

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第14號

原告 周文卿
被告 通達機電有限公司

法定代理人 陳文喜
訴訟代理人 林鴻章

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國114年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬零柒佰陸拾元，及其中肆萬肆仟柒佰貳拾捌元自民國一百一十四年二月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣伍萬零柒佰陸拾元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項但書第3款定有明文。查原告起訴聲明經變更為如聲明欄所示（見本院卷第139至140頁），其所為變更屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國108年12月9日起至113年2月18日止任職被告公司擔任包裝作業員，兩造約定每月本薪加計津貼為新臺幣（下同）28,000元。原告於任職期間均常態性加班，惟被告公司未將延長工時工資（俗稱加班費）、餐點津貼及特別休假未休折算工資（下稱特休工資）計入原告之勞工保險（下稱勞保）投保薪資，僅以28,800元之級距為原告投

01 保，原告離職後於113年3月起向勞動部勞工保險局（下稱
02 勞保局）領取失業給付共9個月，因被告公司未覈實申報
03 投保薪資，致原告受有相當於失業給付差額之損失50,760
04 元，故依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規
05 定提起本訴等語。

06 （二）聲明：被告應給付原告50,760元，及其中44,728元自起訴
07 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之
08 利息。

09 二、被告抗辯略以：先前在新北市政府勞資爭議調解時，已經有
10 補償原告1筆金額，完美解決本件紛爭了，事後也已依新北
11 市政府指示變更給付項目等語，並聲明：（一）原告之訴駁
12 回；（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
13 行。

14 三、得心證之理由：

15 （一）按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
16 月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。就業保
17 險法第16條第1項定有明文。次按，投保單位違反本法規
18 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
19 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其
20 溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還
21 者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工
22 因此所受損失，應由投保單位賠償之。本保險保險效力之
23 開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、
24 保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金
25 之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及
26 其相關規定辦理。就業保險法第38條第3項、第40條分別
27 定有明文。又月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之
28 月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之
29 薪資。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投
30 保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險
31 人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前

01 通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。勞工保險
02 條例（下稱勞保條例）第14條第1項前段、第2項亦有明
03 文。故勞保投保薪資如有異動，應以最近3個月工資之平
04 均為準，並於每年2月底、8月底通知勞保局，於通知次月
05 生效。

06 （二）次按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞
07 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計
08 日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及
09 其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3
10 款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常
11 性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可
12 以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，
13 在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休
14 金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及
15 「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷
16 某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
17 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。
18 是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞
19 工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或
20 制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無
21 論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時
22 間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應
23 納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801
24 號判決意旨參照）。

25 （三）經查：

26 1、觀諸原告提出之員工薪資條「應發薪資」欄下「津貼項
27 目」之餐點津貼1,500元（或1,400元）及「應發薪資」欄
28 下之「加班費」均屬經常性給與，為原告工資之範圍，有
29 前揭薪資條在卷（見本院卷第19至25頁），被告公司就
30 「加班費」項目應納入勞保投保薪資亦不爭執（見本院卷
31 第141頁），依前述（二）之說明，餐點津貼及延長工時

01 工資自應納入勞保月投保薪資之計算基礎。至被告公司雖
02 辯稱：餐點津貼每日100元實係補助勞保投保之差額，因
03 如果每月審核延長工時工資金額將難以計算，故始以此方
04 式補助，並非工資云云，然為原告所否認，被告公司亦未
05 就此舉證證明之，故其此部分抗辯不足採信。

06 2、原告另主張特休工資應計入其月投保薪資數額云云，惟按
07 勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主
08 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法
09 第39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，
10 係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目
11 的，而非使勞工藉此增加工資；勞基法第38條第4項雖規
12 定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休
13 之日數，雇主應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未
14 休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內
15 繼續工作之對價，而勞工於每一年度終結，是否均有未休
16 畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，且每年年
17 度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代
18 償金，即非經常性，雇主於年度終了就勞工未休畢特別休
19 假，所給與之金錢，僅能認係補償勞工未能享受特別休假
20 所給與之補償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，不
21 能認為具對價性質之經常性給與（最高法院101年度台上
22 字第1651號、103年度台上字第1659號、104年度台上字第
23 2364號、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。是勞
24 工於特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排
25 定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依
26 勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排
27 定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞基法第38條第4
28 項、勞基法施行細則第24條之1之情形，雇主應按勞工未
29 休日數發給日薪。勞工於該年度如未排定特別休假，其繼
30 續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特
31 別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其

01 於年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞
02 工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受
03 特別休假所給與之代償金。況勞工於每一年度終結或終止
04 勞動契約時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償
05 金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假
06 而受領之給付，不具備經常性。則以特別休假之設計，旨
07 在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、
08 社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以
09 增加平均工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金
10 錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之
11 報酬，亦不具經常性，與勞基法所規定得列入平均工資計
12 算基礎之工資意義不同，自非屬工資性質，而不列入勞保
13 投保之薪資範圍。

14 3、依上1、所述，將延長工時工資及餐點津貼計入原告之每
15 月應領工資，依勞保條例第14條第2項規定計算原告每月
16 應領工資、應投保薪資級距如附表，原應領取之失業給付
17 為206,280元（計算式： $38,200 \times 0.6 \times 9 = 206,280$ ），然被
18 告公司僅以28,800元之級距為原告投保（見本院卷第109
19 頁），致其僅領得失業給付155,520元（計算式： $28,800 \times$
20 $0.6 \times 9 = 155,520$ ，見本院卷第31至47頁），短少50,760
21 元，故原告請求被告公司給付相當於失業給付之差額損失
22 50,760元，及其中44,728元自起訴狀繕本送達翌日即114
23 年2月7日（起訴狀繕本於114年2月6日送達，見本院卷第7
24 1頁）起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，應屬有
25 理。

26 4、被告公司雖辯稱：兩造曾於113年4月9日調解成立，原告
27 不得再向被告公司請求等語，惟參酌該勞資爭議調解紀
28 錄，雙方爭執事項固為：「加班費列入平均工資調整投保
29 級距及短少提撥之差額」，調解人判斷及見解則為：

30 「（1）加班費應計入投保級距，資方應定期調整投保級
31 距。（2）勞工退休金未足額提撥，建議資方向勞保局勞

01 退組釐清並補提不足額之費用」，調解人建議之調解方案
02 為：「資方給付任職期間勞退提撥之補償差額新臺幣27,3
03 84元予勞方，資方應於民國113年5月6日（星期一）前將
04 調解方案金額計新臺幣27,384元整匯入勞方原薪資帳
05 戶。」調解結果為：「■成立。成立內容：1. 勞資雙方同
06 意調解方案。2. 調解方案金額新臺幣27,384元達成和解，
07 資方應於民國113年5月6日（星期一）前匯入勞方原薪資
08 帳戶。3. 資方依約給付後，雙方均不得再就本件爭議提起
09 任何請求或追訴及行政檢舉。」（見本院卷第53至55
10 頁），調解人之建議調解方案僅係關於勞退金提繳爭議之
11 解決，並未包括原本原告於該勞資爭議調解主張之其他項
12 目，是尚難以兩造於該勞資爭議調解同意之調解方案第3
13 點之約定，逕謂原告本件請求已在前揭勞資爭議調解成立
14 之範圍內，被告公司此部分辯解實乏依據。

15 四、綜上所述，原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第
16 2項規定請求被告公司給付50,760元，及其中44,728元自起
17 訴狀繕本送達翌日即114年2月7日（起訴狀繕本於114年2月6
18 日送達，見本院卷第71頁）起至清償日止，按週年利率5%
19 計算之利息為有理由，應予准許。

20 五、本件依小額訴訟程序為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第43
21 6條之20規定，應依職權宣告假執行。並依同法第436條之23
22 準用第436條第2項，適用同法第392條第2項規定，依職權宣
23 告被告如以主文第3項所示金額為原告預供擔保，得免為假
24 執行。

25 六、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確
26 定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰確定本
27 件訴訟費用額如主文第2項所示。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日
30 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
03 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
04 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
05 繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日
07 書記官 黃文誼

08 附表：（幣別：新臺幣）
09

年月	應領工資	應投保薪資級距
112年2月	37,113	38,200
112年3月	37,307	38,200
112年4月	37,113	38,200
112年5月	37,113	38,200
112年6月	37,113	38,200
112年7月	37,915	38,200
112年8月	36,700	38,200
112年9月	37,307	38,200
112年10月	37,307	38,200
112年11月	37,307	38,200
112年12月	37,307	38,200
113年1月	33,216	38,200
113年2月	28,000	38,200