

01 臺灣新北地方法院民事判決

02 113年度勞訴字第97號

03 原告 黃鏡祐

04 訴訟代理人

05 (法扶律師) 羅文謹律師

06 被告 余晉豪即螢河餐坊

08 訴訟代理人 林天福律師

09 林佳惠

10 上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國113年11  
11 月11日言詞辯論終結，判決如下：

12 主文

13 一、被告應給付原告新台幣貳萬肆仟陸佰陸拾柒元，及自民國11  
14 3年4月18日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利  
15 息。

16 二、被告應提繳新台幣柒萬零柒佰陸拾肆元至原告設立於勞工保  
17 險局之勞工退休金個人專戶。

18 三、原告其餘之訴駁回。

19 四、訴訟費用由被告負擔百分之十五，原告負擔百分之八十五。

20 五、本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳萬肆仟陸佰陸拾  
21 柒元為原告供擔保後，得免為假執行。

22 六、本判決第二項得假執行，但被告以新台幣柒萬零柒佰陸拾肆  
23 元為原告供擔保後，得免為假執行。

24 事實及理由

25 壹、程序方面：

26 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之  
27 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，  
28 民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，  
29 本件原告起訴時訴之聲明第一項為：「被告應給付原告新台  
30 幣(下同)413,952元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償  
31 日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第9

01 頁），嗣原告於民國（下同）113年6月7日擴張及變更第一  
02 項聲明為：「被告應給付原告 578,302元，及自起訴狀繕本  
03 送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等  
04 語（見本院卷第125頁），原告上開所為，符合上開規定，  
05 自應准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 原告於108年9月19日起至112年2月28日止任職於被告，工資  
09 原為每月29,500元，後陸續調薪為42,000元，但於任職期  
10 間，被告均未依法給予加班費、特休假未休工資、為原告投  
11 保健保及提繳勞工退休金（下稱勞退金），(一)有關加班費部  
12 分，原告每日加班1.5小時。一個月以四周計算，每月平日  
13 加班時數30小時，故請求108年10月至112年2月之加班費，  
14 依被證6及原證6之班表計算為510,836元。(二)有關特別休假  
15 部分，原告共有特別休假20日未休，被告應給付折算工資3  
16 3,600元。(三)有關健保費部分，因被告違法要求原告於任職  
17 期間自行於區公所投保健保，每月保險費為826元，故被告  
18 應賠償原告所受健保費損害33,866元。(四)有關勞退金部分，  
19 原告每月月薪42,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表之  
20 分級，月提繳工資為42,000元，被告每月應提撥2,520元，  
21 而被告從未提撥，故被告自應提撥103,320元至原告勞工退  
22 休金個人專戶。為此，依勞基法第24條、第38條、第39條、  
23 第40條第1項、全民健康保險法第84條、勞工退休金條例第6  
24 條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起本訴。  
25 (五)並聲明：1. 被告應給付原告578,302元，及自起訴狀繕本  
26 送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2. 被  
27 告應提繳103,320元至原告設立於勞工保險局之勞退金個人  
28 專戶。

29 二、被告抗辯：

30 原告係於109年4月到職，並非108年9月19日，而後於110年5  
31 月31日自請離職，之後又於110年9月間向被告申請重新任

職，並任職至112年2月止。(一)有關加班費部分，原告兩次任職期間，均無加班事實，其所提出的原證6班表內容不實顯係偽造，且實際上在110年9月之前，原告之上班時間均係每日11時至15時、17時至21時，每日上班8小時，自110年9月起則上班時間改為每日10時30分至14時30分、17時至21時，每日上班時間亦為8小時，此有過往兩造對話紀錄可稽，其請求給付加班費顯無理由。(二)有關特特別休假未休部分，被告同意給付20日共24,667元的工資。(三)有關健保費損失部分，原告並未提出任何單據證明原告有自行負擔保費，其向被告請求自屬無據，實際上被告有幫原告投保健保，甚因健保署之要求墊付原告之健保自負額14,174元。(四)有關勞退金部分，原告之勞工退休金計算方式，自始與勞工退休金條例之規範有所出入，應以民事言詞辯論意旨狀(二)附表3之內容為準，其至多僅能向被告請求提繳70,764元。(五)另外，原告因被告為其墊付健保自負額14,174元而不當得利，被告自得以此不當得利請求權，與原告之請求加以抵銷。又兩造約定被告不必為原告投保勞健保，因而被告每月補貼給付原告勞健保費補貼3,000元，此項約定業已違反現行法之強制規定而無效，則原告任職期間按月自被告處所受領之不當得利金額為96,000元，被告亦得以此不當得利請求權，主張與原告之請求加以抵銷。(六)併聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

### 三、本件爭執點及本院判斷如下：

#### (一)有關原告任職期間部分

- 原告雖主張自108年9月19日起至112年2月28日止任職於被告餐廳云云，惟觀原告於起訴前即112年12月間寄發予被告之存證信函，已自承其於「109年9月至112年1月」受僱於被告，另「自112年2月22日起至115年2月22日止為合夥契約」(見本院卷第66頁)；另觀原告112年12月28日自行撰寫之聲請調解書，其上也載明原告向被告請求「3年半之勞健

保」（本院卷第255頁），如自112年12月28日回推3年半，可知其到職時間約是在109年間；再觀原告於自身創立之line群組中，也在112年12月15日發文表明「三年多前剛開店，109年9月剛開店我薪水29500」一語，足認其是在109年任職（本院卷第257頁）；再參照被告過往匯款薪資予原告之交易明細從109年5月份開始（匯款4月份薪資），及新北市政府之勞檢結果也認定原告「自109年4月到職，至110年5月31日終止勞動契約；復於110年9月1日到職，至112年2月20日終止勞動契約」等情（見本院卷第69、77頁），應認定原告實際到職時間為109年4月間，並非108年9月19日。

2.原告雖主張其所寄發予被告之被證1存證信函，其所記載之原告到職日為109年9月為誤載，並提出①原證4、11之原告提起勞檢之文書、②原證5之對話紀錄、③原證6之排班表、④原證9、10之電子郵件，主張其到職時間為108年間云云。惟查，①原證4、11僅係原告自己所撰寫之文件，屬私文書性質，業經被告否認其所載內容真正，自無從作為認定事實的證據。②原證5之對話紀錄無從看出是誰與誰的對話，其對話紀錄中所稱之義大利麵是否為被告餐廳，無法辨識，也無法作為本件證據。③原證9、10僅能證明被告有邀約原告於108年9月18日進行面試，無從證明兩造實際上確實於上開日期進行面試，更無從證明原告自108年9月19日任職於被告。④至於原證6班表，業經證人劉典宏到庭證稱：「我從108年7月螢河餐坊蘆洲店開店任職到隔一年的三月多。我不認識原告，沒有與原告共事過。（原證6）這班表是假的，因為沒有我的名字在上面，班表在我任職的時候，都會寫中文，我姓劉，我的班表上會寫宏來稱呼，Y、J、A、P我不知道指的是誰。班表上的兩行字記載『自排假為三天，每月二十五日前給排班人員』，我沒有看過。班表上記載的上班時間不正確，正確上班時間應該是11點到晚上9點，中間會有空班時間，如果下午沒人就會提早休息到下午5點。」等情（見本院卷第403至405頁），證人莊偉淇也證稱：

「（原證6）這不是真的，因為我原本任職的時候，109 年4月沒有規定自排假是三天，在排班表上面那二行字，原來是沒有的，在我任職期間都沒有這二行字，至於在我任職之前班表有無這二行字，我不清楚，W是我，班表會傳在群組裡面，原證6這份班表上的時間是錯的，因為110 年9 月以前都是11點才上班。」等情（見本院卷第376頁），證人張容榕也證稱：「從111年2月班表來看，這是假的，因為其中沒有我。」一語（見本院卷第382頁），由上足證原告所提出的原證6班表內容不實，無法據此認定原告自108年9月19日起即任職於被告。

5. 原告自109年4月任職後，曾於110年5月31日自請離職，有被告提出line對話紀錄可稽（本院卷第79頁），對此原告亦不爭執，陳稱：「確實有在110年5月31日離職，第二次任職日期是110年9月1日開始」一語（本院卷第118頁），故兩造間之勞動契約應自109年4月起至110年5月31日終止，之後又自110年9月起重新任職至112年2月20日止，前述新北市政府之勞檢結果亦同此認定。

## （二）有關加班費部分

原告主張每日10:30上班，21:00下班，休息時間1小時，每日加班1.5小時。一個月以四周計算，每月平日加班時數30小時。原告請求108年10月至112年2月之加班費，依被證6及原證6之班表計算為510,836元如附表2（見本院卷第175頁）等情。惟查：

1. 原告任職期間為自109年4月起至110年5月31日終止，之後又自110年9月起重新任職至112年2月20日止，已如前述，故原告依原證6班表請求108年10月起至112年2月止之加班費，起迄時間顯然不符，且原證6班表也記載自111年1月起上班時間為上午11時至晚上21時（見本院卷第159至163頁），而非原告所主張的「每日10:30上班，21:00下班」，故其所提出之附表2計算表，自不足採信。

2. 原告雖又提出原證8之對話紀錄，主張其於下班休息時間仍

需處理廚房食材清點、向廠商購買食材等貨物（叫貨）、餐廳環境清潔等，其平均須每日加班1.5小時云云，然查，

(1)被告抗辯以往都是要求員工在上班時間內處理餐廳事務，幾乎沒有要求員工於上班時間結束後續行餐廳事務，店內其他員工為被告餐廳叫貨時，也多在上班時間內叫貨，有line對話紀錄可稽（本院卷第317至375頁），則原告是否有於下班時間加班叫貨之必要性，即有疑問。

(2)再據證人莊偉淇證稱：「我曾任職於螢河餐坊蘆洲店，從109年4月到110年的12月聖誕節左右，有跟原告同事，上班時間從上午10點半到下午2點半，下午5點到晚上9點。上班時間有更改過，更改之前的時間為11點到3點，5點到9點，從110年9月疫情的時候改的。我的印象中他沒有加班過，他都跟我們晚上九點都一起下班，下午空班的時間他也跟我一起都在店裡面睡覺休息，以我之前任職時期跟他一起工作時幾乎都是這樣。」、「被告平時沒有要求員工在上班時間結束後續行餐廳事務，店內員工平時大多在上班時間結束前就提早下班。我們都是上班時間叫貨，原告也會幫忙叫貨，店內的員工都會幫忙叫貨，叫貨有時候是老闆通知我們，有時候是我們自己在店裡面看庫存的量，需要叫貨就傳訊息給廠商，也不需要再跟廠商確認，就這樣而已。原告自己選擇在下班後叫貨，我都是在上班時間叫貨。」、「中午時段消費者用餐結束後，店內會做清潔整理，做掃地、拖地、洗碗、擦桌子，因為下午還要營業，不會清潔的太徹底，都是有空桌就先清潔。晚班會提早開始收，如果八點半打烊，可能七點半就陸續開始收，這樣就可以在九點或九點零五分的時候下班。平均任職期間最後一個消費者離開的時間是八點四十分，不會每天都這樣，有時候八點就沒有客人，所以八點四十分客人離開，我們收一收，我們就會離開。」等情（本院卷第374至377頁）

(3)又據證人張容榕證稱：「我在111 年2 月11日到112 年2

月與原告同事，平時螢河餐坊蘆洲店之上班時間為10點半到2 點半，5 點到9 點，中間是空班。空班會回家睡覺，老闆沒有限制我們，要做什麼都可以。」、「原告與我共事期間，平時沒有加班的情事，我們很多時候會提早收班。空班時間，我們都會一起吃飯，吃完飯，有時候原告會去健身，有時候他會在店內睡覺，我們原則上都是兩點半就會休息，有時候會更早。晚上比較會固定九點或接近九點的時候下班，原告基本上沒有加班，我們下午空班我們幾乎都是一起吃飯，晚上下班，原告有時候會在店裡面做自己的事情，原告之前有看英文課本，他有說他要參加英文測驗。」、「被告平時沒有要求員工在上班時間結束後續行餐廳事務螢河餐坊蘆洲店員工平時大多在上班時間結束前就提早下班。我們有叫貨的群組，當天上班的人看叫貨的量再傳到群組裡面給廠商。都是上班的時候叫貨比較多。」、「有時候原告會先去健身再叫貨，或者先在店裡面看英文再叫貨，因為我會提醒原告，原告有時候會忘記，叫貨需要看手機，晚上下班後，我們也會在店裡面吃晚餐，因為店內有供餐，所以我才會在吃飯的時候提醒他，我才知道原告有在店內看英文或去健身，我們吃完飯，離開店都是九點半以後的時間，有時候聊天會更晚。」等情（見本院卷第381至383頁）。

(4)由上證詞可知，原告於任職期間不論是下午空班時間、晚上下班時間均無加班之事實，也無加班必要性。原告雖提出line對話紀錄主張有在晚上9點之後幫被告叫貨之事實，但此非被告所指示，且僅需傳訊息給廠商，不需要再跟廠商確認，且相較於其他員工是在上班時間叫貨，足認應是原告自己選擇在下班後叫貨，甚至如證人張容榕所言是原告先去健身、看英文後才傳line訊息叫貨，自無從據此主張確有加班之事由存在。故原告請求被告給付加班費云云，自無法准許。

### 31 (三)有關特別休假未休工資部分

- 01 1. 原告前於109年4月到職，而後於110年5月31日自請離職，年  
02 資應為1年多，依法其特別休假日數僅有10天。原告之後於1  
03 10年9月間向被告申請重新任職，並任職至112年2月，此部  
04 分之年資也僅有1年多，特別休假日數亦僅為10天，故原告  
05 之特別休假日數合計為20天，對此原告亦不爭執（見本院卷  
06 第120頁）。
- 07 2. 查雇主應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計  
08 發。所定一日工資，為勞工之特別休假日於年度終結或契約終  
09 止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度  
10 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  
11 三十所得之金額，勞基法施行細則第24-1條定有明文。原告  
12 雖主張於110年5月份工資為38,000元，於112年2月份工資為  
13 42,000元，惟此經被告否認，辯稱因其僱用人數未達5人，  
14 非屬強制投保單位，經詢問工會約需2000多元，所以每月補  
15 貼3000元供員工去工會投保勞健保，故原告每月實際工資應  
16 扣減3000元補助款等情，並經證人莊姵淇、張容榕證稱屬實  
17 （見本院卷第377、383頁），且原告也不爭執被告非屬僱用  
18 5人以上之公司或行號，顯見全民健康保險部分屬於強制保  
19 險，雇主即被告必須為勞工支付健保費，而勞工保險部分則  
20 屬於任意保險，非屬被告所必須為勞工支付的費用，此部分  
21 具有恩惠性給予的性質，故其辯稱該筆3000元屬於補貼款，  
22 應可採信。從而，該筆3000元款項既與原告是否提供勞務無  
23 直接關係，並無勞務對價性，自非屬工資性質。因此，原告  
24 僅能向被告請求給付24,667元之特別休假日工資【計算式：35  
25 000（110年5月工資）/30日x10日+39000（112年2月工資）/  
26 30日x10日=24667】。

27 **(四)有關健保費損失部分**

- 28 1. 原告主張被告依全民健康保險法第15條第1項第1款規定，應  
29 為原告辦理投保健保，然原告任職期間108年10月至112年2  
30 月間，共計41個月，被告皆違法要求原告自行於區公所投保  
31 健保，每月保險費為826元，已受有健保費損害33,866元等

01 情。

02 2. 查原告任職期間為自109年4月起至110年5月31日終止，之後  
03 又自110年9月起重新任職至112年2月20日止，已如前述，故  
04 原告請求108年10月起至112年2月止之健保費，起迄時間顯  
05 然不符。再者，經本院查詢結果，原告確有投保健保，至10  
06 9年12月止每月繳納健保費749元，從110年1月起每月繳納健  
07 保費826元，此有查詢原告健保投保單位及繳納保費金額資  
08 料可稽（見本院限閱卷），而被告於原告任職期間每月均補  
09 助原告3000元勞健保費用，金額顯大於前述749元、826元健  
10 保費，其所支出的健保費用已經獲得填補，原告即無損害可  
11 言。故原告此部分請求，應予駁回。

12 (五)有關勞退金差額部分

13 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
14 保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，  
15 雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞  
16 工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低  
17 於勞工每月工資百分之6；又雇主未依本條例之規定按月提  
18 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇  
19 主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第  
20 31條第1項分別定有明文。

21 2. 原告主張任職期間自108年9月19起至112年2月28日止，被告  
22 皆未替原告提繳任何退休金，則依上述規定，其每月月薪4  
23 2,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表所示，月提繳工  
24 資為42,000元，被告每月應提繳2,520元（計算式：42,000  
25 元 x 6% = 2520元），而被告從未提繳，故被告自應提繳10  
26 3,320元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專  
27 戶（計算式：2520元 x 41個月 = 103,320元）。

28 3. 惟查，原告任職期間為自109年4月起至110年5月31日終止，  
29 之後又自110年9月起重新任職至112年2月20日止，已如前述，  
30 故原告請求108年10月起至112年2月止之勞退金，起迄時間顯  
31 然不符。再者，被告初於答辯狀中就原告任職期間每

月工資整理如附表3所示（見本院卷第61至62頁），原告就該附表3所列每月工資金額亦不爭執（見本院卷第119頁），而被告每月匯予原告之薪資中，其中3千元屬補助款性質，並非工資，已如前述，故經扣減後，原告任職期間工資應以被告民事言詞辯論意旨狀(二)更正後附表3之金額為準（見本院卷第440至442頁），故依該更正後附表3所載，原告得請求被告提繳之勞工退休金僅為70,764元。

#### (六)有關抵銷部分

1. 被告主張因為原告投保健保，並因健保署之要求墊付原告之自負額14,174元，有健保署投保單位保費計算明細表及繳費資料可稽（見本院卷第111至112頁），自得以此不當得利請求權，與原告之特別休假日工資請求權予以抵銷云云。惟查，依健保署投保單位保費計算明細表所載，原告計費部分列於「追溯更正調整保險費」欄，而非「本月保費欄」，並於「追溯異動」一欄記載「重算」，「年月」一欄日期是「11 202」，足證該筆14,174元應是原告於112年2月離職後，遭健保署追溯重算原告任職期間雇主所應繳納的保險費所致，並非被告於原告任職期間按月為原告投保健保所繳納的費用，應屬於被告與健保署間因公法關係所生的費用，原告自無不當得利可言。故被告此部分抵銷抗辯，無法成立。
2. 被告又主張兩造因約定被告不必為原告投保勞健保，因而被告每月補貼勞健保費3,000元，此等約定業已違反現行法之強制規定而無效，原告按月受領之3000元屬民法之不當得利，金額為96,000元【 $32$ （任職月份數） $\times$ 3000元=96,000元】，被告自得以此不當得利請求權，主張與原告之請求加以抵銷云云。惟如前所述，被告僱用人數未達5人，全民健康保險部分屬於強制保險，雇主即被告必須為勞工投保並支付健保費，而勞工保險部分則屬於任意保險，非屬被告所必須為勞工支付的費用。被告每月所補貼的3000元，性質上屬於恩惠性給予，其中就勞保部分並無違反強制規定，自無不當得利可言；另外就健保部分，原告也自行投保於其他單位

並按月支付健保費用完畢，有前述本院查詢原告繳納健保費資料可稽，顯然此部分屬於不法原因所為之給付，且該給付之利益已不存在，亦不成立不當得利，自不得請求返還。故被告此部分抵銷抗辯，亦無法成立。

四、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、勞工退休金條例等相關規定，請求被告應給付原告特休未休工資24,667元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年4月18日（見本院卷第41頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及被告應提繳70,764元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾越此部分則為無理由，無法准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　2　　日  
　　　　　　　　勞動法庭　　法　　官　　劉以全

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　　2　　日  
　　　　　　　　書記官　　許慧禎