

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第132號

原告 許洪福

被告 若思文創志業有限公司

法定代理人 簡信忠

訴訟代理人 李德純

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國一百一十年二月二日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參仟玖佰元。

被告應提繳新臺幣貳佰陸拾元至勞動部勞工保險局所設立原告之
勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一、二項，得假執行。但被告以新臺幣肆仟壹佰陸拾元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國109年6月4日至同年6月9日受僱於被告，擔任電
話行銷專員，約定月薪為新臺幣（下同）23,800元，任職期
間上下班需打卡，有人格上從屬性，兩造間係僱傭關係，原
告於109年6月10日自願離職，被告竟堅持論件計酬，且未曾
為原告投保勞保，亦未提繳勞工退休金，原告請求被告依基
本工資計算，給付任職5.5日之薪資3,900元及提撥勞工退休
金260元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則辯稱：

兩造間並非僱傭關係而係論件計酬之承攬關係，被告於原告
應徵時已詳為告知，並給付正職承攬契約或兼職契約供原告
攜回，提供7日審閱期間，如選擇正職，則上班時間為早上9

點至下午6點，選擇兼差則無時間限制，詎原告並未簽署交回公司，故被告並無需依基本工資給付薪資予原告或需替原告提撥勞工退休金之義務，被告僅願給付原告任職期間所撥打之83通電話，以每通10元計算，共計830元之報酬。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，原告供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張兩造間為僱傭關係，於109年6月9日離職，並提出原告與被告公司法定代理人之Line訊息為證，被告則稱兩造間為承攬關係，提出公司變更登記資料、人事資料表、存摺影本、申訴案說明書、車馬費建議表、兼職人員車馬費建議分配表、原告之請假單、考勤卡影本為據，兩造均未爭執上開證據之形式真正，堪認屬實。兩造間之爭點為：(一)兩造間是否存在系爭僱傭關係或勞動契約，而有勞動基準法（下稱勞基法）之適用？(二)原告得否請求被告給付薪資3,900元？(三)原告得否請求被告補提繳勞工退休金？金額若干？以下析述之：

(一)兩造間是否存在系爭僱傭關係或勞動契約，而有勞基法之適用？

按所謂勞工，依勞基法第2條第1、3款規定意旨，應指受雇主僱用從事工作，獲致如薪金、計時或計件之經常性給與（包括現金或實物）之工資者而言。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(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，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。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足成立（最高法院92年度台上字第2361號、81年度台上字第347號判決均同此見解）。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬

性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判要旨同此見解）。查：原告擔任被告之電話行銷人員，每日至辦公室上班，上班時間為上午9時至下午6時，工作內容係被告提供客戶名單及電話機或手機，原告撥打後將通話內容登載於每日電銷日報表，被告公司內部每週業務會議及提供話術技巧，此有每日電銷日報表、車馬費建議表、車馬費建議分配表等可資佐參。原告並每一工作日上午9時前打卡，下午6時下班再度打卡，亦有考勤卡足稽。堪認原告係至被告提供之場所，利用被告之設備提供勞務給付，且納入被告公司組織體系，與同僚間相互分工合作，並以提供勞務本身獲取報酬，而必須親自提供勞務（蓋非由原告提供勞務給付者，即不能獲分配該客戶支付之報酬），是原告為被告服勞務，已具備前述勞動契約關於勞工一方之特徵。又被告有上班時間管理、人員指揮調度，並以原告業績計算原告每月請領總額，藉此支配原告等行銷業務人員之時間、勞務給付量以追求營業上利益，其間指揮監督關係密切，且原告為被告提供勞務時需打卡，原告於兩造勞務契約關係中並非為自己之營業勞動，且被告針對全勤者，另核發2,000元全勤獎金。通話費每通10元或20元，車馬費則依據業務多寡按固定標準核發，均不得謊報或將客戶資料拍照、傳送或攜出辦公室，否則開除。堪認被告得動用上開方式對原告實施獎勵或懲戒性措施，益徵兩造勞務契約具從屬性及指揮監督關係，被告應為原告之雇主無訛。兩造間確存在勞動契約，應可認定。是被告抗辯兩造間並無僱傭關係存在云云，則不可採

(二)原告得否請求被告給付薪資3,900元？

按雇主有給付工資之義務，此觀之勞動基準法第21條至第23條規定自明。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。從而，因原告擔任電話行銷人員係論件計酬，並無固定月薪，且依被告所述每日最高1,000元，依每月平均工作日21至22日計算，約為21,00

01 0元至22,000元，確實低於基本工資，原告乃主張依最低基
02 本工資23,800元為每月薪資報酬，請求被告給付自109年6月
03 4日起至109年6月9日計5.5日之工資（計算式：23,800元÷30
04 日×5.5日），應屬有據，原告請求被告給付3,900元，為有理由。
05

06 (三)原告得否請求被告補提繳勞工退休金？金額若干？

07 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
08 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
09 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休
10 金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
11 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
12 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
13 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
14 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
15 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
16 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
17 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
18 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
19 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
20 法院101年度台上字第1602號判決要旨同此見解）。查兩造
21 間原存在系爭僱傭即勞動契約，業如前述，被告亦不爭執未
22 為原告提繳退休金至勞工退休金專戶，原告依勞工退休金條
23 例第31條第1項規定，請求被告賠償並依基本工資23,800元
24 提繳6%計算，補提繳勞工退休金260元（計算式：1,428÷30
25 ×5.5=261.8），核屬有據。

26 四、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付工資3,90
27 0元，及依勞工退休金條例之規定請求被告應提繳260元至勞
28 動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶為有理由，
29 應予准許。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核於判
31 決結果不生影響，爰不一一論斷。

01 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
02 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
03 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
04 第2項定有明文。本判決主文第1項至第2項部分，既屬就勞
05 工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依
06 職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得
07 免為假執行。

08 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
09 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,00
10 0元（即第一審裁判費1,000元）。

11 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
12 勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

13 以上正本係照原本作成。

14 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
15 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
16 載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認
17 為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應
18 一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
20 書記官 范國豪