

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第4號

原告 宋秋江

訴訟代理人 林立婷律師（法扶律師）

被告 台灣怡和保全股份有限公司

法定代理人 劉東奇

訴訟代理人 許珊綺

馮弋予

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣180元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣180元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國113年8月11日起任職於被告，擔任保全人員，約定日薪新臺幣（下同）2,000元。原告因希望獲得勞動部壯世代就業促進獎勵實施要點（下稱系爭要點）之就業獎勵，遂詢問被告公司是否符合系爭要點之「雇主」（即在台灣就業通網站上有刊登徵才廣告）及轉正職事宜。原告查詢後，發現被告在台灣就業通上刊登全職工作之求才資訊（下稱系爭廣告），每月經常性薪資達40,000元以

上，原告隨即向被告表示希望應徵該職務，獲得允許後，原告依被告指示，於同年月24日填寫應徵人員資料表、約定書、安調同意書（下合稱系爭人事資料），轉為正職員工，並於同年月30日填寫求職者介紹結果回覆卡（下稱系爭回覆卡），向桃園就業中心回報。詎被告於同年9月2日無故將原告退出通訊軟體LINE工作群組，並將原告原訂9月份班表全部取消，經原告詢問，被告告知要安排原告至其他工作地點後，即無下文。原告遂於同年月30日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市勞資爭議調解處理協會於同年10月17日召開調解會議，但因被告抗辯原告係臨時工而調解不成立。原告當時應聘職務為台灣就業通上被告刊登登記之全職工作，每月經常薪資達40,000元以上，應徵時，被告人事主管亦向原告保證若依公司班表排班出勤，每月經常薪資絕對會符合系爭要點就業補助標準即最低基本工資。被告片面將原告退出通訊軟體LINE工作群組、刪除原案場9月份班表，經原告詢問後，被告表示將安排原告至其他案場，足認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕而應負受領遲延之責，被告受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，應認被告受領遲延，原告請求被告依最低基本工資給付原告自113年9月起至12月止之薪資107,880元（計算式：27,470元×4個月－被告已付同年9月1日工資2,000元）。又原告無法領取就業獎勵係因被告未依法為原告投保勞工保險、就業保險（下稱勞保、就保），因此，被告對原告因而所受之損失應負賠償責任。倘被告有為原告投保勞保、就保，並受僱滿90日後，原告可以領取就業獎勵30,000元，每人最高發給2次即60,000元。另請求被告自114年1月起至原告復職日止，按月於次月10日、25日各給付原告工資14,295元。又原告自113年8月24日起，與被告成立全時工作者僱傭契約，113年、114年每月工資不低於最低基本工資27,470元、28,590元，是被告自應以最低基本工資做為原告每月工資，依勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工

資分級表，按月為原告提繳6%之勞退金至原告設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。為此，爰依民法第184條第1項前段、第2項、第487條、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法（下稱就保法）第38條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告167,880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。(二)被告應自114年1月1日起至原告復職日止，按月於次月10日、25日各給付原告14,295元，及自各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應提繳7,031元，及自114年1月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳1,715元至原告之勞退專戶。(四)前述聲明已到期部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自始至終均為被告部分工時之臨時工，並未轉任正職人員，即原告並非看到被告在「桃園市原住民族就業服務據點」網站刊登求才僱用資料前來應聘正職保全人員，而係於113年8月11日主動向訴外人即被告所屬主管楊文貴詢問是否有缺現金班而可長期配合，嗣以部分工時之臨時工方式任職。另依原告與楊文貴間有關排班之對話內容可知，兩造間配合方式始終為被告臨時通知原告缺工時段，徵詢原告是否有意願前來上班，屬於部分工時臨時工性質，並無成立不定期僱傭契約，原告也非正職員工。另原告並未於同年月24日轉為正職，原告也從未將系爭人事資料繳回被告，原告之目的僅為申請就業獎勵，且原告至今亦未曾將系爭人事資料交給被告。再因原告已配合出勤多日，按日發薪頗為繁雜，故楊文貴詢問原告是否願意改為長期配合方式即班次較多，長期配合者被告分每月10日、25日，1天2,000元，惟本質上均為部分工時之臨時工，僅薪資給付週期不同，此由整個8月始終維持楊文貴臨時通知原告排班時間後，仍需徵詢原告意願即可證明，並不因楊文貴提議改為長期配合後，原告即有義務配合排定時間出勤，可見原告從未

01 轉成被告正職人員。又同年9月起，因原告與聯邦快遞案場
02 現場同仁發生爭執，加上值勤時睡覺遭業主提出撤換要求，
03 楊文貴通知原告改至其他案場值勤，惟原告不回覆，因此無
04 繼續排班，原告既未上班，自無薪資可言。依系爭要點第11
05 點規定可知，每次就業僅得領取獎勵金1次，原告請求2次獎
06 勵金共60,000元，與該規定不符。另原告請求權基礎為就保
07 法第38條第3項規定，惟該規定所稱損失應係指投保薪資以
08 多報少或以少報多造成之保險理賠差額，尚不及於就業獎勵
09 等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，
10 願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項（本院卷177-178、227-228頁）：

12 (一)原告自113年8月11日起受僱於被告，擔任保全人員，約定每
13 日工資為2,000元。

14 (二)被告對臨時人員以日薪2,000元計算，對正式人員則為每月1
15 0日、25日各發當月薪資半數。

16 (三)原告於113年8月11日有詢問被告所屬主管「steven yang」
17 有關「請問，怡和，在台灣就業通，有刊登嗎？」之內容。

18 (四)被告所屬主管「steven yang」於113年8月13日有以通訊軟
19 體LINE詢問原告是否想要做長久正職工作，原告則表示「要
20 可以拿到台灣就業通獎金，才會想」。

21 (五)被告有於台灣就業通刊登系爭廣告（原證2，本院卷25、27
22 頁）。

23 (六)原告於113年9月2日以通訊軟體LINE詢問被告所屬主管「ste
24 ven yang」有關「你現在把我退出群組，是叫我不要做的意思嗎？」，
25 「steven yang」則回以「到另外的案場」。

26 (七)原告於113年9月30日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃
27 園市勞資爭議調解處理協會於同年10月17日召開調解會議，
28 但被告認原告係臨時工而非正式員工等而調解不成立。

29 (八)兩造對目前卷內資料形式真正不爭執。

30 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

31 (一)兩造自113年8月24日起，有無成立僱傭契約？

01 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
02 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
03 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
04 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
05 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
06 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
07 質定之。民法第153條定有明文。又契約之成立，須當事人
08 互相表示意思一致，僱傭既為契約之一種，自須當事人就僱
09 用之期限、所服勞務之種類、內容、報酬數額等必要之點，
10 互相表示一致，亦即，僱傭契約固為諾成契約，不以書面為
11 必要，惟就必要之點必需一致，僱傭契約始能成立。則原告
12 主張兩造於113年8月24日成立僱傭契約等情，既為被告所否
13 認，依上說明，原告應就僱傭契約業已成立之事實負舉證責
14 任。

15 2.查，原告固主張曾因被告張貼系爭廣告〔兩造不爭執事項
16 (五)〕，而向楊文貴表示希望應徵該職務，而獲允許並依指示
17 於113年8月24日填寫系爭人事資料，轉為正職員工云云（本
18 院卷9-11、117、189、191頁）。惟有關原告如何應徵被告
19 正職人員之經過，證人楊文貴證稱：原告是透過桃園區通訊
20 軟體LINE現金班請人找尋，後來原告找到我的聯絡方式就跟
21 我聯絡，我們是先給原告在大園區聯邦快遞上班，係臨時排
22 班，會預告幾天的工作，大概1週內會先告訴他。原告沒有
23 以正職人員身分任職被告，我們有系爭人事資料，我原本拿
24 給原告簽，請他簽完交給公司，但他的資料都沒有給我，我
25 沒有辦法送到人事部門主管去審核，他只有拍LINE照片給
26 我，但原告還是要拿給我，因為原告有漏簽，我要確認原告
27 簽的內容是否完整等語（本院卷229-230頁），而原告亦不
28 否認自113年8月11日起受僱於被告，擔任保全人員，約定每
29 日工資為2,000元〔兩造不爭執事項(一)〕，可見原告原初係
30 以臨時人員身分任職被告，並曾填寫被告所提供之系爭人事
31 資料，此部分事實，首堪認定。

- 01 3.依原告與楊文貴間113年8月13日通訊軟體LINE對話紀錄略
02 以：「（楊文貴：）你有沒有想要做長久的工作正職」、
03 「（原告：）要可以拿到台灣就業通獎金，才會想。」；同
04 年月16日對話紀錄略以：「（楊文貴：）你要不要和我們公
05 司簽一下文件，改成每月10號還有25號領薪水改現金班，因
06 為長期配合我們目前也有這樣的人員這樣線上大概有五個
07 人」、「（原告：）……晚上如果還缺人我過去，簽文件我
08 再研究一下。」；同年月24日對話紀錄略以：「（原告：）
09 （傳送系爭人事資料翻拍照片3張）」、「（楊文貴：）下
10 週二有空拿來公司可以嗎？在中壢環中東路二段518號6樓上
11 午10:00」；同年月25日對話紀錄略以：「（原告：）27號
12 有事」、「（楊文貴：）收到」（本院卷145、147頁），且
13 為兩造所不爭執（本院卷234頁），互核證人楊文貴所述及
14 原告與其前揭通訊軟體LINE對話紀錄，可知原告並非向被告
15 表示希望應徵系爭廣告所載職務，而係原告原即在被告處任
16 職臨時保全，經被告詢問是否應徵正職，原告表示須能取得
17 就業獎勵始有意願，被告遂將系爭人事資料交予原告填寫
18 後，原告仍表示「簽文件我再研究一下」，嗣原告未將系爭
19 人事資料紙本交還被告而僅拍照回傳一情，為原告所不爭執
20 （本院卷176-177頁），則原告以取得就業獎勵為目的，嗣
21 後消極未繳回系爭人事資料紙本予被告，已難認原告有何就
22 系爭廣告所刊登之職務，向被告提出締結僱傭契約之要約，
23 或有何就被告前述之要約而為承諾之事實。
- 24 4.依原告與證人楊文貴於113年8月19日通訊軟體LINE對話紀錄
25 略以：「（原告：）我會跟台灣就業通何先生說，我們約下
26 午13:30面試，面試成功，明天開始上班。不要說已經在上
27 班了，這樣不符申請獎金資格。」、「（楊文貴：）好，開
28 始今天入職，我會開始排班19~31中間再給你排休假」、
29 「（原告：）是明天入職」、「（楊文貴：）那你今天晚上
30 一樣要來」、「（原告：）是、我請教他家做法，可彈性加
31 保，20000內不會被法扣。」、「（楊文貴：）保最低

的」、「（原告：）暫時沒法辦理，我10號去支援別家現金班，他給我加保，至今沒退保，台灣就業通何先生說要先期限內退，使（按應係「始」字之誤）能辦理。」（本院卷147頁），佐以原告確實曾以部分工時加保於訴外人東京都保全股份有限公司（本院卷55頁），可見原告因勞保加保問題，未能順利辦理就業獎勵，則原告是否仍有與被告成立僱傭關係之意願，已有可疑。至於證人楊文貴表示「開始今天入職」部分，其證稱：好像原告當時有事情，因為我還沒有收到系爭人事資料，我會開始排班，因為當時有缺人，若公司不同意到時候再補充說明等語（本院卷230頁），可知證人楊文貴係因保全人力缺乏，在被告同意與原告成立僱傭契約之前，便宜行事而預將原告先行排入班表，尚不能以此遽認兩造已就僱傭契約達成意思表示合致。

5.原告固主張被告無故於113年9月2日將原告退出通訊軟體LINE工作群組，並將原告原訂9月份班表全部取消，經原告詢問後，被告所屬人事主管告知要轉換原告至其他工作地點後，即無下文云云（本院卷11頁），並舉被告派駐聯邦快遞機場113年9月執勤表（日班A、夜班B）各1份為證（本院卷39、41頁），惟證人楊文貴證稱：我預計排原告的班是113年9月1日，我有發訊息給他，當時我還沒有拿到系爭人事資料，原本後面還有排幾天，後來因為原告在聯邦快遞跟另一位快遞人員發生爭執，業管請我不要再排原告來，所以我把他原本排定同年月4、5、23、24、26日的班取消，我又請原告到林口區案場的臨時班，但是原告已讀不回等語（本院卷231-233頁），參以原告與證人楊文貴於113年9月2日、3日之通訊軟體LINE對話紀錄略以：「（原告：）早班碼頭哨今早故意拖班……還對我公然侮辱……你現在把我退出群組，是叫我不要做的意思嗎？」、「（楊文貴：）到另外的案場、你住哪邊？」、「（原告：）桃園區」（本院卷147頁），而同年月11日至14日之原告與證人楊文貴通訊軟體LINE對話紀錄，僅有原告陸續詢問證人楊文貴薪資尚未入帳事宜（本院

卷147頁），未見原告詢問證人楊文貴有關接下來應至何案場提供勞務之訊息，迨證人楊文貴於同年月16日通知原告至林口區工七路11號出勤，惟原告仍未加以回應或質疑，遲至同年月26日仍僅質問證人楊文貴有關工資未付事宜，而未提及至何處提供勞務之問題，即未見原告有何向被告提出勞務之意思表示，是原告主張「今被告公司片面將原告退出原案場工作群組，刪除原告原案場原訂九月班表，經原告詢問後，被告表示將安排原告至其他案場」云云（本院卷13頁），難認可採。縱被告曾表示將原告換至其他案場，然依證人楊文貴前揭證述內容，及當日始詢問原告是否至前述林口區案場出勤而非預排班表方式，可認應係兩造仍維持原臨時派班模式，已難認兩造間有締結正式僱傭契約之意思合致。

6.原告另提出系爭回覆卡（本院卷37頁），表示曾填寫該卡而經桃園就業中心推薦至被告公司任職（本院卷11頁），惟觀諸該卡上記載「日薪2,000元」，此與系爭廣告所載核薪方式為「每月經常薪資達4萬元以上」之內容不符，且遍觀兩造不爭執之原告與證人楊文貴通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷145-149、234頁），均未提及原告任職正式人員後之薪資待遇；再原告主張自113年8月24日起與被告成立全時工作者之僱傭契約（本院卷17頁），然就原告與證人楊文貴於同年月19日對話紀錄觀之，證人楊文貴表示「今天入職」，而原告竟回以「是明天入職」，已如前述，可見僱傭契約之始期究竟為同年月19日、20日或24日，兩造意思表示亦未見一致，益證兩造間未成立正職人員僱傭契約甚明。

7.綜前，原告並未舉證證明兩造就系爭廣告所載正職人員之僱用始期、報酬數額等必要之點，雙方互相意思表示一致之事實，則兩造間並未成立正職人員之僱傭契約。

(二)原告請求被告給付113年9月1日至同年12月31日之工資本息、並自114年1月1日起至復職日止，按月於每月10日、25日各給付薪資14,295元及各期按週年利率5%計算之法定遲

延利息，為無理由：

查，被告已給付原告113年9月1日之工資2,000元一情，業據被告提出中國信託銀行交易明細（本院卷165頁），且為原告所不爭執（本院卷185、234頁），則原告請求被告給付此部分工資，顯屬無據。至原告其餘請求部分，承前所述，兩造既未成立僱傭契約，則原告基於僱傭關係請求被告給付同年月2日起至同年12月31日之工資本息，並自114年1月1日起至復職日止，按月於每月10日、25日各給付薪資14,295元及各期按週年利率5%計算之法定遲延利息，均屬無據，應予駁回。

(三)被告應提繳180元至原告之勞退專戶：

1. 雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，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號判決、104年度台上字第1031號判決同此見解）。

2. 查原告既曾於113年9月1日提供勞務予被告，並經被告給付該日工資2,000元，業如前述，被告即應依法按原告之工資，依當時有效之勞退金月提繳分級表所訂級距，提繳6%至原告之勞退專戶。而就原告該月份僅取得工資2,000元，應適用之月提繳工資級距應為第1組第2級「3,000元」（本院卷221頁），被告應提繳之勞退金為180元（3,000元×6%），而被告自承有短提繳原告之勞退金（本院卷180頁），則原告請求被告應提繳180元至其勞退專戶，為有理由。至原告其餘請求提繳部分，亦如前述，兩造既未成立僱傭契約，則原告基於僱傭關係請求被告補提繳6,851元（7,031元－180元），並自114年1月1日起至原告復職之前1日

01 止，按月提繳1,715元至原告勞退專戶部分，殊嫌無據，不
02 應准許。

03 (四)原告請求被告賠償就業獎勵損失60,000元本息，為無理由：

04 1.系爭要點第9點規定：「領有推介卡之壯世代勞工，經第三
05 點之雇主僱用，且符合下列各款規定者，得申請壯世代就業
06 獎勵：(一)與雇主成立不定期之勞動契約。(二)每月工資達下列
07 基準：1.全時工作者，每月工資不低於每月基本工資數額。
08 2.部分工時工作者，每月工資不低於每月基本工資數額之二
09 分之一。(三)依法參加勞工保險、就業保險及勞工職業災害保
10 險」；系爭要點第8點規定：「領有推介卡之壯世代勞工應
11 自公立就業服務機構推介次日起七日內，將推介就業情形回
12 覆卡，送達公立就業服務機構或上傳至主辦機關指定資訊系
13 統」；另參以系爭要點之立法目的為活化及開發中高齡及高
14 齡勞動力，促進中高齡者及高齡者重返職場繼續工作，並鼓
15 勵事業單位積極進用，此觀系爭要點第1點規定自明，是系
16 爭要點應屬民法第184條第2項規定所稱之「保護他人之法
17 律」。再按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠
18 償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184
19 條第2項有明文規定。是以，雇主如違反系爭要點而使勞工
20 無法取得就業獎勵，即屬違反保護他人之法律，勞工得依民
21 法第184條第2項本文規定，請求雇主負損害賠償之責。惟依
22 民事訴訟法第277條本文規定之舉證責任分配原則，主張行
23 為人有侵權行為之人，須先就其主張行為人有何違反保護他
24 人為目的之法律存在之事實，負舉證之責任，如不能證明，
25 即不發生侵權行為之問題，自無損害賠償請求權之可言。

26 2.查，兩造就成立正職人員僱傭契約之意思表示未達一致，已
27 如前述，則原告未與被告成立不定期之勞動契約，亦未約定
28 每月工資有無低於每月基本工資數額，被告亦不負有為原告
29 投保勞保、就保及職保之義務，原告復未舉證被告有何其他
30 違反系爭要點之事實，則原告請求被告賠償就業獎勵合計6
31 0,000元，要屬無據。

五、綜上所陳，原告基於勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決主文第1項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。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：審酌原告請求雖一部有理由，然被告就其敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院依勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條規定，認訴訟費用仍以命原告一造負擔為適當，併此敘明。

中華民國 114 年 5 月 20 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 114 年 5 月 20 日