臺灣屏東地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原　　告　曹龍俊
訴訟代理人　陳欣怡律師
被　　告　台灣人壽保險股份有限公司
法定代理人　黃思國
訴訟代理人　郭宏義律師
　　李有容律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110 年9 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間勞動關係存在。

二、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

三、訴訟費用由原告負擔83%，餘由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

（一）其自89年2 月25日起受僱於被告，職位為屏東通訊處資深處經理，為被告服勞務，需對通訊處轄下業務員進行教育訓練、處理新招募增員業務員之新契約、協助增員選擇面試，對其通訊處轄下業務員為業務上之督導或管理、處理來電保護保單貸款服務等，必須遵守服務紀律，並受到被告指示工作及考核獎懲，工作時間固定8 點半至5 點半，地點固定在辦公室或受指派出差至外地進行教育訓練，未實際招攬保險，領有固定主管津貼，未經被告同意不得請假及使用代理人，具有人格上、經濟上從屬性；而被告可擅自決定裁撤屏東通訊處，可見被告對通訊處有決定權、對原告有指派權，具有組織上從屬性。兩造間為勞動契約。

（二）被告於107 年4 月20日起擅自將原告依序降職為高屏通訊處資深區經理、區經理、展業主任，至108 年10月30日未附理由片面違法終止勞動契約。即使是雙契約，就「聘僱契約」亦適用勞動基準法關於調動之規定。被告擅自縮短

考核期間，並強迫原告簽立切結書，調動及終止契約均不合法。

（三）被告自97年12月起，每月以「租金名目」扣抵原告部分薪資，未給付全額工資，迄至109 年2 月止，共計扣薪新臺幣（下同）101 萬6685元，消滅時效期間應為15年，計算方式不符展業制度規定。又被告於108 年7 月間，將原告先前已給付保單佣金4355元追回，未給付全額工資。

（四）原告於107 年度應有23日特休假，108 年度應有24日特休假，惟均僅各休假15日，尚欠107 年度特別休假8 日未休工資6417元、108 年度特別休假9 日未休工資1377元，合計7794元。

（五）爰提起本件訴訟，請求確認兩造間勞動關係仍存在，並回復其原職位，以及依勞動契約及民法不當得利法律關係，請求給付原職可得領取之工資147 萬8348元，未全額給付工資101 萬6685元、4355元，特別休假未休工資7794元，共計250 萬7182元。

（六）聲明：

1、確認兩造間勞動關係存在，並回復原告屏東通訊處資深處經理職位。

2、被告應給付原告250 萬7182元，及自109 年6 月25日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

3、聲明第二項部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

（一）兩造於89年間所簽訂之「展業總處長委任合約書」為委任關係，非屬勞動契約，不適用勞動基準法；於100 年間，改簽訂「承攬契約」、「聘僱契約」雙合約，並於106 年間，補簽訂「聘僱契約增補協議書」，其中僅有「聘僱契約」（含增補部分）為勞動契約而適用勞動基準法。

（二）原告不論職稱為何，均屬保險業務員。其於「承攬契約」中，無固定底薪，依個人或轄下人員招攬保險業績計算發放獎金、津貼，未完成保險招攬即無報酬，且其有自主權

限決定處理事務之方法，工作時間、地點均不固定。被告規定原告應出席早會、接受教育訓練，僅係遵法措施，被告無指揮、監督之權限，原告甚至兼職為其他公司業務，不具人格從屬性；原告自行經營通訊處之營業，負擔通訊處辦公室相關費用，自聘行政助理及招募、管理通訊處轄下人員，得依其所追求之報酬多寡自行決定其勞務成本，係為自己的利益而勞動，並自負盈虧風險，且能否完成招攬保險之工作而取得報酬，取決於客戶的意思，與按件計酬勞動關係中，勞務提供與工作成果常具一定比例之特徵不同，不具經濟上從屬性；原告以自己或組織轄下人員招攬保險或推展保險業務，不需與團隊成員分工合作，原告停止招攬保險業務，也不會造成被告或其他保險業務員在工作體系的停頓，不具組織上從屬性；有無投保勞工保險及所領報酬是否以薪資名義申報，均非勞動契約存在之要件。故「承攬契約」不是勞動契約，兩造於該契約第3條第1項、第8條也明文約定不適用勞動基準法。而被告依「展業制度」規定追回承攬報酬4355元，同樣也不適用勞動基準法關於工資之規定；即使有所適用，勞雇雙方本得約定扣除一定金額或行使抵銷權，此亦不違反勞動基準法第26條規定。

（三）兩造於「聘僱契約」中，約定工作內容僅參加通訊處召開的晨會，每次至少1小時，每月工作時數最多為23小時，不需加班，其薪資按實際出勤時數乘以每小時基本工資計算，以部分工時方式適用勞動基準法，目的在於鼓勵展業主任以上職級主管，可藉由「聘僱契約」為其提撥退休金。

（四）原告主張需對通訊處轄下業務員進行教育訓練、處理新招募增員業務員之新契約、協助增員選擇面試，對其通訊處轄下業務員為業務上之督導或管理等，乃至處理來電保護保單貸款服務等，僅是「招攬保險」或推展保險業務工作之一部分或附隨工作，以取得承攬報酬。原告得基於自己

意思自由裁量辦理，要如何辦理增員展業、提供保戶相關服務，如何對其通訊處轄下業務員為督導及管理，被告完全未設有限制。出勤限制及請假僅限於「聘僱契約」，不及於原告招攬保險、推展保險業務等工作。

（五）原告因承攬之業績未達考核標準，經被告寬限後，結果仍相同，則被告依「承攬契約」規定及「考核作業（評量）執行要點」合法調降原告職級，並依原告所調降之新職給與「承攬契約」之報酬及不再給與舊職之行政處理費，均與勞動基準法所稱之工資無關。因原告降級後不再是展業主任以上職級，已喪失參加晨會之意義，依考核結果產生終止「聘僱契約」之效力，為「解除條件」成就。又原告於97年間，承租不符合其人員編制規模之辦公室坪數，事後長期仍無法達到相當人員編制及業績要求，則被告依原告同意簽立之切結書，自原告承攬報酬中扣除溢租辦公室坪數之租金，並無不當得利；即使為工資，於104 年5 月前部分，請求權亦已罹於5 年消滅時效。至於原告依「聘僱契約」所累積之年資計算特別休假，僅不到2 日，並已全部休假完畢；即使為勞動契約，該特別休假未休工資應以每小時基本工資乘以未休假日數計算，分別為1120元、1350元。

（六）如果原告對被告有金錢債權存在，因原告尚積欠辦公室溢租坪數租金44萬8258元未清償，被告行使抵銷權。

（七）聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告自89年2 月25日起任職於被告，最高職級為屏東通訊處資深處經理。107 年4 月20日經被告裁撤屏東通訊處，將原告降級為高屏通訊處資深區經理；107 年10月降級為區經理；108 年1 月再降級為展業主任，並於108 年10月30日經被告終止兩造間之聘僱契約。

（二）被告自97年12月起至109年2月止，每月在原告薪資中扣抵「租金名目」之金額。

（三）被告係於109年6月24日收受起訴狀繕本，如果原告主張為有理由，本件遲延利息應自109年6月25日起算。

四、本院之判斷：

（一）原告主張被告非法終止兩造間勞動契約，兩造勞雇關係仍然存在等語，惟為被告否認。原告就兩造勞動契約是否存在，在法律上之地位即有不安之狀態，且此不安狀態，能以確認判決除去。故原告就本件請求有確認判決之法律上利益。

（二）兩造間存在勞動關係，所簽訂之契約，均屬勞動契約，應適用勞動基準法。

1、相關法律解釋：

⑴勞動基準法第2條第6款規定：「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」；已公布但尚未以命令施行之勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。勞動契約法規定迄今雖尚未以命令施行，但對於勞動契約定義更為詳細，亦可作為勞動契約之補充解釋。依上規定，只要當事人間存在「從屬關係」，且該從屬一方向他方提供「職業上勞動力」，而他方給付報酬，就屬於勞動契約法律關係，應適用勞動基準法，以保障勞工權益，加強勞雇關係。此為保護公益所設，屬於強行規定。

⑵所謂勞動契約之從屬關係，乃相對於工作之自主獨立性而言。依實務見解及勞動契約認定指導原則規定，可分別由提供勞務者對於雇主在人格上、經濟上及組織上有無從屬性及有無勞工保險等其他事由綜合判斷。簡單而言，所謂人格上從屬性，乃提供勞務者能否基於自主性完成工作，而不受雇主指揮監督；所謂經濟上從屬性，乃提供勞務者工作之利潤及成本，是否直接歸屬提供勞務者或雇主，如

有分配時則由何人分配；所謂組織上從屬性，乃提供勞務者是獨力工作，或是以雇主所屬之組織型態分工合作。又如何判斷具有人格上、經濟上、組織上從屬性，勞動契約認定指導原則第3條規定有列舉具體事由。本院僅就與本件相關部分摘錄：（人格從屬性）勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。勞務提供者不得以自己名義，提供勞務；（經濟從屬性）勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。（組織從屬性）勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。（其他事由）事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金。

⑶只要勞務提供者在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務，就屬勞動契約，不需要前述各情均符合，也不受當事人約定契約之形式或名稱拘束。即使提供勞務者在部分職務上有獨立性，仍應認定屬於勞動基準法所規範之勞雇關係（最高法院110年度台上字第90號判決意旨、104年度台上字第1294號民事判決意旨，最高行政法院108年度上字第1144號判決意旨參見）。釋字第740號解釋理由書第3段同樣也認為應「就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之」。

⑷民法上就勞務契約類型之區分，大抵有承攬、委任、僱傭各種類型，各契約間之當事人地位及提供勞務自主性有所

不同。惟考量現今科技、經濟快速進步發展，社會工作型態多變，不必在辦公室也可以工作，薪資也有按時間或按件數計酬之方式，勞務給付型態往往揉合多種民法基本契約類型之要素。故傳統上認為勞動契約等同於民法僱傭契約，而不及於承攬契約或委任契約之見解，恐過於片面，無法涵蓋全面勞動契約類型。也就是說，具有從屬關係之雇主與勞工間，依工作的性質約定為僱傭契約，或兼有承攬契約、委任契約之性質，以作為計算薪酬之標準，仍應認為均屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事判決意旨、最高行政法院101 年度判字第368 號判決意旨參見）。只要是勞動契約，依勞動基準法第1 條第2 項規定，其勞動條件應受勞動基準法最低標準之限制。如果雇主與勞工所訂勞動條件，高於勞動基準法所規定之標準，依契約自由原則，自屬有效，並無不可；但如果低於勞動基準法所規定之標準，即有違反該法以強行規定保護勞工最低勞動條件之立法意旨，依民法第71條規定，應為無效。

2、原告主張的工作內容，被告雖不爭執其未實際招攬保險，需對通訊處轄下業務員進行教育訓練、處理新招募增員業務員之新契約、協助增員選擇面試，對其通訊處轄下業務員為業務上之督導或管理等，乃至處理來電保護保單貸款服務，並遵守服務紀律，接受被告考核獎懲，但否認具有從屬性，辯稱僅係為自己利益招攬保險及推廣保險業務，且否認原告受被告指示工作，工作時間固定8 點半至5 點半，地點固定在辦公室，及領有固定主管津貼，未經被告同意不得請假及使用代理人等情。惟依下列證據，可以證明原告受被告指示工作，工作時間固定8 點半至5 點半，地點固定在辦公室，領有固定主管津貼，及未經被告同意不得請假及使用代理人之事實。

⑴證人李宗興到庭證述：

①其為業務經理，與原告共事19年，原告需要接受代表被

告區域中心的主管考核，如果考核不過，就會降級，或是融通保留，融通保留的意思是指再給一次機會。原告的考核項目包括業績及正常出差勤。正常出差勤就是打卡或現場簽到，配合公司時間，簽到時間為上午8點半到9點間。原告簽到的地點是在通訊處，跟我們的辦公室是在一起的。原告會晉升為被告屏東通訊處之資深處經理，是因為業績（包含金額及件數）、年資以及人力都達到公司的指標。

②原告擔任屏東通訊處之經理或資深處經理，需要在保險業務員招攬之保險契約上簽名，還有進行教育訓練、人員的培育。如果客戶有一些契約要做變更，原告是單位主管，也要簽名。文件都是被告統一的制式範本。原告不是以個人名義簽名，也不能憑自己的意思修改；文件如果有修正，都是由被告公告通知修正。原告主要都是待在辦公室，因為我們都要找他簽名，但是如果有客戶要服務或開會，他也會出門。原告的上下班時間為上午9點之前到下午5、6點，但原告有時候會比較晚走。原告如果沒有事情時，他會去做工作簡報、安排教育訓練，甚至會去做每個區的表，他一直都有在做事。

③原告沒有來上班時，要跟他的主管請假，應該就是我們的事業中心。如果一定要原告簽名的文件，就要等原告上班時才能補簽，如果公司同意這個案件是可以有代理人的，就可以由區經理代理。像是業務聯繫單就一定要原告簽名，因為他是最高主管，原告底下的人，不管是誰提出業務聯繫單，都一定要原告本人簽名。如果是客戶要變更地址、變更電話，就可以由其他高階主管代簽。

④原告薪資至少有業務招攬的部分，其餘部分不清楚。所謂業務招攬是保費換算成業績，業績再計算組織津貼，跟件數比較沒有關係。件數是跟晉升以及考核比較有關係。組織津貼是公司決定的，公司有展業制度。組織津

貼是月結。保險契約生效後，當月結算，次月的15日發放，每個月結算之後，只要有業績，都會固定在次月的15日發放。如果是月繳件的話，每月都可以發放，但是如果是年繳的，就只發放一次。如果契約生效之後，保戶後來沒有繳保險費，後面就沒有組織津貼了。不可以自己決定不要這個組織津貼，然後少收保戶保險費，因為保費是公司訂的。原告在的時候，有一段時期，五萬元以下可以收現金保費，收到現金保費後我們會開立收據憑證給保戶，並立刻匯入公司的帳戶裡面去，但現在規定已經不可以經手保費了，只能由客戶自己去匯款或轉帳。

（本院卷二第284頁至第289頁）

⑵證人卓宏麗到庭證述：

①原告在屏東通訊處時，8 點半之前要簽到，簽到地點在公司，更早之前我們也有打卡。通訊處的工作地點是有公司幫我們找，通訊處經理也可以自己找，但是還是要得到公司的同意。一般來講是由公司出租金，處經理負擔水電費。如果沒有辦公室，我們會沒有地方辦公，我們同事之間也不知道招攬回來的文件要去哪裡建檔，或是委託的案件要變更資料。

②原告擔任處經理時，像是新進人員的報聘資料、保單借款、解約，都一定要處經理原告簽名。原告如果要請長一點的假，三、四天以上，也是要跟區部經理請假，要得到准許才可以請假。原告請假的時候沒有人代理，就留到他回來再處理。

（本院卷二第292頁至第293頁）

⑶依前述證人證詞可知，原告提供勞務之時間、地點，受被告要求簽到之限制，辦公室地點需要被告同意，租金由被告負擔；原告平時工作需要通過被告的考核才能晉升，工作內容要其親自審核由被告統一制訂之文件及親自簽名，不得任意請假或請人代理；薪資結構主要來自於業務招攬

等情。

⑷被告提出之展業制度（本院卷一第167頁至第246頁），經查係為管理各級展業人員所設制度，包括職級職稱、報酬津貼、晉升、考核、福利制度（包含勞工保險），各職級展業人員執行職務準則、職場管理、展業人員管理辦法（包含懲處）等內容，足認被告係以此規範作為原告執行職務及領取報酬之規範，並考核原告給付勞務之品質據以晉升或降級。

⑸原告提出被告寄送之電子郵件、稽核通知書、獎懲通知為證（本院卷二第469頁至第475頁），其中電子郵件載明「請主管完成簽核」、「請單位主管簽名」、「配合公司進行通訊處差勤抽查作業」、「出勤記錄需通訊處主管（簽名表或打卡複印皆需處經理簽名）」；稽核通知書記載「受文者：各通訊處」、「茲派稽核人員進行本次查核，敬請查照並予配合辦理」；獎懲通知記載：「核定」某通訊處經理懲處案，結果為「警告兩次暨合併取消免體件資格一個月」，依據條文「展業人員獎懲要點」等語。且依展業制度內所附「各職級展業人員執行職務準則」（本院卷一第215頁至第216頁），通訊處主管應具備良好品德及生活規範、執行職務時應誠實清廉謹慎勤勉；通訊處主管應辦理下列事項：完成公司所定之年度目標、遵從公司政策、貫徹公司命令、配合公司達成各項業務目標與政策推動、其他經公司交辦之事務等；通訊處主管應執行下列事項：對公司所要求之各項工作應確實貫徹執行、通訊處各項文件及保費等相關作業或管制應按公司之相關規定辦理、通訊處展業人員不得在辦公職場內從事非業務相關之各項活動、不得兼任公司以外之同性質職務或工作、不得私設或擅訂通訊處之單行法規、配合公司制度與政策從事工作。由此可以證明原告係受被告指示配合辦理業務。

⑹原告於101年間擔任屏東通訊處處經理，於106年1月至107年3月間擔任屏東通訊處資深處經理，每月均固定領

取「通訊處行政處理費」，業據其提出前述期間之業務津貼表為證（本院卷一第555頁至第618頁），可見其領有固定主管津貼。

⑺被告雖否認原告受指示工作，有固定工作時間及地點，領有固定主管津貼，及未經被告同意不得請假及使用代理人云云，但對於原告主張事實之舉證，並未提出足夠反證，僅著重於爭執契約性質及從屬性之法律論述及舉證，不能推翻原告前述主張。甚至依其提出之高屏通訊處出勤簽到表（本院卷二第429頁至第442頁）可知，原告有固定需要簽到及簽退之時間，即使簽退時間不是5點半，也不足以證明原告簽退後就不再繼續工作。

⑻因此，原告主張其工作內容需要對通訊處轄下業務員進行教育訓練、處理新招募增員業務員之新契約、協助增員選擇面試，對其通訊處轄下業務員為業務上之督導或管理、處理來電保護保單貸款服務等項目，未實際招攬保險，受被告指示工作及考核獎懲，必須遵守服務紀律，工作時間固定8點半至5點半，地點固定在辦公室，且領有固定主管津貼，未經被告同意不得使用代理人等情，可以相信為真實。

3、基於以上事實，原告對被告提供勞務，具有從屬性。

⑴人格上從屬性部分：

①原告受被告指示工作，必須遵守服務紀律及接受考核獎懲，時間固定8點半至5點半，地點固定在辦公室，未經被告同意不得請假及使用代理人。且依兩造間先後簽訂之「展業總處長委任合約書」、「台灣人壽承攬契約書」、「台灣人壽聘僱契約書」（本院卷一第157頁至第159頁、第163頁至第165頁），均規定原告需要遵守由被告「單方面所制訂」之展業制度或展業措施（包括各職級展業人員執行職務準則）。而展業制度係被告對於各級展業人員執行職務及領取報酬所做之規範，其中「各職級展業人員執行職務準則」更是規定許多被告

可以對原告指揮監督之事項，並透過考核決定晉升或降級之結果；如果原告違反被告相關管理辦法，尚有懲處之規定（例如展業人員管理辦法）。此情形符合人格上從屬性概念。

②被告雖辯稱原告工作之時間、地點均不固定，其要如何辦理增員展業、提供保戶相關服務，如何對其通訊處轄下業務員為督導及管理，被告完全未設有限制，原告有自主權限決定處理事務之方法，被告無指揮、監督之權限，甚至原告還兼職為其他公司業務云云。惟雇主對勞工之指揮監督，並不以逐一具體指示各項勞務內容為必要，如何指示勞工從事勞務，屬於雇主依各種不同勞務之性質，決定具體指揮內容及監督方法。如果雇主依該勞務性質，不限制勞工的工作時間、地點，僅設定一定工作目標指示勞工依照公司規定完成，乃有效率、最大化效益之作法，不能反而認為雇主沒有對勞工為指揮監督。此工作型態在疫情發生後社會上大量興起之「遠距上班WFH（work from home）」，更可見雇主對勞工的指揮監督，顯然不會受固定工作時間、地點所限制。事實上，即使被告沒有規定開完早會後的工作時間，原告仍固定於8點半至5點半在辦公室工作，以處理被告指示或展業制度所規範之工作目標，避免受到降級或懲處之不利益。因此，雇主有無為指揮監督，重點應在於雇主有無指揮監督之「權限」以及是否「影響」勞工完成工作，而不是僅以「雇主對工作上某部分事情沒有明確指示勞工」，或在「某部分事情上沒有限制勞工而給予彈性」等情作為認定標準。本院認為因為被告可以單方面制訂、修正展業制度（包含各職級展業人員執行職務準則），作為規範原告工作成果獎懲之依據，不受原告意見之影響，可見原告在此部分上自主性薄弱，不能自由決定其勞務給付之方式而不受到任何限制（例如需要開早會、工作時間仍受到業績考核期間之限制），僅能

配合被告指示及遵守展業制度以完成工作，由此足認被告已具有指揮監督之權限。也就是說，被告辯稱原告所具有之自主性，不過是被告在指揮監督上認為不重要的事項，所以不予限制，並不是沒有限制原告的權限。故被告此部分辯稱不可採。

③被告雖辯稱被告於展業人員管理辦法規定原告應出席早會、接受教育訓練，係以保護消費者為目的，僅係遵守保險業務員管理規則所為措施，非著重在管理、監督，不得認為被告對原告有指揮監督權限云云。惟被告另辯稱此部分屬「聘僱契約」，屬部分工時僱傭關係（本院卷二第346頁），即肯認某程度上之指揮監督權限；倘若在此認為沒有指揮監督權限，兩者間顯不一致。又雇主對勞工之指揮監督權限，乃雙方約定勞雇關係而具有從屬性時，即已具備；不因法規命令有無規定受影響。換言之，如果保險業務員與其所屬保險公司間為勞動關係，法規命令僅是要求雇主對保險業務員行使既有之指揮監督權限，不是改變保險公司與保險業務員間契約屬性，賦予保險公司對保險業務員有指揮監督權限。而釋字第740號解釋理由書也認為保險業務員管理規則，與保險業務員與其所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關係，不得逕以該管理規則作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，當然也不能逕以該管理規則認為雇主對原告沒有指揮監督權限。故被告此部分辯稱不可採。

⑵經濟上從屬性部分：

①原告擔任屏東通訊處資深處經理，其工作成果所得利潤係直接歸屬於被告，再由被告依展業制度所規定之業績比例分配報酬給原告；被告負擔原告工作上所需辦公室租金成本，及提供原告「通訊處行政處理費」津貼，僅就溢租部分坪數租金分配給原告負擔，可見營運成本亦係歸屬於被告，再由被告分配部分給原告負擔。此情形

符合經濟上從屬性概念。

②被告雖辯稱原告自行經營通訊處之營業，負擔通訊處辦公室相關費用，自聘行政助理及招募、管理通訊處轄下人員，得依其所追求之報酬多寡自行決定其勞務成本，係為自己的利益而勞動，並自負盈虧風險云云。惟被告提供原告辦公室租金及每月固定給付「通訊處行政處理費」，被告辯稱原告自行負擔辦公室相關費用，顯然與事實不符，不可採信。又依展業制度內所附之「各職級展業人員執行職務準則」規定，通訊處主管辦理下列事項：「擬訂通訊處經營計畫、確立增員、訓練、會報、獎勵、競賽等運作規範，並負責督導執行」、「定期或不定期舉辦會議、教育訓練及業務活動」、「督導及管理所轄單位展業人員，從事各種保險商品招攬與保險相關服務業務」；通訊處主管應執行下列事項：「落實展業人員教育訓練、各項報表填載及檢討契約、保費保全及理賠服務等工作執行成效」、「塑造團隊士氣，以關心、服務為出發點領導所屬同仁，以避免人事糾紛之發生。負責管理維護公司所配置之各項財產，且非經公司同意不得有搬離職場或挪為他用之情事」、「配合公司制度與政策，從事增員、訓練、輔導、陪同與管理轄下展業人員之工作」（本院一第215頁至第216頁），可見原告經營通訊處，管理通訊處轄下人員，只是依照被告的指示及相關規定所為之，並不是原告有自行經營通訊處的權限。而行政助理，依展業制度內所附之「辦公職場管理」規定可知，「通訊處主管為處理事務得聘行政助理，由各分公司輔導管理」、「通訊處行政助理需配合及執行公司委任之行政事務，未能配合及執行者，公司得視其情節，將通訊處辦公職場行政處理費用比例扣除之」、「若遇公司配置行政助理者，則該項行政處理費用停止核發」（本院卷一第220頁、第226頁），足認即使有行政助理，也是要執行被告所交辦之行政事

務，可見原告是否自聘行政助理，均是依被告規定及同意所為之，並不是原告有自行經營通訊處的權限。至於通訊處所需之辦公設備，依前述「辦公職場管理」規定可知，為被告配發及訂定統一規格，如有需要維修應提出申請（本院卷一第220頁至第225頁）。依上說明，原告僅是受被告指示而管理通訊處，並未取得通訊處全部業績利潤或承擔經營風險，顯然是為了被告利益在管理通訊處。故被告辯稱原告係自行經營通訊處，並自負盈虧風險云云，並不足採。

③被告又辯稱：能否完成招攬保險之工作而取得報酬，取決於客戶的意思，與按件計酬勞動關係中，勞務提供與工作成果常具一定比例之特徵不同云云。惟所謂保險，從經濟功能而言，是將保險事故所發生之損失，透過保險制度，由保險人之全體要保人分擔，以達風險分散之目的，具有社會公益，應基於保險精算及統計資料作為評估風險及計收保險費之基礎，禁止不合理之利潤。而保險人收取之保險費，又稱為「總保險費」，包含「純保險費」及「附加保險費」。其中「純保險費」，係用以支付保險事故發生時之保險金，根據損失機率與損失額度計算得之；至於「附加保險費」，係指保險人經營保險組織所額外附帶發生之費用，包括營業費用（例如佣金、薪資等）、保險人預期獲得之利潤比率、對危險變動所受損失而準備之費用等。基於保險之性質，保險業及保險人員獲利之來源，本來就取決於客戶是否願意支付保險費的意思，與其他工作只要努力付出就有相對應報酬之性質明顯不同。即使如此，保險人收取之「附加保險費」，也已經包含支付給員工之薪資或佣金，不會因為保險制度的性質，影響兩造間是否為勞動契約之認定。而原告未實際從事保險招攬，仍可依其轄下通訊處組員之業績，向被告領取一定比例之報酬，顯然不是以其自身招攬業務的成果計酬，而是以其擔任之通訊處

資深處經理所從事之行政相關勞務，向被告領取報酬，僅係兩造就報酬的計算方法，約定以原告轄下通訊處組員之業績為基礎而已，並不是原告提供勞務與工作成果不具一定比例。如果原告提供勞務從事增員、訓練、輔導、陪同與管理轄下展業人員之工作，將會使得通訊處規模擴大，招攬保險的件數通常就會變多，被告收取保險費所得利潤自然就會增加，由此可見原告提供勞務與工作成果具有一定比例，所以被告才會透過各職級展業人員執行職務準則，規定通訊處主管有配合公司制度與政策，從事增員之工作（本院卷一第216頁）。故被告此部分辯稱不足採信。

⑶組織上從屬性部分：

①原告僅有從事行政工作，未實際招攬保險，透過督導轄下組員招攬保險方式，與轄下組員分工合作，共同達成被告所訂定之通訊處業績目標，使被告獲取保險費收入利潤。如果只有原告一人，顯然無法獨力完成被告就通訊處所訂定之業績目標。且被告有裁撤組織的權限。此情形符合組織上從屬性概念。

②被告雖辯稱原告係以自己或組織轄下人員招攬保險或推展保險業務，不需與團隊成員分工合作，原告停止招攬保險業務，也不會造成被告或其他保險業務員在工作體系的停頓云云。惟依被告所制訂之展業制度，可知被告係透過各職級展業人員的分工合作，共同創造最大化的利潤，所以主管不需要實際從事招攬保險的工作，也可以受分配得到轄下員工招攬保險之利潤。而正是組織上之從屬性，使得原告即使停止招攬保險業務，也不會造成被告或其他保險業務員在工作體系上的停頓，因為原告以其教育訓練、督導、管理保險業務員之主管職位，推展保險業務的順利進行，使得整個通訊處的業績能夠比每個人各自招攬保險的業績來得更有效益。故被告此部分辯稱不足採信。

⑷其他參考標準：

①展業制度所附之「福利制度」規定「培訓主任（含）以上職級的展業人員」具有投保勞工保險的資格，投保金額依「勞工保險條例之投保金額分級表」辦理，投保金額係依「前3個月展業人員之月平均所得」等語（本院卷一第212頁）。且原告自89年2月25日起，由被告所屬高雄分公司為其投保勞工保險，迄至108年10月30日才退保，其中106年2月1日及107年5月1日投保金額達到勞工保險投保金額最高等級4萬5800元，有原告勞保投保記錄附卷可佐（本院卷二第218至第228頁）。而原告107年2月至同年4月之收入（除4月部分外其餘部分包含被告發給之營運／職場費用）分別為4萬1459元、8萬6424元、2萬4987元（本院卷一第563頁至第567頁），平均每月為5萬0957元（元以下四捨五入），核與投保金額表應適用之等級相符；倘若不加計營運／職場費用部分收入，則平均每月僅有42147元，只能以4萬3900元等級投保。由此可知，被告福利制度所稱「月平均所得」，應包含所有津貼及營運／職場費用等各項金額。

②依被告答辯可知，其亦認同兩造間「聘僱契約」為勞動契約，且辯稱僅有展業主任以上職級才有雙合約（本院卷二第347頁），而前述福利制度所稱「培訓主任」，職級較展業主任為低，有各級展業人員職稱表可參（本院卷一第172頁），可見被告對於「培訓主任」以上職級之展業人員，應係認同某程度上存在勞動關係，而有適用勞動基準法及勞工保險條例之意思。

③被告雖辯稱：有無投保勞工保險及所領報酬是否以薪資名義申報，均非勞動契約存在之要件云云。惟由前述福利制度及被告與一定職級以上之展業人員簽訂勞動關係之「聘僱契約」等情觀之，足見被告有適用勞動基準法及勞工保險條例之意思，當然可以作為判斷兩造間是否

為勞動關係之依據。故被告此部分辯稱不足採信。

⑸釋字第740號解釋雖認為保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬），作為認定之依據。惟原告受被告所制訂之展業制度規範及指示，不能自由決定勞務給付方式，沒有實際從事招攬保險，也不需要自行負擔業務風險，不符合該號解釋所列之認定標準，自不得據以認為本件不是勞動契約。

4、兩造間存在勞動關係，所簽訂之「委任契約」、「承攬契約」、「聘僱契約」，均屬勞動契約。

⑴原告依被告所制訂之展業制度，從屬於被告，對被告提供職業上勞動力，由被告給付報酬，兩造間存在勞動關係，所訂定之契約為勞動契約。不論兩造間約定契約之形式或名稱為何，本院之認定均不因此受拘束。

⑵被告雖辯稱：兩造間本為「委任契約」，後來才改為雙契約，在「承攬契約」的工作內容，僅有招攬保險業務；在「聘僱契約」（含增補部分）的工作內容，僅需參加通訊處召開的晨會，每次至少1小時，不需加班云云。惟原告為通訊處資深處經理，除參加晨會外，尚有受被告指示，進行轄下保險業務員之增員、面試、教育訓練、督導、管理等業務，並非僅限於被告辯稱兩造於「聘僱契約」所約定之每月工作時數23小時參加晨會時間。此部分被告所謂「承攬工作」，因為實質上原告對被告同樣具有從屬性，當然也應該認定為勞動契約。也就是說，只要被告具有單方面制訂展業制度對原告工作指揮監督之權限，原告對被告就始終會具有從屬性。即使原告於107年4月20日起，先後依序被降級為資深區經理、區經理、展業主任，也還是受到被告所制訂之展業制度所指揮監督，不影響原告對被告的從屬性，兩造間仍屬勞動契約。故被告此部分辯稱

不足採信。

5、因此，原告對於被告提供勞務，具有從屬性，兩造間存在勞動關係，兩造所簽訂之「委任契約」、「承攬契約」、「聘僱契約」，均屬勞動契約，應適用勞動基準法。至於兩造於「承攬契約」合意不適用勞動基準法規定，其不符合勞動基準法保障勞工最低勞動條件部分，因違反強行規定，應為無效。

（三）被告對原告所為各次降級調動合法，原告請求回復原職位為無理由。

1、勞動基準法第10條之1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：（第1 款）基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。（第2 款）對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」。又勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院109 年度台上字第2723號民事判決意旨參見）。此不利與否之判斷，本院認為應以勞雇雙方訂定勞動契約時之勞動條件，與雇主對勞工為調職時所表示之勞動條件，按兩者間之職位、工作內容及工資相比較而定之。

2、查兩造間「聘僱契約」第6 條規定：原告之工作績效未達被告所訂之最低標準者，被告或其委任之地方主管得視情形定期催促改善之；如於期限內原告仍未達被告所訂之最低標準者，原告同意被告得依其情節調整原告之職級。工作考核之考核期間、考核標準，依被告所訂之展業人員考核相關辦法之規定辦理之（本院卷一第157 頁）。又依被告所提之原告106 年至109 年各期考核狀況表（本院卷一第307 頁），106 年間之半年考核業績標準為240 萬元，惟原告於106 年間上、下半年度業績狀況，分別為154 萬餘元、194 萬餘元，均未達到標準。經保留3 個月觀察期後，僅有97萬餘元業績，仍無法達到半年考核標準240 萬

元的一半，降級為資深區經理。原告107 年4 月至9 月擔任資深區經理之季考核業績標準為30萬元，惟原告季業績僅有5 萬2355元，經保留一次後僅有7106元，仍無法達到標準，再降級為展業主任。

3、被告依展業制度所訂之考核標準，按原告及其轄下組員之業績高低，予以晉升及降級，乃其經營管理所必需，並無不當動機及目的可言。而原告擔任主管時，所享有之轄下組員業績比例分配、行政處理費等，係依兩造訂定勞動契約時所約定之展業制度規定之主管職級附隨而來，則於其降級後，基於不同職級及不同工作內容，自然不得再領取原職位可以領取之附隨津貼。因兩造間訂定勞動契約時之勞動條件於調動前後均未改變，依上說明，不能認為有不利益之變更。

4、原告雖主張被告擅自縮短考核期間將原告調職云云。惟被告依「聘僱契約」及展業制度所規定之考核標準，本來就有按考核結果將原告晉升或降級之權限。原告業績未達標準時，依考核規定即應降級，但被告給予額外保留期間，即使較考核期間為短，並未違反相關考核規定；原告已經保留一次原職位，仍無法達到考核標準，被告予以降級，並無不當。又原告所謂被強迫簽立切結書云云（本院卷一第309 頁），不能舉證以實其說，未盡舉證責任；且原告未達考核標準，依相關考核規定，本應給予降級之結果，根本不需要簽立切結同意書，故應無被強迫之可能，此部分不足採信。

5、因此，被告對原告所為各次降級調動，並未違反勞動基準法相關規定，經核應屬合法。故原告請求回復原通訊處資深處經理職位，為無理由。

（四）被告終止兩造間「聘僱契約」為不合法，不生終止效力，兩造間勞動契約仍繼續存在。

1、勞雇雙方於勞動契約存續期間內，除合意終止外，原則上不許單方任意終止勞動契約，必須符合法定終止事由並依

法定程序為之，才例外發生終止契約之效力。而雇主可以單方終止勞動契約之法定事由，經勞動基準法第11條明文規定限於：「（第1款）歇業或轉讓時。（第2款）虧損或業務緊縮時。（第3款）不可抗力暫停工作在一個月以上時。（第4款）業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。（第5款）勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」等情形。雇主未得勞工同意，單方終止勞動契約，如不符合前述5款事由，即為不合法，不生終止勞動契約之效力。

2、原告主張被告於108年10月30日未附理由片面違法終止兩造間勞動契約，經被告否認，辯稱係依展業制度約定而終止兩造間「聘僱契約」，為「解除條件」成就云云。惟被告終止兩造間「聘僱契約」，不符合勞動基準法第11條各款事由，經被告自認（本院卷二第460頁）。而被告辯稱展業制度所規定之「解除條件」，乃被告單方面所制訂、修正而成，僅因兩造於「聘僱契約」中約定概括適用，而產生拘束原告之效力。只是如果肯認展業制度規定原告未達業績即生立即終止兩造間勞動契約之效力，等同於准許勞雇雙方可以在法定終止事由外，合意創設新的雇主單方終止事由，如此結果顯然不利於勞工，因為勞工對於解雇標準的訂定、修正、適用，都沒有決定權限，也沒有因此獲得補償或其他平衡，規避勞動基準法限制雇主單方終止勞動契約之目的，違反強行規定，此部分約定應為無效。故被告不能以展業制度規定，作為原告同意或兩造合意終止契約之依據。

3、因此，被告單方終止兩造間「聘僱契約」，既然未能取得原告同意，也不符合勞動基準法第11條規定各款事由，依上說明，其終止為不合法，不生終止效力。故兩造間勞動契約仍繼續存在。

（五）原告請求自107年4月起至109年2月止之工資147萬餘元，僅於40萬1857元範圍內，為有理由；其餘無理由。

1、勞動基準法第21條第1項規定：工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。所謂「基本工資」，係指勞動條件之最低標準，也就是各業勞工每月工資所得最低數額；由勞動部設基本工資審議委員會，蒐集、研究「基本工資審議辦法」第4條所定各款資料，經審議通過擬予調整時，由勞動部報行政院核定後公告實施。如果勞雇雙方約定所約定之工資低於每月基本工資，對於扣除已給付工資後未達每月基本工資部分，雇主仍有給付之義務，不受勞雇雙方所約定工資上限之拘束。

2、兩造間為勞動契約，適用勞動基準法，依上規定，有最低基本工資之適用。查107年間之每月基本工資為2萬2000元、108年間之每月基本工資為2萬3100元、109年間之每月基本工資為2萬3800元，此有基本工資之制訂與調整經過資料附卷可佐（本院卷二第278頁）。惟依原告所提出自107年4月起至109年2月止之業務津貼表（本院卷一第57頁至第101頁），除107年4月部分外，其餘月份所領工資均未達到當年度每月基本工資標準，違反前述規定，故被告就短付之工資，應有給付義務。經扣除已給付工資後，累計短付金額如附表所示共計40萬1857元。

3、原告雖主張應以原職位及原屏東通訊處轄下組員業績，計算短付工資云云。惟因被告調動合法，原告應改以調動後之職位計薪；就附隨於原職位可得領取轄下組員業績比例分配款、行政處理費，原告不在該職位，自無領取之理由。

4、因此，原告請求被告給付短付之工資共計147萬8348元，僅於40萬1857元範圍內，為有理由；其餘無理由。

（六）被告給付原告工資時，就預扣「租金名目」101萬6685元部分，於法有據，原告此部分請求無理由；就預扣追回保單佣金4355元部分，違法扣除，原告此部分請求為有理由。

1、勞動基準法第22條第3項、第26條規定：「工資應全額直

接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」、「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」。其立法理由在於「為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定」。故雇主依勞資雙方商定結果，得直接由勞工工資中預扣一定金額。惟該條禁止「預扣」之情形，除違約或損害未發生前，雇主不得扣留勞工之工資作為日後發生不測之保障外，還包括已發生之違約或損害，須雇主就其所得請求之原因、金額、責任歸屬等情，均為勞工所不爭執，才能由雇主以違約或損害金額與勞工之工資主張抵銷。如果勞工不承認雇主請求之金額，雇主自應請求當地主管機關協調處理或透過司法途徑向勞工求償，不能由雇主單方自行認定並逕自扣留勞工工資（最高行政法院106 年度判字第93號判決意旨、98年度判字第1495號判決意旨參見）。又如果勞雇雙方約定雇主可以從工資中預扣尚未確定金額之相關費用，因違反勞動基準法第22條、第26條強行規定，此部分應為無效。

2、查原告因承租之辦公地點坪數，大於依當時通訊處現有人力計算所配置坪數之標準，同意由其自行補足溢租坪數之每月租金2 萬4500元，此有原告97年3 月5 日所簽立之切結書可佐（本院卷一第331 頁）；迄至103 年8 月止，原告尚積欠被告租金92萬5301元，其同意自103 年9 月起，由每月辦公費用扣抵1 萬元至清償完畢止，亦有原告103 年9 月25日簽立之切結書為證（本院卷一第335 頁），可見被告以「租金名目」預扣原告工資時，已先得到原告同意，兩造對於預扣工資款項之原因、金額及方式均屬明確而沒有爭議。依上說明，自為合法有據。

3、原告雖主張被告計算租金之方式，不符合展業制度所規定云云。惟被告基於兩造間從屬關係，對原告有指定辦公地點之權限，就不符展業制度規定之溢租辦公坪數租金，是

要依展業制度計算，命原告補足超過之租金，或不同意承租，抑或由原告負擔全部辦公地點之租金，本屬於被告經濟上綜合考量之權限範圍。兩造既然對於溢租之金額已明確約定，並經原告同意，即使不符展業制度規定，亦不容原告事後反悔爭執當時被告預扣工資之效力。

4、又原告主張被告將先前已給付保單佣金4355元自工資中預扣之，被告不爭執未得原告同意（本院卷二第10頁），被告也不能證明原告已事先知悉扣款原因而無爭議，可見被告在預扣原告工資4355元時，兩造對於預扣款項之原因、金額及方式仍有爭議，依上規定，被告自不得逕行在原告工資預扣。

5、因此，被告給付原告工資時，以補足溢租辦公坪數之「租金名目」為由，預扣101 萬6685元部分，於法有據，原告此部分請求為無理由；預扣追回保單佣金4355元部分，違反勞動基準法第22條第3 項、第26條規定，被告有全額發給原告工資之義務，不得自工資預扣。故原告請求被告給付未全額發給之工資4355元，為有理由。

（七）原告請求特別休假未休工資7794元，為有理由。

1、因兩造間經本院認定為勞動契約，故原告於107 年間之特別休假為23日；於108 年間之特別休假為24日，且原告於該2 年度僅各休假15日，此為兩造不爭執事項（本院卷一第728 頁）。是以，原告於107 年間，特別休假未休日數為7 日；於108 年間，特別休假未休日數為8 日。

2、原告於107 年間每月工資2 萬2000元，日薪為733 元（元以下四捨五入）；於108 年間每月工資2 萬3100元，日薪為770 元；分別乘以特別休假未休日數7 日、8 日計算結果，原告於107 年特別休假未休工資為5131元【計算式：733 × 7 ＝5131】；於108 年特別休假未休工資為6160元【計算式：770 × 8 ＝6160】，合計為1 萬1291元。

3、被告雖辯稱原告特別休假未休工資應以每小時基本工資為計算基礎云云。惟原告係按月領取薪資，乃月薪制勞工，

被告此部分辯稱顯不可採。

4、因此，原告於107 年度、108 年度之特別休假未休工資，合計為1 萬1291元。其請求特別休假未休工資7794元，未逾該範圍，為有理由。

（八）原告前述請求有理由部分，為未給付之工資40萬1857元、預扣工資4355元、特別休假未休工資7794元，加總結果為41萬4006元。

（九）被告主張以原告積欠租金債權44萬8258元抵銷，為有理由。

1、民法第334 條第1 項規定：二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又勞動基準法第22條第3 項、第26條係為保護勞工所設禁止雇主預扣工資之規定，對於已發生之違約或損害，倘若雇主與勞工就預扣之原因、金額、責任歸屬等情仍有爭議，倘若准予抵銷，不免有違保護勞工之立法意旨，此時其債之性質應解為不能抵銷；須勞雇間就抵銷債權所成立之原因、金額、責任歸屬等情，均不爭執時，可認為勞工之權益未受到影響，不違反前述規定，才例外准許雇主得以對勞工所有之其他債權，抵銷勞工請求給付工資債權。

2、原告對於積欠被告租金92萬5301元一事，已簽立切結書表示同意清償，兩造對於預扣工資款項之原因、金額及方式均屬明確而沒有爭議，依上說明，可作為本件請求給付工資之抵銷債權；迄今仍剩餘44萬8258元尚未清償完畢。因原告對於剩餘未清償租金數額，於言詞辯論終結前均沒有爭執，依民事訴訟法第280 條第1 項本文規定，視為自認。

3、原告請求有理由部分為41萬4006元，經被告以原告積欠之租金債權44萬8258元為抵銷後，已無剩餘可得向被告請求之款項。

（十）綜上所述，原告請求確認兩造間勞動關係存在部分，為有理由，應予准許；其餘請求回復原告屏東通訊處資深處經理職位，及被告應給付原告250萬7182元及其利息部分，則為無理由，應予駁回。原告敗訴部分，因其假執行之聲請已失所依附，故應予駁回之。此外，原告之訴雖經部分駁回，本院審酌原告有起訴必要及確認利益，認應由被告就主張抵銷部分比例負擔本件訴訟費用。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不逐一贅述。

六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　22　　日

民事勞動法庭　法　官　李宗濡

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均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　　110　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　林佳慧

附表：（以下幣值均為新臺幣）

年月份	當年度基本工資	所領薪資	短付差額
107年4月	2萬2000元	2萬4987元	無
107年5月	2萬2000元	6870元	1萬5130元
107年6月	2萬2000元	7122元	1萬4878元

（續上頁）

107年7月	2萬2000元	9570元	1萬2430元
107年8月	2萬2000元	4295元	1萬7705元
107年9月	2萬2000元	1萬3631元	8369元
107年10月	2萬2000元	4787元	1萬7213元
107年11月	2萬2000元	2658元	1萬9342元
107年12月	2萬2000元	1萬1566元	1萬0434元
108年1月	2萬3100元	4553元	1萬8547元
108年2月	2萬3100元	3852元	1萬9248元
108年3月	2萬3100元	3412元	1萬9688元
108年4月	2萬3100元	3590元	1萬9510元
108年5月	2萬3100元	3528元	1萬9572元
108年6月	2萬3100元	3147元	1萬9953元
108年7月	2萬3100元	1220元	2萬1880元
108年8月	2萬3100元	3432元	1萬9668元

（續上頁）

108年9月	2萬3100元	4137元	1萬8963元
108年10月	2萬3100元	3520元	1萬9580元
108年11月	2萬3100元	1207元	2萬1893元
108年12月	2萬3100元	1030元	2萬2070元
109年1月	2萬3800元	342元	2萬3458元
109年2月	2萬3800元	1474元	2萬2326元
合計短付差額：40萬1857元			