

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第3號

原告 郭如君

訴訟代理人 簡銘萱律師（法扶律師）

被告 斯朵利國際有限公司

法定代理人 吳聰杰

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣191,204元，及自民國114年1月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣31,930元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之96，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣191,204元、新臺幣31,930元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按簡易訴訟之訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）246,922元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之5%法定遲延利息。(二)被告應提繳32,580元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷9頁）。嗣將前開聲明第1項之金額減縮為

200,354元（本院卷65頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

二、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，本院衡酌原告上開訴之聲明減縮，對被告並無不利，且實未增加被告之義務，另亦核無民事訴訟法第386條各款所列情形，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國110年3月15日起受僱於被告之新莊民安店美甲部，擔任美甲師一職約定正常工時為上午9時45分至晚間8時，月休6日，每月薪資以原告個人業績總額為基礎，在同年10月以前係收取其中30%作為薪資，同年10月以後則收取其中40%作為薪資，全勤獎金為1,000元，薪資於隔月10日發放。嗣於111年1月1日原告升任為被告蘆竹大竹店店長，並依訴外人即被告所屬經理徐榆苹指示處理店內管理、徵才及培訓等業務。嗣原告於113年2月29日離職時，被告未退還原告被扣繳之主管保證金12,000元及遊學團團費15,000元，亦未結算特休未休折算工資27,470元，及原告因支援其他分店所支出交通費122,120元。另原告自110年8月加入新北市指甲彩繪美睫美容職業工會（下稱系爭工會）投保勞健保，至111年12月止，原告已繳納勞保費26,944元、健保費13,116元，倘被告有為原告投保勞健保，則原告應負擔之勞保費為9,732元、健保費6,564元，故原告受有勞健保費23,764元之差額損失。再原告110年3月至12月、111年1月至12月，每月應領薪資，各以最低基本工資24,000元、25,250元計算，被告每月應為原告提繳之6%勞退金分別為1,440元、1,515元，是原告任職期間，被告應為原告提繳勞退金為32,580元（1,440元×10月+1,515元×12月）。爰依勞動契約、民法第179條、第486條前段、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、第38條第4項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第2項、全民健康保險法（下稱全民健保

01 法)第84條第3項、勞退金條例(下稱勞退條例)第6條第1
02 項、第14條第1項、第31條第1項及美甲主管手冊第4點等法
03 律關係提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

04 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳
05 述。

06 三、本院之判斷：

07 (一)原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之車資估算
08 表、原告與徐榆苹通訊軟體LINE對話紀錄截圖、美甲主管手
09 冊、桃園市勞資爭議調解處理協會勞資爭議調解紀錄、系爭
10 工會會員繳費明細、應徵廣告與臉書對話紀錄、美甲流程及
11 美甲師手冊在卷(本院卷17-20、27-35、37、71-73、159-1
12 66頁)，復經本院依職權調取勞保投保單位基本資料、勞工
13 提繳異動資料查詢、原告之勞保、就保、職保被保險人投保
14 資料、經濟部商工登記公示資料查詢服務網路列印資料、稅
15 籍登記資料公示查詢等(本院卷43-49、109頁)核閱無訛，
16 此部分被告已於相當時期受合法通知(本院卷63、106-1、1
17 06-3頁)，而不於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀答
18 辯供本院斟酌，則依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1
19 項規定，視同自認，原告此部分主張自堪信為真實。

20 (二)主管保證金、遊學團團費部分：

21 按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特
22 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供
23 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞
24 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2
25 項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明
26 文。次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返
27 還其利益，民法第179條前段載有明文。又按1年1約保證金1
28 個月1,000元。未滿1年不退保證金。美甲主管手冊晉升項目
29 第4條訂有明文(本院卷33頁)。

30 1.查，原告自110年3月15日受僱被告，迄113年2月29日離職，
31 任職已滿1年以上，被告自應返還原告按月扣款之1,000元主

管保證金，是原告請求被告返還主管保證金12,000元（1,000元x12個月），即屬有據。

- 2.又被告自112年11月開始，每月從原告薪資中預扣5,000元作為遊學團團費一情，有通訊軟體LINE對話紀錄截圖在卷可考（本院卷37頁），則至原告於113年2月29日離職，被告至少已預扣15,000元遊學團團費，而原告因離職而未能參加遊學團，被告保有該等團費合計15,000元即無法律上原因，從而原告自得依民法第179條前段規定請求被告返還之。

(三)支援分店交通費部分：

查，原告主張曾受被告指示而為被告支援分店一情，有通訊軟體LINE對話紀錄截圖在卷可憑（本院卷31頁），可見原告確有支援被告分店之事實，而原告主張支援分店交通費合計122,120元一情，視為被告所不爭執，則原告此部分之請求，應屬有據。

(四)特休未休折算工資部分：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月21日修正後勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4

項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

2.查原告未舉證兩造間約定特休給假方式係週年制或曆年制，惟兩造間勞動契約期間係110年3月15日起至113年2月29日止，則依週年制計算原告至111年3月14日已繼續工作6月以上1年未滿，至112年3月14日已繼續工作1年以上2年未滿，至113年2月29日已繼續工作2年以上3年未滿，依勞基法第38條第1項第1至3款規定，原告依序有3日、7日、10日共計20日之特別休假，而原告契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為27,470元（以113年基本工資計算），其1日工資應為916元（ $27,470 \div 30 \div 916$ 元，小數點以下四捨五入，下同），則其特別休假未休工資應為18,320元（ $916 \times 20 = 18,320$ ），即為原告得請求之金額。逾此範圍之請求，則屬無據。

(五)任職期間勞健保費損害部分：

1.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；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20%，投保單位負擔70%，其餘10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔；投保單位違反本條例規定，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1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。勞保條例第6條第1項第2款、第15條第1款、第72條第1項分別定有明文。是雇主未依前開規定為勞工投保勞保，而由勞工參加職業工會為會員投保並繳納保險費者，對於勞工因此所受支出勞保費差額之損失，依勞保條例第72條第1項規定，即應由雇主負賠償之責。次按具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地區設有戶籍；被保險人區分為下列6類：一、第一類：（二）公、民營事業、機構之受僱者；各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位；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30%，投保單位負擔60%，其餘10%，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。全民健保法第8條第1項第1款、第10條第1項第1

款第2目、第15條第1項第1款、第27條第1款第2目、第84條分別定有明文。是雇主應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，對其受僱勞工因參加職業工會為會員投保並繳納保險費，因此所受支出健保費差額之損失，負賠償之責。

2.原告主張其任職期間之110年8月至111年12月部分，被告未依法為其投保勞健保，而由其自行在系爭工會加保，請求被告給付勞健保費差額合計23,764元等語（本院卷65-66、69頁），並提出系爭工會會員繳費明細為證（本院卷73頁）。經查：原告110年3月15日至113年2月29日間與被告為僱傭關係，已如前述，則被告依前開規定，自有於原告前揭主張期間對原告投保勞健保並繳納保險費之義務。又原告於前開任職期間之月投保薪資、月投保金額分別如附表「勞保月投保薪資」欄、「健保月投保金額」欄所示，即原告應按附表所示之勞健保投保薪資及金額負擔勞健保費（其中勞保費未計入職業災害保險費）；而該期間原告本人應負擔之勞健保費用依卷附之勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表、全民健康保險保險費負擔金額表(三)(本院卷23-26頁)核算結果，原告除「職業災害保險費」外，其本人應負擔之金額如附表「原告每月應負擔勞保費、健保費」欄所示；然原告於其任職期間加入系爭工會而自行負擔如附表「原告自行投保支出之勞保費、健保費」欄所示之勞健保費，則本院據以認定原告受有多繳納勞保費、健保費之差額損失合計23,853元，而原告僅請求被告給付勞健保費差額23,764元，自屬有據。

(六)提繳勞退金部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損

01 害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
02 分別定有明文。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
03 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
04 不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳
05 勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產
06 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，
07 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
08 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
09 法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

10 2.經查，原告主張被告就其任職期間之110年3月至111年12月
11 之部分，未為其按月提繳勞退金至其勞退專戶，有勞工提繳
12 異動資料查詢在卷可稽（本院卷45-46頁），則依勞動部分
13 別於110年1月1日、111年1月1日公布生效之勞退金月提繳分
14 級表（本院卷39、41頁），按原告110年3月15日至同年12月
15 月薪為24,000元，而原告於111年每月應領薪資為25,250
16 元，依前揭各年度之月提繳工資應分別提繳790元（110年3
17 月未足月）、1,440元（110年4月至12月）、1,515元（111
18 年1月至12月），計算被告應提繳之金額則分別為790元（1,
19 440×17/31）、12,960元（1,440元×9個月）、18,180元（1,
20 515元×12個月），共計31,930元，原告得請求被告依法應補
21 提繳勞退金31,930元至其設於勞保局之勞退專戶，逾此範圍
22 之請求，難認有據。

23 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
27 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
28 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
29 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
30 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
31 段、第203條分別定有明文。又終止勞動契約時，雇主應即

01 結清特休未休折算工資、工資給付勞工，勞基法施行細則第
02 24條之1第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，均核
03 屬有確定期限之給付。查，原告請求被告給付遭扣之主管保
04 證金、遊學團團費、特休未休折算工資，均以支付金錢為標
05 的，而兩造勞動契約經原告於113年2月29日終止，被告應於
06 契約終止時結清給付特別休假未休工資、積欠工資，逾期應
07 負遲延責任，被告於本案起訴前均已陷於遲延，故原告就上
08 開經准許之主管保證金、遊學團團費、特休未休折算工資、
09 勞健保費損害及支援分店交通費，併請求自起訴狀繕本送達
10 之翌日即114年1月1日（起訴狀繕本於113年12月31日送達被
11 告，本院卷63頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

12 五、綜上所陳，原告依勞動契約、民法第179條、第486條前段、
13 勞基法第22條第2項前段、第38條第4項、勞保條例第72條第
14 2項、全民健保法第84條第3項、勞退條例第6條第1項、第14
15 條第1項、第31條第1項及美甲主管手冊第4點等法律關係，
16 請求被告給付191,204元，及自114年1月1日起至清償日止，
17 按週年利率5%計算之利息，並補提繳31,930元至原告設於
18 勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請
19 求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法院就
20 勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條
21 第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌
22 定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再
23 本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲
24 請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸
25 就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲
26 請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

27 六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
28 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
30 條。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

以下附表金額為新臺幣(元)

附表：原告請求勞健保費差額							
編號	任職期間	勞保月投保薪資	健保月投保金額	被告每月應負擔之勞保費、健保費	原告每月應負擔勞保費、健保費(①)	原告自行投保支出之勞保費、健保費(②)	差額損失(②-①)
1	110年8月至110年12月	24,000元	24,000元	1,932元、1,176元，合計15,239元〔110年8月4日加保(1,932+1,176)×28/31+(1,932+1,176)×4〕	552元、372元，合計4,531元〔110年8月4日加保(552+372)×28/31+(552+372)×4〕	7,528元、3,720元，合計11,248元	6,717元
2	111年1月至111年12月	25,250元	25,250元	2,033元、1,238元，合計39,252元〔(2,033+1,238)×12〕	581元、392元，合計11,676元〔(581+392)×12〕	19,416元、9,381元，合計28,797元	17,136元
合計							23,853元