

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小字第88號

原告 羅 彬

被告 儷野大飯店股份有限公司

法定代理人 江容娥

訴訟代理人 張雅婷

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年4月7日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1萬0,699元。
- 二、被告應提繳新臺幣1,858元至原告設於勞動部勞工保險局之
勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣375元，及自本
判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利
息；餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣1萬2,557元
為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國111年10月15日起至113年5月28日止受
僱於被告，約定月薪新臺幣(下同)4萬2,000元。被告自111
年10月15日起至111年11月21日止之期間高薪低報，只為伊
以月投保薪資級距1萬1,000元投保勞保，侵害伊勞退權益，
致伊受有老年給付差額損失3萬9,000元。又被告於111年10
月、11月、12月未為伊提繳6%勞工退休金，加計勞動部勞工
保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)
應獲得之收益分配即複利12%，被告應提繳1萬1,000元至原
告勞退專戶等語。為此，依勞工保險條例(下稱勞保條例)第
72條第3項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1項、
第53條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告

01 應給付原告3萬9,000元。(二)被告應提繳1萬1,000元至原告勞
02 退專戶。

03 二、被告答辯：被告雖通知原告錄取全職人員，但原告於111年1
04 0月15日報到日因無攜帶完整報到資料，以致於無法完成新
05 人報到手續，而無法入職。被告當日提出想先以餐飲部之PT
06 (臨時工)工作試試，待其瞭解、熟悉工作環境，評估後再完
07 成相關手續並以原應徵之職務正式任用，故原告於111年10
08 月15日起至111年11月21日止之期間為短期工作人員，兩造
09 約定之薪資為時薪205元，非月薪4萬2,000元。因原告工作
10 時間未固定，工資尚無法確定，被告暫先以同一工作等級勞
11 工之月投保薪資級距1萬1,100元為原告投保勞保及提繳6%勞
12 工退休金，應無違反法令。被告餐飲部PT(臨時工)工作，係
13 補充人力屬於臨時短暫性質之受僱，且多為未全月在職之短
14 期工作人員。惟亦有少數應試人員係藉由此一實際進入職場
15 工作的機會，再詳實考量是否願意進一步締結永續性之勞動
16 關係，而原告即屬於後者。嗣原告於111年11月22日轉為全
17 時人員並簽訂書面之勞動契約，並約定月薪4萬1,200元。並
18 聲明：原告之訴駁回。

19 三、得心證之理由：

20 (一)原告自111年10月15日起至113年5月28日止受僱於被告乙
21 情，為兩造所不爭執(見本院卷第45頁)，首堪認定。兩造於
22 111年11月22日簽訂勞動契約書，有勞動契約書在卷可稽(見
23 本院卷第71至73頁)，亦堪認定。

24 (二)原告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間(下稱時
25 薪制期間)為時薪制之不定期契約工：

26 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
27 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞動契約除具有
28 臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得
29 為定期契約外，其餘均為不定期契約；本法第九條第一項所
30 稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定
31 之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工

01 作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六
02 個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節
03 性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作
04 期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間
05 完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管
06 機關核備，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細
07 則第6條規定自明。所稱有繼續性工作，係指勞工擔任之工
08 作，就該事業單位之業務性質與經營運作，具有持續性之需
09 要。是否屬於繼續性或特定性之工作，應以勞動契約訂立當
10 時該事業單位之業務性質與經營運作之情形，判斷勞工擔任
11 之工作是否有持續性之需要，而非以契約訂立以後之情形為
12 斷，否則勞動契約因訂立後情事變更而變易其性質，將無以
13 維持法律秩序之安定。（最高法院101年台上字第264號判決
14 意旨參照）。而所謂「非繼續性工作」，係雇主非有意持續
15 維持之經濟活動，欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工
16 作，亦即工作是否具有繼續性，應以訂立契約前後雇主事業
17 單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事之工
18 作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求
19 非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性。準此，雇主為
20 處理事業永續經營必然伴隨之事務所訂立之勞動契約，應以
21 不定期契約為原則，至於事業因一時特定工作之需，於工作
22 完成後即無勞力需求者，始可承認雇主亦得訂立定期勞動契
23 約。再者，依勞工保險條例施行細則第27條規定，該條例第
24 14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定
25 之工資為準，投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚
26 未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，
27 依投保薪資分級表之規定申報。另依勞工退休金條例施行細
28 則第15條第1項、第3項規定，依該條例第14條第1項規定提
29 繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳分級表
30 之標準，向勞保局申報，新進勞工申報提繳退休金，其工資
31 尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級

01 表之標準申報。

02 2.原告主張其於111年10月15日到職時即為全職員工，兩造約
03 定月薪4萬2,000元，被告於111年10月15日起至111年11月21
04 日止之期間(即時薪制期間)高薪低報，僅以月投保薪資級距
05 1萬1,000元為其投保勞保，侵害其個人勞退權益等語(見本
06 院卷第11頁)，並提出勞保、災保被保險人投保資料表及明
07 細、勞工保險老年給付金額試算表(下稱系爭老年給付試算
08 表)、原告勞退專戶明細資料、勞資爭議調解紀錄、被告104
09 徵才網頁資料、勞保局已領老年給付證明等件為證(見本院
10 卷第13至24、215、231、217頁)。被告則以前詞抗辯，並提
11 出臨時工資單、PT簽到表、勞動契約書、薪資單、職工異動
12 表、打卡紀錄、新進人員報到須知(下稱系爭報到須知)、訴
13 外人即被告員工潘玉美、謝佳玲勞保投保資料明細、臨時工
14 資單、PT簽到表等件為證(見本院卷第67至89、247至259
15 頁)。經查：

16 (1)本件被告經營旅館業，而被告自陳餐飲部為被告營業項目之
17 一(見本院卷第226頁)，是被告就餐飲部之員工，有持續性
18 之需要。又原告於111年10月15日起至111年11月21日止之期
19 間(即時薪制期間)為餐飲部之員工，有工資單可稽(見本院
20 卷第67至69頁)，而被告並未舉證證明原告之工作性質屬特
21 定性或季節性工作；或人力需求屬突發或暫時性，併參原告
22 自111年10月15日起至111年11月21日止之期間(即時薪制期
23 間)，均不間斷任職於被告。足認兩造間於時薪制期間之勞
24 動契約(下稱系爭勞動契約)有繼續性，非屬勞動基準法(下
25 稱勞基法)第9條第1項所揭之臨時性、短期性、季節性及特
26 定性工作情形，而屬不定期契約。是被告抗辯於時薪制期間
27 是以短期工作人員之臨時工聘僱原告云云，於法未合，自不
28 得採。

29 (2)然原告不否認被告有告知其系爭報到須知之內容，且111年1
30 0月15日報到當日原告未把應繳交的資料繳齊等情(見本院卷
31 第226頁)。觀諸系爭報到須知載明：「新進人員報到時，請

01 先至執行辦公室人資部繳交以下資料…以上資料請於報到日
02 繳齊。如有缺一則無法完成新人報到手續，請於報到時務必
03 再次確認，以免影響個人權利」等語(見本院卷第247頁)。
04 顯見，原告於111年10月15日並未完成其依被告104徵才網頁
05 應聘之報到手續，則被告辯稱原告於111年10月15日報到日
06 因無攜帶完整報到資料，以致於無法完成新人報到手續，而
07 無法入職等語，堪信為真。參以原告於111年10月15日報到
08 後，原告於111年10月15日當日之薪資為1,845元，對照原告
09 該日打卡紀錄出勤9小時計算(見本院卷第67頁)，原告於111
10 年10月15日當日之時薪為205元(計算式：205元×9小時=1,84
11 5元)；又原告於111年10月16日至31日之薪資為2萬5,728元
12 (計算式：11,275元+14,453元=25,728元)，對照原告該期間
13 打卡紀錄出勤125.5小時(計算式：70.5小時+55小時=125.5
14 小時)計算(見本院卷第67頁)，原告於111年10月16日至31日
15 之時薪亦為205元(計算式：205元×70.5小時+205元×55小時=
16 25,728元)；又原告於111年11月1日至15日領取之薪資為2萬
17 0,910元(計算式：17,220元+3,690元=20,910元)，對照原告
18 該期間打卡紀錄出勤102小時計算(見本院卷第69頁)，原告
19 於111年11月1日至15日之時薪亦為205元(計算式：205元×10
20 2小時=20,910元)。可見被告所辯於111年10月15日起至111
21 年11月21日止之期間，兩造約定時薪205元等語，並非無
22 據。除此之外，原告並無舉證證明111年10月15日到職時兩
23 造約定每月工資4萬2,000元，其主張不足採信。從而，應認
24 兩造就系爭勞動契約必要之點之薪資應已達成時薪205元之
25 合意。

26 (3)又原告自111年10月15日起至111年11月21日止受僱於被告期
27 間(即時薪制期間)，雖係按時計薪，但被告亦應於原告到職
28 當日申報加保。因原告於111年10月15日到職當日為新進員
29 工，月薪資總額尚未確定，應以同一工作等級員工之月薪資
30 總額申報勞保投保薪資。原告於時薪制期間之時薪為205
31 元，已如前述，參以與原告同一工作等級勞工即餐飲部時薪

01 制勞工潘玉美自111年10月1日起至同年月15日止之平均每日
02 工作時數為7.4小時[計算式： $(7+7+8+7+8+7+8+7+8+8+7+8+7$
03 $+7+7)$ 小時 $\div 15$ 日 $=7.4$ 小時](見本院卷第249至255頁)，依勞
04 基法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為
05 例假，1日為休息日，則勞工每月平均工作日數應為21.4日
06 (計算式： 5 日 $\div 7$ 日 $\times 30$ 日 $=21.4$ 日，小數點第1位以下四捨五
07 入)，以此計算之原告月薪資總額為3萬2,464元(計算式：
08 205 元 $\times 7.4$ 小時 $\times 21.4$ 日 $=32,464$ 元，元以下四捨五入，下
09 同)，則被告應於111年10月15日為原告加保勞保之月投保
10 薪資級距為3萬3,300元。

11 3.綜上，原告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間
12 (即時薪制期間)為時薪制之不定期契約工，被告應於原告到
13 職當日即111年10月15日申報加保，且被告應為原告加保勞
14 保之月投保薪資級距應為3萬3,300元。又被告應於原告整段
15 在職期間持續加保至離職當日始得申報退保，不得僅在原告
16 出勤當日申報加、退保。而被告於時薪制期間僅以月投保薪
17 資級距1萬1,100元為原告加保勞保，顯有月投保薪資以多報
18 少之情事，是原告主張原告因而致受有老年給付差額損失，
19 應屬可採。至原告主張被告於時薪制期間僅以月投保薪資級
20 距「1萬1,000元」為原告加保勞保云云(見本院卷第11頁)，
21 應有誤會。

22 (三)原告請求被告給付因111年10月15日起至111年11月21日止勞
23 保月投保薪資以多報少，致受有老年給付差額損失3萬9,000
24 元，有無理由：

25 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：
26 一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險
27 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民
28 國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下
29 列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一
30 次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保
31 險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退

職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。
三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。
四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。依第58條第1項第2款請領老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個月，最高以45個月為限。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿3年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。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4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58條第1、2項、第59條第1項、第19條第3項第1款、第72條第3項分別定有明文。

2.原告於113年9月18日退保勞保，老年給付基數為17.34，勞保局於113年11月核付老年給付67萬2,220元予原告乙情，有勞保局已領老年給付證明、勞保局115年4月16日保普老字第11513021050號函(下稱系爭勞保局函)在卷可稽(見本院卷第217、267頁)，堪以認定。

3.又勞保局係按原告退保當月起前3年之平均月投保薪資計算原告之老年給付，而原告退保當月前3年係110年10月至113年9月間。觀諸系爭老年給付試算表(見本院卷第17至18頁)，就月投保薪資級距，其中111年10月列載之金額為「1萬1,100元」、111年11月列載之金額為「4萬2,000元」。然原告於111年10月月投保薪資級距應為「3萬3,300元」，已

01 如前述，則原告主張111年10月被告違反上開勞保條例規定
02 以多報少等語，堪信屬實，是原告因此所受損失，應由被告
03 賠償之。惟就111年11月部分，上開試算表即以投保薪資「4
04 萬2,000元」計算，非原告主張之「1萬1,000元」，是原告
05 主張111年11月被告亦違反上開勞保條例規定以多報少云
06 云，無從憑採。從而，以111年10月之月投保薪資級距1萬1,
07 100元與3萬3,300元計算，兩者之差額為2萬2,200元(計算
08 式：33,300元-11,100元=22,200元)，再按原告老年給付基
09 數17.34計算，即被告未依法為原告投保勞保之老年給付差
10 額損失為1萬0,699元(計算式：22,200元÷36×17.34=10,699
11 元)。

12 4.綜上，原告請求被告賠償老年給付差額損失1萬0,699元，於
13 法有據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

14 (四)原告請求被告提繳1萬1,000元至原告勞退專戶，有無理由：

15 1.按勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，
16 不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之
17 辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休
18 基金之管理、經營及運用業務，由勞動部勞動基金運用局
19 (以下簡稱基金運用局)辦理；該基金之經營及運用，基金
20 運用局得委託金融機構辦理，委託經營規定、範圍及經費，
21 由基金運用局擬訂，報請中央主管機關核定之。勞退條例第
22 33條定有明文。而勞動部依據上述法規授權，定有「勞工退
23 休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法」。依勞工退休
24 金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條、第10條規
25 定：「勞工退休基金以每年12月31日為盈虧分配基準日，並
26 應於每年盈虧分配基準日後3個月內，由勞動部勞工保險局
27 (以下簡稱勞保局)辦理盈虧分配。前項盈虧分配，依本基
28 金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額
29 累計數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得金額
30 分配。」、「勞工退休金個人專戶積存金額及依第8條計算
31 分配之金額，應於勞工退休金個人專戶中予以揭示。」。又

01 依勞退條例第23條第2項規定：「前項提繳之勞工退休金運
02 用收益，不得低於以當地銀行二年定期存款利率計算之收
03 益；有不足者，由國庫補足之。」；其立法理由為勞工領取
04 退休金時，如計算所提繳之退休金歷年運用之平均收益，低
05 於歷年當地銀行二年定期存款利率，不足額由國庫補足，爰
06 為第二項規定。由前開規定可知，勞工退休基金之運用每年
07 未必有盈餘，亦有可能虧損，此觀本院職權查詢勞動部公告
08 勞退條例退休基金最近月份收益率-勞動基金運用局全球資
09 訊網資料亦可得見，僅於勞工退休領取退休金時，其勞退金
10 收益如低於勞退條例第23條第2項所定之歷年最低保證收益
11 率，將由政府予以補足，非謂雇主有補足之義務。

12 2.原告主張被告於111年10月、11月、12月未為其提繳6%勞工
13 退休金至原告勞退專戶，且致原告勞退專戶內應獲得之收益
14 分配亦短少之複利12%損失，被告應提繳1萬1,000元至原告
15 勞退專戶等語。經查：

16 (1)被告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間(即時薪
17 制期間)，除111年10月24、25日及111年11月1、12、13、1
18 7、21日未為原告加保勞保外，均以月投保薪資級距1萬1,10
19 0元為原告投保勞保；於111年11月22日至112年3月31日期間
20 以月投保薪資級距4萬2,000元、於112年4月1日至112年5月2
21 8日期間以月投保薪資級距4萬3,900元為原告投保勞保。另
22 於111年10月15日至111年11月21日期間，被告除111年10月2
23 4、25日及111年11月1、12、13、17、21日未為原告提繳6%
24 之勞工退休金外，均以1萬1,100元月提繳工資級距為原告提
25 繳6%之勞工退休金；及於111年11月22日至112年3月31日期
26 間以月提繳工資級距4萬2,000元、於112年4月1日至112年5
27 月28日期間以月提繳工資級距4萬3,900元原告提繳6%之勞工
28 退休金等情，有勞保被保險人投保資料在卷可稽(見本院卷
29 第150至169、104至119頁)，堪以認定。

30 (2)被告於111年10月已為原告提繳333元、於111年11月已為原
31 告提繳1,111元之勞工退休金至原告勞退專戶，有原告提出

之勞工退休金個人專戶明細資料、系爭勞保局函在卷可稽（見本院卷第19、267頁）。扣除被告於111年11月22日起至111年11月30日止以月提繳工資級距4萬2,000元原告提繳6%之勞工退休金756元（計算式： $42,000 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 9 \text{日} = 756 \text{元}$ ）後，被告於111年11月1日起至11月21日止已為原告提繳之勞工退休金為355元（計算式： $1,111 \text{元} - 756 \text{元} = 355 \text{元}$ ）。加計被告於111年10月已為原告提繳之333元，是被告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間（即時薪制期間）已為原告提繳之勞工退休金共計688元（計算式： $333 \text{元} + 355 \text{元} = 688$ ）。然原告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間（即時薪制期間）應為原告加保勞保之月投保薪資級距應為3萬3,300元，且整段在職期間持續加保至離職當日始得申報退保，不得僅在原告出勤當日申報加、退保，已如前述，則被告於111年10月15日起至111年11月21日止之期間（即時薪制期間）應為原告申報之月提繳工資級距為3萬3,300元，應提繳之金額為2,546元（計算式： $33,300 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 38 \text{日} = 2,546 \text{元}$ ），扣除上開被告已為原告提繳之688元，被告尚應提繳1,858元（計算式： $2,546 \text{元} - 688 \text{元} = 1,858 \text{元}$ ）至原告勞退專戶。

- (3)至原告主張其勞退專戶內應獲得之收益分配亦短少之複利12%損失云云。惟新制勞工退休金之收益，因勞動基金運用局管理運用勞動基金，依資產配置計畫進行投資，其盈虧影響累計收益之數額，並處於隨時變動之狀態。而原告於本件言詞辯論終結前，其所主張之勞退金收益，亦繫於請領退休金時勞工退休基金之總盈虧分配，尚非定額。佐以，此勞退金收益為自被告提繳勞工退休金從事投資所獲得之利益，並非被告應提繳之勞工退休金，被告無從以勞退金收益或雇提收益之名義存入勞工退休金專戶，是原告請求被告提繳退休金差額之收益損失複利12%至其系爭個人專戶，即屬無據，不應准許。另關於勞退條例第53條第1項之規定，乃主管機關得就被告處以行政罰、滯納金之規定，是原告請求被告提繳退休金差額之滯納金複利12%至其系爭個人專戶，亦屬無

據，不應准許。

3.綜上，原告請求被告提繳1,858元至原告勞退專戶，於法有據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

四、綜上所述，原告依勞保條例第72條第3項、勞退條例第14條第1項等規定，請求被告給付原告1萬0,699元及被告應提繳1,858元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。按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，爰確定本件訴訟費用額如主文第4項所示，並依同法第91條第3項規定諭知應加給自本判決確定翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

中 華 民 國 115 年 6 月 12 日

勞動法庭 法 官 陳佳伶

以上為正本係照原本作成。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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。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，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 15 日
02 書記官 陳淑華