

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第150號

原告 陳彥廷

詹培昕

被告 展瑞資產管理顧問股份有限公司

法定代理人 江狄成

訴訟代理人 林詠傑律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國114年5月13日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告陳彥廷新臺幣6萬7,993元，及自民國113年1
2月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣1萬3,842元至原告陳彥廷設於勞動部勞工
保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應給付原告詹培昕新臺幣6萬7,993元，及自民國113年1
2月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、被告應提繳新臺幣1萬5,417元至原告詹培昕設於勞動部勞工
保險局之勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔85%，餘由原告負擔。

七、本判決得假執行。但被告依序以新臺幣8萬1,835元、新臺幣
8萬3,410元為原告陳彥廷、詹培昕預供擔保，得免為假執
行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，

於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：一、被告應給付原告新臺幣（下同）41萬1,825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、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。迭經變更，最終於民國114年5月13日言詞辯論時當庭變更其聲明為：一、被告應給付原告陳彥廷8萬元，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1萬6,224元至陳彥廷設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。三、被告應給付原告詹培昕8萬元，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。四、被告應提繳1萬5,657元至詹培昕設於勞保局之勞退專戶（見本院卷第295至296頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：陳彥廷、詹培昕分別自110年12月9日、111年1月1日起受僱於被告，均擔任董事長特助及約定月薪為4萬元。詎被告於112年6月21日終止兩造勞動契約，惟被告尚積欠陳彥廷112年5、6月份工資共8萬元、詹培昕112年5、6月份工資共8萬元。且原告任職期間，被告有高薪低報之情事，尚應分別為陳彥廷補提繳1萬6,224元、詹培昕補提繳1萬5,657元至原告設於勞保局之勞退專戶。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付陳彥廷8萬元，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1萬6,224元至陳彥廷設於勞保局之勞退專戶。（三）被告應給付詹培昕8萬元，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。（四）被告應提繳1萬5,657元至詹培昕設於勞保局之勞退專戶。

二、被告抗辯：陳彥廷、詹培昕分別自110年12月9日、111年1月1日起，均至112年6月21日止，受被告委任擔任顧問，處理

01 取得勞動部勞動力發展署(下稱勞發署)「人才發展品質管理
02 系統(英文代稱為TTQS，下稱TTQS)」之評核及授權取得開設
03 「健康管理師證照」之職訓單位認證資格後，交由被告法定
04 代理人江狄成擔任臺灣國際產業與公益發展協會(下稱系爭
05 協會)之理事長，或協助江狄成另行設立其他協會成為「健
06 康管理師證照」代訓單位等事務(下稱系爭委任事務)。原
07 告應自110年12月17日提交企劃書予江狄成時起1年內，按企
08 劃書內容完成系爭委任事務，委任期間必須定期回報處理進
09 度，被告則會每月給付原告委任費用各4萬元。另委任期
10 間，原告無須進入被告公司，原告之工作場域得以自由選
11 擇，工作及作息時間得自由決定，無須打卡。且原告不受被
12 告工作規則或懲處規定之限制，原告可自由決定完成系爭委
13 任事務之方法，被告對原告並無指揮控制權限，欠缺人格上
14 之從屬性。原告各有其他正職工作，並非以被告給付之委任
15 費用作為經濟主要來源。被告係依原告之進度定期給付委任
16 費用，原告對被告亦欠缺經濟上之從屬性。原告執行系爭委
17 任事務亦屬獨立作業，未與被告其他從業員工進行分工合作
18 狀態，並未被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，是原
19 告對被告亦欠缺組織上從屬性。原告對於被告自始欠缺人
20 格、經濟、組織上從屬性，與被告間並非僱傭關係。另被告
21 係因原告向其表示希望還有額外保障，被告始應原告要求以
22 基本工資作為投保級距，為原告投保勞健保、及提繳勞工退
23 休金，原告據此主張兩造間有僱傭關係存在應無理由。又原
24 告超過約定之1年期限仍未完成系爭委任事務，於委任期間
25 未依約向被告回報處理進度，被告於112年3月請求原告回報
26 系爭委任事務之內容及狀況，原告均無法提供任何資料，甚
27 至無法具體說明何時可以完成。至112年6月21日，被告因已
28 持續給付委任費用及其他成本超過1年半卻無法取得任何收
29 益及成效，即依民法第549條第1項規定向原告終止委任關
30 係。從而兩造間自始並無僱傭關係存在，原告請求被告給付
31 積欠工資及補提繳勞工退休金部分，均無理由等語。並聲

01 明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣告免假執行。

02 三、得心證之理由：

03 (一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

04 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
05 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
06 契約，與委任契約之受僱人，以處理一定目的之事務，具有
07 獨立之裁量權者有別（最高法院83年度台上字第72號裁判意
08 旨參照）。則勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主
09 要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上
10 及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之
11 性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為
12 判斷（最高法院110年度台上字第572號判決意旨參照）。基
13 於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認
14 定，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等
15 性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、8
16 9年度台上字第1301號判決意旨參照）。

17 2.查，陳彥廷、詹培昕分別自110年12月9日、111年1月1日
18 起，均至112年6月21日止，為被告提供勞務乙節，為兩造所
19 不爭執（見本院卷第142頁），洵堪認定。又被告自111年1月5
20 日起至112年5月5日止，每月均有給付陳彥廷4萬元（被告於
21 匯款紀錄備註為「薪資」）、自111年1月27日起至112年5月5
22 日止，每月均有給付詹培昕4萬元（被告於匯款紀錄備註為
23 「薪資」），及江狄成稱上開111年1月5日、111年1月27日之
24 4萬元為「1月份薪水」乙情，亦有原告帳戶明細、存摺影本
25 及Line對話紀錄截圖在卷可稽（見本院卷第15-41、43-45
26 頁），是此部分之事實，亦堪認定。被告有為原告投保勞健
27 保、提撥6%勞工退休金，及於111、112年分別申報陳彥廷薪
28 資所得40萬元及20萬元、詹培昕薪資所得44萬元及20萬元一
29 事，經本院依職權調閱原告勞健保投保、勞工退休金提撥及
30 稅務T-Road資訊連結作業查詢結果資料，互核相符，自堪認
31 定（見本院證物袋）。另被告不否認原告應提供之勞務內容包

01 含取得勞發署TTQS之評核及授權取得開設「健康管理師證
02 照」之職訓單位認證資格後，交由江狄成擔任系爭協會之理
03 事長，或協助江狄成另行設立其他協會成為「健康管理師證
04 照」代訓單位等（見本院卷第150-151頁，下稱系爭勞
05 務）。惟原告主張兩造間為僱傭關係，被告則辯以：兩造間
06 為委任關係等語，則本件首應審究者厥為兩造間為僱傭關係
07 或委任關係。

08 3.經查：

09 (1)稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
10 方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。
11 僱傭非要式契約，不以訂立書面為必要。而僱傭契約依上開
12 規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服
13 勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。本件陳彥廷、詹培昕
14 分別自110年12月9日、111年1月1日起，均至112年6月21日
15 止，為被告提供勞務，工作內容為上開系爭勞務內容。被告
16 分別自111年1月5日、111年1月27日起，均至112年5月5日
17 止，每月給付陳彥廷、詹培昕各4萬元工資，及被告有為原
18 告投保勞健保、提撥6%勞工退休金之事實，已為本院認定在
19 前。準此，兩造已約定原告提供系爭勞務（給付勞務），由
20 被告給付約定之報酬，依兩造間契約關係之性質及雙方實質
21 上權利義務內容，兩造間復有從屬性（詳如後述），則兩造
22 雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙彼此間僱傭契約之成立。

23 (2)原告為被告工作期間，無論有無固定上下班時間或是否需打
24 卡簽到，此應為被告因應原告之工作性質、內容所選擇之人
25 事管理方法之問題，不能據此推認兩造非僱傭關係。又原告
26 所提供之系爭勞務，內容包含取得勞發署TTQS之評核、授權
27 取得開設「健康管理師證照」之職訓單位認證資格及由江狄
28 成擔任系爭協會之理事長，或協助江狄成另行設立其他協會
29 成為「健康管理師證照」代訓單位等，需配合其他專業人
30 士、勞發署、地方主管機關、中央主管機關、職業訓練師、
31 系爭協會及江狄成個人而在外奔波，此種情形下，非必須如

一般朝九晚五之上班族與雇主約定固定上下班時間。參以被告分別自111年1月5日、111年1月27日起，均至112年5月5日止，每月均有定期給付陳彥廷、詹培昕各4萬元工資，顯見被告欲查詢核實原告有無依指示提供系爭勞務內容甚易，始會定期且不間斷的給付原告工資。準此，被告某程度已能掌握原告服勞務之行程及時間，實無要求原告簽到退之必要。從而，原告主張每月所提供之勞務，均在被告指揮監督之下，應屬可採。復由陳彥廷於111年3月1日加保於被告後，旋於111年3月15日自正職「智順科技股份有限公司(下稱智順公司)」退保(退保時智順公司投保薪資為4萬3,900元)、詹培昕於111年1月5日自正職「有限責任新北市有機運銷合作社(下稱運銷合作社)」退保後(退保時運銷合作社投保薪資為3萬6,300元)，旋於111年1月6日加保於被告等情，有本院依職權調閱原告勞健保投保資料可稽(見本院證物袋)。則原告主張其等係離職才進被告工作等語，顯非無據，即堪採信。綜上，顯見被告為原告之正職公司，得藉由指揮監督，影響原告之行為決定，對原告已構成相當之間接強制力，原告並進而按月取得報酬，原告非為自己之營業勞動，非自行負擔業務風險。原告並需親自提供勞務，應認兩造間具有人格上、經濟上之從屬性。

(3)被告辯稱陳彥廷同時另有正職即在弘光科技大學擔任講師，因辦理TTQS專案在外奔波，故希望其可以最低基本工資寄保勞健保在被告，令其有個保障，被告方才同意；詹培昕在加入辦理TTQS專案之團隊時，希望比照陳彥廷以最低基本工資寄保在被告有個基本保障即可云云。惟查，觀諸111、112年弘光科技大學分別申報陳彥廷薪資所得7萬0,900元及13萬8,450元，及111、112年為陳彥廷投保勞保時登載為「部分工時」，有勞保投保及稅務T-Road資訊連結作業查詢結果資料可稽(見本院證物袋)。對照陳彥廷於智順公司之投、退保情形以觀(其加保日期為106年9月6日，111年3月15日退保時投保薪資為4萬3,900元)，顯見擔任弘光科技大學之講師並非

01 陳彥廷之正職。是被告辯稱陳彥廷同時投保勞健保於正職之
02 弘光科技大學，故而以最低基本工資寄保勞健保在被告云
03 云，委不足採。又詹培昕係於111年1月6日先加保於被告，
04 而陳彥廷係於111年3月1日後加保於被告等情，已如前述，
05 顯見係詹培昕先加保勞健保於被告。且陳彥廷、詹培昕均分
06 別自智順公司、運銷合作社離職後，始正式加保勞健保於被
07 告，而非保留智順公司、運銷合作社之勞健保，以寄保方式
08 加保勞健保於被告。是被告另辯稱詹培昕在加入辦理TTQS專
09 案之團隊時，希望比照陳彥廷以最低基本工資寄保在被告云
10 云，所辯與事實明顯不符，亦不足採。

11 (4)兩造間若為委任契約關係，被告本無依法為原告投保勞健
12 保、提撥6%勞工退休金之義務，然被告不僅為原告投保勞健
13 保及提撥勞工退休金，且分別自111年1月5日、111年1月27
14 日起，均至112年5月5日止，每月定期給付陳彥廷、詹培昕
15 各4萬元工資，及於111、112年分別申報陳彥廷薪資所得40
16 萬元及20萬元、詹培昕薪資所得44萬元及20萬元，已如前
17 述。再參以被告自承原告有於被告公司擔任職位即顧問(見
18 本院卷第65頁)，則原告自須依被告指示提供勞務予被告。
19 被告復自承原告提供勞務期間同時有原告及賴建宏3人合作
20 等情(見本院卷第150頁)，及被告員工陳妍希於112年6月6日
21 Line對話紀錄提及「小風(即陳彥廷)，跟你說一下，這個月
22 成哥不會支薪給你們3位了~連同工讀生部分，目前成哥這邊
23 資金被佳諭卡住了，這幾個月已經超出負荷，所以這個月也
24 沒辦法發薪了~請大家見諒!再麻煩你跟其他人說一下」等語
25 (見本院卷第69頁)，應認兩造間之契約關係著重在原告每月
26 為被告提供勞務，而非單純處理受委託之事務，原告提供勞
27 務時仍需受被告之指揮監督，並與同僚間(包含工讀生)居於
28 分工合作狀態，足認兩造間在組織上確有從屬性。

29 (5)以上，因兩造已約定原告提供系爭勞務(給付勞務)，由被
30 告給付約定之報酬，原告與被告間復具有人格上、經濟上及
31 組織上之從屬性，揆諸上開說明，應認兩造間契約關係為僱

僱關係。

(二)陳彥廷請求被告給付112年5、6月份之工資共8萬元、詹培昕請求被告給付112年5、6月份之工資共8萬元，有無理由？

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有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。查，陳彥廷、詹培昕分別自110年12月9日、111年1月1日起，均至112年6月21日止，受僱於被告，原告工資每月4萬元，及被告分別自111年1月5日、111年1月27日起，均至112年5月5日止，每月給付陳彥廷、詹培昕各4萬元工資等情，已為本院認定在前。而被告未給付原告112年5月份及112年6月1日至21日止之工資，即未合法，被告就此部分仍有給付義務。是依勞基法第22條第2項規定，陳彥廷、詹培昕各請求被告給付112年5月份及112年6月1日至21日止之工資6萬7,993元[計算式：40,000元+(40,000元÷30日×21日)=67,993元，元以下四捨五入]，於法有據，應予准許。逾此部分之請求，不應准許。

(三)陳彥廷主張被告自111年3月起至112年6月止，短提繳勞工退休金1萬6,224元、詹培昕主張被告自111年1月起至112年6月止，短提繳勞工退休金1萬5,657元，請求被告補提繳至原告之勞退專戶，有無理由？

1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；

於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院104年度台上字第1031號判決參照）。

2.原告主張：被告僅依最低之工資提撥原告之勞工退休金，陳彥廷部分自111年3月起至112年6月止，短提繳1萬6,224元、詹培昕部分自111年1月起至112年6月止，短提繳1萬5,657元等語。被告抗辯：本件原告與被告間為委任關係，無勞基法等相關勞動法令之適用等語。

3.查，陳彥廷、詹培昕分別自110年12月9日、111年1月1日起，均至112年6月21日止，受僱於被告。被告分別自111年1月5日、111年1月27日起，均至112年5月5日止，每月給付陳彥廷、詹培昕各4萬元工資乙情，已為本院認定在前。對照勞工保險投保薪資分級表，原告每月月投保薪資均應為4萬0,100元。則陳彥廷部分扣除被告自111年3月起至111年12月止以2萬5,250元，及自112年1月起至112年6月止以2萬6,400元為陳彥廷提繳之勞工退休金後，被告就上開期間短少提繳陳彥廷勞工退休金之金額合計為1萬3,842元[計算式： $(40,100\text{元}-25,250\text{元})\times 10\text{月}\times 6\%+(40,100\text{元}-26,400\text{元})\times 6\text{月}\times 6\%=13,842\text{元}$]。詹培昕部分扣除被告自111年1月起至111年3月止以2萬6,400元、自111年4月起至111年12月止以2萬5,250元，及自112年1月起至112年6月止以2萬6,400元為詹培昕提繳之勞工退休金後，被告就上開期間短少提繳詹培昕勞工退休金之金額合計為1萬5,417元[計算式： $(40,100\text{元}-26,400\text{元})\times 3\text{月}\times 6\%+(40,100\text{元}-25,250\text{元})\times 9\text{月}\times 6\%+(40,100\text{元}-26,400\text{元})\times 6\text{月}\times 6\%=15,417\text{元}$]。從而，陳彥廷請求被告提繳1萬3,842元、詹培昕請求被告提繳1萬5,417元至原告之勞退專戶，於法有據，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。

四、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未

01 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233
02 條第1項、第203條亦分別有明文。查，本件被告積欠陳彥
03 廷、詹培昕112年5月份及112年6月1日至21日止之工資各6萬
04 7,993元，依我國勞僱習慣，雇主當月薪資通常係於次月發
05 放，是被告至遲應於112年7月間給付，此部分核屬有確定期
06 限之給付，被告迄未給付，應自112年7月起負遲延責任。是
07 原告就此部分請求被告給付自民事起訴狀繕本送達翌日即11
08 3年12月21日（本件起訴狀繕本於113年12月10日寄存送達被
09 告，依民事訴訟法第138條第2項規定，於113年12月20日發
10 生送達之效力，見本院卷第133頁）起至清償日止，按週年
11 利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

12 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第22條第2項、勞退條
13 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求：(一)
14 被告應給付陳彥廷6萬7,993元，及自113年12月21日起至清
15 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳1萬3,842
16 元至陳彥廷之勞退專戶；(三)被告應給付詹培昕6萬7,993元，
17 及自113年12月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
18 息；(四)被告應提繳1萬5,417元至詹培昕之勞退專戶，為有理
19 由，應予准許；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

20 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
21 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
22 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
23 供擔保後，免為假執行。

24 七、本件事證已臻明確，被告固聲請傳喚證人陳妍希、陳紋怡及
25 王怡文（見本院卷第285頁），惟此部分待證事實即原告不
26 用固定上班時間、進行出勤打卡等，經原告不否認有居家辦
27 公等事實（見本院卷第142頁），自無再傳喚前開證人之必
28 要。至兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，
29 認於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日

勞動法庭 法官 陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 114 年 7 月 25 日

書記官 陳麗靜