

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭小額民事判決

107年度中勞小字第156號

原告 金學祖

訴訟代理人 楊承彬律師

複代理人 蕭智元律師

被告 佳樂電子股份有限公司

法定代理人 張昭智

訴訟代理人 鐘登科律師

複代理人 翁楷嵐律師

上列當事人間請求給付資遣費差額等事件，本院於民國108年5月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬叁仟叁佰壹拾壹元，及自民國一〇八年一月四日起至清償日止，按週年利率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，其中新臺幣伍佰壹拾伍元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第1項原告勝訴部分，得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年7月4日起受僱於被告公司，嗣於106年12月1日被告乃預告自106年12月23日起，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止與原告間之勞動契約，被告並給付新臺幣（下同）31,816元資遣費予原告，然原告認被告尚有未依法給付延長工時工資等情事，乃於107年2月2日向臺中市政府勞工局提出勞資爭議調解之申請，惟兩造未能達成共識。茲就原告請求之項目分述如下：

（一）被告應給付原告加班費共計35,824元：原告於任職期間之上班時間為上午8時許至下午5時許，扣除中間之休息時間後，每日正常工作時間為8小時，即原告於每日5時許後繼續工作之時間，即為原告之加班時間，統計結果，原告於在職期間之加班情形（包括被告強制原告參加各類課程之時間），詳如附表一所示，則原告自105年7月至9月之每

月薪資為37,300元（含本薪31,700元、職務加給2,800元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,000元）、105年10月薪資為39,010元（含本薪32,910元、職務加給2,800元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,500元）、105年11月份起至106年7月份之薪資為43,350元（含本薪36,550元、職務加給3,500元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,500元）、106年8月份起之薪資為43,700元（含本薪36,900元、職務加給3,500元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,500元），是原告得請求被告給付之加班費，詳如附表二所示，共計35,824元。

（二）被告應補足資遣費差額3,383元：原告自106年6月至同年12月22日之薪資詳如附表三所示，而原告離職前6個月期間，應自106年6月23日起至同年12月22日止，共計183日，又原告自106年6月23日起至106年6月30日止之薪資為12,078元【計算式： $(43,730\text{元} + 1,563\text{元}) \div 30\text{日} \times 8\text{日} = 12,078\text{元}$ 】，則原告離職前6個月之平均薪資應為47,849元【計算式： $(12,078\text{元} + 45,283\text{元} + 48,958\text{元} + 50,290\text{元} + 47,682\text{元} + 51,182\text{元} + 36,403\text{元}) \div 183\text{日} \times 30\text{日} = 47,849\text{元}$ 】，且原告係自105年7月4日起受僱於被告，兩造間之勞動契約乃於106年12月22日終止，原告之工作年資為1年又172日，是原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，得請求被告給付資遣費應為35,199元（計算式為： $47,849\text{元} \times 537/730 = 35,199\text{元}$ ）。既被告僅發給原告資遣費31,816元，原告自得再請求被告補發資遣費差額共3,383元（計算式： $35,199\text{元} - 31,816\text{元} = 3,383\text{元}$ ）。

（三）被告應給付失業給付差額35,910元：原告離職前6個月之平均薪資為47,849元，被告應以45,800元之薪資級距，為原告投保勞工保險，則原告得請領之失業給付，每月即應為27,480元；然原告僅由勞動部勞工保險局依38,200元之投保薪資標準，發給每月22,920元之失業給付，共計9個月，是原告自得依就業保險法第38條第2項規定，請求被

告賠償41,040元【計算式： $(27,480\text{元} - 22,920\text{元}) \times 9\text{個月} = 41,040\text{元}$ 】。又勞工保險局認定被告自106年3月起之每月投保薪資級距應調整為45,800元，自106年9月份起之投保薪資級距應調整為43,900元，若以此計算原告離職前6個月之平均投保薪資，亦為44,850元【計算式： $(43,900\text{元} + 43,900\text{元} + 43,900\text{元} + 45,800\text{元} + 45,800\text{元} + 45,800\text{元}) \div 6\text{個月} = 44,850\text{元}$ 】，則原告亦至少受有35,910元之損害【計算式： $(26,910\text{元} - 22,920\text{元}) \times 9\text{個月} = 35,910\text{元}$ 】。

(四) 被告應返還溢收之勞保費2,846元、代扣繳之健保費1,053元：被告係以38,200元為投保薪資為原告投保勞保，對照「勞工保險普通事故保險費被保險人與投保單位分擔金額表」可知，被告以此標準實際向勞工保險繳納之勞工自負額部分，自105年7月起至105年12月份止應為688元，106年1月起至106年12月止應為726元，然於原告在職期間，被告共向原告溢收勞保費2,846元（詳如附表四所示）；另依全民健康保險繳納保險費證明可知，被告每月實際應為原告代繳之健保費，應均為537元，然於原告在職期間，被告共向原告溢收健保費1,053元（詳如附表五所示），原告自得依不當得利之法律關係，請求被告返還。

(五) 承上，合計被告應給付原告之金額為84,146元（計算式： $35,824\text{元} + 3,383\text{元} + 41,040\text{元} + 2,846\text{元} + 1,053\text{元}$ ）。又倘認為上開原告得請求被告給付失業給付之損失，應為35,910元，則原告亦至少得請求被告給付79,016元。

(六) 並聲明：被告應給付原告84,146元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、原告對被告抗辯之陳述：被告提供之上課簽名單上載有「參加人員：一律不准缺席」等文義，可知原告不得缺席被告所安排之課程，是上課時間自應計入延長工時據以計算加班費。又不論被告向健保局或勞保局接洽投保之過程如何，被告事實上未依法為原告投保足額勞工保險，被告若認其此部分

之損失，係因可歸責於健保局或勞保局之事由所造成，自應
由被告轉向健保局或勞保局求償，要與原告無涉。

三、被告則以：下列情詞，以資抗辯。

（一）依被告公告之員工薪資管理辦法第4.3.3.（6）規定「所有加班都須事先提出申請，並經部門主管核准。未經核准不計加班。」，此規定為原告所明知，故原告105年9月起至106年11月間若有加班需求，均會填寫「加班申請單」，原告申請加班時間如附表六所示，是原告若有依規定填具「加班申請單」向被告申請加班，被告依流程核准後，均有給付原告加班費，則被告並未短付加班費予原告，原告自不得重複請求。又被告舉辦之在職進修課程，實際上並未強制員工參加，該進修課程多係由員工同仁間做經驗分享、專長交流，因此上課簽名單雖記載「參加人員一律不准缺席」，然此僅係被告希望員工能重視在職進修的重要，期望員工可以積極參加課程，未因員工缺課而有任何處罰，且被告公告之「員工薪資管理辦法」亦無相關罰則記載，另對於到場上課的員工，被告亦補助每人每小時70元，故105年10月18日、10月25日「上課簽名單」均有手寫記載「※11/14提供會計黃經理計學員夜間上課補助費」。況進修課程上課時間亦係由主講員工自行指定，並非被告強制安排於夜間（講師費補助，上班時間每小時300元；非上班時間每小時350元），且觀之原告於絕大多數課程之上課簽名單，均不附理由逕行記載「不克參加」，缺席率相當高，僅少數原告有興趣之課程始會到場參加，則原告確實知悉被告並無強制員工到場聽課，被告亦未因員工未參加課程而有扣薪或其他懲罰，甚至提供講師費、上課補助費獎勵參加之員工，原告更明知此事而經常缺席，是進修課程並不等於被告強制員工加班，自不須給付原告延長工時工資。至原告其餘未申請加班仍滯留公司內之時間，如105年7月12日僅延後5分鐘下班、10月25日亦僅延後1分鐘下班等，顯非因工作上之需要卻仍滯留於被告

01 公司內，倘原告認伊確實係處理公務，應自行舉證以實其
02 說，故原告未申請加班之時間，當不得依勞基法第24條向
03 被告請求加班費。

04 (二) 原告加班時間並無經常性，因此原告加班工資部分，自不
05 應列入工資之範疇計算，而應計入原告工資計算基礎者，
06 應僅有其本薪、全勤獎金、職務津貼、伙食費。原告106
07 年6、7月本薪為36,550元；106年8月以後則為36,900元，
08 其全勤獎金為1,500元，職務津貼為3,500元，伙食費為1,
09 800元，故原告106年6、7月工資為43,350元，106年8至11
10 月為43,700元，總計為261,500元。縱認加班工資亦屬勞
11 基法第2條第3款之範疇，然原告離職前6個月（106年6月2
12 2日起算），被告實付之加班費應為106年7月361元、8月1
13 ,730元、9月1,970元、10月2,059元、11月4,905元，共計
14 11,025元（計算式： $361+1,730+1,970+2,059+4,905$
15 $=11,025$ ），故縱將加班費計入勞動基準法第2條第3款經
16 常性給與之工資，則原告離職前6個月，即106年6月22日
17 至同年12月22日，原告應得之工資總額亦應為272,525元
18 ，是原告106年12月22日因資遣離職，依曆計算6個月即為
19 106年6月至11月，此6個月之工資總額為261,500元，直接
20 除以6，即為原告資遣當日前6個月內之「平均工資」43,5
21 83元（計算式： $261,500 \div 6 = 43,583$ ），倘認為加班工資
22 應計入工資，則原告資遣當日前6個月內之「平均工資」
23 應為45,421元（計算式： $272,525 \div 6 = 45,421$ ）。依此，
24 原告105年7月4日到職，於106年12月22日離職，工作年資
25 應為1年5個月又18天，換算為勞工退休金條例第12條第1
26 項計算基數應為0.73，是原告所應得之資遣費為31,816元
27 （計算式： $43,583 \times 0.73 = 31,816$ ），被告並未短付原告
28 任何資遣費。縱認加班費應計入工資，則原告所應得之資
29 遣費仍為33,157元（計算式： $45,421 \times 0.73 = 33,157$ ），
30 則被告未付之資遣費差額應為1,341元（計算式： $33,157$
31 $- 31,816 = 1,341$ ）。

01 (三) 原告105年7月4日到職時，被告會計主管黃美英係依人事
02 部門提供之錄用核薪表所載薪資37,800元為原告投保，故
03 原告最初投保薪資為38,200元。嗣研發部門主管於同年11
04 月間陳請為其調薪至43,350元，經被告總經理於同年11月
05 10日核准調薪，被告會計主管黃美英再於同月25日將原告
06 薪調之三合一表單以掛號郵寄至中區健保局。惟待106年1
07 1月間被告擬資遣原告時，被告會計主管黃美英始發現原
08 告投保資料有誤，經向健保局詢問，方知健保局電腦系統
09 竟未輸入上開薪調資料，被告遂又傳真說明書至健保局請
10 健保局進行回溯調整，健保局亦依被告說明回溯至105年1
11 2月向被告補徵保費，可見原告之勞保投保薪資並未因其
12 調薪而調整，係起因於健保局漏未於其系統中鍵入資料之
13 疏失所致，並非被告出於故意或過失等可歸責事由致原告
14 受有損害，原告自無由依就業保險法第38條第2項請求被
15 告給付41,040元。

16 (四) 被告為製造業，除員工之勞工保險普通事故保險費外，被
17 告亦應就就業保險之保險費一併扣繳，據此，原告105年
18 間實際繳納之勞保費應係第16級每月764元，並非原告主
19 張之688元，因此105年7月至11月被告並未溢收，而105年
20 12月本應以第19級扣繳878元，惟因健保局疏失，僅扣繳7
21 64元，此部分被告溢收114元；106年1月至11月被告係按
22 第17級扣繳922元，惟實際上勞保局僅徵第14級802元，每
23 月差額為120元，因此106年1月至11月被告僅溢收1,320元
24 ；106年12月原告僅任職至12月22日，應按投保日數22日
25 核算其勞保費，該月被告按第17級代扣676元，並非922元
26 ，而勞保局實際僅徵588元，是以該月被告溢收88元，故
27 被告溢收之勞保費應為1,522元（計算式：114元＋1,320
28 元＋88元＝1522元）。而被告發覺原告健保投保資料有誤
29 ，經與健保局說明後，健保局已向被告補徵原告105年12
30 月至106年11月應提繳之健保費差額972元，此部分被告並
31 無溢收；106年12月因已資遣原告，且健保費是按月扣繳

，因此被告並未代扣繳原告該月份之健保費。

(五) 並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：(此部分經兩造同意引為事實認定之判斷依據，無庸另行調查舉證)

(一) 原告自105年7月4日起受僱於被告，被告於106年12月1日預告自106年12月23日起，依勞動基準法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約，原告於106年12月22日離職。

(二) 原告之資遣費計算基數應為0.73，被告實際已給付原告之資遣費數額為31,816元。

(三) 原告平日之正常上班時間為上午8時許至下午5時許，共計8小時；依被告之「員工薪資管理辦法」規定「所有加班都須事先提出申請，並經部門主管核准。未經核准不計加班。」。

(四) 被告之上課簽名單上載明「參加人員：一律不准缺席」。

(五) 兩造間勞動契約終止後，原告已向勞動部勞工保險局領得每月22,920元之失業給付，共計9個月；上開失業給付係以原告離職退保當月起前6個月之平均月投保薪資38,200元，為計算標準。

五、本院得心證之理由

(一) 首就原告得否請求被告給付加班費部分，詳述如下：

(1) 按勞動基準法之立法目的，乃在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同意』後，得將工作時間延長之」，暨對照勞動基準法全文並未規範勞工得單方面加班等情，已可知我國之勞動基準法制並不鼓勵勞工加班，蓋鼓勵加班將

加劇增加勞工之工作時間、影響勞工身體健康及國民生產力，更與該法藉由建立最低勞動條件以促使雇主照顧、保護勞工之目的相衝突，是以為避免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得之勞工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，是以尚不得據以推認勞工有任意加班並事後要求加班費之權利。況勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，仍應符合誠信原則，此觀諸民法第148條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主依法亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義務，而是增加人事成本，是以勞工之加班並非全然是雇主得利，是以如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意加班並行使加班費請求之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，已有違契約履行之誠信原則，則依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞工並未享有可在主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工享有得以拒絕之「同意權」（雇主亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），勞工並於此前提下，始享有請求加班費之權利。亦即，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理。

（2）次按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。再按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場

01 競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人
02 之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共
03 通適用之規範，俾受雇人一體遵循，此規範即工作規則。
04 勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束
05 勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
06 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律
07 強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。
08 經查，依被告所提其員工薪資管理辦法第4.3.3.(6)規
09 定「所有加班都須事先提出申請，並經部門主管核准。未
10 經核准不計加班。」等語，有被告公司之員工薪資管理辦
11 法及加班申請單在卷可稽（見本院卷第139頁及第143至15
12 9頁），則被告就員工加班事宜既訂有如上之管理辦法可
13 資遵循甚明；復參以原告乃自105年7月4日起即受僱於被
14 告，至106年12月22日離職時止，已任職1年多，對上開加
15 班程序自無諉為不知之理；且原告任職期間均有陸續填具
16 加班申請單一節，更有被告所提加班申請單可佐，承上，
17 堪認原告確已知悉被告公司上開加班制度，允無疑義。再
18 者，衡以被告設此規定，係為有效經營企業、控制成本支
19 出及管考員工有無實際在職加班之人事管理所必要，其制
20 定此工作規則，並未違反法律之強制規定，被告之員工薪
21 資管理辦法自己成為僱傭契約內容之一部，依上開說明，
22 包含原告之所有員工自應受此拘束。從而，兩造間既已約
23 定上開加班之申請程序，則原告若有加班需求，自應依該
24 約定方式辦理，即應事先申請加班，並經主管核准後，始
25 得計算加班時數，請求加班費至明。又查，原告並未能提
26 出其他加班申請單，以資證明伊於所指附表一所示時日確
27 有加班需求，並曾獲主管同意等情為真，復被告所提如附
28 表七所示原告有提出加班申請之時數（另總額部分，本院
29 逕予計算如附表七），既為原告所不爭，且被告業已給付
30 原告有申請加班費部分之工資等情，亦有被告所提原告薪
31 資單中載明相關加班費給付在卷可參，又該等薪資單未為

原告爭執，則堪認被告抗辯原告未依公司規定提出加班申請，不能認有加班必要，自不得請求加班費，另原告有提出加班申請部分，其業已按月計入薪資單中給付完畢等語，自非無據。

(3) 另以，原告主張伊於任職期間之上下班時間如附表一所示云云；已為被告所否認。而審之一般公司設置考勤紀錄，係依勞基法規定為了解勞工每日出勤情形所置備，刷卡紀錄所登載之上下班時間本不得短於正常工作時間，否則即屬遲到或早退，而勞工提早、延遲下班之原因，或係基於雇主之要求，或係勞工單方自行決定，實無法單憑該等刷卡紀錄所登時間逕為判定均與執行職務有關而據以為原告每日工作時間之計算依據；況且，原告既未曾申請加班，且未經主管核准加班內容，難認原告停留於工作場所之時間均係與工作有關，準此，原告就伊未提出加班申請，並獲主管同意部分，復無法證明伊確有於延長工時期間為工作之必要，揆諸前揭說明，當難僅憑原告於事後、片面主張伊有加班之需求，即遽認被告有給付該等其餘相對應加班費之義務。

(4) 又原告復主張如附表一所示上課時間亦為加班，應給付加班費云云，亦為被告所否認。而查，觀諸原告所提上課簽名單（見本院卷第42至58頁、第185至196頁）雖載有「參加人員：一律不准缺席」；惟則，審之原告於106年10月18、19、24、26、31日、11月2、7、14、16、20、22、29、30、12月6日等確均記載「不克參加」等情，而該等上課日確亦常有多人未為參加無訛，此為兩造所不爭，自足認被告所指其無強制員工參加上課之情事等語，洵屬可採。另以，被告提出上課補助費之鼓勵措施係希望所屬員工能參加公司在職進修課程，亦為兩造所不爭，足認原告應係考量自身情況後，始允諾被告參加夜間在職進修課程，且係自願參加，並非受雇主要求強迫，則原告自行於上班以外時間選擇上課進修，與雇主無涉，故原告請求被告給

01 付伊夜間上課時間之工資，洵屬無稽。

02 (5) 基上，原告請求被告依勞基法第24條規定計付伊加班費35
03 ,824元，自屬無據，不應准許。

04 (二) 就原告請求被告補足資遣費之差額部分，敘述如下：

05 (1) 依卷附原告105年7月至106年11月薪資單（見本院卷第59
06 至75頁），可知被告核發之薪資中列有各項明目包括本薪
07 、職務加給、伙食津貼、全勤獎金、免稅加班等項，且原
08 告於106年6至11月，每月均有領取加班費，足認加班費屬
09 於經常性給付，且加班費係原告依伊超時工作情形按月領
10 取，乃伊因工作而獲得之報酬，自屬勞動基準法第2條第3
11 款所稱之「工資」。承上，原告上開加班費既屬於雇主延
12 長工作時而給付勞工之對價，顯屬勞工即原告因工作獲得
13 之報酬，自為勞基法第2條第3款所謂之工資，自應列入資
14 遣時計算之平均工資範圍內，是被告抗辯加班費不應列入
15 計算平均工資內云云，應屬無據。

16 (2) 又按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資
17 總額除以該期間之「總日數」所得之金額，勞基法第2條
18 第4款前段定有明文。又若逕以事由發生之當日前6個月內
19 所得工資總額，除以月數，計算其每月平均工資數額，進
20 而以之計算勞基法所定各項給付之金額，自不合該規定，
21 而有違誤（最高法院104年度臺上字第781號、100年度臺
22 上字第766號、95年度臺上字第1913號判決意旨參照）。
23 再按上開關於平均工資之規定，係指常態之工作情況而言
24 ，而查，系爭僱傭契約於106年12月22日終止，106年12月
25 之工作未滿1個月，並非常態之工作情況，是原告6個月平
26 均工資之計算，自應以106年12月之前6個月即106年6月至
27 106年11月之工資總數除以該期間之總日數所得為準，較
28 為公平合理（最高法院101年度臺上字第99號裁定、101年
29 度臺簡上字第1號判決意旨參照）。而原告之工資應包括
30 本薪、職務加給、伙食津貼、全勤獎金、加班費（計算式
31 如附表七所示）等5項，依此方式計算，則原告106年6至1

01 1月領取之工資分別為：43,591元、43,711元、45,430元
02 、45,674元、45,765元、48,618元，共計272,789元，而
03 就此被告既無法提出反證，亦未爭執前揭薪資數額不實，
04 自堪信為真。故而，原告之平均工資應為44,730元（計算
05 式：272,789÷183=1,491，元以下4捨5入，1,491×30=
06 44,730）。

07 （3）再按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動
08 契約者，其預告期間，如勞工繼續工作3年以上者，應於3
09 0日前預告之。雇主未依前開規定期間預告而終止契約者
10 ，應給付預告期間之工資。又雇主依前開規定終止勞動契
11 約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之
12 事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之
13 資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者
14 ，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞動基準法第
15 16條第1項、第3項、第17條分別定有明文。另按勞工適用
16 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
17 動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
18 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
19 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
20 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
21 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休
22 金條例第12條第1項亦有明文。查被告既係因原告於所擔
23 任工作有不能勝任之情況，而於106年12月22日終止勞動
24 契約，則依上開規定，自應給付原告資遣費。又原告之平
25 均工資應為44,730元，已如前述；而原告主張伊資遣費計
26 算基數應為0.73，又被告已實際給付原告資遣費數額31,8
27 16元，均未為被告所爭執，則原告請求被告資遣費837元
28 【計算式：（44,730×0.73）－31,816=837】，即屬有
29 據；其餘逾此範圍之請求，自屬無據。

30 （三）就原告請求被告給付失業給付差額部分，說明如下：

31 （1）查被告抗辯其會計主管黃美英於105年11月25日有將原告

01 之薪調資料以掛號郵寄至中區健保局，惟健保局電腦系統
02 因疏失未輸入原告薪調資料，故非被告出於故意或過失等
03 可歸責事由，致原告受有失業給付差額之損失等語。然按
04 被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應
05 於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在
06 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人
07 ；其調整均自通知之次月1日生效，勞工保險條例第14條
08 第2項定有明文。經查，原告自105年11月起有為薪資調整
09 ，乃為兩造所不爭，是依上開規定，被告公司應於次月底
10 即105年12月底前通知勞保局，其生效日應為通知勞保局
11 之次月1日即106年1月1日生效；惟則，被告公司既未舉證
12 證明其確有依法將原告薪資調整後之月投保薪資於上開期
13 日通知勞保局等情，則被告辯稱非其故意或過失所致云云
14 ，自無可採。從而，原告之月薪自105年12月份起調整為4
15 3,350元，惟被告僅以月薪38,200元為原告投保勞工保險
16 ，確有以多報少之情事已明。

17 (2) 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
18 月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。
19 但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主
20 管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月；被保險
21 人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津
22 貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理
23 本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加
24 給給付或津貼，最多計至百分之20；投保單位違反本法規
25 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
26 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其
27 溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者
28 ，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因
29 此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第16條第
30 1項、第19條之1、第38條第3項分別定有明文。

31 (3) 經查，原告自被告公司離職前6個月之平均月薪資為44,73

0元，已如前述，是伊平均月投保薪資應為45,800元（投保金額等級20級），又原告係00年0月0日出生，離職時，已年滿45歲，經勞保局核定依原告平均月投保薪資百分之60、給付9個月之失業給付；惟勞保局因被告公司之高薪低報行為，致認定原告前6個月平均投保薪資僅有38,200元，致僅連續9個月按月給付原告22,920元，此有勞工保險局107年1月24日、3月5日、3月28日、4月30日、5月28日、6月26日、7月27日、8月27日、9月27日函（見本院卷第83至91頁）在卷可稽，足證原告確有未能足額領取9個月之失業給付，致受有差額損害之情無疑，是認被告須賠償二者間之差額計41,040元【計算式： $\langle (45,800\text{元} \times 60\%) - (38,200\text{元} \times 60\%) \times 9\text{個月} \rangle = 41,040\text{元}$ 】，則原告請求被告賠償失業給付差額41,040元，即屬有據，應予准許。

（四）原告主張被告應返還溢收之勞保費及代扣繳之健保費，是否有據？

（1）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又年滿15歲以上，60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，勞工保險條例第6條第1項第2款亦有明文。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；勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：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，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納，同條例第15條第1項第1款及第16條第1項第1款規定

參照。又勞工保險條例第15條之規定，係規範被保險人、投保單位及政府間關於保險費之分擔，鑑於勞工保險深具社會保險之性質，非單純之商業保險所可比擬；對於保險費用分擔比例之規定，亦有負有達成保障勞工生活立法目的之功能，從而前開規定，應屬民法第71條所謂之強制規定，勞雇雙方不得以特約加以排除，果有此約定，亦為無效。次按被保險人區分為下列六類：一、第1類：（三）前2目被保險人以外有一定雇主之受僱者；各類被保險人之投保單位如下：一、第1類及第2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1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；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；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3目、第15條第1項第1款前段、第27條第1項第1款第2目、第84條第1項、第3項亦有明文。

- （2）查被告為原告代扣之105年8月至106年12月勞保費如附表四代扣金額欄所示；被告為原告代扣之105年12月至106年12月健保費如附表五代扣金額欄所示，有原告所提105年8月份至106年11月份之薪資單為證（見本院卷第60至75頁），而被告自原告任職時即105年7月4日起即以月薪38,200元為原告投保乙節，均已認定如前，則依行政院勞工保險局公布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（見本院卷第126、127頁），原告於105年8月至12月應自行負擔之勞工保險費

為764元、106年1月至11月每月為802元，共計12,642元【計算式： $(764 \times 5) + (802 \times 11) = 12,642$ 】，是原告當僅於此金額範圍內須自行負擔費用。然而，原告自105年8月至11月止，每月遭被告扣款勞保費764元、105年12月遭扣款勞保費878元、自106年1月至11月每月遭被告扣款勞保費922元，共計為14,076元【計算式： $(764 \times 4) + 878 + (922 \times 11) = 14,076$ 】，為兩造所不爭，伊上開說明，當認投保單位即被告顯有逾扣之情甚明。從而，被告既於原告上開任職期間逾扣原告應得之工資，作為被告原應比例負擔之勞保費用，即屬無法律上原因而受有利益，致原告受有減少薪資所得之損害，原告自得請求被告返還溢扣之勞保費用共1,434元（計算式為 $14,076 \text{元} - 12,642 \text{元} = 1,434 \text{元}$ ），為有理由；至原告逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

- (3) 另查，被告自原告任職時即105年7月4日起即以月薪38,200元為原告投保，又原告之月薪經被告於105年12月份起調整為43,350元等情，亦如前述；然被告自原告任職時即105年7月4日起係即以月薪38,200元為原告投保，依全民健康保險保險費負擔金額表（三），原告每月應負擔之健保費為537元，則自原告於105年12月至106年11月應自行負擔之健保費共計為6,444元（計算式： $537 \times 12 = 6,444$ ），而被告為原告代扣之105年12月至106年11月健保費如附表五代扣金額欄所示，每月代扣618元，共計7,416元（計算式： $618 \times 12 = 7,416$ ），如前所述，則被告顯有逾扣937元（計算式： $7,416 - 6,444 = 937$ ）無疑；惟則，依被告所提保險對象承保及減免身份異動清冊所示（見本院卷第173頁），經中央健康保險署自105年12月份起向被告追溯沖抵補收保費總計972元後，自無溢扣情形發生。至原告另主張被告就106年12月份有溢收勞保費及代扣繳健保費之情事，然未舉出任何證據及單據以實其說，是此部分之請求即乏依據，無從准許。

(五) 承上各情，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付43,311元（計算式：資遣費差額837元＋失業給付差額41,040元＋溢扣勞保費1,434元＝43,311元），應有理由，當為准許。末按給付無確定期限者，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者，與催告有同一之效力；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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。從而，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付43,311元，並加計給付自起訴狀繕本送達之翌日起即108年1月4日起（見本院卷第105頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，與前揭規定，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約等法律關係，請求被告給付43,311元，及自108年1月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍所為之主張，尚嫌無據，當為駁回。

七、本件依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權就原告勝訴部分宣告假執行。

八、依民事訴訟法第436條之19第1項、第79條規定，確認本件訴訟費用額為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費1,000元），並命其中515元由被告負擔，餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 6 月 28 日
臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
法 官 許惠瑜

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於

01 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
02 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 108 年 6 月 28 日

04 書記官 魏愛玲