

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第164號

原告 沈義評

訴訟代理人 李俊賢律師

複代理人 李育萱律師

孫敬歲律師

被告 漢民傳統整復推拿即陳明山

法定代理人 陳明山

訴訟代理人 李茂增律師

複代理人 杜承翰律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）963,333元，及自民國112年7月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳141,578元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔95%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以963,333元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以141,578元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。原告起訴時原請求：

01 「(一)被告應給付原告1,010,546元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提
03 繳141,578元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
04 (下稱勞退金)專戶(下稱勞退專戶)。(三)願供擔保，請准
05 宣告假執行。」(本院卷一第9頁)，嗣變更請求為：「(一)
06 被告應給付原告1,018,662元(請求項目、金額詳附表一原
07 告請求金額欄)，及自民國112年7月20日民事變更訴之聲明
08 狀(下稱系爭書狀)繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
09 率5%計算之利息。(二)被告應提繳141,578元至勞退專戶。」
10 (本院卷一第458頁)，被告並無異議而為本案之言詞辯
11 論，視為同意原告之追加，自應准許。

12 貳、實體事項：

13 一、原告主張：

14 (一)伊自107年11月19日起受僱於被告擔任推拿師，約定薪資計
15 算方式如附表二所示。每次上班時間為平日15時至21時30
16 分，休息時間為18時至18時30分，每工作日工作6小時，每
17 週僅休週日(下稱系爭契約)。

18 (二)被告自107年11月19日起至111年6月4日止(下稱系爭期間)，
19 有附表A2所示給付工資未達基本工資之情形，又有附表A3所
20 示以未關器具、春節為由，對伊扣薪共13,990元，被告另有
21 於附表A4所示日期，因原告請特休假即未給薪13,681元，故
22 依系爭契約請求被告給付前開金額。

23 (三)又伊於系爭期間尚有26日特休未休，依勞動基準法(下稱勞
24 基法)第38條第4項請求特休未休工資39,923元，再依勞基
25 法第24條、第37條、第39條，請求被告給付系爭期間如附件
26 一所示之休息日延長工時工資467,927元、如附件二所示之
27 休假日延長工時工資90,094元。

28 (四)詎被告於111年6月4日無故終止系爭契約，伊得依勞工退休
29 金條例(下稱勞退條例)第12條、勞基法第16條，請求被告
30 給付資遣費198,266元、30日預告工資55,329元。如認被告
31 未於111年6月4日終止系爭契約，伊於111年7月28日向高雄

01 市政府勞工局（下稱勞工局）申請調解並請求被告給付資遣
02 費、欠付工資、加班費，應認伊於111年7月28日已依勞基法
03 第14條第1項第5款終止系爭契約，仍得請求被告給付上開資
04 遣費及預告工資。

05 (五)被告於系爭期間，未依法為伊投保勞健保，致伊需自行在
06 「高雄市接骨服務工會（下稱接骨服務工會）」投保，故依
07 民法第184條第2項規定，請求被告賠償伊支出勞保費差額
08 45,066元、健保費差額17,220元。

09 (六)另被告於系爭期間，未依勞退金月提繳工資分級表提繳勞退
10 金至勞退專戶，伊得依勞退條例第31條第1項請求其補足
11 141,578元至勞退專戶等語。並聲明：如變更後之聲明。

12 二、被告則以：

13 (一)系爭契約性質屬承攬關係，本無勞基法之適用。縱為僱傭關
14 係，伊已如數給付原告107年12月、110年10月工資，而伊自
15 110年6月至9月因國家政策暫時停業，兩造已合意停業期間
16 不到班也不支薪，難認有短付工資情事。另因原告未關閉電
17 源，導致紅外線燈泡、薰藥機損壞，各應賠償500元，雙方
18 合意以當月報酬為抵銷。另伊係以承攬診數為報酬計算基
19 礎，原告因春節或請假未到店之診數報酬即應扣除，亦無苛
20 扣工資之情。

21 (二)兩造合意約定之報酬，內含休息日、休假日延長工時工資，
22 伊給付之薪資總額未低於最低基本薪資，兩造應受拘束，原
23 告不得再向伊請求前開項目。

24 (三)系爭契約既係因原告於111年6月4日遭客人投訴，故於電話
25 向伊表示不願繼續工作而自行請辭，伊毋須給付資遣費及預
26 告工資。如認系爭契約非原告自願離職終止，原告自111年6
27 月5日起即未出勤，計算至同年7月4日為止，原告已1個月內
28 曠工達6日，經伊於111年7月5日確認原告無意願繼續任職，
29 故依勞基法第12條第1項第6款以電話口頭終止系爭契約，原
30 告仍不得請求資遣費及預告工資。

31 (四)而原告因自身債務恐遭執行，主動向伊表示毋須為其投保勞

01 健保，原告受領報酬已包含勞健保費及勞退金，伊也非勞保
02 之強制投保單位，難認伊有違反保護他人法律，亦毋需補提
03 撥勞退金至勞退專戶等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、得心證之理由：

05 (一)系爭契約屬勞動契約。

06 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
07 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
08 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。又勞工與雇主
09 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
10 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務、
11 (2)親自履行，不得使用代理人、(3)經濟上從屬性，即受僱人
12 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
13 而勞動、(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
14 同僚間居於分工合作狀態等項特徵。而稱承攬者，謂當事人
15 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
16 報酬之契約，民法第490條第1項亦有規範。承攬契約之當事
17 人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完
18 成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相
19 同。

20 2.又基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成
21 立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞
22 工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬
23 性，即足成立勞動契約關係(最高法院110年度台上字第90號
24 判決意旨參照)。

25 3.經查，原告於系爭期間以推拿師身分提供勞務予被告，兩造
26 約定之計薪方式如附表二所示，原告應提供勞務之時間為15
27 時至21時30分，休息時間為18時至18時30分，於提供勞務之
28 日，應出勤6小時，每週僅休週日，其餘週六、非週日之國
29 定假日均需出勤等節，為兩造所不爭執（本院卷第460
30 頁），可認兩造已約定原告具16,000元或18,000元之固定底
31 薪，且有固定工作時段，並非單純以拆帳方式分取顧客消費

01 之利潤，原告己身亦未能自由支配、決定工作時間甚明。

02 4.另觀證人甲○○證稱：

03 (1)、伊自107年月至108年1月曾至被告處工作，擔任推拿師，
04 當時分別有早、午、晚三診，計薪部分區分健保患者及自
05 費推拿做計算，原告是男性師傅，一個月一診底薪是
06 8,000元，原告固定做午診、晚診，每診約3小時，故每月
07 底薪16,000元，我與當時的推拿師都是固定診，除非臨時
08 有事，才會私下調班。

09 (2)、鈞院卷一第147頁之薪資表中，「傷科（送）」是指屬被
10 告親朋好友病患，「傷科（自）」則指一般患者，如以
11 「傷科（送）」每名20元、「傷科（自）」每名60元乘以
12 實際病患人數合計之數額，有超過底薪，推拿師就可領取
13 前開計算方式所得的金額，如未超過底薪，就只能領取底
14 薪。而自費推拿不算在底薪的計算範圍內，每小時自費推
15 拿1,000元，推拿師可抽60%。

16 (3)、伊任職時會用到薰藥機、熱療的機器，如果沒有關機器，
17 會扣薪500元，這個沒有特別約定，是因為原告有被扣薪
18 過，所以才知道，只要機器沒有關就會被扣500元，外面
19 地墊沒有拿進來也會被扣500元。離開前推拿師需從事掃
20 廁所、批藥、剪貼布、倒垃圾等工作，都是以協調方式輪
21 流做，沒有硬性規定要哪個人做，就有人做就好等語。

22 (4)、本院審酌參諸甲○○證言所稱計薪、扣薪計算方式，確實
23 與本院卷一第147頁至第169頁薪資表記載之算法大致相
24 符，且被告亦不爭執原告曾於108年2月、9月，遭被告以
25 原告未關電燈、薰藥機為由，各扣除500元勞務對價未給
26 付（本院卷一第461頁），另觀甲○○屬曾提供勞務予被
27 告之人，與被告間無勞資糾紛，甲○○就提供勞務實況所
28 為證言知之甚稔，其所為前開證言應屬可信。

29 5.從而，兩造約定原告擔任被告之推拿師，每月至少可領取固
30 定底薪為16,000元或18,000元，縱然原告尚可按兩造特約方
31 式分潤，難認原告需自行負擔全數之業務風險。況原告需於

01 特定之時間、時段提供勞務，需打卡紀錄出勤時間，如欲請
02 假，亦僅能商請同受被告僱用之推拿師代理提供勞務，未能
03 任意找他人代理，被告亦曾單方以原告未關閉器材為由，扣
04 除原告應領取之報酬。另查原告除需對患者進行推拿外，亦
05 需就被告提供之服務空間，輪流與其他推拿師協調進行清
06 掃，可認兩造已有一定之從屬性。況兩造既未明示成立承攬
07 契約，原告提供勞務之方式，亦非顯然與僱傭關係屬性無
08 關，是依最高法院前開裁判要旨，應為有利於勞務提供者之
09 認定，故認系爭契約為勞動契約。

10 (二)原告得依系爭契約請求被告給付附表A2工資77,168元。

11 1.按「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
12 準」、「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」、
13 「工資應全額直接給付勞工」，勞基法第1條第2項、第21條
14 第1項、第22條第2項前段規定有明文。故國家為保障勞工權
15 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展所制定之勞基法，
16 已規定勞工勞動條件之最低標準，故適用勞基法之事業單位
17 依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，
18 惟仍不得低於勞基法所定之最低標準。

19 2.查我國107年、110年應每月基本工資分別為22,000元、
20 24,000元（本院卷二第63頁），然原告每日僅需出勤6小
21 時，未達8小時，按原告工作時間比例計算之107年、110年
22 每月基本工資分別為16,500元【計算式： $22,000 \times 6 \div 8 =$
23 $16,500$ 】、18,000元【計算式： $24,000 \times 6 \div 8 = 18,000$ 】。又
24 兩造不爭執被告於107年12月僅給付原告12,800元（本院卷
25 一第461頁），低於前述基本工資3,700元【計算式： $16,500$
26 $- 12,800 = 3,700$ 】，參酌勞基法第21條第1項規定，原告得
27 依請求被告給付107年12月未達基本工資差額之欠薪3,700元
28 （即附表一編號1項目）。

29 3.另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
30 任。民事訴訟法第277條本文有所規定。兩造雖不爭執被告
31 於110年6月至9月因國家政策暫時停業（本院卷一第461

01 頁)，惟被告辯稱：兩造已合意停業期間不到班也不支薪等
02 節，為原告所否認，被告未能提出兩造有前開合意之事證，
03 難以據信，被告仍應按月給付原告前述之基本工資。故原告
04 依系爭契約請求被告給付110年6月、7月、9月之工資各
05 18,000元（即附表一編號2、3、5項目），當屬有據。

06 4.又原告於110年8月、110年10月曾分別出勤6日，被告僅給付
07 原告110年8月、10月工資各8,256元、8,276元，為兩造所不
08 爭執（本院卷一第461頁），前開給付數額分別低於基本工
09 資9,744元【計算式： $18,000 - 8,256 = 9,744$ 】、9,724元
10 【計算式： $18,000 - 8,276 = 9,724$ 】，故原告得請求被告給
11 付110年8月、10月未達基本工資之欠薪9,744元、9,724元
12 （即附表一編號4、6項目）。

13 (三)原告得依系爭契約請求被告給付附表A3工資13,990元、附表
14 A4工資13,681元。

15 1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
16 有約定者，不在此限，為勞基法第22條第2項規定。被告本
17 應依系爭契約議定之工資全額給付原告，未經兩造議約變
18 更，不得任意予以扣減。

19 2.查原告主張其於108年2月、9月未關電燈、燻藥機，即遭被
20 告扣除該月工資各500元，被告曾於附表A3編號3至6之時間
21 以原告「春節」未出勤為由，扣除原告該表「扣薪數額欄」
22 之報酬；原告曾於附表A4期間請假，被告扣除該表「請求工
23 資欄」所示之報酬，皆為兩造所不爭執（本院卷一第461
24 頁），被告雖辯稱：因原告未關電燈、燻藥機，業已造成前
25 開器械損壞，雙方合意以當月報酬為抵銷云云，惟未能提出
26 器械業遭損壞及雙方已達賠償協議之證明，難認有據。被告
27 復辯稱：因雙方係以承攬診數為報酬計算基礎，故原告因春
28 節或請假未到店之診屬即應扣除云云，然被告未能證明此薪
29 資之扣減事由，業經兩造議定，且原告主張伊就附表A4均係
30 請特休假，被告未能證明原告是請事假或普通傷病假，致雇
31 主可依法不給或折半發給工資，故被告應依原約定工資給付

01 原告。是原告依系爭契約，請求被告給付附表A3短付工資
02 13,990元、附表A4短付工資13,681元，即為有理。

03 (四)原告得依勞基法第38條請求被告給付特休未休工資39,923
04 元。

05 1.按勞基法第38條第1項第1款至第4款規定：「勞工在同一雇
06 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定
07 給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以
08 上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3
09 年以上5年未滿者，每年14日。」又同法第38條第4、6項分
10 別規定：勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
11 日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認
12 為其權利不存在，應負舉證責任，故如勞工於年度終結或契
13 約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休
14 假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負
15 舉證責任。

16 2.經查，原告於系爭期間尚有26日特休未休日數，請求被告發
17 給特休假未休工資，被告迄至本件言詞辯論終結前，均未舉
18 證原告上開權利不存在，則原告請求被告發給特休假未休日
19 數26日之工資，自屬有據。而被告對原告可請求特休未休工
20 資數額為39,923元乙節為不爭執（本院卷一第462頁），原
21 告依勞基法第38條請求被告給付特休未休工資39,923元，自
22 應准許。

23 (五)原告得依勞基法第24條、第39條請求被告給付休息日延長工
24 時工資467,927元、休假日延長工時工資90,094元。

25 1.按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時
26 或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小
27 時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律
28 明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管
29 機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院111
30 年度台上字第4號判決意旨參照）。

31 2.被告辯稱：兩造約定原告所領取之報酬內含休息日及休假日

01 延長工時工資、勞健保費、勞退金云云，全為原告所否認，
02 被告復未能舉證為真，尚難據信。縱有此約定，惟原告既非
03 依勞基法第84條之1規定、經中央主管機關核定公告之勞
04 工，故原告如有於休息日或休假日工作者，雇主也應依勞基
05 法第24條、第39條規定發給延長工時工資，前開規範屬強制
06 規定，勞雇雙方均應遵守，縱作有違反上開規定之特約，亦
07 違反強制規定而無效，兩造皆不受該特約之拘束。又被告就
08 原告如可以請求系爭期間之休息日、休假日延長工時工資，
09 原告得請求休息日延長工時工資數額為467,927元、休假日
10 延長工時工資90,094元為不爭執（本院卷一第461頁、第405
11 頁、第417頁至第421頁），則原告依勞基法第24條、第39條
12 請求被告給付休息日延長工時工資467,927元、休假日延長
13 工時工資90,094元，為有理由。

14 (六)原告得依勞退條例第12條請求資遣費198,266元。

15 1.原告主張：被告於111年6月4日於晚間以電話告知原告「你
16 明天不用來了」云云（本院卷二第48頁），被告辯稱：原告
17 因111年6月4日因遭客人投訴，而於電話中對被告表示不願
18 繼續工作而自願離職云云（本院卷一第449頁、卷二第41
19 頁），皆為他造所否認，兩造皆未能就其主張或答辯舉證以
20 實其說，不足採信，難認系爭契約於111年6月4日業遭片面
21 終止。

22 2.被告另辯稱：如認系爭契約未於111年6月4日終止，原告自
23 111年6月5日起無故曠職，經被告於111年7月5日致電確認原
24 告無到店意願，故被告業於當日依勞基法第12條第1項第6款
25 終止系爭契約云云（本院卷一第251頁、第449頁），為原告
26 所否認（本院卷一第271頁、第367頁），被告既未能舉證證
27 明之，難認系爭契約於111年7月5日業經被告合法終止。

28 3.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
29 不供給充分之工作者。勞工得不經預告終止契約，勞基法第
30 14條第1項第5款定有明文。被告既有上述未按約給付工作報
31 酬之情形，原告於111年7月28日向勞工局申請調解時，已向

01 被告為資遣費之請求，並為被告所獲悉，有勞工局勞資爭議
02 調解紀錄1份附卷可佐（本院卷一第77頁至第79頁）。原告
03 上開資遣費請求之意思表示，同時可認包含依照勞基法第14
04 條第1項第5款終止系爭契約之真意，該終止意思表示乃屬合
05 法，且已到達被告，自當發生終止效力。

06 4.次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
07 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
08 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
09 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
10 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
11 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
12 1項定有明文。查原告依勞基法第14條第1項第5款合法終止
13 系爭契約，自得依上開規定請求資遣費。而被告對原告如合
14 法終止系爭契約，可請求資遣費之數額為198,266元為不爭
15 執（本院卷一第460頁），則原告依勞退條例第12條請求被
16 告給付資遣費198,266元，當屬有據。

17 (七)原告不得依勞基法第16條請求被告給付預告工資55,329元。
18 另依勞基法第16條第1項、第3項規定，雇主依勞基法第11
19 條、第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工
20 資，而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預
21 告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準
22 用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定甚明。
23 本件原告依勞基法第14條第1項第5款終止系爭契約，依上開
24 說明，原告無從適用勞基法第16條第1項、第3項規定，請求
25 被告給付預告期間工資，於法不合，不應准許。

26 (八)原告得依民法第184條第2項請求被告給付勞保費差額損失
27 45,066元。

28 1.按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所
29 屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
30 人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。七、無一
31 定雇主或自營作業而參加職業工會者。」、「勞工保險保險

01 費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6
02 款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故
03 保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，其餘
04 10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負
05 擔。二、第6條第1項第7款規定之被保險人，其普通事故保
06 險費由被保險人負擔60%，其餘40%，由中央政府補
07 助。」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理
08 投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工
09 離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因此所受
10 之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之」
11 勞保條例第6條第1項第2款、第7款、第15條第1款、第2款、
12 第72條第1項分別定有明文。是雇主未依前開規定為勞工投
13 保勞保，而由勞工參加職業工會為會員投保並繳納保險費
14 者，對於勞工因此所受支出勞保費差額之損失，依勞保條例
15 第72條第1項規定，即應由雇主負賠償之責。雇主若未依前
16 開規定為其受僱勞工投保勞保，亦屬違反保護他人之法律，
17 勞工得依民法第184條第2項規定，請求雇主賠償支出勞保費
18 差額之損失。

19 2. 查甲○○證述：我自107年6月至108年1月曾在被告處工作，
20 任職期間除我、原告外，還有其他的男性推拿師，分別是林
21 師傅、陳師傅、家齊，所以總共有5個推拿師等語（本院卷
22 二第12頁至第13頁），故原告主張被告僱用之員工業達5人
23 以上，屬勞保強制投保單位等語，應屬有據。又被告辯稱：
24 原告因自身經濟問題向被告請求不投保勞保、健保（本院卷
25 一第127頁），為原告所否認（本院卷二第50頁），被告並
26 未舉證以實其說，核屬無據，為不足採。被告就如認兩造間
27 為勞動契約，被告於系爭期間未替原告投保勞保，原告自行
28 在接骨服務工會加保，如被告有替原告投保勞保，原告可減
29 少支出之勞保費差額為45,066元為不爭執（本院卷一第461
30 頁），則原告依民法第184條第2項請求被告賠償勞保費差額
31 損失45,066元，為有理由。

01 (九)原告得依民法第184條第2項請求被告給付健保費差額損失
02 17,220元。

03 1.按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加
04 本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且
05 在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地
06 區設有戶籍。」、「被保險人區分為下列六類：一、第一
07 類：(二)公、民營事業、機構之受僱者；二、第二類：
08 (一)無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。」、「各
09 類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險
10 人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為
11 投保單位。」、「第18條及第23條規定之保險費負擔，依下
12 列規定計算之：一、第一類(被保險人)：(二)第10條第1
13 項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付30%，投保單
14 位負擔60%，其餘10%，由中央政府補助。二、第二類被保
15 險人及其眷屬自付60%，其餘40%，由中央政府補助。」、
16 「投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理
17 投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以
18 2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用
19 之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險
20 費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費
21 予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之罰
22 鍰。」全民健康保險法第8條第1項第1款、第10條第1項第1
23 款第2目、第10條第1項第2款第1目、第15條第1項第1款、第
24 27條第1款第2目、第2款、第84條分別定有明文。

25 2.依據上開規範，可認雇主應為其受僱勞工投保健保為強制規
26 定，雇主若未依前開規定為其受僱勞工投保健保，即屬違反
27 保護他人之法律，應依民法第184條第2項規定，對受僱人因
28 以其他團體為投保單位因此支出健保費差額之損失，負賠償
29 之責。被告就如認兩造間為勞動契約，被告為原告於系爭期
30 間之法定健保投保單位，如被告有替原告投保健保，原告可
31 減少支出之健保費差額為17,220元為不爭執(本院卷一第

01 461頁)，則原告依民法第184條第2項請求被告賠償健保費
02 差額損失17,220元，為有理由。

03 (十)原告得依勞退條例第31條請求被告補提撥勞退金141,578元
04 至勞退專戶。

05 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
06 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
07 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退
08 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
09 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
10 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
11 償：於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
12 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
13 (最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照)。查被
14 告於系爭期間未提撥勞退金至勞退專戶，如認被告就原告系
15 爭期間負勞退金之提撥義務，被告應提撥之金額為141,578
16 元等節，為被告所不爭執(本院卷一第462頁)，則原告依
17 勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提撥141,578元至勞
18 退專戶，洵屬有理。

19 四、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第38條、第24條、第39
20 條、勞退條例第12條、民法第184條第2項請求被告給付
21 963,333元(詳見附表一本院判准金額欄)，及自系爭書狀
22 繕本送達翌日即112年7月21日起(本院卷一第462頁)至清
23 償日止，按週年利率5%計算之利息，以及依勞退條例第31
24 條請求被告提撥141,578元至勞退專戶，為有理由，應予准
25 許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

26 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
27 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

28 六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
29 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
30 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
31 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分

01 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
02 後免為假執行。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
05 勞 動 法 庭 法 官 葉 晨 暘

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
10 書 記 官 許 雅 惠

11 【附表一】

12

編號	原告請求項目	原告請求金額(新臺幣/元)	本院判准金額(新臺幣/元)	備註
1	107年12月短付工資	3,700	3,700	即附表A2編號1項目
2	110年6月短付工資	18,000	18,000	即附表A2編號2項目
3	110年7月短付工資	18,000	18,000	即附表A2編號3項目
4	110年8月短付工資	9,744	9,744	即附表A2編號4項目
5	110年9月短付工資	18,000	18,000	即附表A2編號5項目
6	110年10月短付工資	9,724	9,724	即附表A2編號6項目
7	108年2月扣薪(電燈未關)	500	500	即附表A3編號1項目
8	108年9月扣薪(薰藥機未關)	500	500	即附表A3編號2項目
9	108年2月扣薪(春節扣薪)	3,000	3,000	即附表A3編號3項目
10	109年1月扣薪(春節扣薪)	2,331	2,331	即附表A3編號4項目
11	110年2月扣薪(春節扣薪)	3,996	3,996	即附表A3編號5項目
12	111年2月扣薪(春節扣薪)	3,663	3,663	即附表A3編號6項目
13	特休扣薪工資	13,679	13,679	即附表A4合計
14	特休未休工資	39,923	39,923	
15	休息日延長工時工資	467,927	467,927	
16	休假日延長工時工資	90,094	90,094	
17	資遣費	198,266	198,266	
18	30日預告工資	55,329	0	
19	勞保費差額	45,066	45,066	
20	健保費差額	17,220	17,220	
合計		1,018,662	963,333	

13 【附表二】

14

編號	開始時間 (民國)	結束時間 (民國)	底薪 (新臺幣/元)	其他報酬
1	107/11/19	108/2/28	18,000	病患推拿費之6成
2	108/03/01	111/6/4	16,000	病患推拿費之6成

15 【附表A2】

16

編號	請求時間	工作6小時之基本工資 (新臺幣/元)	被告已給付金額 (新臺幣/元)	原告請求補足金額 (新臺幣/元)
1	107年12月	16,500	12,800	3,700

(續上頁)

01

2	110年6月	18,000	0	18,000
3	110年7月	18,000	0	18,000
4	110年8月	18,000	8,256	9,744
5	110年9月	18,000	0	18,000
6	110年10月	18,000	8,276	9,724
合計				77,168

02

【附表A3】

03

編號	請求時間	扣薪類別	扣薪原因	扣薪數額 (新臺幣/元)
1	108年2月	未關器具	未關電燈	500
2	108年9月	未關器具	未關薰藥機	500
3	108年2月	春節扣薪		3,000
4	109年1月	春節扣薪		2,331
5	110年2月	春節扣薪		3,996
6	111年2月	春節扣薪		3,663
合計				13,990

04

【附表A4】

05

編號	請假日(民國)	請求工資 (新臺幣/元)
1	108/8/24	2,559
2	109/5/18	2,883
3	109/08/03	1,347
4	109/9/5	1,264
5	109/10/3	1,577
6	110/1/20	1,466
7	110/2/22	965
8	111/1/1	1,620
合計		13,681