

臺灣桃園地方法院民事小額判決

111年度勞小字第51號

原告 郭秉軒

訴訟代理人 游淑琄律師

被告 台旌景觀設計工程有限公司

法定代理人 陳照枝

訴訟代理人 江莉琪

上列當事人間請求給付勞退差額等事件，本院於民國111年12月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告前於民國110年4月21日至110年10月22日起任職於被告公司擔任企劃經理，薪資為每月新臺幣（下同）44,000元，但被告卻將原告之勞健保投保於第三人康赫有限公司（下稱康赫公司），且僅每月38,200元為投保。嗣兩造於110年10月23日起改為合夥關係，原告以技術入股被告公司。至111年6月12日後原告另覓新工作，始知被告並未足額提撥勞工退休金，致原告受有勞工退休金提撥差額損失2,736元、老人年金差額損失23,945元，且致原告於111年6月30日遭訴外人高聖精密機電股份有限公司（下稱高聖公司）資遣時，亦受有失業給付有差額損失27,360元。又原告任職被告公司半年，應有3天特休，原告應可請求被告給付特休未休工資4,400元，為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告55,705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。（二）被告應提繳2,736元至原告勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告前於111年7月20日桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解（下稱行政調解）時業已自承：於110年4月23

01 日至111年6月12日間係任職於康赫公司之事實。原告並未為
02 被告服勞務，被告僅係受康赫公司之委託代匯原告每月工
03 資，且被告公司與康赫公司之負責人及股東成員均不同，故
04 兩公司並不具同一性；特休未休工資部分，雖被告前曾委請
05 原告處理部分業務，而給付原告部分工時薪資，且被告前於
06 111年2月4日已給付現金6,800元與原告，此已包含原告請求
07 之特休未休工資，是原告請求均屬無據等語置辯，並聲明：
08 (一)請求駁回原告之訴。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為
09 假執行之宣告。

10 三、本件兩造對於原告110年4月21日至110年10月31日之平均薪
11 資為每月44,000元，並自110年10月23日起至111年6月12日
12 止兩造間為合夥關係等情，均不爭執，應堪信為真實，是本
13 件應審究者為：原告各項請求是否有理由？分述如下：

14 (一)勞工退休金差額2,736元部分：

15 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
16 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
17 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工
18 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
19 第31條第1項規定，雇主「未依該條例之規定按月提繳或足
20 額提繳勞工退休金」，致勞工受有損害者，勞工始得向雇主
21 請求損害賠償。

22 2.本件原告主張其受有勞工退休金提撥差額損失之期間為110
23 年4月21日至110年10月22日。經查，依原告提出之勞保被保
24 險人投保資料表（見勞專調卷第17頁），足認110年4月23日
25 至111年7月1日間係由康赫公司以每月38,200元為原告投保
26 乙情，核與原告前於行政調解時已自承110年4月23日至111
27 年6月12日間係於康赫公司擔任企劃經理一職等語相符（見
28 勞專調卷第25頁），是上開期間應認原告係受僱於康赫公
29 司，如原告認上開期間受有勞工退休金短少提撥之損害，自
30 應向當時之雇主即康赫公司為請求。縱原告以上開期間之薪
31 資係由被告公司所匯入，然因無事證可認康赫公司與被告公

01 司具有同一性，實難僅以原告薪資係由被告匯入乙情，即遽
02 認被告於上開期間亦為原告之雇主，故原告逕向被告請求給
03 付上開期間退休金之差額，應屬無據。

04 (二)失業給付差額27,360元部分：

05 1.按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少
06 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
07 額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返
08 還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給
09 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；就業保
10 險法第38條第3項定有明文。次按失業給付按申請人離職辦
11 理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按
12 月發給，最長發給6個月。同法第16條第1項定有明文。

13 2.本件原告主張，因被告公司薪資有高薪低報之情，致其受有
14 27,360元之失業給付差額損害云云。經查，然兩造對於110
15 年10月23日起至111年6月12日兩造間為合夥關係等情，均不
16 爭執，是原告自110年10月23日起已轉換為合夥身分，即非
17 就業保險法所稱之受僱勞工，自不得向被告請求失業給付，
18 是原告此部分請求，為無理由，不能准許。

19 (三)老年年金差額23,945元部分：

20 按「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手
21 續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日
22 止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損
23 失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。」勞
24 工保險條例第72條第1項固定有明文。惟損害賠償之債，以
25 有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果
26 關係為其成立要件，故原告所主張損害賠償之債，如不合於
27 此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權存在。又按年滿60
28 歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年
29 資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未
30 滿15年者，請領老年一次金給付。本條例中華民國97年7月1
31 7日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一

時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿一年，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。依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。勞工保險條例第58條第1項、第2項、第3項定有明文。是如勞工主張其受有勞保「老年年金」損害者，應具備受有損害之要件（即投保單位違法未為勞工投保勞保而致勞工受有損害）外，並應同時符合勞工保險條例第58條前揭規定「保險年資」、「年齡」及「離職退保」（即該勞工自最後投保單位處離職退保後，於請領勞保老年年金給付時，該勞工先後在各該投保單位之加保期間最高六十個月之月投保薪資數額，始能確定）法定事實之要件，始足當之。否則，該勞工尚無勞保「老年年金」之損害賠償請求權存在。查，原告為59年2月4日出生（111年7月間僅年滿52歲），勞保投保年資為8年344日，此有勞保被保險人投保資料表在卷可稽（見勞專調卷第23頁），堪認原告未具備勞工保險條例第58條所定得請領老年給付之要件，是原告尚無勞保老年年金之損害賠償請求權發生，自無得向被告公司請求賠償其勞保老年年金差額損害，是原告此一請求，並無理由，不應准許。

(四)特休未休工資4,400元部分：

兩造雖對於被告於111年2月4日交付現金6,800元予原告之已實，均無爭執（見本院卷第61頁）。然原告主張此為新年獎金，而被告認已包含原告特休未休工資。經查，原告前於110年4月23日至111年6月12日間係任職於康赫公司，自110年10月23日至111年6月12日間與被告為合夥關係，已如前述。是兩造間既為合夥關係，被告是否應給付原告特別休假未休之薪資部分，已屬無疑。縱被告認曾以部分工時聘用原告，

01 惟被告辯以上開6,800元已包含特別休假薪資等語。本件原
02 告確實取得6,800元，且依原告111年2月薪資表觀之（見本
03 院卷第18頁），原告於111年2月已有領有尾牙紅包、開工紅
04 包共8,800元，而薪資表單上並無新年獎金之項目，故原告主
05 張被告給付之現金6,800元僅為新年獎金，未包含特別休假
06 之薪資乙情，即難認有據，是應認原告此部分主張尚屬無理
07 由，不能准許。

08 四、綜上所述，原告請求被告給付55,705元與利息及提繳2,736
09 元至原告勞工退休金專戶，俱屬無據，應予駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
11 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
12 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並依同法第436
14 條之19規定，確定訴訟費用為,1000元由原告負擔。

15 中 華 民 國 112 年 1 月 10 日
16 勞動法庭 法 官 游璧庄

17 正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
21 書記官 張琬青