

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第104號

原告 陳銘賢
被告 金固保全股份有限公司

法定代理人 陳錦堂

訴訟代理人 陳泳誠

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國111年11月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣柒仟壹佰壹拾伍元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣柒仟壹佰壹拾伍元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）110年1月10日起受雇於被告，擔任管理員及保全員，110年5月23日自請離職。被告未幫原告投保勞保、健保及提繳勞工退休金，薪資未達基本工資，面試時就表示要做正職，卻一個月只上班6日、12日至14日，被告僅按日給付1100元，被告自應補足每月工資至24000元，被告應給付未投保勞健保造成無法領紓困補助之損失，原告繳納1000元保證金，被告稱如上班滿一個月，制服費用即由被告支出，卻任意剋扣制服費用，請求被告應返還制服費用2300元，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告30萬元。

二、被告則以：

（一）依據民事訴訟法第249條第1項第6款、第2、3項規定，原告起訴所主張之事實，無事證依據，欠缺法律關係，徒增被告訟累，無謂耗損司法資源，並有重大過失，應堪認屬濫訴。

01 為維被告權益及合理利用司法資源，應將不得為該濫訴列訴
02 訟要件。即原告程序不備，尚未補正前，貴院均應以其訴為
03 不合法逕予以駁回。再者貴院110年度勞補字第363號，原告
04 聲請書狀，聲請調解事之(三)：「非自願離職、時間、精
05 神賠償」與勞資爭議調解記錄案號貳之一、申請人主張第1
06 點：「申請陳銘賢…離職原因是自請離職」可佐，原告稱已
07 自請離職，又主張三自願離職，自相矛盾。綜上所述，原告
08 為透過訴訟求償之濫訴，今又再提訴，由此可證，係基於惡
09 意、不當目的之行為。

10 (二)原告在職期間之出勤資料及計算薪資明細表：按勞動部頒佈
11 之保全業之保全人員工作時間審核參考指引及勞基法之保全
12 人員從業約定書(附件4)之四、工作時間：「乙方繼續工作
13 4小時，至少應有30分鐘休息，…，另行自行調配休息時
14 間」。上班時間12小時內含休息，休息時間自行調配，即4+
15 0.5+4+0.5+3=12H，即每日工作工時11小時。原告在職期間
16 之出勤資料及計算薪資明細表詳附件5。為原告補投保勞
17 保，得知勞動部以無法追溯申請，僅以罰緩代行。原告求職
18 自稱不願加勞健保，並於本公司之應徵須知填寫並簽名。

19 (三)依據民事訴訟法第255條、第388條、最高法院107年度台上
20 字第1832號民事判決，原告無訴之聲明，原告其餘之訴予以
21 駁回。原告請求30萬，未見事證、單據及計算基礎，則被告
22 就抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累。又依據
23 民事訴訟法第277條、最高法院17年度上字第917號民事裁
24 判、最高法院98年度台上字第1276號民事判決意旨，按保全
25 業法須將從業人員資料送審合格，具資格者方能任用，服務
26 社區業務、門禁管制、代收費用等事涉個資法、公寓大廈條
27 例等法規，次按原告簽結勞動契約書第二條：「…必要時甲
28 方應對乙方施以教育訓練，以達適才適用。」，原告稱實
29 習，屬於從事專業工作所需要之從業技能，正式到班前，須
30 至服務現場實習，惟原告無如期所至，並未於勤務記錄簿記
31 載到退紀錄，且原告尚無提供勞務，難謂有工資給付之事。

01 次按勞資爭議調解記錄案號:載明，貳、爭議當事人主張之
02 二.對造人主張第2點：「申請人應徵時提到本來在做生意，
03 因個人困難，希望可以工作填補收入」，次按參、事實調查
04 之事實結果第1點雙方不爭執事項：「…擔任工作…」，事
05 實為原告求職告知具夜市擺攤正業，但礙於生意困難，僅能
06 利用為數不多之休息天數勞動服務。

07 (四)依據民法第217條第1項之規定，按勞資爭議調解申請書之原
08 告其他請求內容：「投保勞保不能領紓困」，且勞資爭議調
09 解申請書申請人主稱離職原因為110年5月23日自請離職。次
10 查行政院紓困專案、勞動部頒布「全時受僱勞工生活補貼計
11 畫附件之申請說明第3點：「…7月份全月薪資較4月受僱於
12 同一雇主之薪資，減少達20%以上，且7月31日在職之條
13 件。」，原告即不具申請資格。原告在值勤間服務狀態不佳
14 具睡覺、遲到、未正常上班等，經屢勸未聽，再經原告於5
15 月自請離職後，未達前述7月仍於同一僱主在職之資格，無
16 法取得補助款項，理由自非可採。並聲明：原告之訴及假執
17 行之聲請均駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

18 三、兩造不爭執之事項（見111年11月1日筆錄，本院卷第323至3
19 24頁）：

20 (一)原告於110年1月10日受雇於被告，擔任保全員及管理員，工
21 作地點為新北市五股區，最後工作日為110年5月23日。

22 (二)原告於110年1月起至110年5月之出勤資料如被告提出之附件
23 5(見本院卷第97～102頁)。平均每月僅上班12至14日，110
24 年4月僅上班6日。

25 (三)原告曾聲請勞資爭議調解，請求被告給付每月薪資達2萬400
26 0元，經調解不成立，有被告提出之新北市政府勞資爭議調
27 解記錄可按（見本院卷第91頁）。

28 (四)原告與被告有簽署如被證4之保全人員從業約定書，並經核
29 備（見本院卷第93～95頁）。

30 (五)被告有自110年1月15日起至110年5月23日為原告投保全民健
31 保，有被告提出之投保對象資料表可按（見本院卷第163

頁)。

(六)被告因遲延投保勞工保險達125日，遭罰鍰3萬320元，有被告提出勞工保險罰鍰金額計算表可按(見本院卷第165頁)。

(七)原告於被證1之書面之簽名為真正(見本院卷第181頁)。

(八)被告為原告提繳勞工退休金如被告提出之附件7(見本院卷第167頁)。

四、原告起訴主張被告給付工資未達基本工資，任意扣薪，且未投保勞健保致原告無法請領紓困補助，未提繳勞工退休金、任意剋扣制服費，原告受有精神損失，爰依據勞動法令等規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為(一)原告得否請求基本工資差額?(二)原告得否請求被告給付提繳勞工退休金差額?(三)原告得否請求未投保勞健保致無法請領紓困補助之損失?(四)原告得否請求被告給付制服費用?(五)原告得否請求精神損害賠償?茲分述如下：

(一)原告請求基本工資差額部分：

原告請求被告應給付不足基本工資2萬4000元差額部分，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

1. 勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」，現行基本工資為每月新臺幣(以下同)25,250元，每小時168元(自112年1月1日起，每月基本工資調整為26,400元，每小時176元)。前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限(每週40小時)履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。凡適用勞基法之事業單位，勞雇雙方約定之工資，不得低於上開規定。上開基本工資係以法定正常工作時間每週40小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞基法第84條之1之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超過前開法定正常工時，則該等之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為

01 限。準此，原告須達基本工時即達法定正常工時即每周40
02 小時始能請求基本工資，合先敘明。

03 2. 原告於110年1月起至110年5月之出勤資料如被告提出之附
04 件5（見本院卷第97~102頁），平均每月僅上班12至14
05 日，110年4月僅上班6日，為兩造所不爭，則原告並非法
06 定工時即每周上班時數達40小時，揆之前開說明，原告請
07 求基本工資差額，並非有理由。

08 3. 原告主張當時應徵時告知被告要上正職班，即核備工時24
09 0小時云云，然為被告所否認，並以原告另有市場擺攤正
10 業，利用休息天數工做等語置辯，經查，原告並未就其有
11 利於己之事實舉證以實其說。況原告自110年1月起至110
12 年5月止，上班達5個月，其實際上班日數既未達基本工
13 時，自不得請求基本工資。

14 4. 依據被告之經理陳泳誠於110年10月8日新北市勞動檢查處
15 （以下簡稱勞檢處）訊問時陳述：原告係採日薪制，有出勤
16 才計給工資，係採時薪制160元，每日正常工時10小時，
17 乘以出勤天數，每日工時11小時之1小時延長工時工資，
18 計算方式為時薪160X1.34，乘以出勤天數，並會以整數計
19 給，有勞檢處110年10月8日筆錄可按（見本院卷第232
20 頁），原告每日平日上班日薪應為1815元（ $1600+160 \times 1.3$
21 $4=1814.4$ ，無條件進位），並經被告於勞檢處說明明確
22 （見本院卷第235頁）。另依據依據兩造簽訂之勞動契約
23 第5條第3項規定「乙方於輪值表排定之休假日（含內政部
24 所訂應放假之紀念日、節日、勞動部及其他中央主管機關
25 指定應放假之日）出勤者，工資加倍發給」等語（見本院
26 卷第94頁、第245~246頁），國定假日之工資應為3630元
27 （ $1815 \times 2=3630$ ），則依據原告各月上班日數計算薪資，各
28 月薪資應為：

29 (1) 110年1月上班14日部分（見本院卷第247頁排班表及本院
30 第290頁薪資明細表）：平日上班14日，工資應為2萬5410
31 元（ $1815 \times 14=25410$ ）。

(2)110年2月上班13日（見本院卷第256頁之排班表及本院卷第291頁薪資明細表）

①國定假日為2月11日起至2月14日共4日，應給付加倍工資1萬4520元（ $1815 \times 2 \times 4 = 14520$ ）。

②平日為9日，應給付工資1萬6335元（ $1815 \times 9 = 16335$ ）。

③綜上，原告於110年2月工資為3萬855元（ $16335 + 14520 = 30855$ ）。

(3)110年3月上班12日部分（見本院卷第266頁排班表及本院第292頁薪資明細表）：平日上班12日，工資應為2萬1780元（ $1815 \times 12 = 21780$ ）

(4)110年4月上班6日部分（見本院卷第275頁排班表及本院第293頁薪資明細表）：平日上班6日，工資應為1萬890元（ $1815 \times 6 = 10890$ ）

(5)110年5月上班12日部分（見本院卷第281頁排班表及本院第294頁薪資明細表）：平日上班12日，工資應為2萬1780元（ $1815 \times 6 = 21780$ ）。

(6)綜上，原告以上合計薪資11萬715元。

(7)依據被告提出且為兩造所不爭之薪資明細表，被告合計已給付10萬3600元（ $25500 + 23600 + 21800 + 10900 + 21800 = 103600$ ），原告得請求工資差額7115元（ $000000 - 000000 = 7115$ ），為有理由，逾此部分，應予駁回。

(8)被告提出且為原告不爭之110年1月至6月薪資明細表，被告逐月扣除原告借支薪資共8萬6300元（ $20000 + 21200 + 19100 + 7800 + 18200 = 86300$ ），但上開薪資明細單均為被告親自受領薪資，並簽名確認，被告亦不否認上開簽名之真正（見本院卷第325頁），從而，被告將扣除原告借支金額後給付餘額之薪資，自屬有據。

(9)原告主張被告偽造借支單云云，然原告於本院自認本院卷第290~294頁支出證明單及薪資明細表及第295頁、297頁之員工借支單、支出證明單之簽名為真正，甚至忘記本院卷第296頁之借支單是否為其所簽名（見本院卷第32

5頁筆錄），則原告每月領取薪資時，既已逐一核對薪資明細表及支出證明單或員工借支單之真正，則原告主張被告偽造員工借支單等變態事實，自應由原告負舉證責任，原告既未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。

(二)原告請求被告應補繳勞工退休金部分：

又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。準此，原告僅得請求被告提繳勞工退休金至勞工退休金專戶，原告請求被告向自己給付，自屬無理由，應予駁回。

(三)因被告未為原告投保勞健保，造成無法領紓困補助之損失：經查，全時受雇勞工補貼7月份薪資，必須符合110年4月30日有就業保險紀錄，7月份薪資較4月份受雇同一僱主薪資減少20%以上，且110年7月30日仍在職者為限，有被告提出之

新聞稿可按（見本院卷第171頁），原告既已於110年5月間離職，不符合上開條件，原告請求上開損失，並無依據，應予駁回。

（四）返還制服費用：

原告請求被告返還制服費用2300元，為被告所否認，經查：

1. 依據行政院勞工委員會（現為勞動部）89年10月16日臺(89)勞資二字第0043550號函釋，保證金若於勞工所得之薪資中直接扣繳，已違反勞基法第26條規定，係屬無效。若制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其費用應為勞務成本或職工服務之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。制服費用是否應由勞工自行負擔，建議由勞資雙方協商議定。
2. 被告之經理陳泳誠於新北市政府勞動檢查處訊問時陳述：原告於到職時領取之制服及配件，離職時不需繳回，亦不退還費用，但如原告完全未使用者，則予以退款，因原告並未退還制服，故被告並未退款等語（見本院卷第233頁），準此，兩造協商如原告尚未使用制服，被告予以退款等情，兩造自應共同遵守上開約定，原告請求被告返還制服費部分，並無理由，應予駁回。

（五）精神賠償部分：

請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則。最高法院43年台上字第377號民事判決意旨參照。兩造為僱傭契約，如被告未足額給付工資，僅為違反勞動契約，原告並未說明就其受有何項非財產損害，從而，原告請求被告精神賠償云云，並無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係之法律關係，請求被告應給付原告7115元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

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

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
03 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
04 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

05 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
06 與判決結果無涉，爰不一一論述。

07 八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
08 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 11 月 22 日
10 勞動法庭 法 官 徐玉玲

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 111 年 11 月 22 日
15 書記官 王思穎