

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞小字第25號

原告 黃紫庭  
訴訟代理人 郭怡均律師(法扶律師)  
被告 筑翊有限公司

法定代理人  
即 清算人 吳櫟昀即吳伊婷

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣3,322元，及自民國115年1月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣3,790元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用新臺幣1,500元，其中新臺幣408元由被告負擔，並加計自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣7,112元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

兩造雖簽訂筑翊有限公司專案工作承攬契約書(下稱系爭契約書)，然原告無從自由決定上班時間或休假，即便無預約客人，原告於上班時間內均須到公司，人格上具備高度從屬性，兩造實為僱傭關係。原告自民國114年4月1日受僱於被

告，擔任美容師，並於114年6月7日離職。原告任職期間，被告短付原告114年6月1日至6日之工資，應給付實領工資新臺幣(下同)3,050元與最低基本工資5,718元之差額2,668元；原告114年4月有如所提附表1所示之延長工時事實，被告應給付11,606元延長工時工資，扣除被告已給付2,900元，被告尚應給付原告8,706元之延長工時工資；被告未依法為原告投保勞、健保及提繳勞工退休金，僅每月補貼原告3,000元勞健保保費，使原告未受有勞、健保之保障，被告而獲有無庸支出勞健保保費差額8,058元之利益，原告亦因此受有差額損失8,058元，被告應負賠償之責，並提繳勞工退休金6,756元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），爰依勞動基準法(下稱勞基法)第21條第1項、第24條第1、2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及民法第179條、184條2項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：①被告應給付原告19,432元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。②被告應提繳6,756元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶。③願供擔保，請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

被告因評估美容師之工作有工時不固定、加班難計算之特殊性，故與原告簽訂系爭契約書，其目的並非規避勞勞基法之規範，實際上被告所給付之金額較月薪制更高，此為原告與被告簽約時所共知，原告以承攬方式約定領取高薪，並於離職時主張勞雇關係，顯非公平誠信。原告114年6月19日於台中市勞雇關係協會勞資爭議調解時，自認其工作是抽成制，且在無客戶預約時段是可以自由進出，自無延長工時之事實。況原告之工作性質與一般僱傭關係不同，其以單一月份因承攬報酬而取得之價款主張為其本薪，並非事實。兩造實為承攬關係，被告自無給付薪資，以及提繳勞工退休金至原告勞退專戶之責任，原告請求並無理由等語。並聲明：①原

告之訴及其假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 三、得心證之理由

(一)按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞基法第2條第1、3、6款分別定有明文。一般學理上咸認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1. 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4. 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參照最高法院81年度台上字第347號裁判意旨）。又稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照雇用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（參照最高法院94年度台上字第573號裁判意旨）。是勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於

01 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之  
02 契約。而承攬，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工  
03 作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意  
04 思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇  
05 主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且  
06 受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後  
07 者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只須於約  
08 定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與  
09 定作人間尤無從屬關係，故二者並不相同（參照最高法院89  
10 年度台上字第1620號裁判意旨）。據此而言，凡是具有指揮  
11 命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動  
12 契約（參照最高法院89年度台上字第1301號判決意旨）。

13 (二)查，原告主張其自109年2月1日起自111年3月1日止於泰皇美  
14 容瘦身坊擔任芳療按摩師乙節，為被告不爭執，是此部分事  
15 實堪以認定。次觀諸原告提出被告大墩店之半月總表（見本  
16 院卷第21至27頁），其報表欄位包括加時、指定、人頭、全  
17 勤670、指定300等欄位，並於若干人名後標註薪轉，可見被  
18 告給付員工（含原告）之報酬，係按人頭半月計酬（價碼分  
19 別為699元、900元、1100元、1300元、1500元、1700元）並  
20 加計指定300元及加時費，當月全勤者並加給670元，此與承  
21 攬人完成一定工作後，定作人不論承攬人是否為全勤均給付  
22 報酬等情節不同，是被告辯稱兩造係成立承攬契約，已有可  
23 議。再者，佐以卷附兩造不爭執之往來訊息（見本院卷第35  
24 至41頁），提及要求原告應配合公司規則，倘有意見，以後  
25 則固定12點下班，不再排班、原告須請事假、工作日外出須  
26 向被告買時段等語明確，足認被告對於其員工（含原告）有  
27 其工作上之指揮監督至明，應屬具有人格從屬性。至被告辯  
28 稱：兩造係成立承攬契約關係，其僅係提供場地，代收原告  
29 服務之按摩客戶交付之酬勞，並按比例拆帳再交付予原告云  
30 云，固提出其與其他人之承攬關係合約書、及原告未簽名之  
31 承攬合約終止書（見本院卷第173至191頁）為證。惟按勞務

01 契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程  
02 度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付  
03 之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷，不  
04 得僅以契約所載之名稱定之（參照最高法院106 年度台上字  
05 第301號判決意旨）。本件姑不論被告並未具體說明是依照  
06 如何之成數計算租用場地之費用及分拆消費者給予之按摩費  
07 用。且縱然兩造曾簽立承攬契約書，參酌上述判決意旨，其  
08 間之法律關係認定，仍應繫於其給付薪資方式、內容及被告  
09 對原告有無實質指揮監督關係而定。遑論被告與其他技師縱  
10 有簽立承攬契約，亦無法推論出兩造間之法律關係亦為承攬  
11 關係，是被告答辯其與原告間為承攬契約，應不足採。

12 (三)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞動基準  
13 法第21條第1項定有明文。又114年1月1日起之每月基本工資  
14 為28,590元，此為兩造所不爭執。兩造勞動契約約定之薪資  
15 為按件抽成計酬，並無底薪，顯低於每月基本工資，則原告  
16 依勞動契約、勞動基準法第21條規定，則原告可請求之最低  
17 工資為114年基本工資所定之28,590元。是原告主張原告任  
18 職期間，被告短付原告114年6月1日至6日之工資，應給付實  
19 領工資3,050元與最低基本工資5,718元之差額2,668元，請  
20 求被告給付114年6月份薪資差額2,668元，即屬有據。

21 (四)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準  
22 法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之  
23 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決  
24 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原  
25 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於  
26 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給  
27 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工  
28 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇  
29 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班  
30 工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質  
31 之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不

01 得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議  
02 方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理  
03 待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，  
04 不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺  
05 灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第15號  
06 研討結果參照）。經查，兩造約定報酬係採按件計酬制，此  
07 為兩造所不爭執。而原告實做客戶件數(人頭)則與其排班時  
08 間高度正相關，原告排班日數越多、待命時間越長，其可得  
09 服務客戶人數即越多，所能領得報酬亦隨之提高，堪認兩造  
10 約定之勞務報酬實已包含延長工時之工資。亦可推知兩造亦  
11 無每日最低薪資保障之約定，則原告於任職期間內之休息  
12 日、例假日延長工時工作時之來客量及收入為何，均攸關該  
13 延長工時之工資是否合於法定最低標準，然兩造均無相關證  
14 據可資參考，致難以推估原告所主張休息日、例假日上班所  
15 得是否低於法定延長工時工資之最低保障，且兩造間就各該  
16 休息日、例假日之作業量及報酬亦乏相關事證可資以平日上  
17 班日正常工作時間、平日上班日延長工作時間做比較，以得  
18 出平日上班日正常工作時間之日薪，以推計其休息日、例假  
19 日之延長工資，性質上，自不宜以上一個月正常工作時間內  
20 之工資平均額或正常工作時間之比例推計之，而應以每月基  
21 本工資作為基準，以平衡兩造之權益，是原告可請求之最低  
22 工資為114年基本工資所定之28,590元，已可認定。而依原  
23 告所提出之薪資轉帳資料主張其114年4、5月所受領之薪資  
24 各為52,800元、42,100元（見本院卷第55至59頁），已高於  
25 基本工資甚多，足見被告給付原告之各月工資，已包括加班  
26 費在內，此由原告於任職期間均未就被告未另外給付加班費  
27 異議或請求被告給付延長工資等情益明。否則，如任原告於  
28 兩造約定按件以高抽成比例計算報酬之情形下，猶得另外請  
29 求延長工時之加班費，顯非兩造訂約時之本意，亦不符勞僱  
30 雙方之利益衡平，且有違誠信。從而，原告請求被告給付加  
31 班費8,706元，洵無足取。

01 (五)原告主張被告因為未幫原告投保勞保、健保而獲有無庸支出  
02 勞健保保費差額8,058元之利益，原告亦因此受有差額損失  
03 8,058元，被告應負賠償之責等語。然原告每月薪資應為28,  
04 590元已認定如上。而兩造間已約定由被告補貼原告勞、健  
05 保費3,000元，此為兩造所不爭執。被告雖確實未為原告投  
06 保勞、健保，確實可能造成原告之損害，然原告114年4至6  
07 月之健保係投保於彰化縣員林鎮公所，目前仍在保，每月保  
08 費826元（見本院卷第227頁至231頁），另依原告每月薪資2  
09 8,590元計算，其114年4、5月份勞保費用為2,501元、6月份  
10 為584，依此計算114年4至6月，被告應負擔原告之勞健保費  
11 用分別為3,327元、3,327元、1,410元。是被告應負擔原告1  
12 14年4、5月份之勞健保費用差額各為327元（6月份僅實際工  
13 作6日，產生之勞健保費用低於3,000元，無差額產生），是  
14 原告得請求被告支付之差額損失為654元，逾此範圍之請  
15 求，則屬無據。

16 (六)原告主張：被告未提繳勞工退休金6,756元至原告設於勞動  
17 部勞工保險局之勞退專戶，致原告受有6,756元之損害，依  
18 勞工退休金條例第31條請求被告補提繳至原告之勞工保險局  
19 勞工退休金專戶等語。按雇主應為適用本條例之勞工，按月  
20 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇  
21 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  
22 勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或  
23 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請  
24 求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、  
25 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  
26 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  
27 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之  
28 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休  
29 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該  
30 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  
31 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101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。本件原告任職被告期間之薪資每月為28,590元，已論述如上，依勞工退休金月提繳分級表（見本院卷第23頁），其114年4至6月每月提繳工資為28,590元，被告自114年4月至5月每月應為原告提繳之勞工退休金為1,715元（ $28,590 \times 0.06$ ，元以下四捨五入），6月應為原告提繳之勞工退休金為360元（6月份薪資為5,718元，依提繳分級表第1組4，月提繳工資為6,000元， $6,000 \times 0.06$ ），合計自114年4月至6月應為原告提繳之勞工退休金為3,790元。然被告並未依法提繳，是原告得依前揭規定請求被告補提繳3,790元之勞工退休金至原告之勞工保險局勞工退休金專戶，以回復原狀。原告請求被告應提繳3,790元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

(七)基上，原告得請求之工資差額及勞健保損失金額為3,322元。原告得請求被告應提繳至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶之金額為3,790元。

(八)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項分別定有明文。又按遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別明定。查原告對被告給付薪資差額等債權，核屬無確定期限之給付，既經原告提起本件民事訴訟，且起訴狀繕本於115年1月28日合法送達被告（送達證書見本院卷第75頁），則原告請求被告自起訴狀繕本送達被告之翌日即115年1月29日起至清償日止，按週年利率百分之5

01 計算之遲延利息，核無不合，應予准許。

02 四、綜上所述，本件原告依兩造之勞動契約及上開法律規定，請  
03 求被告給付原告3,322元，及自115年1月29日起至清償日  
04 止，按年息百分之5計算之利息；另被告應提繳3,790元至原  
05 告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理  
06 由，應予准許；至其餘請求，為無理由，應予駁回。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與  
08 判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

09 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為一部勝訴、一部敗訴  
10 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分  
11 依職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之  
12 金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部  
13 分，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

14 七、依民事訴訟法第436條之19第1項、第79條規定，本件訴訟費  
15 用額確定為1,500元（即原告繳納之第一審裁判費1,500  
16 元），應由兩造依其勝敗之比例分擔，命由被告負擔408  
17 元，餘由原告負擔；並依民事訴訟法第91條第3項規定加計  
18 自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之  
19 利息。

20 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日  
21 勞動法庭 法 官 張清洲

22 正本係照原本作成。

23 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向  
24 本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所  
25 違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背  
26 法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於  
27 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  
28 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日  
30 書記官 陳建分

