

原告 鄭及時

被告 楊順平

上列當事人間請求給付勞退金等事件，本院於民國109年5月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬伍仟壹佰伍拾陸元，及自民國一〇八年七月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣參萬貳仟捌佰參拾伍元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五十分之二十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹萬伍仟壹佰伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣參萬貳仟捌佰參拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告前於民國102年5月11日起至106年4月4日受僱於被告，聽令被告指派擔任遊覽車駕駛員，約定薪資每月為新臺幣（下同）1萬6,000元，惟被告均未替原告投保勞健保及提撥勞工退休金，且未依法給予原告特休，遲至被告接手經營訴外人仲晨通運有限公司（下稱仲晨公司），始於106年4月5日開始以仲晨公司為原告投保勞保並提撥勞工退休金，嗣原告繼續工作至107年10月31日並自請離職。惟原告於受僱被告期間，被告尚積欠原告及應提撥至勞工退休金之明細如下：（一）未投保健保損失5萬3,712元：因被告自102年5月至106年4月計48個月均未幫原告辦理全民健康保險，造成原告須自行補繳，原告依全民健康保險保險費負擔

金額表最低負擔金額1,119元計算，共受有48個月損失5萬3,712元（計算式：1,119元×48個月＝5萬3,712元）、（二）特休未休工資1萬2,799元：原告自102年5月11日開始受僱被告，至103年5月11日取得工作满1年之特休7日；至104年5月11日取得滿2年之特休7日；至105年5月11日取得滿3年之特休10日，以上合計24日，被告均未曾給予原告特休，則原告得請求特別休假未休工資計1萬2,799元（計算式：1萬6,000元÷30日×24日＝1萬2,799元，元以下4捨5入），以上合計為6萬6,511元（計算式：5萬3,712元＋1萬2,799元＝6萬6,511元）。又被告僱用原告期間均未提撥勞工退休金，原告之投保級距為1萬6,500元，以每月提撥6%計算，被告自102年5月至106年4月計48個月尚應補提撥4萬7,520元至原告之個人勞工退休金專戶【計算式：1萬6,500元×6%×48月＝4萬7,520元】，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6萬6,511元，及自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）被告應提撥4萬7,520元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被告則以：被告自102年5月經營遊覽車駕駛業務尚未成立仲晨公司，同時期勞健保由負責人同一之龍亨通運有限公司、龍貓通運有限公司投保，原告係於103年6月30日向當時雇主龍貓公司請辭並受僱被告，而非原告主張之102年5月11日。又被告當時因無公司行號，兩造協商由原告自行到公會加保勞健保，故被告每月另提供原告2,000元，於給付薪資時扣除前借支原告15萬元攤還款項後匯款至原告指定帳戶。另由兩造間通訊軟體對話紀錄可證明原告有多次休假紀錄。故原告請求未投保健保損失、特休假未休工資及提撥至勞工退休金專戶均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自106年4月5日起受僱於仲晨公司，由仲晨公司為原告投保勞工保險，嗣於107年10月31日離職等情，此有勞工保險被保險人投保資料表（明細）（下稱系爭勞保投保

01 資料表）在卷可稽（見本院卷第25頁、第97頁），且為兩造
02 所不爭執，堪信為真實。

03 四、得心證之理由：

04 原告主張102年5月11日至106年4月4日任職被告期間，被告
05 未依法為其投保健保、給予特休假及提撥勞工退休金，故被
06 告應賠償原告投保健保之損失5萬3,712元、給付特休假未休
07 之工資1萬2,799元及補提撥勞工退休金4萬7,520元至原告之
08 勞工退休金專戶等情；惟為被告所否認，並以前揭情詞置
09 辦。茲就本院之判斷說明如下：

10 （一）原告請求未依法投保健保之損失部分：

11 1、按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參
12 加本保險為保險對象：一最近2年內曾有參加本保險紀錄
13 且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺
14 灣地區設有戶籍。二參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍
15 之下列人員：……(二)公民營事業、機構之受僱者。」、
16 「被保險人區分為下列六類：一第一類：……(二)公、民
17 營事業、機構之受僱者……。二第二類：(一)無一定雇主
18 或自營作業而參加職業工會者。」、「保險效力之開始，
19 自合於第8條及第9條所定資格之日起算。保險效力之終
20 止，自發生前條所定情事之日起算。」、「各類被保險人
21 之投保單位如下：一第一類及第二類被保險人，以其服務
22 機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單
23 位。」、「第18條及第23條規定之保險費負擔，依下列規
24 定計算之：一第一類被保險人：……(二)第10條第1項第1
25 款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付30%，投保單位負
26 擔60%，其餘10%，由中央政府補助。二第二類被保險人
27 及其眷屬自付60%，其餘40%，由中央政府補助。」、
28 「投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦
29 理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，
30 處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，
31 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8條第1項第1款、第2款第2目、第10條第1項第1款第2目、第2款第1目、第14條、第15條第1項第1款前段、第27條第1款第2目、第2款、第84條分別定有明文。是以，前開雇主為其受僱勞工投保健保為強制規定，雇主若未依前開規定為其受僱勞工投保健保，即屬違反保護他人之法律，應依民法第184條第2項規定：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。」，對其受僱勞工因參加職業工會為會員投保並繳納保險費，而所受支出健保費差額之損失，負賠償之責。又全民健康保險法之規定，係規範投保單位之投保義務，及被保險人、投保單位與政府間關於保險費之分擔，鑑於全民健康保險深具社會保險之性質，非單純之商業保險所可比擬，且有達成保障勞工生活及增進國民健康立法目的之功能，揆諸前揭規定，可知符合全民健康保險法第10條之保險對象，即應由其投保單位為其強制投保，屬強制規定，則勞雇雙方不得以特約排除，果有此約定，依民法第71條前段規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。」，應屬無效。另依勞動基準法（下稱勞基法）第2條規定之雇主，係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞基法適用行業並不限定為特定組織型態（如公司、機關、團體），若勞雇雙方具僱傭關係，則雇主應按全民健康保險法第15條第6項之規定，投保單位應於保險對象合於投保條件之日起3日內，向保險人辦理投保。

- 2、原告主張被告未依法為其投保健保，致其受有自行繳納健保費之損害計5萬3,712元（計算式：每月最低負擔金額1,119元×48個月＝5萬3,712元）等語。然被告辯稱其為自然人，並無設立公司行號，亦非營利單位，故無法為原告投保健保，且原告當時亦表示其在外負有債務，恐遭追討，

01 故向被告表示不願投保健保，故兩造協議由被告每月補貼
02 原告2,000元，由原告自行投保健保云云。查被告並不否
03 認兩造間為僱傭關係（見本院卷第87頁），且依103年6月
04 16日、同年月21日兩造間通訊軟體內容：「（原告）：我
05 已經和貓頭說好做到月底」、「（被告）：月底接車。」
06 （見本院卷第97頁）及原告自承其主張自102年5月11日起
07 受僱於被告係因由系爭勞保投保資料表顯示訴外人龍亨國
08 際通運有限公司於102年5月10日將其退保，因而誤認其係
09 自102年5月11日即受僱於被告（見本院卷第151頁），堪
10 認原告應係自103年6月30日起始受僱於被告。又由被告於
11 105年6月1日與訴外人國營通運有限公司簽立「公司經營
12 權讓渡契約書」（下稱系爭讓渡契約），並於105年8月29
13 日完成公司名稱仲晨公司及負責人之變更登記，且於106
14 年4月5日以仲晨公司為投保單位為原告投保勞工保險，此
15 有系爭讓渡契約、財政部臺北國稅局105年8月31日財北國
16 稅中北營業二字第1053655985號函及系爭勞保投保資料表
17 等在卷可稽（見本院卷第25頁、第69至76頁），堪認原告
18 受僱於被告應至106年4月4日止。另依上開說明，因投保
19 單位之雇主不限於特定組織型態，雇主為受僱者投保健保
20 屬強制規定，不得以特約排除，是縱被告為自然人抑或兩
21 造已協議由原告自行投保健保，被告依法仍有為原告投保
22 健保之義務，故被告上開所辯，尚難憑採。再被告辯稱其
23 每月已補貼原告2,000元自行投保勞健保，於給付薪資時
24 扣除前借支原告15萬元攤還款項後匯款至原告指定帳戶云
25 云，固據提出華南銀行活期性存款存款憑條及支出證明單
26 等件為證（見本院卷第113至115頁）。然因被告所提出支
27 出證明單僅為被告單方所製作之文件，且被告並未舉證說
28 明原告借支攤還之計算方式，自難僅憑上開匯款記錄即逕
29 認被告每月已透過匯款方式補貼原告2,000元勞健保費。
30 而原告主張其受僱被告每月月薪為1萬6,000元，此為被告
31 所不爭執（見本院卷第91頁），且原告於被告任職期間為

103年6月30日至106年4月4日，已如前述，依中央健保局全民健康保險保險費負擔金額表之投保金額第1等級所示，原告應自付之金額如下：（1）103年6月30日應負擔金額為： $281\text{元} \times 1/30 = 9\text{元}$ （元以下4捨5入）（2）103年7月1日至同年12月31日每月應負擔金額為：284元，計1,704元（計算式： $284\text{元} \times 6\text{個月} = 1,704\text{元}$ ）。（3）104年1月1日至同年6月30日每月應負擔金額為：284元，計1,704元（ $284\text{元} \times 6\text{個月} = 1,704\text{元}$ ）。（4）104年7月1日至同年12月31日每月應負擔金額為：295元，計1,770元（計算式： $295\text{元} \times 6\text{個月} = 1,770\text{元}$ ）。（5）105年1月1日至同年12月31日每月應負擔金額為：284元，計3,408元（計算式： $284\text{元} \times 12\text{個月} = 3,408\text{元}$ ）。（6）106年1月1日至同年4月4日每月應負擔之金額為：296元，計927元【計算式： $(296\text{元} \times 3\text{個月}) + (296\text{元} \times 4/30\text{天}) = 927$ ，元以下4捨5入】，以上原告應自付之健保費金額合計為9,522元。然被告未替原告投健保，致原告自行投保健保，103年6月30日至同年12月30日原告負擔之健保費計4,519元【計算式： $(749\text{元} \times 6\text{個月}) + (749\text{元} \times 1/30) = 4,519\text{元}$ 】、104年原告負擔之健保計8,988元、105年原告負擔之健保費為8,988元、106年1月1日至同年4月4日原告負擔之健保費為2,183元【計算式： $749\text{元} (1\text{月}) + 749\text{元} (2\text{月}) + 642\text{元} (3\text{月}) + 321 \times 4/30 (4\text{月}) = 2,183\text{元}$ 】，以上原告負擔之健保費合計2萬4,678元，此有全民健康保險保險費繳納證明、華南銀行收款證明及衛生福利部中央健康保險局繳款單等在卷可稽（見本院卷第211至245頁），是以原告因被告未為其投保健保，致原告所增加之健保費應為1萬5,156元（計算式： $2\text{萬}4,678\text{元} - 9,522\text{元} = 1\text{萬}5,156\text{元}$ ），是原告請求被告賠償其健保費之損失金額1萬5,156元，應屬有據，逾此範圍，不得請求。

（二）原告請求特休假未休之工資部分：

1、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日

數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項定有明文。惟前開規定係於107年1月31日修正施行，而本件兩造間之勞動契約係於106年4月4日終止，是兩造間之勞動契約並無前開規定之適用，而應適用105年12月21日修正前之勞基法，合先敘明。

2、次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一1年以上3年未滿者7日。二3年以上5年未滿者10日。三5年以上10年未滿者14日。四10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。105年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文。又106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第2款、第3款規定：「二特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」審酌特休之目的在於保持勞工之勞動力，而非增加工資，自應以休假為原則，應休未休而發給工資為例外；再參酌勞基法第39條中段關於「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」之規定，應認特休因年度終結或終止契約而未休，須因雇主徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於雇主之事由所致者，始應發給工資，如非可歸責於雇主而未休，不得請求雇主發給工資。

3、查兩造間之勞動契約係自103年6月30日起至106年4月4日止，已如前述，因原告於106年4月5日改受僱於仲晨公司，且依照被告所提兩造間通訊軟體紀錄：「105年2月29日（原告）：明天中午送完機，就休息了嗎？（被告）：3/2是否有趟？沒。（原告）：那麼說休假了，那我會挪時間上陽明山看母親了。（被告）：好。」（見本院卷第107頁）、「105年9月6日（原告）：明天早上送機後可有團接嗎？如果休息很久，我可能要回內湖住，沒錢再寄舖

了。（被告）：星期天接僑團。（原告）：休4天，那麼我就回內湖睡，搞不好還沒有床給我睡，…」（見本院卷第109頁），可認原告於被告任職期間應有排休之情形，且無其他事證可認定有因被告密集排班而不能休假之情形，此外，原告亦未舉證證明曾申請特休卻因可歸責於被告之事由而未休，則原告依修正前勞基法第38條第4項規定請求被告發給特休未休之工資1萬2,799元，應屬無據。

（三）原告請求補提繳勞工退休金之部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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6%。雇主未依勞工退休金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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。是雇主未依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查原告於被告任職期間係自103年6月30日起至106年4月4日止，且原告之月薪為1萬6,000元，均如前述，又原告主張上開任職期間被告並未替原告提繳勞工退休金，被告對此並未爭執，而依勞工退休金月提繳工資分級表所示，被告每月應為原告提繳之工資為1萬6,500元，故自103年6月30日至106年4月4日，被告未依法替原告提繳勞工退休金6%合計3萬2,835元【計算式：（1萬6,500元×6%×33個月）+（1萬6,500元×6%×5/30）=3萬2,835元】，則原告依據上開規定請求被告提繳3萬2,835元至原告之勞工退休金個人專戶，應屬有據，逾此部分，不得請求。

01 五、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約法律關係請求：（一）
02 被告應給付原告1萬5,156萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即
03 108年7月6日（見本院卷第55頁）起至清償日止，按週年利
04 率5%計算之利息。（二）被告應提撥3萬2,835元至原告於
05 勞工保險局設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。
06 逾此部分，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本
08 件判決結果無影響，爰不另予一一論述，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 109 年 5 月 28 日
11 臺北簡易庭 法 官 陳家淳

12 以上正本證明與原本無異。

13 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路
14 0段000巷0號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 109 年 6 月 5 日
17 書記官 蘇炫綺