

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第13號

上訴人

即被上訴人 陳淑媛

被上訴人

即上訴人 捷柏資訊股份有限公司

法定代理人 黃建榮

訴訟代理人 謝彥安律師

詹睿宇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於民國110年1月29日
本院109年度勞簡字第106號第一審判決各自提起上訴，本院於11
1年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命捷柏資訊股份有限公司給付逾新臺幣貳萬零玖元部
分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，甲○○在第一審之訴駁回。

捷柏資訊股份有限公司之其餘上訴、甲○○之上訴及追加之訴均
駁回。

第一審、第二審訴訟費用，關於捷柏資訊股份有限公司上訴部
分，由甲○○負擔十分之一，餘由捷柏資訊股份有限公司負擔；
關於甲○○上訴及追加之訴部分，由甲○○負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在簡易訴訟程序之第二審為訴之變更或追加，非經他造同
意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、請求之
基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第436條之1第3
項、第446條第1項、第255條第1項2款亦3款定有明文。查上
訴人即被上訴人甲○○（以下逕稱其名）於原審起訴請求上

01 訴人即被上訴人捷柏資訊股份有限公司（以下逕稱捷柏公
02 司）給付假日加班8小時薪資新臺幣（下同）2,124元、6個
03 月失業給付損失114,738元、員工福利金5,000元、假日加班
04 34日薪資36,108元、勞健保補貼費用48,000元，合計205,97
05 0元（見原審卷第9頁）。嗣甲○○於本院準備期日時追加上
06 訴聲明中關於失業給付部分為9個月共172,103元、假日加班
07 部分為36日38,232元（見本院卷第201頁）部分，經核係屬
08 擴張應受判決事項之聲明，請求之基礎事實亦相同，核與上
09 揭規定相符，應予准許。

10 貳、實體部分：

11 一、甲○○起訴及上訴、追加起訴略以：

12 (一)甲○○自民國108年2月25日起受僱於捷柏公司，兩造原約定
13 甲○○任職期間2年，不料捷柏公司提前於108年12月17日資
14 遣甲○○，茲向捷柏公司起訴請求給付下列費用：

15 1.假日加班2日薪資2,124元：甲○○曾於108年8月4日、11月3
16 日之假日分別赴辦公室加班各8小時，薪資新臺幣（下同）
17 2,124元（ $31,871 \div 30 \times 2$ ）。捷柏公司有門禁管制，員工若需
18 在假日出勤，須從訴外人及捷柏公司業務主管邱翠蘭（以下
19 逕稱其名）及資深同事任宗韜（以下逕稱其名）處取得磁
20 扣，才得於假日到公司加班。捷柏公司無電子打卡機，員工
21 出勤採自行簽到制；甲○○因為工作需要而於該兩日假日出
22 勤到公司加班，本來無意向捷柏公司申請加班費，但捷柏公
23 司於108年12月17日執意資遣甲○○，甲○○才申請加班
24 費，先更正出勤表將該兩日改為到勤，在事由欄註明「算薪
25 資」，並藉「請假單」格式申請假日加班費，卻無端遭捷柏
26 公司指責塗改出勤表，依據勞動基準法（下稱勞基法）第24
27 條請求捷柏公司給付假日延長工時薪資。

28 2.假日加班費38,232元：捷柏公司要求員工於例假日分享文章
29 閱讀心得，甲○○任職期間總共有36個例假日在家待命加班
30 寫閱讀心得，故依勞基法第24條規定向捷柏公司請求假日出
31 勤共36日薪資38,232元。

01 3.相當於9個月失業給付之損失172,103元：因捷柏公司未替甲
02 ○○投保勞健保，又資遣甲○○，故依就業保險法第11條第
03 1項第1款、第38條、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條
04 第1項請求相當於9個月失業給付之損失172,013元（計算
05 式： $31,871 \times 0.6 \times 9 = 172,103$ ）。

06 4.員工福利金5,000元：捷柏公司員工守則及注意事項第5條記
07 載員工第1年享有福利金，甲○○已提出相關發票並申請，
08 捷柏公司尚未支付。

09 5.勞健保補貼費用48,000元：捷柏公司未依法為甲○○投保勞
10 健保，受有未繳保費之不當得利，每月應補貼甲○○勞保及
11 健保費各1,000元，以約定2年契約期間計，共應補貼48,000
12 元。

13 (二)綜上，甲○○求為命捷柏公司應給付269,707元。扣除原審
14 判決捷柏公司給付22,318元部分，捷柏公司應再給付247,38
15 9元。

16 二、捷柏公司答辯及上訴意旨為：

17 (一)甲○○於108年3月至5月間，先係因私人債務問題多次向捷
18 柏公司借款，又於任職期間，多有工作態度不當、不服從指
19 揮等情事。復於108年11月18日捷柏公司經會計師通知，甲
20 ○○所管理之零用金帳款異常，捷柏公司屢次要求提出其所
21 負責之零用金帳冊及餘額，惟其皆以工作繁忙為由拖延，不
22 願交付與說明。嗣於108年12月初捷柏公司再發現，甲○○
23 竟為溢領電訪獎金，虛偽登載客戶名稱、訪問時間、電訪客
24 戶評分等事項至電訪紀錄表，實則，甲○○於該登載期間從
25 未致電與客戶進行滿意度調查。甚者，甲○○於108年12月1
26 3日，受邱翠娟之委託，自邱翠娟之帳戶提領37,900元用以
27 繳納卡費，惟甲○○竟未將該筆款項用以繳款，反將之侵占
28 入己；再於108年12月17日與捷柏公司進行交接業務時，拒
29 不返還公司零用金38,721元及自公司帳戶提款之9,500元，
30 共計48,221元之款項，且前開款項迄今仍執意拒絕返還，已
31 涉犯業務侵占等罪嫌，由本院以110年易字472號刑事案件審

理判刑在案。是以，甲○○之上開行為實已違反職員保證書及誠信廉潔承諾書，並涉犯刑法行使業務登載不實文書、詐欺等罪嫌，顯屬情節重大，故捷柏公司依勞基法第12條第1項第4款之規定，於108年12月17日與甲○○終止勞動契約，依法本毋庸經預告及給予資遣費，惟仍依勞基法第16條第1項、第3項及第17條之規定，發給10日之預告工資及資遣費，並於終止勞動契約之30日內即108年12月31日發給「12月薪資（包含10日預告工資，計算至108年12月27日）」及資遣費。

(二)甲○○請求108年8月4日、11月3日之例假日加班8小時薪資部分：捷柏公司並未指派甲○○於上開2日例假日上班，且依捷柏公司之員工守則及注意事項第1條第3項規定，可知若甲○○欲請求給付加班費，需事先向主管申請加班，經核准後，並實際於該時段上班，始得請領加班費，甲○○於離職當日始自行塗改出勤表，並未曾經主管核准加班，與規定不符。又捷柏公司員工出勤採簽到制無須打卡，公司亦無類似門禁系統之設施，僅任宗韜、邱翠蘭及訴外人即捷柏公司員工殷偉彬持有辦公室鑰匙可進出，故甲○○未經前開3人協助開門，於假日並無進入公司加班可能。實則，於108年8月4日捷柏公司之前開3位員工均未前往公司，故甲○○於當日絕無可能實際於公司加班；另於108年11月3日，甲○○確實有告知任宗韜，請其於當日至公司協助開門，但任宗韜於當日下午1時32分到達公司時，甲○○尚未到達公司，嗣後到達公司亦僅短暫停留約30分鐘即行離去，竟將其視為整日出勤，而向捷柏公司請求加班費云云，實屬無稽。

(三)請求假日加班36日薪資部分：甲○○主張捷柏公司利用週六會交付工作，需額外閱讀其發的文章、寫心得，計36日，惟依109年11月27日原告陳報狀所附電子郵件觀之，甲○○曾數次於星期一方回覆心得，亦無受到捷柏公司任何懲處，可知捷柏公司並無將此作為評斷員工的一個依據，甲○○空言指摘，實無可採。再觀其文章內容均為鼓勵正向之文章分

01 享，係為共同勉勵員工，並透過簡短的心得，增進對員工的
02 了解，甲○○竟扭曲其旨，將其視為「整日之待命出勤」，
03 而請求加班費云云，顯無理由。

04 (四)勞健保補貼費用20,350元之部分：捷柏公司未於甲○○在職
05 期間申報勞健保，非可歸責於捷柏公司，此可由甲○○於11
06 0年8月17日庭上自承：「在工會我自己有投保勞保。所以我
07 才跟對方說我先不加保」可證；況捷柏公司嗣後亦已全數繳
08 納依法應繳納或補繳之款項。退步言，縱然甲○○請求勞健
09 保補貼費用為有理由（假設語，捷柏公司否認之），惟甲○
10 ○於捷柏公司在職期間，確有投保於工會，亦即仍享有勞工
11 保險及健保之保障，而捷柏公司於甲○○每月薪資中並未扣
12 除任何勞工負擔之勞健保費用，故其損失至多僅為「其繳納
13 工會之保險費用與倘其投保於捷柏公司勞工所需負擔費用部
14 分之差額內」，方屬合理。

15 (五)請求相當於9個月失業給付之損失172,103元部分：失業給付
16 損失之認定，需於甲○○未能請領失業給付，係因可歸責於
17 捷柏公司未於其在職期間為其投保所致，且兩者間具因果關
18 係，始得認其受有相當於失業給付之損失。然甲○○於捷柏
19 公司離職後，並未申請失業給付，且自行求職成功任職於高
20 記食品有限公司，其嗣後遭該公司資遣，而再因可歸責於己
21 之事由未能請領失業給付，顯與捷柏公司有無核實為其投保
22 勞保毫不相干，故甲○○請求捷柏公司賠償其失業給付之損
23 失，自屬無據。況兩造於108年12月27日終止勞動契約時，
24 甲○○未滿45歲，不符合延長失業給付之要件，其追加請求
25 相當於失業給付9個月之損失，並無可採。

26 (六)請求員工福利金5,000元之部分：依捷柏公司員工守則及注
27 意事項第5項年假及福利第10點規定：「任職滿1年者享有員
28 工自選式福利5,000元，惟5000元之申請須於取得資格6個月
29 後開始授理申請」，可知所謂福利金的請求之首要條件為
30 「任職滿1年者」，惟兩造之勞動契約已於108年12月27日合
31 法終止，業如上述，而甲○○自108年2月25日起開始任職，

01 任職顯未滿1年，故甲○○請求給付員工福利金5,000元，即
02 屬無據，應予駁回。

03 三、原審為甲○○一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命捷柏公司
04 應給付甲○○22,318元，並諭知甲○○得假執行，捷柏公司
05 以22,318元供擔保後得免假執行。另駁回甲○○其餘之訴及
06 假執行之聲請。兩造均就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，
07 甲○○並為訴之追加，其上訴及追加之訴聲明：(一)原判決不
08 利甲○○部分廢棄。(二)捷柏公司應再給付247,389元（其中
09 追加請求四日開庭薪資4,248元部分為不合法，由本院另以
10 裁定駁回，不在本院審理範圍）。而捷柏公司之上訴聲明
11 為：(一)原判決不利於捷柏公司之部分廢棄。(二)上開廢棄部
12 分，甲○○於第一審之訴駁回。另兩造均就對造上訴答辯聲
13 明均為：上訴駁回。

14 四、兩造對於甲○○自108年2月25日起至108年12月17日止在被
15 告公司任職，擔任人資專員兼會計助理，每月約定固定薪資
16 部分為27,000元，因甲○○到職時稱已在職業工會加保，故
17 捷柏公司未為甲○○投保勞健保，甲○○任職期間，每週均
18 接收捷柏公司以電子郵件傳送之文章，並需書寫心得回傳等
19 事實均無爭執，復有職員保證書、誠信廉潔承諾書（原審卷
20 第83、85頁）、薪資單（原審卷第71至81頁）、勞保投保紀
21 錄（參見外置卷）、勞動部勞工保險局110年8月31日保費職
22 字第11013371880號函（本院卷第227頁）、電子郵件內容列
23 印（參見原審卷第161至433頁）等在卷可佐，堪信為真。

24 五、本院就甲○○請求捷柏公司給付之各項金額分敘如下：

25 (一)甲○○請求108年8月4日、11月3日之例假日出勤加班8小時
26 薪資2,124元部分：

27 甲○○主張於上開例假日共2次加班，依據勞基法第24條請
28 求發給加班費，捷柏公司則否認指派甲○○加班。捷柏公司
29 於原審自陳甲○○曾於108年8月4日進入辦公室（原審卷第4
30 48頁），於本院則稱108年11月3日下午1時32分之後曾進入
31 辦公室，並提出甲○○與持有辦公室鑰匙之任宗韜之對話紀

錄為據（本院卷第255頁）。查兩造均不爭執出勤表係於甲○○離職當日修改上開2日出勤時間之事實（見原審卷第448頁、本院卷第208頁），觀之出勤表上108年8月4日、108年11月3日之簽到退欄位確有塗改之痕跡，堪認捷柏公司所辯並未指派甲○○於該2日加班，係甲○○自行塗改之事時為真。又捷柏公司員工守則及注意事項第1條第3項已載明「加班需事先申請或一週內補申請，並經主管核准後才能加班」（見原審卷第121頁），捷柏公司就員工有無加班事實及其必要，已於工作規則訂定相關規範，兩造自應遵循辦理。甲○○並未舉證其確實受捷柏公司指派於上開2日休假日進入公司執行業務，亦未證明其已事先申請或一週內補申請，並經主管核准，難認其確有該2日假日加班之事實。另參以甲○○與任宗韜之對話紀錄係於107年11月3日下午1時32分，任宗韜始告知甲○○其人在辦公室，足認甲○○於此時之前尚無從進入辦公室，從而甲○○主張其於出勤表上所載107年11月3日上午8時40分進入公司加班8小時之事實，亦不足採信。甲○○請求108年8月4日、11月3日之例假日出勤加班之薪資2,124元，即屬無據，不應准許。

(二)甲○○請求假日加班費38,232元部分：

捷柏公司於週末均會傳送文章予員工分享，並註明於上班前回覆心得至邱小姐個人電子信箱，此有電子郵件資料可參（原審卷第161至433頁），惟觀之各分享文章均為鼓勵正向內容，並未要求員工回覆內容及字數多寡，參以甲○○回覆之內容均屬簡短，甚至曾至週一始回覆心得（原審卷第167頁、第303頁、第349頁、第395頁），並無需利用例假日整日待命書寫心得。且甲○○亦曾有未予回覆（參見原審卷第181頁），或至隔週始回覆心得（原審卷第357頁）之情形，捷柏公司均未列入員工績效或考核事項之參考，且甲○○並未因閱讀文章或書寫心得，而必需在特定地點待命，亦無長達8小時需隨時回覆公司任務要求之值勤狀態，故難認係為捷柏公司執行業務之內容。甲○○請求每週需1次休假日加

01 班，共書寫36次心得之休假日薪資38,232元，亦不足採。

02 (三)甲○○請求相當於9個月失業給付之損失172,103元部分：

03 1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款
04 規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保
05 險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向
06 公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內
07 仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所
08 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
09 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
10 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「投保單
11 位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，
12 自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍
13 罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未
14 返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞
15 工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，同法第38條第3
16 項亦分別有明文規定。是雇主未按勞工實際薪資投保勞保及
17 就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責
18 任。次按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
19 前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個
20 月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政
21 主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。」；又
22 「本保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調
23 整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵
24 收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞
25 工保險條例及其相關規定辦理。」，就業保險法第16條第1
26 項、第40條分別定有明文，是就業保險之月投保薪資準用勞
27 工保險條例及其相關規定辦理，投保單位應按照被保險人之
28 月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」之規定覈實申
29 報月投保薪資。

30 2.查甲○○領有身心障礙證明，其於109年2月26日自高記食品
31 公司離職後之109年3月5日，檢附非自願離職證明、求職登

記表、身心障礙證明等向新北市就業服務處申請失業給付，有新北市政府就業服務處110年4月27日新北就淡字第1103435094號函及所檢附之文件（見本院卷第89至162頁）可參；經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）按其109年2月離職退保當月60%計算，發給自109年3月19日至109年12月25日止9個月失業給付142,290元（每月15,810元），有該局111年1月22日保普就字第11113003430號函（見本院卷第303頁）存卷足佐。又勞保局依甲○○在捷柏公司任職期間各月之薪資審查結果，認定其各月應申報投保薪資如附表「應申報月投保薪資」欄所載（見原審卷第130頁），果捷柏公司原按勞保局認定之月投保薪資為甲○○投保勞保，則自109年2月回溯6個月之投保薪資應分別為「30,300元（109年2月）、30,300元（109年1月）、28,800元（108年12月）、28,800元（108年11月）、28,800元（108年10月）、28,800元（108年9月）」（參見本院外置卷、原審卷第130頁之投保薪資），依此計算其平均薪資為29,300元（計算式： $(30,300 + 30,300 + 28,800 + 28,800 + 28,800 + 28,800) \div 6 = 29,300$ ），則甲○○得請求相當於9個月失業給付損失之金額為158,220元（計算式： $29,300 \times 60\% \times 9 = 158,220$ ），與甲○○已向勞保局請領失業給付142,290元之差額為15,930元（計算式： $158,220 - 142,290 = 15,930$ ）。故甲○○依勞保條例第72條第1項、就業保險法第11條、第38條規定得請求捷柏公司賠償其相當於失業給付之損失差額為15,930元，甲○○之請求於此範圍內應予准許，逾此部分則不應准許，應予駁回。

(四)甲○○請求員工福利金5,000元部分：

依捷柏公司員工守則及注意事項第5條第10項記載「任職滿1年者享有員工自選式福利5,000元，惟5,000元之申請須於取得資格6個月後，開始受理申請」（參見原審卷第121頁）。

甲○○自108年2月25日起任職，迄108年12月27日勞動契約終止時，任職尚未滿1年，與前開得享有自選式員工福利之規定不符，故其請求捷柏公司給付5,000元福利金，應屬無

據，難予准許。

(五)甲○○請求勞健保補貼費用48,000元部分：

1.甲○○主張捷柏公司未依法為甲○○投保勞健保，捷柏公司受有未繳保費之不當得利，致甲○○受有損害，每月應補貼甲○○勞保及健保費各1,000元，而以兩造間約定2年勞動契約期間計24個月，共應補貼48,000元。惟查，甲○○雖曾簽立職員保證書，其上記載「員工甲○○保證在本公司服務前間自108年2月25日起至110年2月24日止行為不違反公司規定，如有一切不法之行為願負相關責任」（見原審卷第83頁），此係依捷柏公司員工守則及注意事項第9條第2項「為鼓勵新進同仁在職滿2個月且無重大過失，簽2年期的員工保證書，將享有每月久任獎金2,000元。」等語（見原審卷第122頁），可知久任獎金係鼓勵員工持續任職之恩惠性獎勵，並非與員工之定期勞動契約之約定。況甲○○縱簽署此保證書，亦僅科予其應保證任職期間無不法行為，兩造並不因此而不得主張依勞基法規定事由終止契約。捷柏公司係以甲○○任職期間，因管理之零用金帳款異常，及甲○○有溢領墊訪獎金、侵占公司款項等違反職員保證書、誠信廉潔承諾書及犯偽造文書、業務侵占等罪嫌，認甲○○違反公司規定且情節重大，依據勞基法第12條第1項第4款於108年12月27日終止勞動契約，則甲○○縱得請求未投保勞健保之損害，亦應僅以其任職期間所受損害為限，其主張受有任職期間以外之損害，應屬無據。

2.按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：...二、受僱於僱用5人以上公司、行號之員工。七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單

位負擔。二、第6條第1項第7款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之60，其餘百分之40，由中央政府補助。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。勞保條例第6條第1項第2款、第7款、第15條第1款、第2款、第72條第2項分別定有明文。

3.次按被保險人區分為下列六類：一、第一類：(二)公、民營事業、機構之受僱者。二、第二類：(一)無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(二)第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由中央政府補助。二、第二類被保險人及其眷屬自付百分之60，其餘百分之40，由中央政府補助。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。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰鍰。全民健康保險法第10條第1項第1款第2目、第2款第1目、第27條第1款、第2款、第84條分別定有明文。而上開規定之目的在於保護勞工之健康、生計與安定生活，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，亦不容許投保單位或雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工，論其性質乃屬民法第71條所謂之強制規定，勞雇雙方當不得以特約加以排除，果有此約定，亦為無效。

4.是雇主若未依勞保條例、全民健康保險法之規定為勞工投保勞保、健保，其自身即受有免負擔保險費之利益，並同時致勞工受有多付保險費之損害，若無法律上之原因，當有民法

第179條不當得利法則之適用，而勞工得請求返還之金額應以其多負擔之部分為準。

5. 甲○○自108年2月25日起至108年12月27日止受僱於捷柏公司，其於上開期間均另以台北市體育用品職業工會為投保單位，參加勞健保，實際繳納勞保費自付額共計7,140元；甲○○若以捷柏公司為投保單位且按約定月薪27,000元投保（投保薪資歸級為27,600元），則其上開期間應負擔之勞工保險費及就業保險費合計共3,061元，有勞保局110年8月31日保費職字第11013371880號函（本院卷第227頁）存卷足佐。是以甲○○所產生勞保保費自付額之差額損害，應為4,079元（計算式：7,140－3,061＝4,079），故甲○○依民法第179條不當得利請求勞保費之損失，以4,079元為有理由，逾此部分則不應准許。另甲○○於上開期間以台北市體育用品職業工會為投保單位參加全民健保，其健保費自付額共計8,096元，惟捷柏公司於109年2月11日為甲○○及其眷屬申報加保，該署於開計捷柏公司109年1月保險費補收其自付保險費共計5,962元。另甲○○上開期間重複投保於台北市體育用品職業工會，該署業予註銷，並核退保險費計8,096元在案，有衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）111年1月24日健保北字第1111098553號函（本院卷第301頁）在卷可證。是以甲○○雖因捷柏公司於任職期間未依規定投保，原受有健保費差額損失2,134元（計算式：8,096－5,962＝2,134），惟捷柏公司嗣已補投保，經健保署核退甲○○重複投保之保費8,096元，則甲○○已無因此受有損害，其請求此部分之不當得利，自難予准許。

六、綜上所述，甲○○請求捷柏公司給付相當於失業給付之損害15,930元、勞保費差額損失4,079元，共計20,009元（計算式：15,930＋4,079＝20,009）範圍內為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，及其餘部分之請求，均無理由，不應准許。原審就超過上開應准許部分即2,309元（計算式：22,318－20,009＝2,309），為捷柏公司敗訴之判決，並依職權

宣告假執行，尚有未洽，捷柏公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分（即20,009元），原審判令捷柏公司如數給付，及依職權宣告假執行，暨其餘不應准許部分，原審駁回甲○○之請求，均無不合，捷柏公司及甲○○上訴意旨分別就此指摘原判決不當，求予廢棄，均無理由，應駁回捷柏公司其餘上訴及甲○○之上訴。又甲○○上訴追加請求2日假日出勤加班費2,124元、相當於失業給付之損失逾15,930元部分，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件捷柏公司之上訴，為一部有理由，一部無理由；甲○○之上訴及追加之訴為無理由，依民事訴訟法第436之1條第3項、第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

勞動法庭 審判長法官 方祥鴻

法官 陳裕涵

法官 薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

書記官 范國豪

附表：

	應申報月投保薪資（新臺幣）
108年2月	27,600元
108年3月	27,600元

(續上頁)

01

108年4月	27,600元
108年5月	27,600元
108年6月	27,600元
108年7月	27,600元
108年8月	27,600元
108年9月	28,800元
108年10月	28,800元
108年11月	28,800元
108年12月	28,800元
近6個月平均工資	