

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

113年度基勞小字第19號

原告 劉念群

被告 官美華即安鑫消防工程行

訴訟代理人 蕭翔宇

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國113年11月13日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟陸佰肆拾元，及自民國一百一十三年十月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳仟肆佰元至勞動部勞工保險局原告甲○○之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元；其中新臺幣捌佰捌拾參元由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息；其餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如各以新臺幣壹萬肆仟陸佰肆拾元、貳仟肆佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

被告於民國111年9月1日，僱傭原告擔任技術員，每月薪資新臺幣（下同）40,000元；後被告於111年9月30日，無預警通知「次月（10月）不予續聘」，並僅給付原告部分薪資27,027元。因被告尚欠原告薪資12,973元（40,000元－27,027元＝12,973元），復未於原告任職期間，為原告投保勞、健保暨提繳勞工退休金，更未依法給付原告資遣費，是原告

01 自得本於勞動契約之法律關係，請求被告給付薪資12,973  
02 元、資遣費1,667元、健保費2,256元、勞工退休金2,400  
03 元，以上金額共19,296元（12,973元+1,667元+2,256元+  
04 2,400元=19,296元），並聲明：

05 (一)被告應給付原告16,896元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至  
06 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

07 (二)被告應提撥2,400元至勞動部勞工保險局原告甲○○之個人  
08 退休金專戶。

## 09 二、被告答辯：

10 兩造約定每月40,000元之薪資結構，包括「被告未就原告投  
11 保勞、健保」之補貼，且被告聘僱員工人數未達5人，故被  
12 告亦不受「應就員工投保勞、健保」之法令限制，從而，原  
13 告不能請求被告給付勞健保費或勞工退休金。再者，被告並  
14 非蓄意延滯薪資給付，故原告請求遲延利息亦非妥適。

## 15 三、本院判斷：

16 (一)被告於111年9月1日，僱傭原告擔任技術員，每月薪資40,00  
17 0元；後被告於111年9月30日，無預警通知原告「次月（10  
18 月）不予續聘」；且被告僅於111年10月25日，給付原告部  
19 分薪資27,027元，復未於原告任職期間，為原告投保勞、健  
20 保暨提繳勞工退休金等前提事實，除有原告提出之招聘、解  
21 聘對話截圖在卷可參，並據被告訴訟代理人乙○○於本院另  
22 案（112年度基勞小字第6號）證述明確，有本院影印存查之  
23 該案筆錄資料可供勾稽。

24 (二)按「工資應『全額』直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇  
25 雙方另有約定者，不在此限。」「雇主不得預扣勞工工資作  
26 為違約金或賠償費用。」勞動基準法第22條第2項、第26條  
27 定有明文。又所謂「預扣」，係指賠償事實尚未發生前，雇  
28 主不得扣留一定數額之工資，作為日後發生損害求償之保  
29 障；即於賠償事實發生後，於責任歸屬、範圍大小、金額多  
30 寡等未確定前，雇主逕自認定而扣留一定數額之工資，亦屬  
31 於上開預扣之行為（行政院勞工委員會89年7月28日（89）

01 台勞動二字第0031343號函參照)。承前(一)所述，兩造約定  
02 薪資為每月40,000元，而被告則僅給付111年9月薪資27,027  
03 元，因被告未能提出其短付12,973元(40,000元-27,027元  
04 =12,973元)之適法根據，是原告請求被告給付欠薪12,973  
05 元(40,000元-27,027元=12,973元)，即有理由，應予准  
06 許。

07 (三)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
08 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
09 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  
10 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  
11 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
12 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退  
13 休金條例第12條第1項定有明文。查原告於111年9月1日迄30  
14 日受僱於被告，工作年資為1個月，資遣(111年9月30日)  
15 前之平均工資，即為當月工資40,000元，故原告本於勞動契  
16 約之法律關係，請求被告給付資遣費1,667元(計算式：40,  
17 000元 $\times$ 1/2 $\times$ 1/12=1,667元，小數點以下四捨五入)，為有  
18 理由，應予准許。

19 (四)按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
20 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者  
21 外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定  
22 之勞工退休金制度；本條例之適用對象為適用勞動基準法之  
23 下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適  
24 用之：□本國籍勞工；雇主未依本條例之規定按月提繳或足  
25 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求  
26 損害賠償。」勞工退休金條例第6條、第7條第1項第1款、第  
27 31條第1項亦有明定。因上開勞工退休金條例有關勞工退休  
28 金之提繳等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，係屬  
29 強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，縱有此約定，亦  
30 應認違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效。又該專戶內  
31 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

01 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條  
02 例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工  
03 退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得  
04 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  
05 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  
06 額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台  
07 上字第1602號判決意旨參看）。查原告於111年9月1日迄30  
08 日受僱於被告，當月工資係40,000元，參照「勞工退休金每  
09 月提繳工資分級表」所應適用之級距，原告每月提繳工資為  
10 40,100元，故被告應為原告提繳之退休金為2,406元（計算  
11 式：40,100元 $\times$ 6%=2,406元）。從而，原告於上開範圍以  
12 內，請求被告提撥2,400元之退休金至其勞工退休金專戶，  
13 亦有理由，應予准許。

14 (五)原告固主張被告未就其辦理健保、勞保，乃一併起訴請求被  
15 告給付健保費2,256元云云。惟「年滿15歲以上，60歲以下  
16 之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單  
17 位，全部參加勞工保險為被保險人。」「投保單位違反本條  
18 例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日  
19 起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金  
20 額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依  
21 本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定  
22 負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之  
23 保險費金額，處2倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被  
24 保險人。」勞工保險條例第6條第1項、第72條第1項、第2項  
25 規定甚明。而全民健康保險法第15條第6項、第84條亦規  
26 定：「投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，  
27 向保險人辦理投保。」「投保單位未依第15條規定，為所屬  
28 被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按  
29 應繳納之保險費，處以2至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於  
30 投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險  
31 人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位

01 除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處  
02 以2倍至4倍之罰鍰。」細繹上開法條規定，可知受僱勞工倘  
03 符合上揭法定資格，雇主即有為其投保勞工保險及全民健康  
04 保險之義務，倘雇主未依法為其勞工辦理投保，「致其受僱  
05 勞工受有損害」，雇主固應賠償其受僱勞工因此所受之損  
06 失，惟法條所稱「勞工因此所受之損失（損害）」，乃專指  
07 「勞工因雇主未辦理投保，以致保險事故發生時，勞工未能  
08 請求之保險給付」，至雇主未依法為其勞工辦理投保而未提  
09 繳之勞、健保費，除勞工曾代雇主負擔而得請求返還者外，  
10 祇能由主管機關依法追繳併課雇主2至4倍保險費之罰鍰，換  
11 言之，雇主未依法提繳之勞、健保費，並「非」勞工因此所  
12 受損失，亦「非」勞工藉詞損害賠償所能請求，遑論由勞工  
13 逕援上開規定或不當得利之法則（按：民法第179條前段規  
14 定，無法律上之原因而受利益，「致他人受損害」者，應返  
15 還其利益），轉向雇主要求給付！本件被告於原告任職期  
16 間，未依法為原告投保勞工保險、全民健康保險，故被告當  
17 然不曾依法提繳勞、健保費，惟原告既未說明、舉證「其因  
18 被告疏未投辦勞、健保，以致何項保險事故發生之時，未能  
19 請求如何之保險給付」，原告所稱之「勞、健保費」本身，  
20 亦與其「所受損失」迥不相侔，而非可與勞工保險法或全民  
21 健康保險法所稱之「損害賠償」等量齊觀，且尤與不當得利  
22 法則之適用要件不相適合，從而，原告主張其因被告未就其  
23 辦理健保、勞保，乃請求被告給付健保費2,256元云云，自  
24 係欠缺根據，為無理由，不應准許。

25 四、從而，原告基於勞動契約之法律關係，請求被告給付14,640  
26 元（計算式：薪資12,973元＋資遣費1,667元＝14,640  
27 元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年10月31日起至清償  
28 日止，按週年利率5%計算之利息，暨提撥2,400元至其勞動  
29 部勞工保險局勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許；  
30 至原告逾此範圍之請求，則欠根據，為無理由，應予駁回。

31 五、本件第一審裁判費為1,000元，此外核無其他訴訟費用之支

01 出，是本件訴訟費用額確定為1,000元，爰依職權確定前開  
02 訴訟費用，由兩造按其勝敗比例負擔；併依民事訴訟法第91  
03 條第3項規定，諭知被告應自本判決確定之翌日起至清償日  
04 止，加給按法定利率即週年利率5%計算之利息。

05 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣  
06 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
07 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2  
08 項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告  
09 勝訴部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定  
10 相當之擔保金額，宣告被告得供擔保後，免為假執行。

11 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 王 慧 惠

13 以上正本係照原本作成。

14 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴  
15 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

16 當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記  
17 載上訴理由，表明下列各款事項：

18 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

19 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 14 日  
22 書 記 官 余 筑 祐