

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第12號

原告 李家鉸
訴訟代理人 王舜信律師(法扶律師)
被告 明捷社會企業有限公司

法定代理人 謝昶興
訴訟代理人 陳佳煒律師
複代理人 古宴如律師
沈煒傑律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾陸萬玖仟零陸元，及自民國一一二年二月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應補提繳新臺幣陸萬肆仟貳佰肆拾捌元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二得假執行。但被告如分別以新臺幣伍拾陸萬玖仟零陸元、新臺幣陸萬肆仟貳佰肆拾捌元，為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國107年2月21日起至110年12月31日止受雇於被告公司擔任業務人員，上下班要打卡，上班時間為每週一至週五之上午8點30分到下午5點30分，且要參加被告公司每天之早、夕會、每月一次之月會(週六舉辦，早上9點到12點)，為被告公司招攬車禍調解、工安意外、勞資糾紛、強制汽車責任險、商業險、意外險、學生平安險及農、勞、公保之業務，期間工資低於法定平均工資，且未為員工投保勞健保、

01 未給付特別休假、提撥員工退休金等。而兩造間係屬僱傭關
02 係，理由如下：

- 03 1、人格性從屬性：原告須遵守被告公司之規定，此有被告所訂
04 之工作守則為證，而此工作守則之對象涵蓋業務人員，足見
05 被告對原告仍有一定程度之監督管理，業務人員在被告之企
06 業組織內，仍有服從雇主權威之必要，否則可能受各式不利
07 益之懲處，故兩造間具有人格上從屬性。
- 08 2、親自履行：原告必須招攬到案件，始有可能獲得工作之獎
09 金，故不論他人提供如何之協助，形式上仍需由業務人員自
10 己幫被告承接案件，始合於兩造間之契約約定，故兩造間具
11 有「親自履行，不得使用代理人」之情形。
- 12 3、經濟上從屬性：原告既係被告公司名下之業務人員，當係以
13 被告公司名義招攬業務，合於非為自己之營業勞動，而是為
14 雇主之目的勞動之經濟上從屬性。
- 15 4、組織上從屬性：原告僅負責車禍調解、工安意外、勞資糾
16 紛、強制汽車責任險、商業險、意外險、學生平安險及農、
17 勞、公保等業務之招攬，業務招攬後續業務之執行，當需被
18 告公司內部其他行政、會計人員之配合，故原告須納入被告
19 公司生產之組織體系，與同僚分工合作完成招攬到之業務執
20 行，兩造間當具有一定程度之組織上從屬性。

21 (二)原告請求之項目如下：

22 1、未達基本工資之差額：

23 按勞資雙方所議定之工資不得低於基本工資，勞動基準法
24 (下稱勞基法)第21條第1項定有明文，則原告任職於被告公
25 司期間，107年之每月工資至少應有新臺幣(下同)22,000
26 元、108年之每月工資至少應有23,100元、109年之每月工資
27 至少應有23,800元、110年之每月工資至少應有24,000元。
28 從而，原告依勞基法第21條第1項規定請求被告給付工資差
29 額為559,844元(即如附表所示)。

30 2、勞保保險費差額損害：

31 原告因被告未幫其投保勞工保險，因而以高雄市勞動力援助

人員職業工會為投保單位投保勞工保險，依勞工保險條例第6條第1項第7款「無一定雇主而參加職業工會者」之身分投保勞工保險，且依同法第15條第2款規定，保險費由原告負擔60%、中央政府補助40%，而依原告提出之繳費收據顯示，原告任職被告公司期間，於108年到110年繳交之勞工保險為40,166元(計算式：13,047元+14,418元+12,701元=40,166元)；但被告如依法為原告投保勞工保險，依同條第1款規定，原告僅須負擔20%之保險費，亦即原告所需負擔之保險費僅為以「無一定雇主而參加職業工會者」身分投保之1/3(計算式：20%÷60%=1/3)，則原告上開繳交勞工保險保險費40,166元中之26,777元(計算式：40,166元x〔1-1/3〕=26,777元)係被告違反應為勞工投保勞工保險之保護勞工法律所致原告之損害，原告當可依民法第184條第2項前段規定請求被告公司賠償。

3、補提繳勞工退休金：

被告為原告之雇主而應為原告提繳勞工退休金，然被告並未替原告提繳勞工退休金，原告自得依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定請求被告補提繳勞工退休金。原告任職於被告之期間為自107年2月21日起至110年12月31日，原告主張以最低提繳比例6%計算，被告應提繳金額合計64,248元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶內(計算式：〔22,000元x6%x10月〕+〔23,100元x6%x12月〕+〔23,800元x6%x12月〕+〔24,000元x6%x12月〕=64,248元)。

(三)為此，爰依勞動契約法律關係、勞基法第21條第1項、民法第184條第2項前段、勞退條例第31條第1項等規定提起本訴等語。並聲明：1、被告應給付原告586,621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。
2、被告應提繳64,248元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

(一)現今台灣之企業選擇與業務人員締結承攬契約，約定「無底

薪，高獎金」之合作模式以開發業務範圍，所在多有，蓋對企業而言，業務人員要適用「無底薪，高獎金」或「有底薪，低獎金」之模式，涉及人事成本問題，僅能擇一實施。而被告公司選擇與業務人員締結承攬契約，適用「無底薪，高獎金」之合作模式，係因應被告所提供服務性質之需求及人事成本考量所做之選擇，因被告所提供之服務需要業務人員靈活、機動、主動積極與案主接洽始得以順利拓展業務，故不宜限制業務人員開發業務之方式及時間地點，更不適合要求業務人員於上班日必須待在辦公室而浪費寶貴時間，所重視者厥為業務人員得以充分利用時間發揮個人能力，而高獎金始能激勵業務人員主動積極行動，投入越多獲利越豐。也由於被告並未就承攬業務專員之工作時間加以限制，故承攬業務專員得以自由安排個人行程，賺取收入之同時亦能配合家庭生活步調，造就許多承攬業務專員得以平衡工作與家庭生活，而此亦為許多承攬業務專員選擇進入被告公司，以承攬業務模式擔任業務人員之原因，苟渠等尋求有底薪之穩定工作，便不會同意與被告簽訂承攬契約，是以，承攬業務專員係經個人評估後自願選擇以承攬之模式與被告合作。

(二)原告於000年0月間因身體中風難以覓得工作，央求被告公司經理謝寶誼同意其進入被告公司學習，謝寶誼亦盡力協助其發展個人事業，原告對於雙方間係採取承攬契約合作模式有充分了解，並簽署「業務代辦承攬契約書」及「業務承攬金計算方式」（即業務代辦承攬契約書之附約）等書面文件，其中關於承攬業務內容、報酬計算方式及解約方式等均有明確記載，且與被告實際給付予原告之報酬相符，是原告係依依約以分潤比例領取承攬報酬，並非按月領取薪資之受僱人員，然而原告卻於雙方終止合作關係後稱兩造為僱傭關係，指控被告違反保障勞工相關法令，被告對此深感不解且詫異。況兩造間實無從屬性之關係存在，茲分述如下：

- 1、人格上從屬性：原告並未簽署其所提之工作規則，該工作規則主要係適用於內勤行政及會計人員，故不應僅憑該工作規

則即認定兩造間存有勞雇關係。又上開工作規則內容，雖於第1條第4款、第3條第1款、第4條第1款分別立有「業務專員(理賠師)若承接案件，應於18:00前完成工作日誌填寫並交回公司」、「業務預領獎金，以不超過可領獎金60%並以整數為基準」、「凡公司正式承攬業務者，均需投保公會，凡正式投保公會後持繳費收據，公司將予以補助勞、健保1,000元，未加保者無此項補貼」等約款，然衡以承攬關係亦得於契約中約定合作方式。而上開約款其中後2款均為額外獎勵及補助，並未展現雇主權威性，另第1款「應於18:00前完成工作日誌填寫並交回公司」之條款，亦非強制條款，僅方便被告公司追蹤案件進度之用，承攬業務專員多有隔日陳報或以不同方式告知者。況且若任何請求承攬人回報工作進度之行為均可認定為係對該人員之控制，使契約搖身一變成為勞雇關係，則承攬契約豈有適用之餘地？是以，兩造間之關係並不具人格上之從屬性。

2、經濟上從屬性；原告乃承攬業務專員，其不但可兼職，亦可自行決定每月欲開發之案件數量，其獲取報酬之方式全賴其接案能力及接案成果，倘若原告整月未開發案件，亦屬其自身工作規劃，原告實係為自己營業勞動。況原告並非聽命於被告指揮命令於特定時間、地點提供勞務，而係自行決定開發業務之目標，其是否成功全繫於原告個人之努力，自行負擔業務風險，是以，兩造契約關係欠缺經濟上從屬性。

3、再者，被告叮囑原告打卡及如有開會未到或晚到情形，須於Line群組上告知被告，僅係便於內勤會計交通津貼，該交通津貼係依「業務代辦承攬契約書」第13條之1所載內容：「雙方基於承攬關係，故甲方(即被告，下同)並無強制力要求乙方(即原告，下同)必須參與第13條所列之課程或宣導，惟為了維持本公司對外之服務品質以及商譽信用之前提下，如乙方自願前往甲方辦事處所，參加前述之課程及宣導時，甲方應給付乙方往來之交通費用，每月上限金額最高新台幣兩千元。」，而被告為鼓勵業務參加，會按照當月工作日

數，以2,000元除以當月工作日數，換算為每日交通津貼，原告若不自主進行打卡，致會計人員無法核算交通津貼，原告將無法領取最高2,000元之金額。換言之，「打卡」僅是被告利用市售打卡機器計算交通津貼之方法，且交通津貼本質上為「獎勵措施」，既使無法領得最高2,000元之金額，亦難謂原告受有任何不利益，故打卡措施並無任何強制原告參與開會之功能。

(三)綜上，兩造間為業務承攬關係，並非勞雇關係，被告無須負擔給付原告基本工資、勞工退休金提撥及勞保投保等責任，況原告依民法第184條第2項請求自108年起迄110年止之勞保保險費差額損害，亦有部分已罹於2年之消滅時效等語，資為抗辯。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於107年2月21日起至110年12月31日從事被告公司之業務人員，兩造簽定「業務代辦承攬契約書」、「業務承攬金計算方式」（即業務代辦承攬契約書之附約），由原告為被告招攬社會保險、商業保險理賠等業務，被告並依據業務承攬金計算方式給付報酬予原告。

(二)原告每月所受領之報酬如附表「實領金額」欄位所示。

四、得心證之理由：

原告主張兩造間為僱傭關係，被告應依法給付原告達基本工資之薪資、為原告提撥勞工退休金及投保勞保等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件所應審究者，厥為：(一)兩造間係承攬關係或僱傭關係？(二)原告請求被告給付工資差額559,844元，有無理由？(三)原告請求被告給付勞保保險費差額之損害26,777元，有無理由？(四)原告請求被告提繳64,248元至原告之勞工退休金個人專戶勞退專戶，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間係承攬關係或僱傭關係？

1、按，稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內

為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文；次按，招攬業務之業務員與所屬公司所簽訂之契約關係，是否屬勞動契約關係，應依業務員與其所屬公司間之「從屬性」，作為是否成立勞動契約關係之判斷基準，此有大法官釋字第740號解釋文（以保險業務員為說明對象）可資參照。再勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(一)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(三)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台上字第347號、88年度台上字第1864號等裁判意旨參照）。又究屬僱傭關係或承攬關係，應以契約之實質關係為判斷，即以兩者間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。另外，基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號裁判意旨參照）。茲就兩造間有無從屬性判斷如下：

2、人格從屬性：

- (1) 原告主張其須遵守被告之規定，並提出工作守則為證，而被告則辯稱該工作守則主要係適用於內勤行政及會計人員遵守云云。然查，依該工作守則內容觀之，係就上班時間、請假、薪資、福利及應遵守之規定等為逐一明文規範，且將「業務」人員亦納入規範內，並無明文排除「業務」人員之適用（參本院卷第23頁至第24頁），是被告辯稱該工作守則主要係適用於內勤行政及會計人員遵守云云，要非可採。而原告既須遵守上開工作守則之上班時間、請假、薪資、福利及

01 應遵守之規定等規範，已足認被告對原告仍有一定之雇主權
02 威性。

- 03 (2) 復依證人郭崇順到庭證稱：伊於107年7月至109年12月30日
04 在被告公司任職，工作內容為拜訪機車行，開發車禍案件，
05 主管是林佳宏、韓儀及劉國煌，而伊上下班均須打卡，每天
06 的行程是早上8點半到10點參加早會，接著去外面開發客
07 戶，下午5點之前回到被告公司開夕會，寫完工作日誌(即成
08 功之路)、小組討論後再打卡下班，如果請假要在公司的大
09 群組裡面請假，董事長、經理及其他同事會看到，也有被要
10 求一週請假不要超過兩次，被告公司很注重請假出勤率，會
11 給組長壓力，組長就會給我們壓力問說為何要請假，如果沒
12 有請假就未參加早會的次數太多就會被私下叮嚀或是要求離
13 職，組長也會檢查組員每天的行程，就是看成功之路裡面記
14 載的行程，如果有已經簽約的客戶也會催促完成，也會叮嚀
15 詢問這個月怎麼沒有案件，並且陳報組員的問題給經理知
16 悉；而除了早會、夕會外，其他時間很少待在公司，因為在
17 公司就是閒置狀態，公司不希望伊一直待在公司，但不能沒
18 有參加早會就直接去外面開發客戶，一定要去早會再去開
19 發，除非陪診客戶的時間與早會重疊，才可以不用參加早
20 會，且除非有正當理由請假，不然下午5點也是要回公司參
21 加夕會，並且要在下午6點前完成工作日誌交回公司，就算
22 放棄交通費不打卡，公司也會要求出勤率並給壓力，出勤率
23 不到會被檢討，沒有業績也會被檢討，也有人業績不好被要
24 求離職，壓力來自於組長、經理等語(參本院卷第301頁至第
25 311頁)；佐以被告提出之原告打卡紀錄(參本院卷第187頁至
26 第217頁)，足見被告確有紀錄原告之每日出缺勤狀況，核與
27 證人上開所述每日上下班均須打卡、請假須告知主管一情相
28 符；並觀諸原告所提出之被告公司LINE群組對話紀錄中，被
29 告公司經理謝寶誼曾稱：「最近有部分同仁呈現出缺勤不正
30 常之現象，寶誼在此要求改進...如無法調整配合者...將進
31 行強制要求...請同仁自行自律。」、「所以自即日起寶誼

01 將嚴格執行『成功之路』及『出缺勤』還有各位『學習考
02 核』的情況。請各位拿出應有的態度，來為自己創造價值及
03 收入。無法配合者將直接解除承攬契約，謝謝！」、「4/8
04 起，所有同仁均須遵守下列規範：1、出勤正常：未有遠行
05 或9點以前之陪診，開診斷書之行程，早會一律參加。未有
06 陪診或開診斷書之遠行，簽約案件(需以委任書為憑)實在無
07 法於六點前趕回公司者，均需回公司參加夕會。員工遵守公
08 司制度，與樣老闆必須承擔虧損風險一樣，是天責，不得討
09 價還價。」、「瑜婕、阿杰、依蓁未到？陳瑜婕你最近出勤
10 不太正常？」等語(參本院卷第27頁、第33頁、第35頁、45
11 頁)，亦與證人所證述被告會要求出勤率、參加早會及夕
12 會、須撰寫工作日誌交代行程、工作表現等，若未能達成則
13 會遭主管指名道姓請假過多、甚或解除契約等制裁手段之情
14 節一致，足認證人所述上情核與客觀證據相符，應可採信。
15 準此，被告公司為提高業務人員之業績並確保其提供客戶服
16 務之品質，對業務人員有一定之監督管理，業務人員在被告
17 公司企業組織內，仍有服從雇主權威之必要，否則可能受各
18 式不利益之懲處，兩造間有一定程度之人格上從屬性，應堪
19 認定。

- 20 (3) 又被告雖以證人劉國煌之證詞抗辯業務人員自行決定每日工
21 作行程，未受被告指揮監督，且早、夕會均未強制業務人員
22 參加，若有參加者可獲得交通津貼，打卡僅係作為計算交通
23 津貼之依據等情(參本院卷第283頁)。經查，依證人劉國煌
24 到庭證稱：伊於107年2月至000年0月間擔任業務承攬人員，
25 到外面招攬需要保險理賠案件之客戶，在被告工作時需要打
26 卡，早上9點及下午5點，打完卡後看自己要做什麼，伊通常
27 早上9點打完卡後會接受教育訓練1小時，10點左右出去開發
28 業務，下午5點左右再回到被告公司做教育訓練，如果請假
29 會跟公司說今天不出席，工作守則是給行政會計的，伊沒有
30 受約束也不簽名，工作日誌只是同仁自己做紀錄，如果沒有
31 交回公司也不會有any懲處，且公司希望透過早會、夕會增

01 加同仁的專業素養及知識，謝寶誼只是提醒大家參加，並未
02 指名道姓等語(參本院卷第230頁至第240頁)。而依證人劉國
03 煌上開證詞，業務人員之上下班均須打卡，如未到須請假等
04 情，則即便業務人員因工作性質而有外出需求可於上班時間
05 外出，惟被告亦已控管業務人員之上下班時間，故業務人員
06 與被告間確具有相當程度之人格從屬性甚明。惟證人劉國煌
07 之上開證詞雖謂工作守則不拘束業務人員等語，然此與該工
08 作守則有將業務人員納入規範範圍之規定不符(參本院卷第2
09 3頁至第24頁)；另證人劉國煌固證稱工作日誌只是同仁自己
10 做紀錄，如果沒有交回公司也不會有any懲處等語，然觀諸
11 原告所提出之Line對話紀錄，被告公司經理謝寶誼曾稱：
12 「所以自即日起寶誼將嚴格執行『成功之路』及『出缺勤』
13 還有各位『學習考核』的情況。請各位拿出應有的態度，來
14 為自己創造價值及收入。無法配合者將直接解除承攬契約，
15 謝謝！」等語(參本院卷第33頁)，已明確告知若無法配合者
16 將解除契約，亦與證人劉國煌上開證述之情節不符；再證人
17 劉國煌所證稱公司希望透過早會、夕會增加同仁的專業素養
18 及知識，只是提醒大家參加等語，然此亦與被告公司經理謝
19 寶誼於Line所稱：早會一律參加，夕會除無法趕回者均須參
20 加，且員工遵守公司制度，是天責，不得討價還價等語(參
21 本院卷第35頁)，即明確告誡員工應一律遵守公司制度而須
22 參加早會、夕會，而與僅為提醒參加以增加專業知識或領取
23 交通津貼之用意不同；從而，證人劉國煌之該等部分證詞既
24 有如上與客觀證據不符之情形，且其前為被告公司之主管人
25 員，此經證人郭崇順證述在卷(參本院卷第306頁)，則其證
26 詞恐有避重就輕之嫌，尚難全然採信，故被告依此抗辯兩造
27 間並無從屬性存在，並非有據。

- 28 (4) 又被告辯稱原告於擔任被告之業務人員期間，亦同時受任於
29 訴外人「社團法人中華勞務人員專業職能發展協會」而為該
30 協會提供勞務，顯見兩造間應為承攬關係云云，並提出委任
31 契約書為證(參本院卷第383頁、第393頁至第395頁)，然此

01 為原告所否認，並主張此乃係因被告要求而簽立上開契約等
02 語(參本院卷第405頁)。而查，「社團法人中華勞務人員專
03 業職能發展協會」之常務監事為謝寶誼，同為被告公司之經
04 理(此經被告陳述在卷，參本院卷第123頁)；另監事為劉國
05 煌，亦同為被告公司之主管人員等情，有法人登記資料為憑
06 (參本院卷第407頁)，堪以認定，足見該協會之經營階層與
07 被告公司之主管多有重疊，則原告應被告之要求而簽立上開
08 委任契約，實屬可能之情，且縱認原告非因被告要求簽立而
09 有兼職之情形，然此亦僅為是否影響原告對兩造間勞動契約
10 關係之忠誠評價，及被告公司可否以此事由行使如何之權
11 利，核與本件兩造間是否具有從屬性之關係無涉，故被告此
12 部分抗辯要難據為其有利之認定。

13 (5) 再者，依被告所提之原告打卡紀錄觀之，於107年3月起迄11
14 0年3月止，均有標註原告之上下班打卡時間、「請假」、
15 「公休」、「有行程」等(參本院卷第187頁至第212頁)，足
16 見被告確實每日詳細紀錄原告之出缺勤狀況；而自110年4月
17 起，雖打卡紀錄改以「未到」、「本日無教育訓練」等用語
18 記載，而無「請假」、「公休」等文字(參本院卷第215
19 頁)，然依被告所陳，此乃因被告之員工對被告提告，才改
20 用上開文字記載等語(參本院卷第401頁)，惟兩造間具有人
21 格上之從屬性，業經本院認定如前，即便被告自110年4月起
22 變更打卡紀錄上之記載用語，亦不影響兩造間屬僱傭關係之
23 認定，附此敘明。

24 3、經濟上從屬性：

25 被告對於業務人員須以被告名義招攬案件此節並不爭執(參
26 本院卷第426頁)，則原告既係以被告公司名義招攬業務，
27 並非以自己名義招攬業務再與被告分潤，合於非為自己之營
28 業勞動，而是為雇主之目的勞動之經濟上從屬性。

29 4、組織上從屬性：

30 經查，依被告所陳其營運項目主要為協助有需要的當事人請
31 領保險理賠、處理車禍損害賠償，提供服務，從當事人所領

01 得之賠償或理賠抽取一定比例之服務費，所以需要業務人員
02 招攬業務，業務招攬後由原告擔任承辦人員負責與當事人溝
03 通，被告會提供行政上的需求，例如申請相關費用需要的文
04 件或法源依據等情，業據被告陳述在卷(參本院卷第426
05 頁)，是原告係負責業務之招攬，而有關業務招攬後續之執
06 行，當須相關被告公司內部其他行政、會計人員之配合，故
07 原告需納入被告公司生產之組織體系，與同僚分工合作完成
08 招攬到之業務執行，甚為明確，兩造間當有一定程度之組織
09 上從屬性。

10 5、綜上各情，堪認兩造間具有一定程度之勞動契約關係從屬
11 性，其等間成立勞動契約關係，應可認定。至兩造所簽立之
12 契約雖名為「業務代辦承攬契約書」、「業務承攬金計算方
13 式」(參本院卷165頁至第170頁)，然依前所述，兩造間實
14 際上是否成立勞動契約係依從屬性為認定，並非以兩造間所
15 簽契約之名稱為依據，故尚難僅以該等契約名稱為承攬契約
16 一節即逕為被告有利之認定。

17 (二)原告請求被告給付工資差額559,844元，有無理由？

18 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
19 21條第1項定有明文，則原告任職被告公司期間，107年之每
20 月工資至少應有23,100元、108年每月至少應有23,800元、1
21 09年每月至少應有24,000元、110年每月至少應有25,250
22 元。而兩造均不爭執原告於任職期間即自107年2月21日起至
23 110年12月31日期間，其所領之金額如附表「實領金額」欄
24 位所示(參本院卷第428頁，即上開不爭執事項(二))，則因期
25 間多有未達基本工資之情形，總計差額為559,844元(如附表
26 「差額」欄位所示)，是原告依勞動契約法律關係、勞基法
27 第21條第1項規定請求被告給付工資差額559,844元，應屬有
28 據。

29 (三)原告請求被告給付勞保保險費差額之損害26,777元，有無理
30 由？

31 1、按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，至參加保險之前一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；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，勞動基準法第72條第1項、全民健康保險法第84條第1項分別定有明文。而勞動契約關係之雇主原則上都是勞工之投保單位，則上開規定應為民法第184條第2項前段所規定之「保護他人之法律」，雇主如無特殊理由未為勞工投保勞工保險、全民健康保險，致生損害於勞工者，當應負賠償責任。復按，因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，自有侵權行為時起，逾十年者亦同，民法第197條第2項載有明文。

2、兩造間為僱傭關係，然被告未依法為原告投保勞工保險，則原告主張其因被告未幫其投保勞工保險，因而以高雄市勞動力援助人員職業工會為投保單位投保，依民法第184條第2項前段請求被告給付其支出保險費之損害，即屬有據；惟因被告為時效抗辯(參本院卷第427頁)，則依上開民法第197條第2項規定，原告僅能請求起訴前二年之任職期間即自109年12月6日起至110年12月31日止(參本院卷第9頁本院收狀戳章所載之訴訟繫屬日為111年12月5日)所支出保險費之損害。而原告係依勞工保險條例第6條第1項第7款「無一定雇主而參加職業工會者」之身分投保勞工保險，依同法第15條第2款規定，保險費由原告(被保險人)負擔60%，中央政府補助40%，而依原告提出之保險費繳納證明書顯示，於109年、110年所繳之勞工保險費總額為14,418元、12,701元(參本院卷第91頁、第93頁)，故自109年12月6日起至110年12月31日止，實際繳交之勞工保險費應為13,743元(計算式：14,418元÷12月÷30天×26天+12,701元=13,743元)，但被告公司如依法為原告投保勞工保險，依同條第1款規定，原

告僅需負擔20%之保險費，亦即原告所需負擔之保險費僅為以「無一定雇主而參加職業工會者」身分投保之 $1/3$ （ $20\% \div 60\% = 1/3$ ），則原告上開繳交勞工保險保險費之13,743元，其中之9,162元（ $13,743 \text{元} \times \left[1 - 1/3\right] = 9,162 \text{元}$ ）應屬被告公司違反上開應為勞工投保勞工保險之保護勞工法律所致原告之損害，且被告對上開損害之計算式亦不爭執（參本院卷第427頁），故原告請求被告賠償損害9,162元，應屬有據；至逾此範圍之請求，因已罹於消滅時效而屬無據，不應准許。

（四）原告請求被告提繳64,248元至原告之勞工退休金個人專戶勞退專戶，有無理由？

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%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，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，不得領取。是雇主未依該條例之規定，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）。

2、如前所述，兩造間係成立勞動契約關係，被告公司為原告雇主，即應依上開規定為原告提繳勞工退休金，而被告並不爭執未為原告提繳勞工退休金。則原告自得依上開規定，請求被告補提繳勞工退休金。而原告任職於被告之期間為自107年2月21日起至110年12月31日，依最低提繳比例6%計算，被告應提繳金額合計64,248元至原告在勞工保險局設立之勞

工退休金專戶內(計算式：〔22,000元x6%x10月〕+〔23,100元x6%x12月〕+〔23,800元x6%x12月〕+〔24,000元x6%x12月〕=64,248元)，且被告對此金額亦表示不爭執(參本院卷第427頁)，故原告請求被告提繳64,248元至其勞工退休金專戶內，核屬有據。

五、綜上所述，原告依勞動契約法律關係、勞基法第21條第1項、民法第184條第2項等規定請求被告給付工資差額559,844元、勞保保險費之損害9,162元，共計569,006元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月14日(送達回證參本院卷第173頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並依勞退條例第31條第1項規定請求提繳64,248元至原告之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、再本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 112 年 12 月 8 日
書 記 官 劉 玟 君

附表：(新臺幣)

月份 (民國)	應領薪資 (基本工資)	實領金額	差額
107年3月	22,000	739	21,261

(續上頁)

01

107年4月	22, 000	3, 778	18, 222
107年5月	22, 000	1, 000	21, 000
107年6月	22, 000	3, 388	18, 612
107年7月	22, 000	2, 545	19, 455
107年8月	22, 000	23, 275	
107年9月	22, 000	22, 473	
107年10月	22, 000	23, 201	
107年11月	22, 000	7, 483	14, 517
107年12月	22, 000	3, 688	18, 312
108年1月	23, 100	2, 421	20, 679
108年2月	23, 100	2, 632	20, 468
108年3月	23, 100	2, 750	20, 350
108年4月	23, 100	5, 829	17, 271
108年5月	23, 100	12, 425	10, 675

(續上頁)

01

108年6月	23, 100	2, 684	20, 416
108年7月	23, 100	2, 682	20, 418
108年8月	23, 100	2, 783	20, 317
108年9月	23, 100	30, 531	
108年10月	23, 100	3, 909	19, 191
108年11月	23, 100	24, 242	
108年12月	23, 100	10, 025	13, 075
109年1月	23, 800	35, 115	
109年2月	23, 800	62, 666	
109年3月	23, 800	2, 800	21, 000
109年4月	23, 800	32, 125	
109年5月	23, 800	2, 350	21, 450
109年6月	23, 800	47, 564	
109年7月	23, 800	7, 486	16, 314

109年8月	23,800	1,190	22,610
109年9月	23,800	1,652	22,148
109年10月	23,800	4,316	19,484
109年11月	23,800	18,241	5,559
109年12月	23,800	26,397	
110年1月	24,000	9,169	14,831
110年2月	24,000	18,733	5,267
110年3月	24,000	1,000	23,000
110年4月	24,000	14,147	9,853
110年5月	24,000	3,900	20,100
110年6月	24,000	47,199	
110年7月	24,000	28,208	
110年8月	24,000	26,644	
110年9月	24,000	2,286	21,714

(續上頁)

01

110年10月	24,000	69,824	
110年11月	24,000	1,725	22,275
110年12月	24,000	75,154	
總計			559,844