

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第40號

原告①黃靜宜
②陳俊任
③陳柏穎

共同

訴訟代理人 雷皓明律師
王湘閔律師
黃書炫律師

被告 凜睿亞洲股份有限公司

法定代理人 江承彬
訴訟代理人 王啟安

(送達代收人 江承彬)

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國115年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應分別給付①原告黃靜宜新台幣2萬5600元、②原告陳俊任新台幣3萬9744元、③原告陳柏穎新台幣1萬7067元，及均自民國114年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告應分別提繳①新台幣8725元、②新台幣1萬7116元、③新台幣9923元，至①原告黃靜宜、②原告陳俊任、③原告陳柏穎之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由原告黃靜宜負擔其中百分之5、原告陳俊任負擔其中百分之8，餘由被告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如分別以①新台幣2萬5600元、②新台幣3萬9744元、③新台幣1萬7067元，依序為①原告黃靜宜、②原告陳俊任、③原告陳柏穎預供擔保後，得免

01 為假執行。

02 六、本判決第二項得假執行。但被告如分別以①新台幣8725元、
03 ②新台幣1萬7116元、③新台幣9923元，依序為①原告黃靜
04 宜、②原告陳俊任、③原告陳柏穎預供擔保後，得免為假執
05 行。

06 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

07 事實及理由

08 一、被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條
09 各款所列情形，依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

10 二、原告主張：被告為承接台灣糖業股份有限公司（台糖）於台
11 南市東區之臺南崇賢銀髮住宅「巴克禮和睦居」營運工作之
12 公司，原告受僱於被告，於台南各地提供勞務，然被告卻於
13 僱傭關係存續期間，以高薪低報方式為原告投保勞工保險，
14 且未依法提繳勞工退休金及延遲發放、積欠薪資等。為此請
15 求：

16 (一)被告應給付黃靜宜新台幣（下同）3萬2000元，並提繳9857
17 元至黃靜宜之勞工退休金專戶：

18 1.黃靜宜於民國113年9月3日受被告聘僱為助理專員，約定
19 薪資為每月3萬2000元，且各月份薪資應於每月5日前發放
20 （原證1，聘用合約書）。然被告於113年間，每月為黃靜
21 宜申報之勞工保險金額僅為2萬7470元，114年間僅為2萬8
22 590元，顯有高薪低報之舉（原證2，勞工保險局114年6月
23 24日函、勞保投保查詢、勞工退休金專戶明細資料），其
24 每月亦未替黃靜宜以勞工退休金應提繳級距3萬3300元進
25 行提繳（起訴狀附件1，勞工退休金月提繳分級表），造
26 成黃靜宜之勞工退休金未受足額提繳。嗣黃靜宜於114年1
27 月14日向被告提出離職預告，預告最後工作日為同年月31
28 日，惟被告之主管郭芸安回復僅同意黃靜宜工作至同年1
29 月24日，且薪資亦結算至該日（原證3，LINE對話紀
30 錄）。其後被告未接受黃靜宜服勞務，屬受領遲延，亦未
31 給付1月份薪資。黃靜宜曾於114年2月6日至臺南市政府勞

01 工局與被告及其代理人郭芸安進行勞資調解不成立（原證
02 4，勞工局勞資爭議調解紀錄）。依勞動基準法（下稱勞
03 基法）第15條第2項、第22條第2項、勞基法施行細則第9
04 條定有明文。又僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞
05 務之義務，仍得請求報酬（民法第487條第1項）。被告仍
06 應給付黃靜宜114年1月份之工資。黃靜宜自得向被告請求
07 3萬2000元。

08 2.勞工退休金差額9857元：依勞工退休金條例（下稱勞退條
09 例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，雇主
10 未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
11 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之
12 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第
13 1項所定請領退休金規定之前，不得領取。兩造約定之工
14 資為3萬2000元，則依勞工退休金月提繳分級表所示，應
15 以3萬3300元為月提繳工資，則被告每月應提繳1998元
16 （計算式： $33,300 \times 0.06 = 1,998$ ），然被告皆未提繳，致
17 黃靜宜勞工退休金個人專戶短少提繳總計9857元【計算
18 式：113年9月3日至114年1月31日，共4月28日， $1998 \times (4$
19 $+ 28/30) = 9857$ 】。

20 (二)被告應給付陳俊任5萬1167元，並提繳1萬7116元至陳俊任之
21 勞工退休金個人專戶：

22 1.陳俊任於113年8月27日受被告聘僱為接待司機兼總務，約
23 定薪資為每月3萬2000元，且各月份薪資應於每月5日前發
24 放【原證5，聘用合約書】。然被告於113年間，每月為陳
25 俊任申報之勞工保險金額為2萬7470元，114年為2萬8590
26 元，顯有高薪低報之舉，且未替陳俊任提繳勞工退休金
27 【原證6，投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資
28 料】，其後積欠薪資，114年4月份僅給付薪資1萬元【原
29 證7，LINE對話紀錄截圖】，114年5月未給付。陳俊任於1
30 14年5月14日依據勞基法第14條第1項第5款向被告提出終
31 止勞動契約。被告積欠114年4月、5月薪資共計3萬6544元

01 【計算式： $(32,677-10,000) + (32,000/30 \times 13) = 36,54$
02 4。原證8，薪資單、特休通知】。

03 2.特休未休工資3200元：計算式為 $32,000/30 \times 3 = 3,200$ 【原
04 證8，薪資單、特休通知】

05 3.資遣費1萬1423元：在職期間為113/8/27-114/5/13，資遣
06 費計算方式【計算式： $(\text{工作年資}/12) \times (1/2) \times \text{月平均工}$
07 資】，依勞動部資遣費試算表計算【原證9，資遣費試算
08 表】。

09 4.勞工退休金差額1萬7116元：兩造約定工資為3萬2000元，
10 則依勞工退休金月提繳分級表所示，應以3萬3300元為月
11 提繳工資級距，則被告每月應提繳1998元（計算式： $33,3$
12 $00 \times 0.06 = 1,998$ ），被告皆未提繳【原證6，勞工退休金個
13 人專戶明細資料】，致陳俊任勞工退休金個人專戶短少提
14 繳總計1萬7116元【計算式：113年8月27日至114年5月13
15 日共計8月17日， $1,998 \times (8 + 17/30) = 17,116$ 】。

16 (三)被告應給付陳柏穎1萬7067元，並提繳9923元至陳柏穎之勞
17 工退休金個人專戶：

18 1.陳柏穎於113年8月19日起受聘於被告，職位為營運部之助
19 理專員，約定薪資每月3萬2000元，薪資並應於每月5日前
20 發放【原證10，聘用合約書】，惟陳柏穎於114年1月17日
21 離職後【原證11，勞保記錄查詢、勞工保險局114年6月24
22 日函文】，被告迄未給付114年1月份之薪資1萬7067元
23 （計算式： $32,000/30 \times 16 = 17,067$ ）。

24 2.勞工退休金差額9923元：查兩造約定工資為3萬2000元，
25 則依勞工退休金月提繳分級表所示，應以3萬3300元為月
26 提繳工資，則被告每月應提繳1998元（計算式： $33,300 \times$
27 $0.06 = 1,998$ ），然被告皆未提繳【原證12，勞工退休金個
28 人專戶明細資料】，致陳柏穎勞工退休金個人專戶短少提
29 繳總計9923元【（計算式：113年8月19日至114年1月16日
30 共4月29日， $1,998 \times (4 + 29/30) = 9,923$ ）】。

31 (四)並聲明：被告應分別給付①黃靜宜3萬2000元、②陳俊任5萬

01 1167元、③陳柏穎1萬7067元，及均自起訴狀繕本送達被告
02 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。原告
03 應分別提繳①9857元、②1萬7116元、③9923元，至①黃靜
04 宜、②陳俊任、③陳柏穎之勞動部勞工保險局勞工退休金個
05 人專戶。並願供擔保請准宣告假執行。

06 三、被告則以：

07 (一)原告所提出之原證1至原證12文件，被告概不承認其證明
08 力、真實性與證據能力。聲請先就「勞動契約性質」（委任
09 或定期僱傭）為程序性裁示，以釐清原告資遣費請求之前提
10 是否成立。聲請就「工資是否已屆清償期」，列為先決爭點
11 並為裁示。聲請就本案爭點詳予整理並明確分配舉證責任，
12 命原告就工資給付爭議之可歸責性及高薪低報之經常性給與
13 事實負實質舉證。兩造間之契約為民法上之委任關係或專案
14 性定期契約（民法第528條或至少為勞基法所規範之專案性
15 定期契約，而非不定期契約）。職務性質與排除「從屬性」
16 ①職務內容（包含跨部門支援）：具備一定之自主性，且合
17 約載明起訖期間，不具備長期繼續性。②人格從屬性之欠
18 缺：被告並未對原告進行細節性、持續性指揮與監督。原告
19 擁有高度彈性與自主權，其合約載有彈性上下班時間，此與
20 勞工受雇主指揮監督之人格從屬性要件顯不符。③經濟從屬
21 性之減弱：原告報酬結構中，可能包含與其專業服務成果直
22 接相關之績效報酬或專案獎金，此性質使原告等對於工作成
23 果之風險亦具備一定程度之承擔，區別於受雇人單純依時數
24 或月份給付固定工資之性質。兩造間實質關係不具備人格從
25 屬性，原告即非勞基法第2條第1款所定義之「勞工」。故原
26 告基於勞基法所請求之資遣費、例假工資及勞工退休金提繳
27 差額等，均缺乏請求權基礎。且契約若經認定為定期契約，
28 原告主張即時終止應視為自請離職，無權請求資遣費。勞動
29 契約即時終止與預告期間工資之不相容：原告主張依勞基法
30 第14條「即時終止」契約，與請求預告期間工資之制度法理
31 上不相容，預告工資請求應逕予排除。

01 (二)縱使兩造間有僱傭關係，其中①黃靜宜主張於114年1月14日
02 表示離職，被告就114年1月1日至114年1月14日之工資負給
03 付義務。黃靜宜於114年1月14日即離職未再提供勞務。則11
04 4年1月15日至114年1月31日非屬勞工提供勞務期間且非雇主
05 可歸責之待工，不生工資請求權。②陳俊任主張薪資短付、
06 特休未休部分，被告公司將再查明核實。至於資遣費，原告
07 以「欠薪」主張依勞基法第14條即時終止。被告雖承認曾有
08 遲延，但該遲延屬不可歸責事由，且未達勞基法第14條之情
09 節重大嚴格要件，請求依法調查。③陳柏穎主張薪資短付部
10 分，被告據出勤記錄核對，對實際在職日至離職日之無爭議
11 額願給付提存，逾此或計式不當者請求駁回。

12 (三)工資未屆清償期不生遲延：黃靜宜及陳柏穎主張1月份工資
13 未付，然1月工資應於2月發放，未屆清償期不生遲延。不可
14 歸責事由排除重大違約：工資延遲係因外部假扣押所致（民
15 法第230條），此屬非歸責性給付障礙，被告已即時補救，
16 不構成勞基法第14條之重大違約。至於高薪低報與勞退提
17 繳：①非經常性給與之排除：原告主張之金額多屬非經常性
18 給與（如績效獎金、浮動加給），不具固定性與連續對價
19 性，依勞基法第2條第3款規定，不列入工資基數。原告應就
20 其主張之經常性給與負嚴格舉證責任。②行政疏失與法律效
21 果之限制：即使個別月份有申報落差，亦屬行政疏失且已可
22 補報補繳，未達使勞工得即時終止之嚴重損害或重大違反標
23 準。縱有少額差額，法律效果亦僅限於補提撥義務。再者，
24 違法調職與例假日工資之抗辯：被告調整係基於業務必要與
25 組織調整，並未造成薪資或實質勞動條件不利，核與勞基法
26 第10條之1規定相符原告未就調動五原則逐項具體舉證，難
27 構成違法。例假日出勤須以排班、打卡、薪資明細三方勾
28 稽，以排除將國定假日、休息日與例假日概念混同之誤計。
29 被告對例假出勤部分已依勞基法第40條給付或安排補休。原
30 告集體於短時間內離職並拒絕交接，導致營運受阻，已嚴重
31 違反民法第148條第2項所定之誠信義務。原告之離職行為，

01 不僅違反勞務契約約定與民法誠信原則，更涉嫌集體串聯、
02 預謀惡意離職，企圖干擾被告正常營運。並聲明：駁回原告
03 之訴。

04 四、按事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
05 事訴訟法第277條前段定有明文。又原告對於自己主張之事
06 實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反
07 對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此
08 為舉證責任分擔之原則。

09 五、原告主張前揭事實，業據提出上述原證1至原證12（證據名
10 稱詳如原告主張欄）及勞工退休金月提繳分級表等件為證。
11 被告雖以前詞置辯。惟查：

12 (一)兩造間應為僱傭關係。

13 1.按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
14 他方之關係下提供勞動力，而由他方給付報酬之契約，與
15 委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之
16 裁量權或決策權者有別。又勞動契約與以提供勞務為手段
17 之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其
18 於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與
19 企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內
20 容、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職
21 務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係。是僱傭契約與委任
22 契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞
23 務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目
24 的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處理委任事
25 務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，
26 此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭
27 之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。
28 是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間
29 約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀
30 之，非單純以契約名稱論斷。次按，勞動契約之從屬性，
31 具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織

01 內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細
02 內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱
03 人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟
04 上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他
05 人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃
06 性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從
07 屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系
08 內，並與同僚間居於分工合作狀態。是於判斷契約關係是
09 否屬於勞動契約時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工
10 提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工
11 勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於
12 自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫
13 性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給
14 付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業
15 秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作
16 規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主
17 之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備
18 始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇
19 主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。依上說明，本
20 件原告與被告間所簽立聘用合約書，雖內容多處使用「委
21 任」用語，惟仍應就契約之實質關係為判斷。

22 2. 觀諸原告提出聘用合約書內容，包含聘任報酬（按月支
23 付）、工作時間（打卡、每日正常工時8小時、休息時間
24 每日2小時）、休息時間（排班、排休）、請假規定（事
25 前需辦妥請假手續）等，以及巴克禮和睦居團隊會議記錄
26 （簡卷139-142頁）所載宣示團隊成員應遵循事項，包括
27 布達相關工作規定及流程，每周召開1次團隊會議，職員
28 制服正在製作、對客戶來電要參加說明會之注意事項、班
29 別有分職責不同，清潔專員上班時間為早上8：00至下午1
30 7：00，其餘人員則在試營運之後改成早上8：30至下午1
31 8：00。請同仁上下班時，要記得開啟關閉防盜保全系

01 統。由於現在用LINE打卡，之後改為系統打卡，同步排班
02 系統，文件簽核請注意由特助或高專-品牌長-營運長-執
03 行長依序簽核等，再依原告提出陳俊任之特休通知（原證
04 8），若僅為委任關係，豈有所謂特別休假可言，足見原
05 告上班必須打卡，並無自由決定提供勞務之時間，被告對
06 原告提供之勞務有指示、監督與掌控權限，原告為被告服
07 勞務具有高度從屬性，原告係為被告之營業目的而勞動，
08 且納入被告之組織與經濟結構體系運作，與同僚間居於分
09 工合作狀態，並須服從被告之指揮、監督，依前述說明，
10 原告主張兩造間為僱傭關係乙節，應屬可採。被告抗辯兩
11 造為委任關係，不足採信。

12 (二)按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有
13 明文。又勞基法第4項本文規定，勞工因年度終結或契約終
14 止而有未休之特別休假日數者，雇主應發給工資。同條第6
15 項並定，勞工依本條主張權利時，如雇主主張其權利不存
16 在，即應由雇主負舉證責任。是勞工於年度終結或契約終
17 止時如仍有未休特休日數，即得請求雇主給付相當之工資，若
18 雇主否認該權利存在，則應由雇主負舉證責任。另依勞基法
19 施行細則第24之1條第2項第1款規定，勞基法第38條第4項所
20 定雇主應發給之工資，應按勞工未休畢之特別休假日數乘
21 以其1日工資計算。又按不定期契約，勞工終止契約時，勞工
22 不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費（勞基法第18條
23 第1款）。再者，雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳
24 退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇
25 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資
26 6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
27 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
28 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
29 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
30 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
31 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退

01 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
02 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
03 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
04 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。
05 次就原告請求各項金額，審酌如下：

06 1.黃靜宜部分：

07 ①其於114年1月14日預告於同年1月31日離職（原證3），
08 嗣經被告主管表示做到114年1月14日止，且薪資結算至
09 114年1月24日（補卷42頁），而黃靜宜既未舉證證明其
10 於1月15日起有到勤卻遭被告拒絕受領勞務，應認兩造
11 勞動契約自114年1月14日合意終止，且原告同意支付薪
12 資至114年1月24日止，則依勞基法第18條第1項規定，
13 黃靜宜應僅能請求114年1月1日至同年月24日之薪資2萬
14 5600元（ $32,000 \times 24 / 30 = 25,600$ ），超過部分尚難憑
15 採。

16 ②被告未依法為黃靜宜提撥其在職期間（113年9月3日至1
17 14年1月14日），以3萬3300元為月提繳工資，即每月應
18 提1998元之勞工退休金，總計8725元（計算式：113年9
19 月3日至114年1月14日，共4月11日， $1998 \times (4 + 11 / 30) =$
20 8725），被告自應如數提繳至黃靜宜之勞工退休金專
21 戶。超過部分尚非有據。

22 2.陳俊任部分：

23 ①114年4月、5月薪資3萬6544元（114年4月份已付1萬
24 元、114年5月1日至13日未付），及特休未休（3日）薪
25 資3200元部分，有原證8薪資單及特休通知等件可稽，
26 被告既未舉證證明原告主張有何不實，堪認該部分請求
27 為可採。

28 ②被告未依法為陳俊任在職期間即113年8月27日至114年5
29 月13日，以3萬3300元為月提繳工資，即每月應提1998
30 元之勞工退休金，總計1萬7116元（計算式如原告主張
31 欄所載），被告自應如數提繳至陳俊任之勞工退休金專

01 戶，原告該部分請求，亦屬有據。

02 ③至於資遣費部分，陳俊任主張伊於114年5月14日依勞基
03 法第14條第1項第5款規定向被告終止勞動契約等語，為
04 被告所否認，而據原告所提原證6至9證據資料，並無陳
05 俊任有依勞基法第14條第1項第5款規定向被告表示終止
06 契約之情，則原告請求依勞基法第17條請求資遣費1萬1
07 423元，尚屬無據，此部分不能准許。

08 3.陳柏穎部分：

09 ①114年1月1日至同年月16日薪資1萬7067元，被告並未舉
10 證證明有何不實，則原告該部分請求，應可採信。

11 ②被告未依法為陳柏穎其在職期間（113年8月19日至114
12 年1月16日），以3萬3300元為月提繳工資，即每月應提
13 1998元之勞工退休金，總計9923元（計算式如原告主張
14 欄所載），被告自應如數提繳至陳柏穎之勞工退休金專
15 戶，原告該部分請求，洵屬可採。

16 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告分
17 別給付原告3人如主文所示工資金額，及自起訴狀繕本送達
18 被告翌日（114年8月14日）起至清償日止按年息百分之5計
19 算之法定遲延利息，並請求被告分別提繳勞工退休準備金至
20 原告3人之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，超過上
21 開應准許部分之請求及假執行之聲請，則無理由，應予駁
22 回。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應
23 依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔
24 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
25 1、2項定有明文。爰就原告勝訴部分依職權為假執行之宣
26 告，並同時諭知被告預供擔保後得免為假執行。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

29 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

30 法 官 蔡雅惠

31 以上正本證明與原本無異。

01 如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明
02 上訴理由(須附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
03 審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 6 月 18 日

05 書記官 陳尚鈺