

臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第9號

原告

即反訴被告 林谷峻

被告

即反訴原告 嘉群印刷事業有限公司

法定代理人 陳嘉銘

訴訟代理人 林景瑩律師

李佩琴律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣237元。

二、被告應提繳新臺幣81,461元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用新臺幣3,640元，其中新臺幣845元由被告負擔，餘由原告負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行，但如被告以新臺幣81,698元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

七、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項第2款、第3款有明文。查，原告起訴請求被告給付特別休假工資、勞健保補償、提繳退休金等，並聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)462,766元。後來於審理中數次變更上開

01 各項請求之金額，並追加請求資遣費及預告工資，聲明為
02 （見本院卷第76頁、第77頁）：（一）被告應給付原告251,
03 782元。（二）被告應提繳88,200元至勞工保險局設立之原
04 告勞工退休金個人專戶。原告前開請求金額變動，係擴張或
05 減縮應受判決事項之聲明，另追加請求資遣費之部分，與起
06 訴請求之原因事實，係基於相同事實，於法無不合，應予准
07 許。

08 二、另按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原
09 告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，
10 如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連
11 者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定
12 有明文。又所謂相牽連者，係指反訴之標的與本訴之標的
13 間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實上關
14 係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴標的
15 的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之
16 法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關
17 係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的法
18 律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有牽
19 連關係。查，本件原告起訴請求被告給付特別休假工資、勞
20 健保補償、提繳退休金及資遣費。而被告則提起反訴主張其
21 於原告任職期間，為原告繳納健保費用之原告自付額，請求
22 原告返還該部分20,763元。核兩造之請求均係基於被告任職
23 期間權利義務關係所生之請求，攻擊防禦方法及標的相牽
24 連，且非專屬他法院管轄，審判資料及事實關係密切，具有
25 共通性及牽連性，堪認本訴與反訴間有牽連關係。是被告提
26 起反訴，在程序上應予准許。

27 乙、實體部分：

28 壹、本訴部分（以下所稱原告及被告，均指本訴原告及本訴被告
29 ）：

30 一、原告主張：原告自民國106年2月6日起受僱於被告，擔任技
31 師人員，兩造約定工資為每月42,000元。原告因有卡債問

題，乃與被告約定不投保勞健保，然被告竟仍於111年10月27日未經原告同意逕自為原告投保，致原告之債權人知悉後對原告聲請強制執行。原告乃於111年11月15日向臺北市政府勞動局申請爭議調解，請求被告給付特別休假工資、勞健保補償、提繳退休金，然11月25日調解時，被告拒絕給付而調解不成立。被告竟於112年1月18日無預警解僱原告，被告違法終止勞動契約，造成原告權益受損，原告自得請求被告給付資遣費及預告工資共168,000元（工作年資6年，3個基數，預告工資1個月， $42,000 \times 4 = 168,000$ ）。連同特別休假工資39,200元（任職期間應有76天特別休假，僅休假35天，扣除被告於112年1月18日已給付13天，尚有28天未給付， $42,000 \div 30 \times 28 = 39,200$ ）、勞健保補償65,345元（106年2月至108年12月，每月1,867元，共35個月），再扣除被告代墊健保自付額20,763元後，被告應給付原告251,782元。另被告應補提繳106年2月至108年12月間未提繳退休金88,200元（每月2,520元，共35個月）。爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告251,782元。（二）被告應提繳88,200元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告與被告之負責人陳嘉銘原為舊識，原告前曾向陳嘉銘借貸，後與陳嘉銘協議以提供勞務方式償還借款，惟此後被告並未持續聘僱原告。原告係自109年1月起任職於被告公司，約定工資為每日1,400元。原告因有積欠信用卡債務，主動要求被告不要為其投保勞健保，被告屬小規模公司，無從詳查原告之要求是否於法不合，又基於尊重原告要求及協助原告之善意，而配合原告之要求，然原告亦額外每月給付3,000元勞健保補貼金。後被告知悉即使勞工不願投保勞健保，雇主仍有為其投保之義務，否則仍將遭主管機關裁罰，故於111年10月27日為原告辦理勞健保加保事宜，以及提繳自109年1月起之勞工退休金。且原告係自身債務問題，而主動要求被告不為其辦理勞健保加保事宜，後被告為

其辦理勞健保事宜，乃符合法律規定，原告以被告違約為由，要求被告補償，顯然有違誠信原則，已屬權利濫用。自不得請求被告給付勞健保補償。又原告於任職期間屢次有不當舉止，①於109年11月9日與員工謝徽福鬥毆，②110年3月2日與外籍員工鬥毆，③111年10月27日對員工吳美音為言詞及行為恐嚇，④112年1月6日對被告負責人陳嘉銘及其父親公然言語侮辱，造成被告經營管理之重大困難，實難期待兩造間繼續維持僱傭關係，故被告於112年1月18日，依勞動基準法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，並結算該月份工資、未休特別休假折算工資（13日，18,200元）給付予原告。故原告請求被告給付特別休假工資、勞健保補償、提繳退休金、資遣費及預告工資均無理由等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）資遣費、預告工資部分：

1. 按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約。勞動基準法第12條第1項第2款有明文。此款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。又按雇主依前項第2款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同條第2項亦有明文。
2. 被告主張原告①於109年11月9日與其他員工鬥毆，②110年3月2日與外籍員工鬥毆，③111年10月27日對員工吳美音為言詞及行為恐嚇，④112年1月6日對被告負責人陳嘉銘及其父親公然言語侮辱，造成被告經營管理之重大困

01 難，實難期待兩造間繼續維持僱傭關係，故被告於112年1
02 月18日，依勞動基準法第12條第1項第2款規定終止勞動契
03 約等語。經查，被告所指原告上開行為，其中①②③之事
04 實，均距離原告112年1月18日終止勞動契約已超過30日除
05 斥期間，是原告以該事由終止契約，並非合法。

06 3. 至於④事實部分，本院勘驗被告提出112年1月6日被告辦
07 公室內監視器影像，結果略為原告在被告之辦公室內對被
08 告負責人陳嘉銘父親稱「你兒子實在有夠垃圾的垃圾」、「
09 「垃圾，加勞健保他去檢舉的…」、「你兒子阿舍」（見
10 本院卷第133頁、第159頁）。另原告因上開行為，經臺灣
11 士林地方檢察署檢察官偵查後，以112年度偵字第5031號
12 起訴，此有該起訴書在卷可佐（見本院卷第60頁至61
13 頁）。堪認原告確有於上開時、地，於被告負責人陳嘉銘
14 及其他員工均在場時，貶損陳嘉銘處理原告勞健保之能
15 力，及以垃圾、阿舍等語詞羞辱陳嘉銘，任何人處於陳嘉
16 銘同一情狀，均會覺得難堪、羞愧，應認原告對於陳嘉銘
17 之侮辱行為，已達嚴重影響被告與原告間勞動契約繼續存
18 在之程度。被告依勞動基準法第12條第1項第2款之規定終
19 止勞動契約，應認有理由。既兩造間之勞動契約經被告合
20 法終止，之後原告再以被告不合法解僱為由，依勞動基準
21 法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，並依同
22 法第17條第4項規定（或勞工保險條例第12條第1項）請求
23 被告給付資遣費，即無理由。

24 4. 況按依勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，勞
25 工以雇主違反勞動契約、勞工法令而主張不經預告終止契
26 約者，應於知悉之日起30日之除斥期間內為之。查，原告
27 係於112年4月14日言詞辯論期日追加上開請求，有言詞辯
28 論筆錄在卷可佐（見本院卷第76頁），是以即使認為被告
29 解僱原告不合法，然原告並未於被解僱之事由發生（112
30 年1月18日）後30日內終止勞動契約，亦難認其終止合於
31 上開規定。

01 5. 另按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，其預
02 告期間依左列各款之規定：繼續工作3個月以上1年未滿
03 者，於10日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終
04 止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第
05 1項第1款、第3項分別定有明文。本件被告係依勞動基準
06 法第12條規定終止勞動契約，非依同法第11條規定終止勞
07 動契約。另縱認被告上開終止勞動契約不合法，原告得依
08 同法第14條規定終止勞動契約，亦非依同法第11條規定終
09 止勞動契約，原告請求被告給付預告期間工資，均不合於
10 上開規定，難認有理由。

11 6. 綜上，原告依勞動基準法第17條第4項（或勞工保險條例
12 第12條第1項）規定，及依第16條規定，請求被告給付資
13 遣費及預告工資均不能認有理由。

14 （二）特別休假工資部分：

15 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
16 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
17 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
18 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
19 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
20 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
21 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第
22 38條第1項、第4項本文有明文。另勞動基準法施行細則第
23 24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工
24 資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1. 按勞工未休畢
25 之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2. 前目所定一日
26 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之
27 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
28 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
29 得之金額。

30 2. 原告主張其自106年2月6日起受僱於被告，迄至離職時，
31 應有76天特別休假，僅休假35天，扣除被告於112年1月18

01 日已給付13天，尚有28天未給付，折算特別休假工資為3
02 9,200元（計算式：42,000÷30×28＝39,200）等語。被告
03 則抗辯原告係自109年1月起始任職於被告公司等語。經
04 查：

05 (1)依原告提出106年3月、4月、10月、12月、107年2月、7
06 月薪資條（見本院卷第84頁至88頁），及原告合作金庫
07 銀行西湖分行存摺明細、網路轉出交易成功明細表（見
08 本院卷第90頁至96頁），內載106年8月8日自帳號00000
09 000000000000帳戶網路轉帳「七月薪」50,068元、9月5
10 日網路轉帳「八月薪」35,360元、11月3日網路轉帳「1
11 0月薪」37,288元至原告帳戶，其中「10月薪」與上開1
12 06年10月薪資條所載應付金額相符。另外台北富邦銀行
13 西湖分行存摺明細、網路銀行歷史交易明細（見本院卷
14 第100頁至104頁），內載106年6月5日自帳號0000000000
15 00000網路轉帳「峻5月薪」41,794元至原告帳戶。綜合
16 上開資料，並無106年2月之薪資條或交易明細以認定原
17 告係自106年2月受僱於被告，僅可認原告自106年3月起
18 受僱之事實。

19 (2)而被告否認上開原告提出薪資條之真正，並提出其所製
20 作原告109年1月起至111年11月之薪資條，以及被告發
21 放予其他員工之107年1月、6月、7月、8月、10月薪資
22 條為佐（見本院卷第136頁至152頁）。查，觀之被告提
23 出之薪資條上「公司名稱」之字體設計固與原告提出之
24 薪資條不同。然薪資條之格式及字體式樣本無固定，加
25 以修改並非難事，而原告提出之薪資條內所示應付薪
26 資，其中106年10月份薪資既有上揭銀行交易明細可
27 佐，應可認原告提出之薪資條版本為真正，被告此部分
28 抗辯尚不足採。

29 (3)原告自106年3月起受僱於被告，迄至112年1月18日離職
30 時，特別休假日數如附表所示，共63日。原告自陳已休
31 假35天，故有28日未休畢，此部分折算工資為39,200元

（計算式： $42,000 \div 30 \times 28 = 39,200$ ），而被告於112年1月18日已給付18,200元，有經原告簽名確認之「開除員工告知書」可佐（見本院卷第62頁），則扣除上開已給付工資後，原告尚得請求被告給付21,000元。

（三）提繳勞工退休金部分：

1. 按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百分之六，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。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，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。
2. 原告自106年3月起受僱，月薪42,000元，則被告每月應為被告提繳退休金2,520元，迄至112年1月18日止應提繳金額為177,912元（任職期間5年10月又18日，計算式： $2,520 \times 70 + 2,520 \times 18 / 30 = 177,912$ ），然被告僅提繳96,451元（見本院卷第120頁），短少81,461元，致原告受有損害，則原告請求被告提繳81,461至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此範圍，為無理由。

（四）勞健保補償部分：

1. 按勞工保險與全民健康保險，均為社會保險制度，按勞工保險條例規定，受僱勞工如為強制納保對象，雇主應於到職日為其投保勞保；按全民健康保險法規定，合於投保條件之保險對象，投保單位應為其投保健保。故投勞保與健保均為雇主之義務。而依全民健康保險法第84條第1項、第2項規定，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倍至4倍之罰鍰。非可歸責於投保單位

者，不適用之。全民健康保險法第2條規定，保險對象在保險有效期間，發生疾病、傷害、生育事故時，依規定給與保險給付。再按勞工保險條例第72條第1項規定，投保單位未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。換言之，如投保單位未為其所屬勞工辦理投保手續，勞工得向雇主請求發生生育、傷病、失能、老年及死亡事故時所受之損害。

2. 原告主張被告自106年2月至108年12月（共35個月），每月應補償其1,867元勞健保費用，共65,345元等語。查，原告自106年起受僱於被告，被告迄自111年10月27日始為原告投保勞保，有被保險人投保資料表可佐（見本院卷第21頁），另被告未為原告投保健保，經衛生福利部中央健康保險署罰鍰，被告已繳納罰鍰172,770元（不含被保險人109年1月起至111年9月自付額20,763元、投保單位應負擔金額65,622元），亦有處分書、匯款委託書在卷可佐（見本院卷第64頁至68頁）。被告亦不否認兩造於原告任職之初，約定不為原告投保勞健保。然損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。本件原告未投保勞保部分，如原告發生生育、傷病、失能、老年及死亡等保險事由，而受有無法申請給付之損害，固得請求被告賠償其損害。然原告並未說明及舉證其就勞保以及健保未投保受有何損害，自無從認其有損害賠償請求權。再者，被告應向主管機關辦理原告之勞保及健保投保，並繳納雇主應負擔之保險費，此為被告與主管機關間公法關係，而被告上述違法行為，就健保部分，除已遭主管機關追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰，然此與原告無涉。是以，原告並未說明及舉證其就健保及勞保部分受有何損害，其請求被告每月應補償

其1,867元勞健保費用，難認有據。

3. 原告再稱被告自106年3月至111年10月並未為原告投保健保，係原告自行至公所投保，每月749元，共計50,932元等語。查，被告為民營事業、機構，原告為其受僱者，被告依法有為原告，以第一類被保險人投保健保之義務，而被告沒有為原告投保，自有違反全民健康保險法第84條第1項規定。而上開規定係保護他人之法律，則原告得依民法第184條第2項對規定，請求被告對原告所生的損害負賠償責任。然原告自行至公所投保所繳交保險費，屬依全民健康保險法第10條規定第六類之被保險人所繳之自付保險費，乃其自行決定後所繳納，且係自付額，並無應由雇主負擔之理，非屬所受損害，自不能認原告得請求被告賠償其自行投保之保險費。

(五) 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第324條本文有明文。查，被告主張其對原告有代墊原告任職期間之健保自付額20,763元之不當得利（如下述），原告則以其對被告之請求權為抵銷，而其中特別休假工資21,000元部分與被告之不當得利請求權，給付種類相同，得互為抵銷。至於原告得請求被告提繳退休金部分，給付內容係提繳至原告之退休金帳戶，給付種類與被告之不當得利請求權不同，此部分不能互為抵銷。經抵銷後，原告得向被告請求之金額為237元。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付原告237元，另請求被告提繳81,461元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係屬勞工之給付請求，所為被告敗訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：其代墊原告任職期間之健保自付額20,763元，受有不當得利，爰依民法第179條規定提起反訴等語，並聲明：（一）反訴被告應返還反訴原告20,763元，及自民事答辯暨反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：不爭執反訴原告之主張，已在本訴的請求中扣除此部分數額，主張抵銷，反訴原告請求無理由等語，以資抗辯。並聲明：反訴原告之訴駁回。

三、本院之判斷：如前所述，反訴原告之不當得利債權業經反訴被告抵銷而消滅，是反訴原告之請求即無理由，應予駁回，反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

參、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，經審酌後認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

肆、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。並確定本訴部分訴訟費用額為3,640元（第一審變更後裁判費），其中845元應由被告負擔，餘由原告負擔。反訴部分訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），應由反訴原告負擔。

中 華 民 國 112 年 6 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 112 年 6 月 16 日
書 記 官 許 秋 莉

附表：

	特別休假年資	日數	備註
1	至106年8月底，6個月	3日	6個月以上1年未滿
2	至107年2月底，1年	7日	1年以上2年未滿

(續上頁)

01

3	至108年2月底，2年	10日	2年以上3年未滿
4	至109年2月底，3年	14日	3年以上5年未滿
5	至110年2月底，4年	14日	同上
6	至111年2月底，5年	15日	5年以上10年未滿
7	至112年1月18日，未滿6年	0	
	合計	63日	