臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度勞小字第29號

原　　告　朱自煥
被　　告　亞東保全股份有限公司
法定代理人　許啟正
訴訟代理人　鄧三才

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國109年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟貳佰柒拾捌元，及自民國一百零九年一月十八日起至清償日止，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由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹萬玖仟貳佰柒拾捌元為原告預供擔保，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項第3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）4萬2210元，及自起訴日起至清償日止，按年息6%計算之利息（本院卷第13頁）。嗣於民國109年1月8日以追加狀變更請求金額為5萬2110元（本院卷第69頁），並於109年2月13日言詞辯論期日當庭變更利息起算日為自追加狀繕本送達翌日起算（本院卷第119頁）。核原告所為屬擴張及減縮應受判決事項聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於104年10月9日至107年2月5日間任職於被告，任職期間被告未核實申報原告之勞工保險（下稱勞保）投保薪資，原告106年9月至107年1月之薪資加計假日加班費

後，被告於106年9月至107年1月間應分別以1萬5840元、1萬3500元、1萬5640元、1萬5840元、1萬7680元為原告投保；另原告107年2月工作日數雖不足月，被告仍應以完整之月投保薪資為原告投保為是。依被告排定之執勤班表計算，原告於107年2月之月投保薪資應為4 萬5800元，惟被告於原告任職期間均僅以1 萬1100元為原告投保，致原告得向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）請領之9 個月失業給付，每月均短少5790元，共受有9個月失業給付差額之損害5萬2110元，爰依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3 項規定請求被告如數給付。另被告辯稱原告與受派駐擔任警衛處之校方人員不合、經其等要求撤換等情，均非事實，被告已涉妨害名譽等語。並聲明：被告應給付原告5 萬2110元，及自追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率%計算之利息。

二、被告則以：原告經被告派駐至臺北市玉成國小擔任警衛，於107年1月間因與該校人員不合，經該校要求撤換，被告便提供他項職缺供原告選擇。然原告自107 年2月1日起即未到職，被告遂於107 年2月5日終止兩造間之勞動契約。嗣原告向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造以被告給付原告資遣費等費用共3萬4358元之調解方案成立調解。原告106年8月至107年1月間之平均薪資為1萬3893元，應適用之勞保月投保薪資為1萬5290元，得請領之失業給付應為8萬2566元。然被告每月均僅以1 萬1100元為原告投保，致原告請領之失業給付僅5 萬9940元，是原告應受有之失業給付差額損害至多為2 萬2626元，加計被告2月1日至2月5日應為原告提繳之勞退金153元，原告僅得請求被告給付2萬2779元，原告將兩造成立調解之金額計入107年2月工資，並請求被告5 萬2110元，顯無理由等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自104年10月9 日起至107年2月5日止任職於被告擔任保全人員，兩造於107年2月26日經勞資爭議調解，同意依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，並就該次調解爭議事項即107年1月份工資差額、應休未休特

別休假工資、預告期間工資及資遣費等以3萬4358元成立調解。又原告任職期間被告均以月投保薪資1萬1100元為原告投保勞保，並於107年2月5日退保；原告於107年3月15日向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）申請失業給付，經勞保局以月投保薪資1萬1100元計算按月應給付之失業給付為6600元等情，為兩造所不爭執，且有勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、勞保局107年3月26日保普核字第10707107423 4號函（本院卷第101至102頁、第97頁、第17頁）等件為證，自堪信為真實。

四、本院之判斷：

原告主張被告於106年9月至107年2月未按其實際薪資投保勞保，致其因離職退保前6個月之平均月投保薪資有高薪低報之情，而受有9個月失業給付差額之損失共5萬2110元，然為被告所否認，並以前揭情辭置辯。是本件之爭點闕為：㈠原告106年9月至107年2月之月薪資總額及月投保薪資各為何？㈡原告請求被告給付失業給付差額5萬2110元，有無理由？本院審酌如下：

㈠原告106年9月至107年2月之月薪資總額及月投保薪資各為何？

1.按部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之；事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：1.在正常的工作時間內，每日工作有固定的開始及終止之時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，僱用部分時間工作勞工應行注意事項（下稱僱用部分工時勞工應行注意事項）第3條、第4條第1款及勞基法第30條第1項分別定有明文。經查，依原告106年9月至107年1

月之值勤簽到表所載（本院卷第75至83頁），原告每日工作時數為4小時，較諸一般勞工正常工作時間8小時短少4小時，且原告係以時計薪，106年之時薪為133元、107年1月起之時薪為140元，亦為其於107年2月26日勞資爭議調解會議所自承（本院卷第101頁），是原告屬時薪制之部分工時勞工，洵堪認定，先予敘明。

2.次按，勞保條例第13條所稱月投保薪資，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；被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月1日生效，勞保條例第14條第1項前段及第2項亦有明文；再按，勞保條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算，勞保條例施行細則第27條亦有明文。經查：

⑴原告為時薪制之部分工時勞工，已如前述，是原告每月薪資隨其工作時數而未有固定金額，屬上開規定所示每月收入不固定者，其月薪資總額應以最近3個月收入之平均為準，且僱主至少應於每年2月底及8月底前依該月薪資總額調整原告之月投保薪資，並自調整後之次月1日起生效。兩造雖未提出106年8月前之薪資憑單或值勤排班表，然以原告106年9月至107年1月值勤簽到表之記載（本院卷第75至83頁）及行政院人事行政總處106年行事曆（本院卷第131頁）相互比對，可知原告固定於每周六休假，倘遇周六為補班日則仍須出勤，另遇國定假日亦無須出勤，此觀原告106年9月至106年12月值勤簽到表所載總時數、原告於106年9月30日仍須出勤、及原告於106年10月之中秋節及國慶連假均未出勤等情即明（本院卷第75至83頁）。是基此推算原告106年7月之工作時數應為104小時、薪資為1萬3832元【計算式：104

小時x 133元＝13,832元】；106年6月之工作時數應為108小時、薪資為1 萬4364元【計算式：108小時x 133元＝14,364元】；106年5 月之工作時數應為96小時、薪資為1萬2768元【計算式：96小時x 133元＝12,768元】。又依原告106 年9月至107年1月之值勤簽到表之記載所載（本院卷第75至83頁），原告上開期間各該月份之工作總時數依序為104 小時、92小時、104小時、104小時及109 小時，薪資分別為106年9月、11月及12月薪資各1 萬3832元【計算式：104小時x 133元＝13,832元】、106年10月之薪資為1萬2236元【計算式：92小時x 133元＝12,236元】、107年1月之薪資為15260元【計算式：109小時x 140元＝15,260元】，與被告提出之106年9月至107 年1月薪資憑單中「本薪」欄位記載之金額相同（本院卷第111 頁），足徵被告所提薪資憑單所載各該月份之薪資應屬確實，是原告106年8月之薪資亦如薪資憑單所載為1 萬4364元，亦堪認定。是原告106年5月至107年1月之薪資分別如附表「實領薪資」欄所示，106年9月至107年2月依勞退條例施行細則第27條計算之月薪資總額則分別如附表「月薪資總額欄」所示，應堪認定。

⑵原告雖主張其月薪加計假日加班費後，應如其書狀所載更正後之附表所示（本院卷第71頁）云云，然並未釋明其計算之依據。況「按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日及休息日照給之工資」，僱用部分工時勞工應行注意事項第6條第3項第1 款亦有明文，是原告既為按時計酬之部分工時勞工，自不得另行請求給付例假日及休息日之工資，原告主張其薪資應加計假日加班費後計算，自屬無據。原告另主張其107年2月薪資應以調職後之班表計算，然原告自107 年2月5日即已離職退保，被告並辯稱其係因原告自107年2月1日起曠職3日始予解僱，原告復未能舉證其已於107年2月按被告所排班表出勤而得領取該月份薪資，自無由依該班表計算其107年2月份薪資，遑論原告屬每月收入不固定者，其適用月投保薪資

之月薪資總額，係以最近3 個月之平均收入而定，非僅以其當月薪資計算，是原告空言應以被告預先排定之班表計算該年2月之月薪資總額及月投保薪資，亦屬無據。

3.再按，職業訓練機構受訓者之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分1 萬3500元（1萬3500元以下者）、1萬5840元（1萬3501元至1萬5840元）、1 萬6500元（1萬5841元至1萬6500元）、1萬7280元（1萬6501元至1萬7280元）、1萬7880元（1萬7281元至1萬7880元）、1 萬9047元（1萬7881元至1萬9047元）及2 萬0008元（1萬9048元至2萬0008元）七級，其薪資總額超過2 萬0008元而未達基本工資者，應依本表第一級申報；部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分1 萬1100元(1萬1100元以下者)及1萬2540元(1萬1101元至12,540元)二級，其薪資總額超過1萬2540元者，應依前項規定覈實申報，106年1月1 日及107年1月1 日施行之勞工保險投保薪資分級表（下稱投保薪資分級表）備註欄第1點及第2點定有明文（本院卷第133至135頁）。原告為部分工時勞工，其106年9月至107年2月之月薪資總額經本院計算如附表「月薪資總額」欄所示，其應適用之月投保薪資，依上開投保薪資分級表備註欄之規定，亦分別如附表「月投保薪資」欄所示，亦堪認定。

4.綜上，原告屬以時計薪之部分工時勞工，其106年9 月至107年2 月之月薪資總額及月投保薪資分別如附表所示，應堪信實。

㈡原告請求被告給付失業給付差額5 萬2110元，有無理由？

1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資60% 按月發給，最長發給6 個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲者，最長發給9 個月，就業保險法第16條第1 項定有明文投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4 倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強

制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1 項、第38條第3項，分別定有明文。次按，投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第3項亦有明文。

2.綜上，原告離職退保當月起前6 個月即106年9月至107年2月之月投保薪資分別如附表所示、平均月投保薪資為1萬4670元【計算式：（15,840＋15,840＋15,840＋13,500＋13,500＋13,500）÷ 6 ＝14,670】，又原告離職退保時已逾45歲，得請領9個月之失業給付，是原告原應得請領9個月之失業給付共7 萬9218元【計算式：14,670× 60%× 9＝79,218】，然被告於上開期間每月僅以月投保薪資1 萬1100元為原告投保勞保，致原告每月獲核給之失業給付僅6660元（本院卷第17頁），因此原告所獲之失業給付僅為5 萬9940元【計算式：6,660× 9＝59,940】。是依上開規定，被告尚應賠償原告因此所受之失業給付差額損失1萬9278元。

3.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，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；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229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。經查，被告應給付原告1萬9278元，業如前述，又本件屬無確定期限之債，兩造亦未約定遲延利息之利率，是原告依前揭規定請求被告給付上開金額自追加狀繕本送達翌日即109年1月18日（本院卷第85頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許，逾上開利率之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，被告於106年9月至107年2月間，僅以月投保薪資1萬1100元為原告投保勞保，致原告受有得請領之9個月失業給付短少1萬9278元之損失，原告自得依勞保條例第72條第3項請求被告給付。從而，原告請求被告給付失業給付差額1萬9278元，及自109年1月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。至於原告逾此准許之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本件係小額程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第三項後段所示。

七、本件事證已臻明確，兩造關於原告於玉成國小值勤期間是否遭該校人員要求撤換、被告自承其應補提撥之107年2月勞工退休金金額，及其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

八、適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436 條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2 項所示。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　洪純莉

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，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　109　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　范國豪

訴訟費用計算書

項　　目	金　額（新臺幣）	備　註

第一審裁判費　　1,000元
合　　計　　1,000元
附表：

月份（民國）	實領薪資（新臺幣）	月薪資總額（新臺幣）	月投保薪資（新臺幣）	備註
106年5月	1萬2768元	不予計算	不予計算	106年5月至8月之月薪資總額及月投保薪資與本件失業給付請求無涉，未予計算。
106年6月	1萬4364元	不予計算	不予計算	
106年7月	1萬3832元	不予計算	不予計算	
106年8月	1萬4364元	不予計算	不予計算	
106年9月	1萬3832元	1萬3655元	1萬5840元	以106年5、6、7月平均薪資為月薪資總額，於8月申報、0月生效，效力維持3個月。
106年10月	1萬2236元	1萬3655元	1萬5840元	
106年11月	1萬3832元	1萬3655元	1萬5840元	
106年12月	1萬3832元	1萬3477元	1萬3500元	以106年8、9、10月平均薪資為月薪資總額，於11月申報、00月生效，效力維持3個月。
106年1月	1萬5260元	1萬3477元	1萬3500元	
106年2月	無	無	1萬3500元	