

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第106號

原告 陳淑媛

被告 捷柏資訊股份有限公司

法定代理人 黃建榮

訴訟代理人 謝孟高律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣22,318元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、本判決得假執行。但被告以新臺幣22,318元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、訴訟費用由被告百分之1，餘由原告負擔。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國108年2月25日起受僱於被告，兩造原約定原告任職期間2年，不料被告提前於108年12月17日資遣原告，原告辦理交接手續時，被告突然向原告請求零用金帳、車位租金、租賃稅、聯邦卡費等及其他損害賠償，金額過於龐大，原告為利一次交接清算，故向被告起訴請求給付下列費用：

1. 108年8月4日、11月3日之假日加班8小時薪資2,124元：

原告分別於108年8月4日、11月3日之假日至辦公室加班各8小時，被告應給付加班薪資2,124元（31,871÷30×2）。被告公司有門禁管制，員工若需在假日出勤，須從經理乙○○及資深同事甲○○處取得磁扣，才得於假日到公司加班。被告公司無電子打卡機，員工出勤採自行簽到制；原

告因為工作需要而於該兩日假日出勤到公司加班，本來無意向被告申請加班費，但被告於108年12月17日執意資遣原告，原告才申請加班費，先更正出勤表將該兩日改為到勤，在事由欄註明「算薪資」，並藉「請假單」格式申請假日加班費，卻無端遭被告指責塗改出勤表。

2. 六個月失業給付損失114,738元：

因被告未替原告投保勞健保，又資遣原告，故請求6個月失業給付。

3. 員工福利金5,000元：

被告員工守則記載員工第1年享有福利金，原告已提出申請，被告尚未支付。

4. 假日加班34日薪資36,108元：

被告要求員工於例假日分享文章閱讀心得，原告任職期間總共有34個例假日在家加班寫閱讀心得，故向被告請求34日假日出勤薪資36,108元（ $31,871 \div 30 \times 34$ ）。

5. 勞健保補貼費用部分48,000元：

被告未替原告投保勞健保，每月應補貼原告勞保及健保費各1,000元，以約定2年契約期間計，共應補貼48,000元。

（二）並聲明：被告應給付原告205,970元；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）原告受僱期間，擔任人事兼會計助理，職務內容含出勤考核、計算員工薪資、零用金保管及支出、銀行應付帳款及保管箱管理、電話訪問報修客戶滿意度調查，約定薪資為27,000元（含本薪22,600元、伙食津貼2,400元），自108年6月起原告工作調整為以電話訪問客戶滿意度紀錄，被告再給付不特定之電訪獎金。被告於108年12月間發現原告並未確實做客戶滿意度調查之電話訪問，係為詐領電訪獎金而做不實之電訪紀錄，因此於108年12月17日依勞動基準法第12條第1項第4款規定解僱原告，但仍體恤員工而預告原告於108年12月27日終止勞動契約。另原告迄今尚

未返還職務保管之零用金、車位租金、租賃稅金、公司聯邦卡費等金額。茲就原告請求一一答辯如下：

1. 108年8月4日、11月3日之假日加班部分：

依被告員工守則規定加班須事先提出申請，並經主管核准；原告未於事前申請加班，被告也未要求原告加班，且員工出勤應以出勤表為準。原告於108年12月17日經解雇後任意塗改出勤表，於事後虛偽提出加班申請，為詐領加班費。被告未設電子打卡機，員工出勤採簽到制，辦公室有門禁，鑰匙只有主管及資深同事乙○○、甲○○、殷偉彬等人持有。

2. 六個月失業給付損失部分：

原告之請求不符合就業保險法第11條第1項第1款規定。

3. 員工福利金部分：

依被告員工守則年假及福利第10點規定「任職滿1年者享有員工自選式福利5,000元」，原告任職未滿1年，故不符領取員工福利金之資格。

4. 假日加班34日薪資部分：

依被告員工守則規定加班須事先提出申請，並經主管核准；原告所稱之34日並未到班執勤，且未於事前申請加班；另被告讓員工假日寫文章，目的是凝聚員工士氣、鼓勵員工，寫文章及心得分享非強制措施，亦無字數限制，且無處罰規定，故不能認為加班。

5. 勞健保補貼費用部分：

原告到職時，被告請原告提供投保勞健保之相關資料，原告則表示當時已投保於工會，不需被告為其加保，被告基於信任原告而未為其加保，並於每月薪資明細表備註欄載明「已投保於工會」。被告事後也受勞動部罰鍰81,000元，並已補繳健保費，及提繳勞工退休金。原告未舉證說明未投保期間蒙受何種損失，其請求補貼費用並無所據等語。

(二) 並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣

01 告免為假執行。

02 三、本院之判斷：

03 (一) 原告請求108年8月4日、11月3日之假日加班8小時薪資2,1
04 24元，於1,968元範圍內，為有理由：

05 1. 原告主張其於108年8月4日、11月3日之假日前往公司加班
06 各8小時，請求被告給付兩日薪資2,124元；被告則以前詞
07 置辯。觀原告自108年2月25日任職於被告10個多月以來，
08 並無加班之習慣（詳被證9出勤紀錄），且被告自承公司
09 未設電子打卡機，員工出勤採簽到制，辦公室有門禁，鑰
10 匙只有主管及資深同事乙○○、甲○○、殷偉彬等人持有
11 等情，則若非原告有加班之需要，衡情應無大費周章向主
12 管或資深同事要求開門進入辦公室加班之理，另被告對於
13 原告於108年8月4日與資深同事甲○○一同到辦公室乙節
14 亦不爭執（見本院卷第448頁），堪信原告主張其於108年
15 8月4日、11月3日之假日前往公司加班各8小時一節為可
16 採。此外，因被告未設電子打卡機，對於員工出勤，採員
17 工自行簽到制，如員工確實有到辦公室執勤，僅因漏未簽
18 到，自得以事後更正；被告辯稱原告於經解雇後塗改出勤
19 表詐領加班費等語，應有誤會。

20 2. 又依原告之每月薪資明細表（見被證1），其平均工資如
21 附表所示為29,507元，換算日薪為984元（ $29,507 \div 30 = 984$ ），
22 原告請求兩日之加班費計1,968元（ $984 \times 2 = 1,968$
23 元），為有理由；逾此範圍之請求，則無理由。

24 (二) 原告請求六個月失業給付損失114,738元，為無理由：

25 原告主張：被告未替原告投保勞健保，又資遣原告，故請
26 求6個月失業給付等語。被告抗辯：原告之請求須符合就
27 業保險法第11條第1項第1款規定，倘原告離職2年內無求
28 職意願，即無從請領失業給付等語。按就業保險法第11條
29 第1項第1款規定「本保險各種保險給付之請領條件如下：
30 一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三
31 年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工

01 作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記
02 之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」，同法
03 第38條第1項規定「投保單位違反本法規定，未為其所屬
04 勞工辦理投保手續者，...勞工因此所受之損失，並應由
05 投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」本件原告主張
06 其受有無法領取失業給付之損失，依就業保險法第38條第
07 1項向被告請求給付，則其應就符合就業保險法第11條第1
08 項第1款請領要件負證明之責，惟查原告未能舉證證明其
09 符合「於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合
10 計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
11 業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無
12 法推介就業或安排職業訓練」之失業給付請領條件，原告
13 雖稱其應該有向公立就業服務機構辦理求職登記等語，但
14 未舉證以實其說，則原告本項請求，即非有據。

15 (三) 原告請求員工福利金5,000元，為無理由：

16 原告主張：被告員工守則記載員工第一年享有福利金，原
17 告已提出申請，被告尚未支付等語。被告抗辯：原告任職
18 未滿一年，故未有領取員工福利金的資格等語。經查被告
19 員工守則年假及福利第10點規定「任職滿1年者享有員工
20 自選式福利5,000元，惟5,000元之申請須於取得資格六個
21 月後開始受理申請」（見被證12），本件原告自108年2月
22 25日起開始任職，至被告於108年12月17日預告於108年12
23 月27日終止勞動契約為止，任職未滿1年，與前揭員工守
24 則年假及福利第10點規定不符，故原告請求被告給付員工
25 福利金5,000元，即屬無據。

26 (四) 原告請求假日加班34日薪資部分，為無理由：

27 原告提出電子郵件往返紀錄主張其有34個例假日在家加班
28 寫被告所傳文章之閱讀心得，請求被告給付34日加班費等
29 語，被告則以前詞置辯。經查原告所提出之電子郵件往返
30 紀錄（見本院卷第161至431頁），主旨大致為「本週文章
31 請於某月某日上班前回覆心得至邱小姐信箱」，本院考量

01 上開閱讀心得之要求並未強制所寫心得之表示方式或字數
02 長度，非屬兩造僱傭契約約定之主要工作內容，原告亦未
03 到辦公處所執勤，故原告以1次電子信件往返即請求給付1
04 日加班費，尚非可採。

05 (五) 原告請求勞健保補貼費用部分48,000元，於20,350元之範
06 圍內，為有理由：

07 原告主張被告於其任職期間未替其投保勞健保，請求被告
08 補貼其2年之勞、健保費各1,000元等語；被告抗辯其因聽
09 信原告已投保於工會而未為原告投保，事後已受主管機關
10 罰鍰，並已補投保勞健保等語。經查，原告於108年2月25
11 日至同年12月27日任職於被告，身為雇主之被告即有為原
12 告投保勞保及健保之義務，被告因未為原告投保全民健康
13 保險，業經主管機關裁處罰款37,528元及已補繳雇主應負
14 擔之健保費18,764元，此有衛生福利部中央健康保險署罰
15 鍰處分書、全民健康保險費保險費計算表在卷可稽（見本
16 院卷第125、127頁）；因未為原告投保勞保，業經主管機
17 關裁處應負擔之保險費4倍之罰款81,400元，有勞動部裁
18 處書及罰鍰計算表在卷可按（見本院卷第129至132頁），
19 而就原應由雇主即被告負擔之保險費20,350元（81,400元
20 $\div 4 = 20,350$ 元）部分，因原告已經由工會投保，故主管機
21 關未命被告繳納，此原應由雇主即被告負擔之保險費20,3
22 50元部分，實質上轉嫁由原告負擔，是原告依僱傭契約請
23 求被告給付，為有理由；原告逾此範圍之請求，則無理
24 由。

25 (六) 綜上，原告得請求假日加班費1,968元，勞保補貼費用20,
26 350元，合計22,318元。

27 四、結論：

28 原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付如主文第一項所
29 示，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應
30 予駁回。

31 五、假執行部分：

01 本件原告勝訴部分，係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇
02 主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規
03 定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執
04 行，並酌定相當之擔保金額。原告敗訴部分，其假執行之聲
05 請即失其依據，應併予駁回。

06 六、其他說明：

07 本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
08 核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 110 年 1 月 29 日

11 勞動法庭 法 官 戴嘉慧

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 110 年 1 月 29 日

16 書記官 石勝尹

17 附表：

18

	薪資(元)	獎金(元)	小 計 (元)
108年2月	3,571		
108年3月	24,576	2,000	
108年4月	26,152		
108年5月	25,842		
108年6月	27,000	5,116	
108年7月	25,597	2,998	28,595
108年8月	26,562	1,395	27,957
108年9月	26,909	5,650	32,559
108年10月	26,527	5,716	32,243
108年11月	25,577	5,328	30,905

(續上頁)

01

108年12月	20, 700	4, 085	24, 785
近6個月平均工資			29, 507