

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第244號

原告 邱琮棋

訴訟代理人 王將叡律師（法扶律師）

被告 泰商歐迪摩有限公司台灣分公司

法定代理人 林忠賢

訴訟代理人 溫琬如

林哲希律師

上一人

複代理人 林尚瑜律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣112,286元，並自民國113年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣420元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之十七，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行，但被告如以新臺幣112,706元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自113年5月20日起任職被告，擔任產品推銷業務，並約定試用期7日，試用期間每日工資新臺幣（下同）1,000元，試用期滿後每月工資34,000元。詎被告於113年5月27日告知原告未通過試用期，片面終止兩造間勞動契約。惟被告尚欠

01 原告工資、加班費、資遣費，及因未替原告投保勞工保險致
02 原告無法領取失業給付之損失，未為原告提繳勞工退休金54
03 4元，並應發給原告非自願離職證明書，為此，原告爰依兩
04 造勞動契約之法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第24條
05 第1項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
06 第1項、第31條第1項、就業保險法第38條第1項、第11條第3
07 項之法律規定，請求被告給付129,651元及提撥勞退金544
08 元，項目及計算式如下：1.工資差額3000元：原告工作7
09 日，被告僅給付4日工資4,000元，尚欠工資3,000元。2.延
10 長工時工資998元：原告有4日各延長工作1.5小時，應給付
11 延長工時工資998元。3.資遣費373元。4.提撥勞工退休金54
12 4元。5.失業給付損失125,280元。

13 (二)並聲明：1.被告應給付原告129,651元，及自起訴狀繕本送
14 達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告
15 應提繳544元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
16 人專戶。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。4.原告願
17 供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告抗辯：

19 兩造間係以完成一定工作為目的之承攬契約，為顧及被告品
20 牌形象，被告招攬之業務需先進行職前教育訓練，故兩造於
21 113年5月20日簽訂試用期（職前訓練）同意書（下稱系爭契
22 約），職前教育訓練係為維護被告商譽而設，並非對原告進
23 行人事或行政上之管考。而原告接受職前訓練期間為113年5
24 月20日至23日（4日有到職），之後同年月24、27、28日（未
25 到職）合計7日，每日1,000元，合計7,000元為車馬費。然
26 原告並未完成職前訓練，亦未實際進行產品銷售，被告與旗
27 下業務間之關係乃似靠行關係，業務銷售物品，被告僅獲得
28 產品製造成本、廣告行銷成本等費用，其餘銷售所得均由業
29 務取得，即業務僅係使用被告之品牌、銷售被告之產品，實
30 乃自己營業，故原告對被告無人格、經濟及組織上之從屬
31 性，兩造間不具僱傭關係等語，資為抗辯，並聲明：原告之

01 訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准免
02 為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (一)原告主張兩造間為僱傭關係，屬勞動契約；被告抗辯為承攬
05 契約，系爭契約僅是為維護被告品牌形象的職前訓練。何者
06 可採？

07 1.勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
08 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。
09 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之
10 勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業
11 組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)
12 親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並
13 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
14 勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並
15 與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台
16 上字第1054號民事判決）。

17 2.本件原告係依被告之通知前往面試，有兩造間對話紀錄可參
18 （見本院卷第23頁），而被告刊登之徵才資訊內容為：品牌
19 推廣專員、行銷推廣專員，全職、經歷不拘，月薪34,000元
20 至50,000元，提供一對一培訓，中秋、端午獎金加年終獎
21 金，參與部門的推廣活動，有效率地與團隊共同完成基本營
22 運工作，職務類別為產品行銷企劃、國內業務、門市、店
23 員、專櫃人員等情，有被告徵才資訊工作說明在卷足參（見
24 本院卷第25、177頁）。依上開被告工作說明，被告所徵者
25 為品牌推廣專員、行銷推廣專員，性質為全職，提供節金、
26 年終，並與團隊共同完成基本營運工作，而工作內容為產品
27 行銷企劃、國內業務，可見(1)人格上，原告係受被告之培
28 訓，聽從指揮，參與被告部門的推廣活動，約定之訓練期未
29 結束，被告即以原告表現不佳，請原告不用再來，亦有懲
30 戒、制裁原告之情形。(2)原告係親自履行，受訓、工作，無
31 法使用代理人。(3)原告並無以自己之名義去承攬工作或對外

01 營業，而是從屬於被告，為被告指示之目的而勞動。(4)組織
02 上，依廣告係「有效率地與團隊共同完成基本營運工作」。
03 是從被告所刊登之徵才資訊上及原告受訓之實際情形，原告
04 應徵之工作應是僱傭性質的勞動工作，不是承攬契約。

05 3.就被告所提出之試用期（職前訓練）同意書（見本院卷第15
06 5頁），其上載明載為職前訓練，合作期間為扣除六、日7個
07 工作天，費用為被告提供7,000元，訓練期滿可選擇不合作
08 等情，與僱傭性質的試用期勞動契約並非當然矛盾，無法以
09 此推出兩造間所成立者係承攬契約，被告所辯兩造間係承攬
10 契約，顯屬舉證不足而不可採。

11 4.基上，兩造間為僱傭關係，屬勞動契約。

12 (二)原告各項得請求之金額為何？

13 1.兩造同意本件係由原告依勞基法第14第1項第5款、第6款於1
14 13年5月26日終止。原告各項請求金額之計算式被告同意如
15 下：(1)約定薪資屬月薪制，同意簡化換算後為每日1,000元
16 計算。原告得請求113年5月25至27日之工資合計3,000元。
17 (2)原告有4日各延長工時1.5小時，加班費計算：【合計延長
18 之工時】*4/3*1000/8。(3)資遣費288元，計算式為：1000*3
19 0*0.5*7/365。(4)提撥退休金之計算式為：【應給付之金
20 額】*0.06。(5)如得請求失業給付損失，其金額為108,000
21 元，計算式為7000/7*30*0.6*6（見本院卷第138至140
22 頁）。

23 2.被告既不爭執約定薪資屬月薪制，並同意簡化換算後為每日
24 1,000元計算，原告受僱期間為113年5月20日起至26日止，
25 合計7日，而被告僅給付4,000元，則原告請求被告給付工資
26 差額3,000元即屬有據。

27 3.原告有4日各延長工時1.5小時，亦為被告所不爭執，則原告
28 得請求延長工時工資為1,000元（計算式：1.5*4*4/3*1000/
29 8=1,000）。原告僅請求998元，自屬可採。

30 4.被告係依勞基法第14第1項第5款、第6款於113年5月27日終
31 止，自應依法給付資遣費，兩造不爭執資遣費為288元（計

01 算式為： $1000*30*0.5*7/365\div 288$ ，元以下四捨五入，以下
02 均同），原告於此範圍內之請求即屬有據，超過部分尚不可
03 採。

04 5.原告得向被告請求失業給付108,000元：

05 (1)本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保
06 險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿
07 一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務
08 機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介
09 就業或安排職業訓練，就業保險法第11條第1項第1款定有明
10 文。查，就原告是否符合失業給付之要件，經本院函詢勞工
11 保險局，其回覆：原告於113年5月27日前3年內就業保險年
12 資為2年又27日，如被告有為原告加保，原告即符合請領資
13 格（見本院卷第85、86頁），經本院核對原告歷來勞保投保
14 情形（見本院卷第87頁），核無不合，要屬可採。

15 (2)投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，
16 勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準
17 賠償之，就業保險法第38條第1項定有明文。兩造間既經本
18 院認屬勞動勞約，被告又未於試用期間為原告加保，自應依
19 上開規定賠償原告得請求之失業給付。

20 (3)失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平
21 均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月，就業
22 保險法第16條第1項定有明文。查，兩造不爭執原告得請求
23 失業給付損失為108,000元（計算式： $7000/7*30*0.6*6=10$
24 $8,000$ ），則原告於此範圍內之請求即屬有據，超過部分尚
25 不可採。

26 6.被告應為原告提撥420元至原告於勞保局設立之勞工退休金
27 個人專戶：

28 (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
29 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第七條第一項規定
30 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
31 六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休

01 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
02 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
03 文。

04 (2)本件既經本院認定被告應給付原告全部之工資為7,000元，
05 而兩造不爭執提撥退休金之計算式為：【應給付之金額】*
06 0.06，已如上述，則原告得請求被告提撥至原告於勞保局設
07 立之勞工退休金個人專戶之金額為420元（計算式：7000*0.
08 06=420），原告於此範圍內之請求即屬有據，超過部分尚不
09 可採。

10 7.基上，原告得向被告請求112,286元（計算式：3,000+998+2
11 88+108,000=112,286），被告並應提撥420元至原告於勞保
12 局設立之勞工退休金個人專戶。

13 (三)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
14 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願
15 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
16 產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
17 20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦定
18 有明文。查，被告係依勞基法第14第1項第5款、第6款於113
19 年5月26日終止兩造間勞動契約，原告自得依上開規定，請
20 求被告開立非自願離職之服務證明書予原告。

21 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
22 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
23 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起
24 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
25 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
26 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
27 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍
28 從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
29 律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203
30 條亦有明文。查，原告對被告請求之工資及資遣費債權，核
31 屬有確定期限之給付，既原告退縮利息起算時點，自起訴狀

01 繕本送達翌日起算，自無不可，另原告對被告請求失業給付
02 部分之債權，則屬無確定期限之給付，本件既經原告起訴而
03 送達訴狀，且本件起訴狀繕本於113年9月10日送達於被告，
04 有送達證書可參（見本院卷第45頁），兩造於本院114年2月
05 19日言詞辯論期日同意利息起算日為113年9月11日（見本院
06 卷第100頁）。是原告請求被告自113年9月11日起至清償日
07 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

08 四、綜上，原告請求被告給付112,286元，及自113年9月11日起
09 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，應提繳420元
10 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並開
11 立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許，超過部
12 分為無理由，應予駁回。

13 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
14 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
15 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
16 項亦有明文。查，判決主文第1、2項，屬就勞工之給付請
17 求，依上揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提
18 供相當擔保金額後，得免為假執行。至於判決主文第3項關
19 於開立服務證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上
20 不宜為假執行之宣告，原告此部分假執行之聲請礙難准許，
21 應予駁回。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，
22 應併予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
24 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

25 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
26 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
27 判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日
29 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

30 以上正本，係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

03 書記官 曾靖文