

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第10號

原告 郭家棟

被告 量粒生化科技股份有限公司

法定代理人 吳承駿

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月2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）718,238元，及自民國113年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳55,807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98%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行；但被告如以718,238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55,807元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、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。經查：

(一)原告起訴時原請求：「1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告

01 應補發給原告自民國110年8月22日起至113年8月14日期間在
02 被告公司任職，每月獲得薪資未達勞基法規定最低基本工資
03 之差額共計736,260元給原告，暨上述期間被告未按月提繳
04 投保薪資6%之勞工退休金（下稱勞退金）之金額共計56,57
05 6元至原告之勞工退休金專戶。前述二筆金額合計792,836
06 元。及自本訴狀送達次日起至清償日止，按週年利率5%計
07 算之利息。」（專調卷第7至9頁）

08 (二)嗣變更請求為：「1.被告應給付原告736,260元，及自起訴
09 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
10 息。2.被告應提繳56,576元至原告設於勞動部勞工保險局之
11 勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。」（本院卷第70頁）。
12 被告並無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告之變更，
13 自應准許。

14 貳、實體事項：

15 一、原告主張：

16 (一)伊自110年8月22日起受僱於被告，擔任法務及倉儲工作，負
17 責撰寫合約、處理被告與經銷商間之紛爭、寄貨及送貨。伊
18 並提供其租屋處即高雄市○○區○○路00號9樓之臥室、和
19 室共3間房間及前陽台（下稱系爭空間），供被告放置貨物
20 作為倉庫使用。雙方約定，被告每月給付伊租屋補助金金1
21 0,000元及工資10,000元，共計20,000元，並應於次月10日
22 給付。

23 (二)嗣被告自111年3月26日起，僅給付伊租屋補助金金10,000元
24 及工資5,000元。因被告按月給付伊之工資數額，均低於勞
25 動基準法（下稱勞基法）所定基本工資，且被告未依勞工保
26 險條例（下稱勞保條例）第11條及其施行細則第14條規定，
27 為伊投保勞工保險（下稱勞保）、勞工職業災害保險，亦未
28 按月提撥勞退金至勞退專戶，伊遂於113年8月14日寄發存證
29 信函通知被告，伊將於113年9月2日離職。

30 (三)又被告仍積欠伊自110年8月22日起至113年8月14日間（下稱
31 系爭期間）未達法定最低基本工資之差額共736,260元（細

目詳附件一），伊得依勞基法第21條第1項及第22條規定，請求被告給付。

(四)被告於系爭期間未依勞退金月提繳工資分級表，提繳勞退金至勞退專戶，伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項及第6條第1項擇一，請求被告補足56,576元（細目詳附件二）至勞退專戶等語。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據其提出之書狀及之前言詞辯論所為之聲明及陳述如下：

(一)伊自110年8月22日起至113年9月2日止，僅向原告承租系爭空間作為倉庫使用，月租金為20,000元。另因原告表示可協助其處理撰狀、寄送狀紙等法律相關事項，故伊遂請原告予以協助。

(二)伊承租3個月後即表示不欲續租，惟原告稱可協助寄送置放於系爭空間之貨物並紀錄數量，雙方遂改以調降月租金至15,000元之方式續租，租金均按月於次月10日給付。原告僅於部分時間協助寄送貨物及紀錄數量，伊並未請原告擔任倉儲工作。原告並非伊之勞工，伊自無給付工資及提撥勞退金之義務。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)原告於系爭期間為被告之勞工。

1.當事人之一方（勞工）在從屬關係下為他方（雇主）提供工作（職業上勞動力），而由他方（雇主）給付工資（報酬）之契約。其特徵在於具有從屬性，判斷標準應視具體個案中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定。

2.又勞基法既係依憲法第15條保障人民生存權、工作權及第153條改良勞工生活、實施保護勞工政策之意旨，立法規範勞工勞動條件之最低標準。基於該法保護勞務提供者之立法目的，倘勞務提供者對事業經營者已顯現相當程度之勞雇關係特徵，縱未完具全部，仍應認雙方間之契約關係為「勞動契約」，並依勞基法加以規範，不因契約兼具承攬、委任等性質而異。此一見解亦為最高法院113年度台上字第2152號民

事判決所採認。

3.又按當事人互相意思表示一致者，無論為明示或默示，契約即為成立，且於契約未另有約定或法律另有規定時，亦同時生效（最高法院110年度台上字第2958號民事判決意旨參照）。綜合當事人締約經過，如可認雙方就特定期間提供勞務之意思表示已達一致，且該勞務提供歷程顯現相當之從屬性，應認兩造間已成立勞動契約，並應依勞基法加以規範，不因契約兼具承攬、委任等性質而有不同。

4.經查，綜觀原告與被告法定代理人（下稱被告法代）自110年8月18日至113年2月2日期間之通訊軟體對話紀錄（專調卷第63至226頁），可認被告於110年8月底即將部分貨品置放於系爭空間內，原告亦自同月底起，陸續依被告法代指示草擬協議書、折讓單及被告與他人間民、刑事爭議相關之陳述文件，並依指示修正內容；原告另不定期整理貨品存放情形及庫存狀況，並告知被告法代，再依其指示寄送特定商品或物件至指定地點。足認原告係受被告法代指示提供勞務，其勞務內容並非自始確定，而係由受領勞務之被告漸次依其需要指示原告履行之事項與內容。

5.被告法代自陳，其配偶即訴外人李慧芳擔任被告公司出納職務（本院卷第74頁）。觀之：

(1)、原告於110年9月15日詢問薪資及請款何時發放，李慧芳曾回覆：「8/23-8/31薪資為20,000/30*9=6,000」等語，原告則回覆：「好的，謝謝」。足認被告於9月間，曾以20,000元為基礎，除以30後乘以原告8月實際協助日數，計算「薪資」給付原告（本院卷第125頁）。

(2)、又查，原告提出之交易紀錄顯示，被告匯款予原告時之備註，多載有「郭家棟薪資」、「薪水」等字樣，部分並註明給薪所屬月份（專調卷第227至235、239至245、253、259至261、267至277、281、285、289至291、295頁）。

另，被告所屬人員亦於112年4月10日以通訊軟體告知原告：「大哥薪資轉進去了喔」（專調卷第263頁）。

01 (3)、依一般社會通念，「薪資」「薪水」均指工作酬勞。被告
02 於數月間反覆以「薪資」或「薪水」名義註記匯款項目，
03 足認其於給付時，已明確知悉該等給付部分具有原告因工
04 作而取得之報酬性質。

05 (4)、被告雖辯稱：其向原告承租房屋時，原告表示不希望其以
06 租金名義匯款，以避免增加個人租賃所得稅負，遂要求其
07 以「薪資」名義匯入租金；又稱其承租3個月後原不欲續
08 租，惟原告表示願調降租金至15,000元，並免費協助處理
09 倉儲紀錄、撰寫書狀等倉儲及法務相關事務，遂續租並由
10 原告協助前述事務，該合作關係至多係僅屬委任契約性質
11 （本院卷第74、235、237、337、341頁）。惟前揭抗辯事
12 實均為原告所否認，而被告亦未舉證以實其說，難據以為
13 被告有利之認定。

14 6.綜合上開事證，被告於系爭期間除向原告承租系爭空間外，
15 亦會不定期指示原告從事文書處理、倉儲整理、寄運及其他
16 與其業務相關之事務，並持續數月以「薪資」名義定期給付
17 款項予原告。從而，可認原告於前揭期間，係在從屬於被告
18 之關係下，提供職業上之勞動力，並由被告給付報酬。復基
19 於保護勞工之立場，對於勞動契約關係之成立，應採從寬認
20 定，只要具有部分從屬性，即足認勞動契約已成立。是以，
21 原告主張兩造於系爭期間已成立勞動契約，被告為原告之雇
22 主，應可採信。

23 (二)原告依勞基法第21條第1項、第22條請求被告給付工資差
24 額718,238元，得以准許，逾此範圍，不應准許。

25 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
26 準；工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資；工資應全
27 額直接給付勞工，勞基法第1條第2項、第21條第1項及第22
28 條第2項前段規定甚明。是國家為保障勞工權益、健全勞雇
29 關係並促進社會及經濟發展，制定勞基法以規範勞工勞動條
30 件之最低標準。事業單位雖得依其性質及勞動態樣與勞工另
31 訂勞動條件，但不得低於勞基法所定最低標準。又除非可證

明原告屬部分工時勞工，或有其他法定得減少發給工資之事由或約定外，被告應給付原告之工資，應為該年度每月基本工資。

2.原告主張：其自被告受領20,000元時，其中10,000元為租屋補助金，餘10,000元為工資；如受領15,000元，則其中10,000元為租屋補助金，餘5,000元為工資。經查：

(1)、依原告提出之通訊軟體對話紀錄，原告於111年1月7日曾傳訊予被告法代表示：「1萬元租屋倉儲補助+1萬元=2萬元……呈請調整12月份薪資為1萬元租屋倉儲補助+勞保最低薪資2萬4千元，呈請核准發給……」。被告法代回覆：「什麼意思」。原告再傳：「請調整薪資，目前1萬元租屋倉儲補助+1萬=2萬元，可以調整嗎」。被告法代回覆：「調漲也不是現在調漲，因為業務目前都歸屬在協會。」等語（專調卷第29、31頁）。

(2)、原告於112年10月1日再次傳訊予被告法代，表示：「希望本月起公司能以基本工資加保勞健保之薪資給付……另倉儲租金補貼維持每月一萬元，至公司貨品遷出另擇倉庫，即不必支付……」等語。被告法代回覆：「郭大哥，這個要見面聊一下。」（專調卷第31至33頁）。

(3)、原告於上開兩次對話中，均明確表示其認知被告給付中10,000元屬租屋補助金，餘10,000元為薪資。被告法代雖未即時同意原告之薪資調整要求，然對原告所稱之給付名目及金額，亦未提出異議或更正之陳述。

(4)、又被告給付予原告之金額調降為15,000元後，原告曾以通訊軟體傳訊予李慧芳稱：「薪水每個月領一萬五千元，一萬是補貼倉儲租金，薪水5千元，一天領166元很多嗎？」李慧芳回覆：「我現在只要出貨明細，薪水是五董跟你談的，是我付的就這樣。」等語，並有對話紀錄在卷可稽（本院卷第139頁）。

(5)、是以，足認原告曾向負責付款之李慧芳說明，其認為被告給付中10,000元為租屋補助金，餘5,000元為薪資，而李

01 慧芳對此並未即時表達異議或提出更正之意見。

02 (6)、綜上，依三次對話脈絡，雙方對被告每月給付中10,000元
03 為租屋補助金、餘為工資等節，已有共識。是原告此部分
04 主張，堪予採認。

05 3.系爭期間原告實領工資之認定：

06 (1)、110年8月：

07 ①如認定原告自110年8月22日起至同月31日止受僱於被告，
08 則依當月基本工資24,000元按日比例計算，原告該月應領
09 工資為7,742元【計算式： $24,000 \div 31 \times 10 = 7,742$ ，元以下
10 四捨五入】。

11 ②惟依原告提出之交易明細，原告於110年9月15日實際領取
12 11,238元（專調卷第227頁）；併查李慧芳以通訊軟體告
13 知原告，其8月間薪資為6,000元，原告並回覆「好的，謝
14 謝」。可認雙方對該部分金額之性質已有一致認知，原告
15 於所領11,238元中，其中6,000元屬工資，故原告於110年
16 8月之實領工資數額應認為6,000元。

17 (2)、110年9月至12月：依原告提出之交易明細（專調卷第229
18 至235頁），被告自110年9月至12月每月均匯款20,000元
19 予原告。惟依前述，兩造既已認知其中10,000元為租屋補
20 助金，餘10,000元始屬工資，則該期間每月實際領取之
21 工資應認為10,000元。

22 (3)、111年1月、111年2月：原告就111年1月、2月部分陳稱僅
23 各領取薪資6,000元、8,000元（專調卷第19頁），被告未
24 提出證據證明已給付超過前開數額，故應認原告於該兩月
25 各領取薪資為6,000元、8,000元。

26 (4)、111年3月至113年7月：兩造既已認知被告每月應給付原
27 告10,000元為租屋補助金，且合作期間被告另不定期給
28 付零用金供原告處理公務使用，依原告提出之交易明細及
29 對話紀錄（專調卷第239至255、259至277、281至295
30 頁），可認被告自111年3月至113年7月間，原告每月自被
31 告所受領之給付中，僅5,000元屬工資。

01 (5)、113年8月：原告於本件請求113年8月之計算期間僅自113
02 年8月1日起至同月14日止，依當月基本工資27,470元按日
03 比例計算，原告應領工資為12,406元【計算式：27,470÷3
04 1×14=12,406，元以下四捨五入】。又依原告提出之對
05 話紀錄（專調卷第297頁），原告於113年9月間仍有收受1
06 5,000元，依前揭認定原則，應認其中5,000元屬工資。

07 4.本院認定原告於系爭期間之應領工資及被告已給付工資，分
08 別如附件三法9欄、法10欄所示，原告得依勞基法第21條第1
09 項及第22條，請求被告給付未達基本工資之差額為718,238
10 元（詳附件三法13欄），逾此部分，則屬無據。

11 (三)原告依勞退條例第31條第1項請求被告補提繳55,807元至
12 勞退專戶，得以准許，逾此部分，不應准許。

13 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，
14 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
15 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
16 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
17 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
18 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
19 害賠償：於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
20 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
21 狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。

22 2.又於系爭期間，被告未替原告提撥勞退金，為被告所不爭執
23 （本院卷第329頁），並有原告勞退金個人專戶明細資料為
24 憑（專調卷第361頁）。參照110年1月1日、111年1月1日及0
25 00年0月0日生效之勞退金月提繳分級表（本院卷第387至391
26 頁），原告得依勞退條例第31條第1項請求被告補提撥勞退
27 金55,807元（計算式詳附件四），逾此部分，則屬無據。

28 四、綜上所述，原告依勞基法第21條第1項及第22條，請求被告
29 給付718,238元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年12月6日
30 （專調卷第323頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利
31 息；另依勞退條例第31條，請求被告提撥55,807元至勞退專

戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

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，故依前開規定，本院就原告勝訴部分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後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 10 月 31 日
勞動法庭 法 官 葉晨暘

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 10 月 24 日
書記官 許雅惠