臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第97號

原　　告　張仁鍠

000000000000000000

被　　告　東京都保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　奧田実

訴訟代理人　陳則維

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111 年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟陸佰肆拾捌元，及自民國一百一十一年八月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，其中新臺幣陸佰捌拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣伍萬壹仟陸佰肆拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自民國110 年2 月1 日起受僱於被告擔任安管員（即保全）工作，約定月薪新臺幣（下同）2 萬8,000 元於每月10日發放（下稱系爭契約）。詎原告於110 年8 月間向被告反應早班人員遲到影響其他勞工勤務及交接，竟遭被告以其晚班值勤睡覺為由，告以將於同年月15日終止系爭契約或調任工作處所。復其於同年月14日始發現被告始終僅以月投保薪資2 萬4,000 元高薪低報其勞工保險（下稱勞保）及全民健康保險（下稱健保），遂於同年月16日以簡訊通知被告依勞動基準法第14條第1 項第6 款違反勞動法規、勞動契約之事由終止系爭契約。嗣因向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解不成立而對被告向本院提起給付薪資、失業給付等訴訟，經本院110 年度勞小字第100 號判決（下稱前案）

認定被告給付之每月法定工資不足，故扣除已給付金額後尚應給付薪資差額、資遣費等項目共3 萬9,607 元本息，及提繳4,672 元至其設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶），但就失業給付項目則因擴張金額逾小額訴訟金額、被告不同意擴張，遭以程序不合法裁定駁回在案。惟被告既未依法為原告足額投保，致原告每月失業給付祇得請領2 萬4,000 元80% 即1 萬9,200 元，應有爭點效適用，參前案判決認原告月薪至少3 萬7,000 元、月投保薪資應為3 萬8,200 元，每月本得請領失業給付3 萬560 元，因被告高薪低報致其每月損失1 萬1,360 元，6 個月共6 萬8,160 元，應得請求被告給付失業給付損失。再原告乃低收入戶，依衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）全國性補助應全免收受其健保費用，卻遭被告扣繳110 年2 月至同年6 月共7,440 元健保費，亦屬不當得利及過失侵權行為而應退還之。爰依就業保險法第38條第3 項，勞工保險條例第72條，民法第184 條、第179 條規定，併予主張而為選擇合併，請求擇一為勝訴判決等語。並聲明：㈠被告應給付原告7 萬5,600 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡請職權宣告假執行。

二、被告則以：兩造間固曾成立系爭契約，惟原告在職期間經常於值勤中為入睡、滑手機等未盡職責之行徑，屢經各案場案主反映予以汰除，是此段期間均係以試用期任用，此段期間薪資均以當年度基本工資2 萬4,000 元發放及投保，伊終止系爭契約也無不法之處。又被告屬勞動基準法第84條之1 變形工時適用單位，原告亦經通報適用之，原告主張以每日8 小時計算基本工資，再以被告所付月薪不足該年度最低基本工資，顯與前述規定適用行業特性不合。再依勞動基準法第35條規定每工作4 小時應休息30分鐘，且系爭契約同約定在不妨害勤務品質下得依個人需求休息1 至2 小時，在尚有2 名同事且配置三哨之情況下，原告非無休息時間，被告也已如數給付加班費，卻遭原告逕依前案判決之認定，以每日工

時12小時計算加班費後認平均月薪至少3 萬7,000 元，遽認月投保薪資金額3 萬8,200 元並計算失業給付差額6 萬8,160 元，自有誤會，前案判決將休息時間均納入加班費計算範疇，有失公平，應無爭點效適用；縱不得以2 萬4,000 元為月投保薪資，惟薪資結構中之職務津貼係依案場差異給予不同金額而屬恩惠性給付，並應扣減勞健保費及勞工退休金自付額後，差額應祇有2 萬9,175 元。復被告就健保費自付額預扣項目已於110 年7 月、8 月匯出5,952 元（同年2 月至同年5 月）、1,488 元（同年6 月）而全額退還，自無重複扣取之情，且前案判決或未將上述金額涵蓋在內，或曾經原告於前案表示已如數退還而不再請求等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回（聲請駁回原告假執行聲請部分為贅文）；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

㈠兩造自110 年2 月1 日起曾成立系爭契約（惟就月薪金額、試用期有無等約定則有爭議），又原告之失業給付請領，因其撫養眷屬2 人加計20% ，以平均月投保薪資2 萬4,000 元80% 即1 萬9,200 元計算共6 個月（即110 年9 月20日至111 年3 月26日）11萬5,200 元；且原告於109 年至110 年間均為低收入戶，確毋庸給付健保費自付額等事實，為兩造所不爭，且有新北市永和區公所109 年12月14日新北永社字第&ZZZZ; &ZZZZ; 0000000000號低收入戶審核結果通知函、勞保局110 年10月1 日保普核字第11071299246 號函、原告永和郵局帳號0311&ZZZZ; &ZZZZ; 0000000000號帳戶存摺封面與內頁影本、110 年2 月1 日保全（監控）人員約定書與保全人員勞動契約書、個人薪資明細表、110 年2 月至同年8 月員工所得明細、勞保與就保投保資料、給付明細資料、健保投保資料、低收入戶與中低收入戶資料查詢、勞保局111 年9 月19日保普就字第00000000810 號函暨原告失業給付申請文件、新北市政府就業服務處

（下稱新北就服處）111 年9 月22日新北就輔字第0000000062號函暨原告申請失業給付文件、新北市政府勞工局111 年9 月15日新北勞檢字第1114760075號陳情回復表，及稅務電子閘門財產所得調件明細表等附卷可稽（見本院卷第17頁至第24頁、第47頁、第71頁至第73頁、第77頁至第79頁、第99頁至第129 頁、第171 頁至第244 頁、第291 頁至第305 頁；本院卷甲第5 頁、第13頁至第39頁），是此部分事實，首堪認定。

㈡系爭契約存續期間，被告應給付原告至少3 萬7,000 元月薪並以3 萬8,200 元為月投保薪資投保勞保，及系爭契約於110 年8 月16日由原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止等事實，應有爭點效適用，而不得再行相反之判斷及主張：

1.按爭點效係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果而為判斷者，除有顯然違背法令、當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、原確定判決之判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形外，應解為在同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院109 年度台上字第451號、109 年度台上字第3287號判決要旨參照）。

2.查前案訴訟中，原告主張其與被告成立系爭契約期間，遭被告高薪低報勞保之月投保薪資，故於110 年8 月16日依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止系爭契約，且請求法定工資差額、加班費、法定假日工資、特休未休折算工資、資遣費、預告工資、提繳勞工退休金差額等項目，被告則抗辯基於乃勞動基準法第84條之1 規定行業，復每日實際工時非為12小時，且原告始終處於試用期而以當年度基本工資月薪2 萬4,000 元為薪資及月投保薪資之約定，故無違反勞動基準法第14條第1 項第6 款之情事，反係原告自110 年9 月1 日起無正當理由連續曠工3 日，經伊於同年月4 日以存證信函通

知依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止系爭契約，並無給付前述項目（含差額）之必要等語後，經本院110 年度勞小字第100 號判決認定原告每月薪資至少為3 萬7,000 元，被告應依當時實施勞保投保薪資分級表第11級月投保薪資及勞工退休金月提繳工資分級表第30級月投保薪資之3 萬8,200 元投保勞保，卻祇以2 萬4,000 元為月投保薪資，被告顯違勞工法令且致生損害於勞工權益，故原告於110 年8 月16日以LINE告知依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止系爭契約等事實可採，然僅判決原告請求工資差額、資遣費、法定假日出勤工資、特休未休折算工資有理由而命被告給付3 萬9,607 元與提繳勞工退休金4,672 元至其勞退專戶，被告固不服提起上訴，猶經本院111 年度勞小上字第9 號裁定認被告未具體說明前案原審判決有何不適用法規或適用法規不當，上訴不合法而駁回乙節，有上揭案號判決書存卷足憑（見本院卷第131 頁至第153 頁、第267 頁至第269 頁）。原告於前案中所為請求，對於約定薪資金額是否合法、有無勞動基準法第14條第1 項第6 款離職事由之適用，以及月投保薪資等應如何計算乙節，實足以影響本件判決結果，即原告主張被告給付金錢、提繳勞工退休金差額之重要爭點。前案裁判中既各於事實及理由欄四、㈠㈡詳論所認理由（見本院卷第131 頁至第153 頁），確已就此等重要爭點予以判斷。再經本院調取前案訴訟歷審卷宗，兩造均一再為上列攻防，並提出相關證據等情，足徵前案訴訟業就法定工資、月投保薪資、系爭契約終止日及原因等重要爭點，為詳細調查及辯論，未有顯然違反法令之處。

3.準此，兩造前開重要爭點，既業由前案訴訟本於兩造攻擊防禦、辯論之結果肯認在案，並無顯然違背法令之處，且前案訴訟標的金額與本案訴訟標的金額差距甚微，均屬小額訴訟事件，揆諸上揭要旨，當具有爭點效無訛，兩造於本件訴訟中自不得再為相反之判斷或主張。被告現於本件訴訟中仍為試用期間均以該年度基本工資給付即2 萬4,000 元、伊係適

用勞動事件法第84條之1 適用單位且亦通報原告，應將休息時間扣除於加班費計算與法定工資等早於前案即為之相同抗辯，復辯稱薪資結構中職務津貼項目應屬恩惠性給付而不得納入工資計算云云，不僅與爭點效效力相違，伊更未提出其餘新訴訟資料得以推翻前案訴訟原判斷證據之拘束；姑不論原告否認該等抗辯（見本院卷第330 頁），且據保全人員勞動契約書第7 條第2 項所示（見本院卷第73頁），兩造約定試用期至多僅3 個月，原告既自110 年2 月1 日受僱於被告，則於系爭契約終止前顯已逾3 個月等事實與被告所陳顯有不符外，依勞動事件法第37條若為勞工本於勞動關係自雇主受領之給付即推定為勞工因工作所獲報酬之規定，本由被告就此權利發生事實負舉證責任。又經本院詢問，被告自承並無該等取得要件、獎金相關辦法（見本院卷第276 頁、第311 頁、第330 頁），遑論伊既稱職務津貼乃職務表現津貼，因平時值勤表現有別，若有案主提出缺失會考核後扣款等內容（見本院卷第249 頁、第276 頁至第277 頁），更見與勞務對價性相當，要無得以推翻上述事實及爭點效之推定與適用，是被告此部分所辯，要不足憑。

4.職是，系爭契約存續期間，被告應給付至少3 萬7,000 元月薪並以3 萬8,200 元為勞保之月投保薪資，及系爭契約係於110 年8 月16日由原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止等事實，應有爭點效而應為相同之認定，爰予敘明。

㈢被告應給付未替原告足額投保就業保險，致其無從領取之失業給付差額共5 萬160 元：

1.按年滿15歲以上，65歲以下具中華民國國籍者之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之；被保險人於非自願離職（指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散

、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職）辦理退保當日前3 年內，保險年資合計滿1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付，此按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資60% 按月發給，最長發給6 個月，若有受其扶養之眷屬者（指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女），每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資10% 加給給付或津貼，最多計至20% ，此觀就業服務法第5 條、第38條第1 項、第11條第1 項第1 款、第2 項、第16條、第19條之1 自明。另就業保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理；勞工保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算，上述月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，上列月薪資總額，以勞動基準法第2 條第3 款規定之工資，即指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與為準，其每月收入不固定者，以最近3 個月收入之平均為準；平均工資則指計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6 個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，同自就業保險法第40條、勞工保險條例第13條第1 項、第14條第1 項、勞工保險條例施行細則第27條前段，及勞動基準法第2 條第3 款、第4 款即悉。

2.兩造系爭契約存續期間係自110 年2 月1 日起，於同年8 月16日因原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止系爭契約

，原告屬非自願性離職，並向新北就服處辦理求職登記及申請失業給付，復因其扶養2 名眷屬而加給20% 共80% ，最終由勞保局審核其平均月投保薪資為2 萬4,000 元，共發給110 年9 月20日至111 年3 月26日共6 個月失業給付11萬5,200 元等節，有勞保局111 年9 月19日保普就字第0000000810 號函暨原告失業給付申請文件、新北就服處111 年9 月22日新北就輔字第0000000062號函暨原告申請失業給付文件等在卷足考（見本院卷第173 頁至第244 頁），足認原告於110 年8 月16日離職確符失業給付請領之要件甚明。

3.復按被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；其每月工作收入未超過基本工資者，其該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資80% 部分，應自失業給付中扣除，就業保險法第17條第1 項定有明文。經查：

①原告平均月投保薪資應為3 萬8,200 元乙節，誠如前述，又其既需扶養2 名未成年子女，依前開規定，平均月投保薪資級距80% 為3 萬560 元，原告本得請領失業給付共18萬3,360 元（計算式：30,560× 6 ＝183,360 ）至詳，但因被告僅為其以2 萬4,000 元投保，致其最終僅得領取11萬5,200 元，因而受有失業給付損失6 萬8,160 元（計算式：183,360－115,200 ＝68,160）無訛。

②惟據原告自述請領失業給付期間大多靠家人資助，偶爾兼差然平均每月僅3,000 元等情（見本院卷第331 頁），是其固然每月工作收入未超過基本工資（即110 年每月基本工資2萬4,000 元、每小時基本工資為160 元），但加計上述每月可得請領之失業給付3 萬560 元，當超過平均月投保薪資80% 而應扣除於得請領之失業給付金額內，則原告得向被告請求之損失，亦應扣除此部分金額即1 萬8,000 元（3,000 × 6 ＝18,000），至臻明灼。是以，原告得向被告請求之失業給付損失，應為5 萬160 元（計算式：68,160－18,000＝50,160），爰予認定。

㈣原告請求自繳健保費用差額部分，應得向被告請求1,488 元之不當得利：

1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。

2.原告於109 年至110 年間為低收入戶，且兩造均不爭執倘為低收入戶即全免健保費用乙情，誠如上述（見本院卷第277 頁），衡諸健保署111 年9 月15日健保保字第1110115736號函暨本院公務電話紀錄（見本院卷第167 頁至第169 頁），倘區公所認有低收入戶資格，該健保費用即由投保單位代為墊繳，毋庸個人繳納等事實，應堪認定。

3.原告雖主張遭被告逕扣繳110 年2 月至同年6 月共7,440 元健保費，被告則辯以業已如數退還。參酌前案判決認定理由，可見前案就110 年7 月薪資給付之計算，實將加款金額5,952 元排除於外，僅就原告員工所得明細應發月薪欄及支援加班欄金額加總作為當月給付工資，惟110 年8 月薪資給付之計算，則將加款金額1,488 元併計其中以為薪資差額之計算（見本院卷第77頁至第79頁、第144 頁至第145 頁、第301 頁；本院110 年度勞小字第100 號卷第115 頁、第169 頁），則前案判決既將110 年8 月加款金額1,488 元納為被告先前給付工資之一部，未因該金額乃健保費用而摒除於外，是該1,488 元仍屬被告無法律上原因所得利益，致原告確受有此部分損害，是其當得依民法第179 條不當得利請求返還，要無禁反言原則適用之餘地，同予認定。

4.原告固另以民法第184 條侵權行為損害賠償責任為請求權基礎之主張，但本件相關不當得利範圍、責任範圍因果關係既認僅其中1,488 元有關，業如上述，是無論有無，爰不就是否成立此請求權基礎要件予以論述，併予敘明。

㈤據上，原告應得向被告請求給付5 萬1,648 元（計算式：50,160＋1,488 ＝51,648），堪以認定。

㈥末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，

週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第203 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第233 條第1 項亦有明文。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，原告既主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息，又被告係於111 年8 月4 日收受乙節，有本院送達回證可資憑採（見本院卷甲第41頁），揆諸前揭規定，原告主張本件被告上揭應給付原告之金額，自111 年8 月5 日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有理。

四、綜上所述，前案確定判決就被告應給付原告月薪至少3 萬7,000 元且以3 萬8,200 元為勞保月投保薪資，及系爭契約於110 年8 月16日由原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款終止等事實有爭點效之適用，但原告請求被告給付失業給付損失、自繳健保費用差額僅一部有理由。從而，原告依就業保險法第38條第3 項，勞工保險條例第72條，民法第179 條規定，請求：被告應給付原告5 萬1,648 元，及自111 年8 月5 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件訴訟費用計1,000 元（即第一審裁判費），應由被告負擔68% ，餘由原告負擔，爰依民事訴訟法第79條，確定如主文第3 項所示。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本），上訴狀內應記載表明㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　112　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　李心怡