臺灣桃園地方法院民事小額判決

111年度勞小字第3號

原　　告　蔡提亞

000000000000000000

被　　告　彩晶飾品有限公司

000000000000000000

法定代理人　余興國

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣28,712元及自民國110年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

三、本判決得假執行，但被告如以新臺幣28,712元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。查，本件原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）29,500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。嗣原告於民國111年5月27日言詞辯論期日，將其請求金額減縮為28,712元（見本院卷第83頁）。查原告所為之變更，核屬基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於110年9月15日起受僱於被告，擔任電商營運人員，約定工資為勞動基準法（下稱勞基法）最低薪資即每月新臺幣（下同）24,000元，工作內容係在電商平台上將商品上、下架，工時為每週一至週五上午8時30分至下午5時30分。嗣原告於110年10月18日向被告請求給付薪資時，被

告以兩造間為投資關係而拒絕給付薪資，並要求原告自行繳交勞工退休金，然兩造間確為僱傭關係，故原告自得向被告請求110年9月15日至10月18日之薪資27,200元（計算式：24,000÷30×34＝27,200），並請求被告原告自行提繳之勞工退休金1,512元（合計為28,712元）。為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：當初原告選擇創業，而由被告進行投資，兩造並簽訂「投資B2C發展協議書」（下稱系爭協議書），投資內容為：網路商城之店鋪年資金及廣告費用、講師費用、遠距教學視訊費用均由投資方即被告支付，經營店鋪之利潤係由操作人員自行分紅，由團隊人員共同均分，被告並未介入原告之工作，故原告應與訴外人邱思云拆帳，被告並未收取任何利益等語，並聲明：請求駁回原告之訴。

三、兩造對於原告於110年9月15日至同年10月18日於電商平台工作，原告係自行提繳勞工退休金等情，均不爭執，應堪信為真實。本件原告主張兩造間為僱傭關係，被告應給付上開工作期間之薪資及提繳勞工退休金共28,712元，惟被告以前揭情詞置辯，是本件應審究者為：兩造是否為僱傭關係？如為僱傭關係，原告得向被告請求金額若干？分述如下：

㈠、按稱僱傭者，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。民法第482條定有明文。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，應依照僱用人之指示，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（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。又勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，所謂從屬性具有下列三個內涵：(1)人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體

詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等等。(2)經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。

㈡、本件原告主張伊係至台灣就業通網站與被告商談面試，面試後3天，被告要求伊簽立系爭協議書，因系爭協議書上也有其他員工之簽名，所以伊也簽了，伊都有打卡等語，是原告係經求職網站，與被告進行面試，經面試合格錄取後，被告即要求原告簽訂系爭協議書，然系爭協議書既係被告單方擬定，性質上屬定型化契約，而原告係屬經濟上之弱勢，實無從與被告進行磋商，自不能僅憑書面使用字樣，遽為不利原告之判斷。本件系爭契約雖名為「投資B2C發展協議書」，然依系爭協議書第三條所載：「被投資人如經月考核連三個月未達基礎營運B2C跨境電商技能，即不適任該團隊人員，往後不再對其進行投資」等語（見本院卷第30頁），如將該條款內之「投資」二字更改為「僱傭」，即與通常勞動契約所定之試用期條款相同，足認被告僅以更換條款文字之舉，欲規避勞動基準法之適用。再查，經審酌被告提出之請假及分紅規則（下稱系爭規則，見勞專調卷第78頁），以及桃園

市政府勞動檢查紀錄表、原告打卡紀錄、每日撰寫工作清單，以及遲到規則（見本院卷第34至40頁、第42、46頁），是原告出勤均需打卡，且工時固定均為每日8小時，每日尚須向被告回報工作內容進度等情觀之，堪認原告就出勤工作、休息時間以及每日工作內容，均無法自由調配，且如未遵守，將有懲處等罰則，顯與一般勞工無異。末查，依被告公司之勞保資料中亦可證，原告自109年11月起至110年10月止，每月均有1至4位不等之員工，有勞工行政資訊管理整合應用系統勞保資料查詢單在卷可查（見本院卷第28頁），益徵兩造間應為僱傭關係。綜上，被告對原告確實具有指揮監督之權，兩造間確具有上開從屬性，故兩造間應屬僱傭關係無訛。

㈢、再查，被告對於並未給付原告110年9月15日至同年10月18日期間之工資一情，並無爭執。惟本件應屬僱傭關係，已如前述，再依原告上開打卡、工作紀錄可知，原告於上開期間確有提供勞務給付，被告即有給付工資之義務。是原告以110年每月最低工資24,000元計算，請求被告給付工資27,200元（計算式：24,000÷30×34＝27,200），即屬有據，應予准許。

㈣、另按勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶，亦為勞退條例第6條第1項所明定。經查，被告對於係由原告自行提繳勞工退休金1,512元，並無異議（見本院卷第83頁），堪認被告並未依法提繳勞工退休金，故原告既自行提繳使被告獲有免提撥之利益，則原告請求被告返還此部分金額1,512元，為有理由。

四、末按給付無確定期限者，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；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；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5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本於110年12月22日送達被告公司，有本院送達證書1紙在卷可稽（見勞專調卷第15頁），則原告請求被告給付自110年12月23日起至清償日止之法定遲延利息，應予准許。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求被告給付28,712元及自110年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本判決係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並依同法第436條之19規定，確定訴訟費用為1,000元由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

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　　111　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　張琬青