

臺灣屏東地方法院民事判決

114年度潮勞簡字第6號

原告 洪俊豪

訴訟代理人 秦睿昀律師

(法扶律師)

被告 瑞晟保全股份有限公司

法定代理人 陳俊全

訴訟代理人 陸清志

上列當事人間請求給付工資及退休金事件，本院於民國115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣152,207元，及自民國114年8月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣48,024元至原告設於勞工保險局退休金專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如各以新臺幣152,207元、新臺幣48,024元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告之法定代理人原為徐國安，嗣變更為陳俊全，有本院依職權查詢之公司基本資料在卷可參，且陳俊全已具狀聲明承受訴訟（本院卷第207頁），經核於法並無不合，應予准許。

二、原告主張：

(一)伊自民國111年3月1日起至113年1月31日止受僱於被告，並經被告指派至屏東縣○○鎮○○街000號之潮州巨人大樓（下稱系爭大樓），擔任保全人員，雙方有成立勞動契約，並約定原告111年度薪資為新台幣（下同）26,200元、112、113年度薪資為26,500元，均未含加班費、例假日、國定假

日出勤費用。

(二)然原告每月平均工時達240小時（即每上班4日休息2日，每日工作12小時，計算式： $12 \times 4 \times 5 = 240$ ），已明顯超過正常工時與延長工時之總計上限，被告本應按原告之實際工時給付相應之工資，然其僅給付上揭薪資，已違反最低工資保障之法定義務，侵害原告勞動權益，又兩造約定每月薪資並未包含加班費，則被告自應給付每月加班之延時薪資予原告。而原告每月薪資分別為26,200元、26,500元，換算時薪各為109.1666元（計算式： $26,200 \div 30 \div 8 = 109.1666$ 元）、110.416元（計算式： $26,500 \div 30 \div 8 = 110.416$ 元），則原告自111年3月1日至111年12月31日，每月應得之薪資應為33,405元

【計算式：240小時-174小時（每月法定正常工時）=66小時，66小時 $\times$ 109.166元=7,205元，26,200元+7,205元=33,405元，元以下四捨五入】；自112年1月1日至113年1月31日每月應得之薪資應為33,787元【計算式：240小時-174小時（每月法定正常工時）=66小時，66小時 $\times$ 110.416元=7,287元，26,500元+7,287元=33,787元，元以下四捨五入】，原告得請求被告給付薪資差額合計166,781元【計算式： $(33,405 \times 10) + (33,787 \times 13) - (26,200 \times 10) - (26,500 \times 13) = 166,781$ 】，惟原告僅於152,207元之範圍內請求。

(三)又被告於原告任職期間，並未按月替原告提繳勞工退休金，致原告受有損害，原告爰依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，請求被告應為原告提繳勞工退休金。而原告應領取薪資各為33,405元、33,787元，則依勞工退休金月提繳分級表所載，原告月提繳工資級距為34,800元，則被告應為原告提繳勞工退休金合計為48,024元（計算式： $34,800 \times 6\% \times 23 = 48,024$ ）。

(四)綜上，原告爰依據兩造間勞動契約及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定提起本訴等語，並聲明：
(一)被告應給付原告152,207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48,

01 024元至原告設於勞工保險局退休金專戶。

02 三、被告之答辯：兩造間並未簽定書面勞動契約，原告並非被告
03 僱用之員工，原告係受僱於系爭大樓之管理委員會（下稱管
04 委會），被告僅係依其與系爭大樓管委會簽訂之服務契約
05 書，受系爭大樓管委會之委託代為發放原告之薪資，被告並
06 未給付薪資予原告，兩造間並未存在僱傭關係，則原告上揭
07 訴之聲明之請求，並無理由，請予駁回等語，並聲明：原告
08 之訴駁回。

09 四、兩造對下列事項不予爭執，並有原告提出之報紙廣告截圖
10 （本院卷第95頁）在卷可參，應堪認屬實：

11 (一)原告於111年3月1日起至113年1月31日止期間，在屏東縣○
12 ○鎮○○街000號「潮州巨人大樓」即系爭大樓擔任保全工
13 作（下稱系爭工作）。系爭工作時間原為每日凌晨4時至下
14 午4時，嗣改為每日凌晨5時至下午5時，每作4日休息2日，
15 故原告每月工時為240小時。

16 (二)原告系爭工作之每月薪資為111年度每月26,200元、112、11
17 3年度每月為26,500元，均未包含加班費、例假日及國定假
18 日之出勤費用。又原告每月薪資，係由被告之員工魏妙娟將
19 上揭薪資以現金置於薪水袋內交付原告。

20 (三)原告之系爭工作係依報紙廣告前往應徵保全工作，該廣告係
21 登載瑞晟管理公司（被告自承該公司與被告公司為關係企
22 業）欲招攬管理員。嗣原告係由訴外人湯祿昊（即系爭大樓
23 管理員之組長）負責面試並錄取後，在系爭大樓擔任系爭工
24 作，且原告係服從組長湯祿昊之指揮監督。

25 五、本院之判斷：

26 (一)按勞動基準法第2條第1款、第6款規定：「一、勞工：指受
27 雇主僱用從事工作獲致工資者。六、勞動契約：指約定勞雇
28 關係而具有從屬性之契約。」，又勞動契約係諾成契約，不
29 以書面訂立為必要，只要雙方意思合致，無論口頭約定、默
30 示或事實行為發生均可成立。而勞動契約之勞工，應具有下
31 列特徵，1. 人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從

01 雇主權威即指揮監督，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟
02 上之從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而是從屬於
03 他人，為他人之目的而勞動並獲取報酬即薪資。

04 (二)本件原告主張其於上揭期間受僱於被告，並經被告指派至系
05 爭大樓擔任保全人員等語，被告則否認並以前詞為辯，經
06 查：

07 1. 被告固辯稱：兩造間並未簽定書面勞動契約等語，然依上揭
08 法條規定及說明，勞動契約係屬諾成契約，不需以書面訂立
09 為必要，如兩造就勞動條件（即有關勞動工時、工資、工作
10 內容、地點等），雙方達成意思合致，即可成立勞動契約。
11 而原告陳稱：伊在系爭大樓擔任保全工作時，是接受組長湯
12 祿昊之指揮監督，他也是被告公司的員工等語，且證人湯祿
13 昊於本院證稱：我之前受僱於被告公司，但現在不是，我和
14 原告之前是同事。（問：證人之前是否在系爭大樓工作
15 過？）有，我在那邊擔任組長職務。（問：組長是何意？）
16 因為系爭大樓有3個管理員，組長就是這3個管理員的組長，
17 就是1個組長、2個管理員，組長也是作管理員的工作，我是
18 那位組長。（問：原告之前也在該大樓擔任管理員？）是
19 的。他來當管理員的時間我忘記了，但最後的時間是113年1
20 月31日沒錯。（問：是何人聘請原告來當管理員？）因為當
21 時系爭大樓有缺管理員，原告就來應徵，系爭大樓的管理員
22 都是我在應徵的，我有跟被告公司講，系爭大樓管理員都是
23 我負責面試的，原告是我面試的。（問：是被告公司叫你面
24 試原告的？）是的。（問：原告是你面試的，所以你就錄取
25 他擔任管理員？）是的。（問：平常管理員上班時間都是你
26 負責指揮監督？）是的。（問：原告的薪水如何領取？）裝
27 在現金袋裡面，領現金，被告公司有一位女會計會拿過來發
28 薪水，每個月都這樣，我們3個管理員包含我都是這樣領。
29 （問：是否被告公司派你們3人去系爭大樓擔任管理員？）
30 是的，我當初就是跟被告公司應徵的。（問：你面試原告且
31 錄取原告擔任管理員，是否沒有寫書面勞動契約，就是講好

01 後，原告就來上班？）是的。（問：證人之前是否有在被告
02 公司就職？）有，我是在被告公司任職，該公司派任我到系
03 爭大樓擔任組長。（問：提示本院卷第95頁報紙廣告截圖，
04 你是否知道當時有在招聘員工這件事？）當時管理員缺人，
05 我跟被告公司報備，我上開所有陳述中提到的公司，就是被
06 告瑞晟保全股份有限公司，被告公司就去刊登這個廣告，刊
07 登之後原告就來應徵了等語（本院卷第112至116頁），是依
08 證人湯祿昊上揭證詞可知，原告係依被告之關係企業刊登之
09 招攬管理員廣告，前往系爭大樓應徵，並由被告之員工即證
10 人湯祿昊負責面試錄取後，在系爭大樓從事管理員即保全工
11 作，且原告工作期間均係接受證人湯祿昊即被告員工之指揮
12 監督，足見原告工作期間與被告間具有人格上之從屬性，應
13 可認定。

- 14 2. 被告另辯稱：其係依與系爭大樓管委會簽訂之服務契約書，
15 受系爭大樓管委會委託代為發放原告之薪資，被告並未給付
16 薪資予原告等語，惟被告就此並未提出相關事證供本院參
17 酌，且依證人湯祿昊上揭證詞可知，原告及證人湯祿昊之每
18 月薪資，均係由被告之女性會計以現金袋方式給付。另證人
19 蔡靜宜於本院證稱：（問：你是系爭大樓的住戶？）是的，
20 擔任過主委1年。（問：證人湯祿昊的證述你是否都有聽
21 到？）是的。（問：他的陳述是否都是真實？）應該都是。
22 （問：被告說原告是系爭大樓聘請擔任管理員，與被告無
23 關？）不是，我們大樓管委會沒有在管聘請管理員這件事
24 情。（問：大樓管理員包含組長，每個月薪水怎麼給？）沒
25 有經過我們的手，我不清楚。（問：是否你們管委會付管理
26 員薪水的？）不是我們付的，誰付管理員薪水，我也不清
27 楚。（問：你或財務委員有無點過現金袋？）沒有。（問：
28 證人在簽服務合約書時，被告有無跟你說被告的服務只負責
29 代收代付包含員工的薪資？）沒有人跟我說什麼，我只有拿
30 到書面資料等語（本院卷第116至121頁），是證人蔡靜宜亦
31 證稱原告並非系爭大樓管委會僱用，亦未給付原告之薪資，

01 且系爭大樓並未委託被告給付原告薪資，又依卷附系爭大樓
02 管委會111年7至9月財務報告表所載（本院卷第131至135
03 頁），就支出類別部分，並無管理員薪資之項目。再者，觀
04 之被告提出其與系爭大樓管委會簽訂之服務契約書內容（本
05 院卷第79至89頁），並無系爭大樓管委會有委託被告給付管
06 理員薪資之相關記載，另服務契約書第4條第6款規定：委託
07 管理費用與交付之約定：六、工作人員之節慶禮品、薪資、
08 服裝、保險等費用，統委由乙方（指被告）處理，足見管理
09 員即原告之薪資，應係由被告負責給付。是本院參酌證人湯
10 祿昊、蔡靜宜之上揭證詞及相關書證內容，足認原告主張其
11 每月薪資係由被告之女性會計以現金袋方式給付，應屬實
12 情，堪可採信。而原告每月工作獲取之薪資係由被告給付，
13 則兩造間亦具有經濟上之從屬性，亦可認定。

14 3. 依上所述，原告於上揭期間之系爭工作，與被告間具有人格
15 及經濟上之從屬性，參諸上揭說明，兩造間應已成立勞動契
16 約，即原告係受僱於被告並經指派至系爭大樓為系爭工作，
17 被告辯稱其與原告間並未存在僱傭關係等語，不足為採。

18 (三)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；勞工正常
19 工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞
20 動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第30條第1項分別定
21 有明文。而原告領取之薪資，固然略高於當年度法定基本工
22 資（111年度為25,250元、112及113年度為26,400元），然
23 勞基法第30條第1項規定每週工時40小時，以1年52週又1天
24 計算，則每月法定正常工時應為174 小時，又兩造並未約定
25 原告每月工資有包含經常性之加班費，而原告每月正常工時
26 240 小時，既已明顯超出前開法定正常工時，則計算原告受
27 勞基法保障之工資時，自應按時數比例增計，即被告應依該
28 部分給予延長工作時間加班工資，此應為勞基法給予勞工最
29 低保障。查原告上揭期間每月薪資各為26,200元、26,500
30 元，換算後時薪各為109.1666元、110.416元（計算式均如
31 上述），則原告每月應得薪資，自應以其每月正常工時即24

01 0小時計算，從而，原告自111年3月1日至111年12月31日，
02 每月應得薪資應為33,405元（計算式詳如上述）；自112年1
03 月1日至113年1月31日每月應得薪資應為33,787元（計算式
04 詳如上述），則原告上揭期間應領取薪資合計為773,281元
05 （計算式： $33,405 \times 10 + 33,787 \times 13 = 773,281$ ），然被告僅給
06 付原告薪資606,500元（計算式： $26,200 \times 10 + 26,500 \times 13 = 606,500$ ），
07 則原告得請求被告給付薪資差額為166,781元（計
08 算式： $773,281 - 606,500 = 166,781$ ），而原告係聲明請求被
09 告給付152,207元，並未逾上揭金額，自應予准許。

10 (四)次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
11 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規
12 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
13 六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
14 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
15 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定
16 有明文。又勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所
17 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
18 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
19 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
20 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
21 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
22 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
23 回復原狀，有最高法院101年度台上字第1602號民事判決意
24 旨可資參照。本件兩造間有成立勞動契約，業如上述，則被
25 告自應依上揭條例規定，按月為原告提繳退休金，然被告未
26 為，則原告依據上揭法條規定及最高法院判決意旨，請求以
27 回復原狀方式賠償損害即被告應為原告提繳退休金，自屬有
28 據。查原告每月應領取薪資各為33,405元、33,787元，已如
29 上述，而依卷附勞工退休金月提繳分級表所載，原告月提繳
30 工資級距應為34,800元，從而，被告應為原告提繳勞工退休
31 金合計為48,024元（計算式： $34,800 \times 6\% \times 23 = 48,024$ ）。

01 (五)至於被告另辯稱：原告有與系爭大樓管委會達成和解，原告
02 已獲得補償，不應再向被告請求等語，原告對此陳稱：伊係
03 於113年2月至6月期間受僱於系爭大樓管委會，伊有向系爭
04 大樓管委會請求短少之薪資，後來有達成和解，系爭大樓管
05 委會有給付和解金4萬元等語，且證人湯祿昊亦證稱：

06 (問：原告在屏東縣政府勞資爭議調解紀錄有提到他在113
07 年6月30日與系爭大樓管委會有私下和解，證人是否知
08 道？)和解書內容我沒有看到，但我知道和解的內容應該是
09 因為原告在1月底就不是被告的員工，2月份開始就算大樓聘
10 請的，原告請求113年2月到6月期間短少的薪資，要求系爭
11 大樓給付，勞工處也有來關心我們管理員的勞動狀況，和解
12 金額就是4萬元，系爭大樓管委會有付給原告4萬元和解等語
13 (本院卷第122頁)，是足認原告與系爭大樓管委會和解內
14 容，應係就其於113年2至6月受僱於系爭大樓管委會期間，
15 請求系爭大樓管委會給付短少之薪資，與本件原告係主張自
16 111年3月1日起至113年1月31日止受僱於被告期間之勞資糾
17 紛無涉，即原告與系爭大樓管委會間之和解契約效力，與本
18 件無關，被告上揭辯解，亦不足採。

19 六、綜上所述，原告依據兩造間之勞動契約，請求被告應給付薪
20 資差額152,207元，及依據民法第229條第2項、第233條第1
21 項前段、第203條等規定，併請求自起訴狀繕本送達翌日即
22 (114年8月22日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利
23 息，及依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第3
24 1條規定，請求被告應為原告提繳勞工退休金48,024元，而
25 為上揭聲明，均為有理由，應予准許。

26 七、至於兩造其餘陳述、抗辯，經審酌與本院上揭判決結果並不
27 生影響，爰不另一一論述指駁，併予說明。

28 八、本件原告勝訴部分，係依據民事訴訟法第427條適用簡易訴
29 訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規
30 定，應依職權宣告假執行，本院並依同法第392條第2項規
31 定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。至於原告

01 雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，惟其聲請不過促請法院職
02 權發動，本院無庸就其聲請為准駁之裁判，一併敘明。

03 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 115 年 4 月 2 日

05 潮州簡易庭 法 官 呂憲雄

06 正本係照原本作成。

07 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
08 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
09 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 4 月 7 日

12 書記官 魏慧夷