 年4 月止每月僅得請領老年年金給付1 萬2,288 元而短少5,228 元；自112 年5 月起至今每月僅得請領老年年金給付1 萬2,940 元而短少4,576 元。是原告自107 年3 月至113 年4 月期間受有老年年金給付短少損失共37萬9,048 元。又原告現年65歲，依111 年臺中市簡易生命表所示男性平均餘命為18.13 年，以霍夫曼計算式扣除中間利息後，其113 年5 月得一次請求賠償老年年金給付短少損失共70萬9,749 元。從而，原告因勞保投保年資短少至少受有108 萬8,797 元之損失，依勞工保險條例第72條第1 項規定，當得請求被告賠償。又此損害賠償請求權應適用15年消滅時效，自其107 年3 月23日申請

01 老年年金給付時起至112 年6 月27日提起本件訴訟時，消滅
02 時效既未完成，請求自屬有理。

03 (三)原告雖因債務問題於97年10月30日曾向被告提及轉出勞健保
04 事宜，但斯時被告並未同意，迨98年7 月30日被告總經理許
05 庭凱竟要求原告簽署員工離職申請書及切結書，否則即須當
06 日離職，其為守住工作方不得已簽署；然因勞工保險本質上
07 具社會性及強制性，乃維持勞工及家屬基本經濟生活穩定之
08 社會政策，參加勞工保險與否非取決於勞工意願，不容私人
09 間透過契約變更或免除而排除勞工保險條例之適用，是即便
10 原告曾不諳法律要求退保勞健保，甚若有兩造合意不投保勞
11 健保之情事，該約定實違反強制規定應屬無效，被告自不得
12 主張原告違反誠信原則而解免其責。被告嗣另抗辯勞就保退
13 保後僱傭契約即存於原告與被告負責人一事，不僅與最初答
14 辯內容有別，原告於勞保退保前後之職稱均為被告倉庫管理
15 員，並負責進出貨、剪裁及驗布等工作，同受被告主管指揮
16 監督，發薪日亦為每月6 日，系爭契約當事人自無不同。爰
17 依勞工保險條例第72條第1 項規定，提起本件訴訟等語。並
18 聲明：被告應給付原告108 萬8,797 元，及自起訴狀繕本送
19 達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

20 二、被告則以：

21 (一)原告自76年12月起任職於與被告相同負責人之歐洲布公司（
22 83年間曾離職約半年），嗣歐洲布公司於90年間與被告合併
23 且由被告仍為存續公司，原告則繼續任職於被告。原告因個
24 人債務及稅務問題，在職期間薪資即有7、8 年屢遭強制執
25 行，其不堪於此，於97、98年間多次向被告提及願續留服務
26 ，但薪資改以現金發放，以離職方式由被告辦理勞健保退保
27 ，其則自行向公會投保。因原告之父在被告負責人創業之初
28 即任職於被告，後並引薦原告工作，被告負責人與原告兩代
29 感情深厚，被告負責人不忍原告長期生活陷入困境，遂於98
30 年6 月同意原告提出離職申請，並切結公司約聘繼續僱用原
31 告、毋須投保勞健保及提撥勞工退休金之方式處理，是伊出

01 自善意，依原告請求由其於98年6月25日提出離職申請，迭
02 經單位主管及部門主管呈核、總經理許庭凱簽准，於同年7
03 月31日離職，再由被告負責人個人與原告成立僱傭契約並勞
04 務派遣原告至被告處提供勞務至107年4月其自行離職止，
05 毫無強迫原告離職或簽署切結書之行為；自98年8月1日至
06 107年4月30日期間則由被告負責人以個人資金支付原告薪
07 資，按月以匯款或現金存入原告帳戶，是自98年8月1日起
08 僱傭關係實存續於原告與被告負責人間，原告請求被告給付
09 老年年金給付差額，自屬無由。

10 (二)縱認僱傭關係自98年8月1日起仍存於兩造間、被告應對原
11 告負老年年金差額損害賠償責任，惟勞工保險條例各對勞工
12 與雇主課與參加勞保、覈實辦理投保之公法上義務，同條例
13 第72條第1項請求權應係勞工保險給付替代權利，與勞工保
14 險給付無殊，消滅時效自應回歸同條例第30條5年短期消滅
15 時效規定。原告自107年5月1日起未在被告辦公處所提供
16 勞務，同年3月23日也向勞保局請領老年年金給付，至遲亦
17 應知悉被告未為其納保而受有年金差額損失之事實，卻遲至
18 112年6月26日始提起本件訴訟，消滅時效當已完成。即便
19 消滅時效尚未完成，被告非為減省些微費用，全係原告主動
20 提出請求，伊出於兩代情誼並同情原告生活經濟狀況所為，
21 難認伊履行系爭契約上有何可歸責之處；輔以原告自98年8
22 月經勞健保退保之日起直至提起本件訴訟時，長達近14年期
23 間未對被告提出任何主張、請求或通知，也在被告辦公處所
24 提供勞務時即請領勞保老年年金給付，依一般社會通念，足
25 使一般人正當信賴原告放棄不再行使請求老年年金給付差額
26 之權利，其卻一反當初所求、十餘年後復對被告提起本件訴
27 訟，其權利行使當有違誠信原則，構成權利失效，依民法第
28 148條第2項規定，要無理由等語，資為抗辯。並聲明：原
29 告之訴駁回。

30 三、兩造不爭執事實（見本院卷第279頁至第281頁，並依判決
31 格式修正或刪減文句）

01 (一)原告於76年12月起至98年7 月止與被告成立僱傭契約法律關
02 係即系爭契約。另自98年8 月起至107 年4 月期間在被告辦
03 公處所提供勞務，月薪3 萬8,000 元（含1,800 元伙食費）
04 。

05 (二)依原告勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞就保之歷
06 史投保明細所載，原告於76年12月1 日至83年4 月30日、83
07 年11月22日至89年12月31日由與被告相同負責人之歐洲布公
08 司（90年間與被告合併後解散，與被告具實質同一性）任投
09 保單位投保勞保、90年1 月3 日至98年8 月5 日由被告任投
10 保單位投保勞保；另自84年3 月1 日至90年1 月1 日由歐洲
11 布公司任投保單位投保健保，90年1 月1 日至98年8 月5 日
12 由被告任投保單位投保健保。

13 (三)依原告勞工退休金核發明細所示，被告自94年7 月每月均提
14 繳2,178 元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶至
15 98年7 月，98年8 月則提繳363 元。

16 (四)原告於98年6 月25日填寫事由為「自身生涯規劃」之員工離
17 職申請書予被告，上載於同年7 月31日離職；另於98年7 月
18 30日書寫切結書1 份予被告。

19 (五)原告於108 年3 月8 日申請核發新制退休金，於同年月19日
20 經勞保局核定發給一次退休金16萬6,786 元；另於107 年3
21 月23日申請老年年金給付，自107 年3 月至112 年4 月每月
22 發給1 萬2,288 元，自112 年5 月起每月發給1 萬2,940 元
23 。

24 四、得心證之理由

25 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
26 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
27 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
28 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
29 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
30 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
31 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

01 (二)原告自98年8月1日至107年4月30日期間成立僱傭契約之
02 他方當事人為被告或被告法定代理人簡茂林？

03 1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
04 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，
05 除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者
06 始得為之，民事訴訟法第279條第1項、第3項定有明文
07 。本件原告主張其自76年12月1日起受僱於被告，即便於98
08 年8月5日退保勞健保亦無不同乙情，曾經被告以民事答辯
09 狀回應：「……原告因不堪長期遭債權人強制執行，97、98
10 年間即多次向被告公司提出，希望能以離職方式將勞保及健
11 保從公司退保，而後仍繼續在公司服務，薪資則以現金領取
12 ，勞健保自理……在原告多次央求下，方於98年6月間同意
13 所請，由原告提出離職申請，另切結懇請公司以約聘方式繼
14 續雇用，無須投保勞健保及提繳勞工退休金……直至107年
15 4月原告自行離職為止，前後近8年9個月期間……」等語
16 （見本院卷第173頁至第175頁），亦曾於開庭中提及係於
17 98年7月31日離職後由被告以約聘方式繼續僱用等語（見本
18 院卷第222頁至第223頁），顯自承自98年8月以後系爭契
19 約法律關係仍持續存於兩造間之事實無訛。基上，被告嗣既
20 欲撤銷上開自認，揆之上開規定，當由被告就事實不符之自
21 認負舉證責任，自不待言。

22 2.原告於98年7月31日以後，自98年8月起至107年4月期間
23 仍在被告辦公處所提供勞務等事實，業如不爭執事實□所載
24 ，此同有證人黃昭碧於本院中所證：原告98年後於被告處之
25 職稱仍為倉管，具體工作內容因係單位主管安排、調配，渠
26 不清楚內容，至考績制度為年底考核，在原告仍於被告提供
27 勞務期間應猶由單位主管、部門主管評核，假單亦係如此，
28 然不記得是否仍收過林口廠主管對原告之考績考核資料，雖
29 薪資與獎金很少因考績制度而調薪，被告負責人表示利用此
30 機會讓主管與員工聊聊情況等語足資佐證（見本院卷第292
31 頁至第293頁）。堪謂原告仍置於被告組織麾下進行監督、

01 控制，並無明顯改由被告負責人親自或特別額外要求被告組
02 織以其他標準、規則進行監督、管理乙情，應足認定。

03 3. 紬繹原告玉山銀行帳戶存戶交易明細（見本院卷第15頁至第
04 37頁），雖以98年8月為分界，以前之各月6日或7日均有
05 以自存款人資料「00000000」為「薪資」存款之交易摘要等
06 註記，自當年9月起至107年6月止期間，各月固定金額之
07 存取款人資料，或毫無註記抑或僅為「詹雅婷」，存款交易
08 摘要則為「現金」、「現金存入」或「匯款存入」等文字在
09 案，衡之被告不否認原告經伊退保勞保後所獲取報酬之匯款
10 憑條全未保留、無法找到當初存取款憑條等情（見本院卷第
11 281頁、第294頁），尚難得知除薪資外各項現金存入、匯
12 款之意涵甚明。

13 4. 證人即被告人資黃昭碧於本院中雖證稱：被告人資僅渠一人
14 渠除負責被告事務外，因負責人長年往返大陸地區，故渠
15 有時會幫負責人繳費，被告帳戶與負責人帳戶存摺有時放渠
16 處有時放在出納處，負責人配偶也在被告處並保管印章。因
17 原告於97年間近年底時寫如附件所示書信（下稱系爭書信）
18 給負責人配偶，於98年間渠因復接獲扣薪1/3公文而電聯詢
19 問處理方式後，原告仍表示希望轉出勞健保，並於渠告知需
20 離職方能退保勞健保後，即填寫離職單、由單位主管簽核後
21 送至總公司處，渠即轉出原告勞健保（詳細證述內容詳後）
22 ；負責人並稱既要幫忙原告，讓原告可將全數薪資用於還債
23 故由伊私人聘用但仍讓其在被告處上班，但月結薪資時即
24 從負責人或負責人配偶帳戶內領現存入或匯款至原告帳戶。
25 被告一律用薪轉方式處理，渠請款時會給負責人配偶蓋大小
26 章，另同時將負責人或負責人配偶私人帳戶領款憑條一起提
27 供蓋章後，再由出納前往存款，嗣原告歷史交易明細交易摘
28 要改為「匯款」之原因，似係因員工薪轉戶本在玉山銀行，
29 然後續改為合作金庫，僅原告帳戶仍在玉山銀行所為；是原
30 告帳戶存戶交易明細上所載「00000000」為被告統一編號，
31 現金存入因係無摺存款而無資料，「詹雅婷」則為被告出納

，然未必為詹雅婷本人處理等語（見本院卷第288 頁至第293 頁）。惟上開證述內容，至多祇能認定原告自98年8 月以後薪資來源或係自被告負責人、負責人配偶私人資金，然此種情形植基之原因所在多有，無從純以金錢匯款事實，遽認98年8 月起僱傭契約存於原告與被告負責人間。

5.被告既未能證實事後系爭契約係存於被告負責人與原告間，當無從撤銷伊自認。承此，原告自98年8 月1 日至107 年4 月30日期間成立僱傭契約之他方當事人應為被告，洵堪認定。

(三)原告前曾為不爭執事實(四)所示離職申請書、切結書，現為本件訴訟請求，有無違反民法第148 條第2 項誠信原則而不得為本件請求？原告主張違反民法第71條前段規定無效，是否合理？

1.按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148 條第2 項定有明文。又權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據；權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院110 年度台上字第551 號、110 年度台上字第39號、109 年度台上字第3215號判決要旨參照）。

2.被告雖以前詞抗辯原告本件請求應有民法第148 條第2 項違反誠信原則、有權利失效原則之適用云云，但參勞工保險條例第1 條前段所揭繫「為保障勞工生活，促進社會安全，制

定本條例」之立法目的，佐以同條例第6 條第1 項第2 款、第10條規定年滿15歲以上，65歲以下且受僱於僱用5 人以上公司、行號之勞工，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，各投保單位也應為所屬勞工辦理勞工保險投保手續及其他有關保險事務等內容，足悉勞工保險為具有社會福利性質之強制保險，與一般保險性質有別，目的在維持勞工及其家屬基本經濟生活之穩定，不致因個別保險事故之發生而使勞工及其家屬之生活陷入困境，藉以落實保護勞工之社會政策，是於制度設計上，採寬惠勞工之處置，不因投保單位未依規定為勞工辦理投保，即令勞工或其遺屬頓失所依。是勞工保險條例屬強制規定，參加與否並非取決於勞工之意願，雇主均有為其投保之義務無訛（惟此與原告有無與有過失一事並非等同視之，詳參下述）。又原告雖於97年、98年間自行簽署離職申請書、切結書要求被告為其退保勞、健保，惟其直至107 年3 月間年滿59歲之際，始向勞保局申請老年年金給付，於112 年6 月26 日提起本件訴訟期間難認業令一般人正當信賴原告已不欲行使其權利，揆之上揭規定及要旨，被告抗辯有權利失效原則之適用云云，礙難憑採。

3.本件既不構成民法第148 條第2 項誠信原則，自毋庸論究原告簽署之前開離職申請書、切結書是否有民法第71條前段規定違反強制禁止規定而無效之適用，併予敘明。

(四)原告依勞工保險條例第72條第1 項規定，請求被告給付108萬8,797 元及法定遲延利息之老年年金損失補償，有無理由？被告為時效抗辯有無理由，此賠償請求權之消滅時效為5 年或15年？

1.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4 倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第72條第3 項定有明文。再投保單位，依勞工保險條例第10條規定，為其所屬

員工辦理參加勞工保險手續及其他有關保險事務，其對國家言，固係履行公法上義務，然勞工保險與普通保險不同，同條例第6條規定勞工參加勞工保險，並以雇主或所屬團體為投保單位，係強制的，上開第10條法文，亦為硬性規定，是故該第10條之規定，應解釋為強行的契約法規之一種，勞工與投保單位之間，乃具有私法上之委任關係，從而勞工由同條例第72條第1項規定所取得對投保單位之損害賠償債權，自不能謂非因投保單位不履行債務而生之損害賠償請求權，依民法第125條規定，其消滅時效期間應為15年（最高法院87年度台上字第2540號判決要旨參照）。

2.原告前於108年3月19日經勞工保險局核定發給一次退休金16萬6,786元，老年年金則自107年3月至112年4月1日每月領得1萬2,288元、自112年5月起每月領得1萬2,940元乙情，如不爭執事實□所示。被告自98年8月6日至107年3月23日期間既未替原告投保勞保，使勞保局最終核定其發給上述老年年金金額，確令原告受有損失，被告依上開規定，當應就此負損害賠償責任，至為明確。被告雖抗辯應採5年短期消滅時效，然揆諸前揭要旨，勞工與投保單位間就投保勞保事宜乃私法上委任關係，尚與勞工保險給付性質有別，自難採認。

3.然原告就前開老年年金損失之發生，應具與有過失：

①按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額，或免除之。重大之損害原因，為債務人所不及知，而被害人不預促其注意或怠於避免或減少損害者，為與有過失。前2項之規定，於被害人之代理人或使用人與有過失者，準用之，民法第217條定有明文。此項規定之目的在謀求加害人與被害人間之公平，倘受害人於事故之發生亦有過失時，由加害人負全部賠償責任，未免失諸過酷，是以賦與法院得不待當事人之主張，減輕其賠償金額或免除之職權。換言之，基於過失相抵之責任減輕或免除，非僅為抗辯之一種，亦可使請求權全部或一部為之消滅，故裁判上得依職權斟酌

01 之（最高法院85年台上字第1756號判決要旨參照）。

02 ②被告應對原告未能領得老年年金給付之差額負賠償責任一事
03 業經本院認定如上，被告亦不爭執損失金額為108 萬8,79
04 7 元之事實（見本院卷第269 頁）。惟以：

05 (1)原告早自94年起即有多筆稅賦公法債務、私人債務，即便僅
06 2 萬1,466 元、3 萬4,855 元亦未清償，而遭行政、民事強
07 制執行之紀錄乙情，有95年法務部行政執行署臺中行政執行
08 處中執甲94年牌稅執字第00000000號執行命令、96年本院96
09 執助庚字第1548號執行命令等附卷可稽（見本院卷第185 頁
10 至第188 頁）。勾稽系爭書信、切結書、員工離職申請書、
11 勞保局112 年9 月25日保退五字第11213252270 號函暨網路
12 申報退保紀錄電子檔，以及原告勞就保歷史投保明細、給付
13 明細與健保歷史投保明細所載（見本院卷第189 頁至195 頁
14 、第83頁至第85頁、第55頁至第67頁），原告於97年10月30
15 日書寫系爭書信後，陸續於98年6 月25日、同年7 月30日填
16 寫員工申請書、切結書，再由被告於98年8 月5 日為原告申
17 請退保之時序，此後即全無勞保投保而僅有在臺中市大里區
18 公所投保健保之紀錄；衡酌系爭書信如附件所示內容，以及
19 切結書所載：「……今因個人諸多問題，懇請公司以約聘方
20 式僱用，期間不予投保勞工保險、全民健康保險，亦不提撥
21 勞工退休金，爾後如有任何問題，導致公司損失，願負完全
22 賠償及法律責任……」等內文，以及離職申請書事由欄所載
23 「自身生涯規劃」等文字，足見原告要求被告為其退保勞健
24 保之舉動，至少已逾半年也從未改變其本意至明。

25 (2)證人黃昭碧於本院中證之：渠自93年9 月起至被告處任人資
26 負責人員招聘、離職作業、勞健保處理、薪資、各類公文
27 等事務，當時原告已在被告林口廠任倉管、月薪約3 萬餘元
28 ；之所以對原告較有印象，係因自94年起即持續有扣薪執行
29 案件通知，原告常有稅捐處、國稅局、銀行扣薪事宜需處理
30 亦，亦有銀行電詢其所在，更於97年間達顛峰，每月均要扣薪
31 寫支票，渠每次收到扣薪通知時均詢問原告是否有欠該等款

項，其都稱在調解、處理中。印象中97年近年底時，原告從林口廠寫系爭書信轉回給負責人配偶，內容大致係因母親生病欠下鉅款，希望被告幫忙轉出其勞健保、其日後會自己負責，表示若轉出勞健保、不會被扣薪才有錢可以還等文，負責人配偶也曾將信件予渠閱覽，問渠看如何幫忙原告，負責人則表示原告父親與原告在被告服務多年，看如何幫忙可予以配合。嗣約至98年間又接獲對原告扣薪1/3 之公文，渠電詢原告究如何處理猶得到希望轉出勞健保之回應，渠告知依規定需離職方可轉出，原告遂寫離職單（因被告規定上係1個月前提出離職單）、由單位主管簽核後送至總公司處，渠遂轉出原告勞健保，被告最後一次發薪時似仍扣一筆稅捐處之款項；負責人稱既要幫忙原告，仍讓其在被告處上班，然為免口說無憑，渠仍打出一份切結書轉給原告簽署、確認自願後，始轉出原告勞健保、結算薪資。然約去年（112 年）時，原告與其胞兄打電話至被告處、口氣很兇責罵渠很久，原告先打給渠，又將電話交給其胞兄責罵渠不應逼原告把勞健保擅自轉出，罵了很久約5 至10分後，渠要求與原告講電話並詢問：「當初是你請公司做這些事情的，老闆老闆娘這樣幫忙你，你都忘記了嗎？」，原告卻說「時間那麼久我都忘記了」；渠感到很委屈也對原告很失望，因當初係原告主動要求協助，被告與渠也盡量配合，原告離開被告後還曾帶蛋糕回來給大家享用、表示謝謝大家幫忙，又稱加入宗教團體要被派到寮國，現在竟然提告，之前林口廠的人也經常接到銀行電詢原告之電話，大家都非常幫原告等語（見本院卷第288 頁至第293 頁）。比對上開系爭書信、離職申請書、切結書書寫之時序經過，堪認證人前開證詞尚有一定依憑無誤。

(3)原告雖陳稱係被告負責人、負責人配偶與總經理針對服務滿20年員工要求簽署離職申請書、切結書，否則即祇能工作至當日為止，其為求保住工作而簽署云云（見本院卷第151 頁至第153 頁），然未提出任何證據以實其說，遑論申請書、

切結書簽署日期有別，原告113 年2 月29日所提民事陳報狀亦載「……本人所作之陳述書，純屬個人意願，若於法律規範有抵觸時，資方大可當下拒絕，以維雙方之合作權益……」等文（見本院卷第197 頁），衡諸原告對證人黃昭碧前開嗣後電聯之證詞陳稱：「……我哥哥有打電話給證人，口氣確實是不好，但我絕對沒有說時間太久我不記得這句話，我當時沒有講什麼，我沉默不答」乙情（見本院卷第294 頁至第295 頁），益徵原告實不否認確係自願提出系爭書信、主動自願希望被告為其退出勞健保之事實，是其此部分主張，難謂可採。

(4)基上，被告原係依法律規範，合法為原告投保勞健保，亦對原告首次以系爭書信所為請求不予置理，然因原告主動、積極且持續要求被告違反上開強制規定本應履行之義務，致使被告為其退保勞健保，最終使原告受有未能領得老年年金給付差額之損害，其自屬與有過失，否則所有利益（即原告免受債權人就其薪資債權扣押強制執行逃避償還債務之利益、毋庸負擔法定比例之保險費而仍可向被告要求老年年金全數差額）均歸原告享有，所有不利益（即罰鍰及賠償勞工因此所受損害）均歸被告承擔，難符事理之平，未免失諸過酷。本院職權綜合審酌老年年金差額減少發生之緣由、情節等一切情狀，認應由原告負80% 責任，其餘20% 責任則由被告負擔，並依此比例酌減被告賠償責任，應屬妥適。依此比例酌減被告賠償責任，即就原告所受上開損害，應酌減被告80% 之賠償責任始為妥適。據上，被告賠償額經酌減後，應賠償原告21萬7,759 元（計算式： $1,088,797 \times 0.2 \div 217,759$ ，元以下四捨五入），洵堪認定。

(五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；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20

01 3 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金
02 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
03 法第233 條第1 項亦有明文。被告應給付原告前開金額，業
04 經本院認定如前，原告就給付金額部分既主張自起訴狀繕本
05 送達翌日起算利息，而該繕本係於112 年9 月26日送達被告
06 等情，有本院送達證書存卷可參（見本院卷甲第67頁），揆
07 諸前揭規定，被告應自同年9 月27日起負遲延責任，是原告
08 主張被告前開應給付之金額，自112 年9 月27日起至清償日
09 止，按年息5%計算之利息，亦屬有理。

10 五、綜上所述，兩造間僱傭契約自98年8 月1 日仍持續至107 年
11 4 月30日止，被告卻將原告退保勞保而應對原告未能領得老
12 年年金給付差額負賠償責任，惟因原告與有過失而酌減賠償
13 責任之比例。從而，原告依勞工保險條例第72條第1 項規定
14 ，請求：被告應給付原告21萬7,759 元，及自112 年9 月27
15 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許
16 。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

17 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
18 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
19 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
21 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
22 列，併此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 12 月 6 日
25 勞動法庭 法 官 黃鈺純

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 9 日
30 書記官 李心怡

31 附件（原告所寫書信，原稿為直式）

簡太太您好：

我是陳麟，是這一陣子讓您最最頭痛的一個問題人物。為了替我解決困難，您曾囑咐我去辦破產申請；我確實有申辦，但礙於申辦條件難符門檻，所以沒有通過。關於我的債務問題，起源於家母洗腎之初，所需醫療費健保尚未通過給付，因此，每次付款都以刷卡或預借現金，先頂著用；直到薪水不足以支付各家銀行最低應繳金額時，才又兼麵包廠的差，這點也該感謝公司的通融。

後來，又因為難以招架各銀行高利率的還款，便與銀行進行初次協商，由於在談每期還款金額時，一時疏忽，並未考量各項應付稅額問題。一心只想快些將欠款償還，乃致各項稅賦都沒有報繳，也因此才使各稅賦單位以強制扣薪來遞繳稅款。最後還造成無法履行銀行的繳款協定。

我也曾因為這個狀況，又向各家銀行尋求二次協商；說明無法履約實屬無奈，懇祈待稅賦繳清，再行訂約，但均未獲首肯。如今，我也落得手足無措；獨處時也曾想過，與其讓公司為我操煩，莫若辭去現職……。但回首思及家母病榻，我若卻此求去；老人家日後又當如何……。

今日之所以提筆，絕非為博取公司同情而為之，實望藉此釐清事情原委，以免誤惹紛爭，甚或錯會，則罔矣。有緣能在公司服務，是我有生以來莫大的榮幸。回顧近二十年來，上自簡董下及所有新舊同儕，無不對我有恩、有情。曾經聽說：勞工若無一定僱主者，可依附各同業公會。若此言屬實，現在我的狀況，也許有一法可行——就是把我的勞、健保從公司抽出，如此，我便視同離職，我很願意續留公司服務，若能月薪領現，我的勞、健保則自行繳交所依附之公會，除生活所需外，全數用以償還銀行債務。此法若能得公司首肯，可謂雙贏。

職 陳麟

敬候公司裁決。

97.10.30.

23:00