

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事判決

107年度重勞簡字第39號

原告 吳松濰

原告 吳孟陵

共同

訴訟代理人 陳品鈞律師

被告 艾蘿塔斯有限公司

法定代理人 陳昊鈞

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國108年1月31日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）被告從事遊戲製作產業，而原告2人均自民國103年9月1日起受僱於被告，負責繪製被告所開發之遊戲產品中使用之美術原畫，兩造並於同年月30日簽訂員工聘僱契約書（下稱系爭契約書），是以原告2人與被告間均存在同樣之僱傭契約。惟嗣後被告有對內管理不當、對外溝通不良等情事，不僅拖欠廠商稿費，更積欠原告2人薪資，於106年僅給付原告吳松濰新臺幣（下同）61,425元（計算式：44,318元 + 9,318元 + 526元 + 7,2163元 = 61,425元）、給付原告吳孟陵230,885元（計算式：3,318元 + 31,318元 + 3,208元 + 43,263元 + 25,463元 + 35,263元 + 27,263元 + 11,263元 + 33,263元 + 17,263元 = 230,885元），卻於106年度申報所得稅時，將原告2人之薪資所得均申報為252,108元。上開拖欠情事已致原告2人生活陷入困頓，原告2人為求餬口，遂於106年12月4日以電子郵件申請離職，並請求被告結清積欠薪資。詎被告不僅置之不理，更於106年12月6日在社群軟體平台Face book公開之專頁上張貼詆毀原告2人之不實文章，原告2人遂提起刑事誹謗告訴，並

01 經臺灣新北地方檢察署檢察官以107年度偵續字第158號案
02 件偵查中。

03 (二) 原告2人之每月薪資應各為22,651元：

04 1 按「契約期間：自中華民國103年9月1日起，乙方（指
05 告2人）在甲方（指被告）服務。」「工作項目：乙方
06 於應接受甲方之監督與指揮，並擔任下列各項工作：（
07 一）公司開發之產品與其相關內容繪製。」「工資：（
08 二）按月給付之工資，甲方應於每月5日發給，遇週六、
09 週日、例假日則順延。」系爭契約書第1、第2條及第7
10 條第2項分別約有明文。據此，足見兩造成立民法上之
11 僱傭關係，系爭契約書之定性亦為勞動基準法（下稱勞
12 基法）第9條1項所定之不定期勞動契約，而應受勞基法
13 之規範。

14 2 系爭契約書第7條第1項固約定：「甲方應給付乙方薪資
15 以件計酬，酬勞須雙方合意。」等情，未就兩造薪資予
16 以明定，惟解釋意思表示應探求當事人之真意，不得拘
17 泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。解釋意思表示
18 端在探求表意人為意思表示之目的性及法律行為之和諧
19 性，解釋契約尤須斟酌交易上之習慣及經濟目的，依誠
20 信原則而為之。關於法律行為之解釋方法，應以當事人
21 所欲達到之目的、習慣、任意法規及誠信原則為標準，
22 合理解釋之，其中應將目的列為最先，習慣次之，任意
23 法規又次之，誠信原則始終介於其間以修正或補足之（
24 最高法院88年度台上字第1671號判決意旨參照）；再按
25 解釋當事人之契約，應以當事人立約當時之真意為準，
26 而真意何在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷
27 定之標準，不能拘泥文字致失真意（最高法院19年上字
28 453號、39年台上字第1053號判例意旨參照）。本件原
29 告2人於締約當時，被告代表人告知薪資於每月初發放
30 ，實際薪資以該月工作量为準，惟考量原告2人係受僱
31 於被告，保證每月實際薪資均不會低於22,000元等語，

01 原告2人亦表示同意，是依系爭契約書及兩造締約時之
02 真意，原告2人每月之薪資均不應低於22,000元；另查
03 原告2人於106年12月4日以電子郵件向被告提出離職要
04 求前，106年度均已服務11月又4日即11.13個月（計算
05 式： $11 + 4/31 = 11.13$ ，小數點後兩位四捨五入），參
06 酌被告於106年度申報所得稅時，將原告2人薪資所得均
07 申報為252,108元，且上開金額亦未低於前開兩造所約
08 定之最低金額每月22,000元（計算式： $252,108 \text{元} \div 11.$
09 $13 = 22,651 \text{元}$ ，元以下四捨五入），揆諸前揭說明，應
10 認原告2人於106年間工作11.13個月，薪資總額均為252
11 ,108元，即每月薪資各為22,651元。

12 3 復參酌原告2人與被告員工即訴外人陳盈璇、廖士賢於
13 106年1月6日之對話錄音提及：「陳盈璇：沒有，我先
14 講好了，我先講好了，那個，關於上面我講的那幾樣，
15 有一個部分可能是我打錯了造成你們的誤會，真的很不
16 好意思，就是關於第四點的部分，繪師個人案件每月平
17 均那個部分，其實我一直以來都是按照你們兩個加總去
18 除以二，不是以你們真的一個人到底是，你到底是畫哪
19 張圖去算這個東西，所以目前為止就是，前年是差一點
20 點，那今年.... ㄟ去年是有超過，所以目前是沒有這
21 個狀況。吳松濂：超過是超過什麼啊？陳盈璇：超過低
22 標啊。吳松濂：喔喔喔.... 超過低標的意思是說，那
23 個月反正沒有達到那個是不是？陳盈璇：不是啦，就是
24 、我把、我是算總年度的，除以二再除以二，這樣你可
25 以理解嗎？就你們兩個的所有案件加起來，因為你們之
26 前都沒有分.... 沒有說讓坐是.... 就是我不會去特別
27 算出.... 因是要怎麼講，你們兩個是一起結算這個錢
28 的嘛對不對，所以我是全部算加總，那未來今年我一樣
29 也算加總，就是這個你們不用擔心。廖士賢：對，就是
30 基本上，你們就是，你們有到，所以你們也不用擔心這
31 個事情，我們也不可能說，啊！你們21999，不行，我

們要做什麼處置這樣。」等情、原告吳淞維與被告負責人於106年11月15日之對話錄音提及：「被告法定代理人陳昊鈞：像比如說兩萬二的事情，或是案子減少的事情，這個都是有先講的不是嗎？不是沒講的啊。」等情，及原告吳孟陵亦於106年1月5日曾在通訊軟體SKYPE上表示：「我們配合公司做稿件折扣，但是卻用這條對我們，請不要太得寸進尺，我可以配合制度上請求，這樣我稿費也不會退讓。」等情 見卷附答辯狀（二）被證3 V，足以證明於簽定系爭契約書時，被告曾保證原告2人之每月底薪至少為22,000元。

4 綜上，原告2人於106年間之薪資應各為252,108元，但被告竟僅支付原告吳松濂、吳孟陵各61,425元、230,885元，故應再給付原告吳松濂薪資190,683元（計算式：252,108元－61,425元＝190,683元），應再給付原告吳孟陵薪資21,223元（計算式：252,108元－230,885元＝21,223元）。

（三）被告並應分別給付原告2人資遣費各36,921元，說明如下：

1 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。次按「.... 雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文，依同條第4項準用同法第17條規定，雇主並應依法發給資遣費。又所謂『雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作』者，立法上雖未有定義，惟因按件計酬之勞工，是以計件方式計算報酬，若雇主未能供給充分之工作，將足以影響其生計，為使勞工不受原契約之拘束，得以另覓其他適當之工作，避免生活陷於困難，因而特設此規定，允許勞工得不經預告終止勞動契約。又『基本工資』，係依行政院勞工委員會（下稱勞委會）擬定，報

請行政院邀集相關部會、工、商業總會等組成之基本工資審議委員會，依據國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞工生產力及就業狀況，各業勞工工資、家庭收支調查統計等資料所議得之基本工資，再報請行政院核定公告…僅係工資之最低下限，以保障工資低廉勞工之權益，維護產業之公平競爭，促進社會與經濟發展。故而所謂對於按件計酬之勞工，雇主不供給充分之工作者，應非只單純工作量而延，事實上亦無法單以工作量而定，原則上，應先是勞資雙方就關於工資有無特別約定，如有，應視雇主所提供之工作量，是否足使勞工領得約定之最低工資，如無，則亦應使勞工得領取法定基本工資而言。……上訴人公司自90年6月以後迄被上訴人表示終止勞動契約時止，確實有未能提供足使被上訴人能領取基本工資之工作量，已與所謂『雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作』之情形相符，則依前開說明，被上訴人依前開勞基法第14條第1項第5款規定，不經預告終止兩造之勞動契約，自屬有據」（臺灣高等法院94年度勞上易字第6號、95年度勞上字第5號判決意旨參照）。本件被告自106年以來即多次積欠原告2人薪資，原告2人遂於106年12月4日依前開勞基法規定終止系爭契約書，已如前述，又被告之負責人陳昊鈞亦曾口頭承認確有減少原告2人案件量之情事，足證被告亦未給予原告2人充分之工作，原告2人自得終止勞動契約並請求被告給付資遣費。

2 次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動

01 基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條定有明文
02 。又依行政院勞工委員會（83）台勞動二字第25564號
03 函要旨，可知一個月之平均工資等於勞工退休或資遣前
04 六個月工資總額直接除以六。本件原告2人均於103年9
05 月1日起至106年12月4日止任職於被告，工作年資均為3
06 年3月又3日即3.26年，而原告2人於106年度之每月平均
07 工資為22,651元。據此核算，被告應給付原告2人資遣
08 費各為36,921元（計算式：22,651元×3.26年/2=36,
09 921元）。

10 （四）再退一步言之，縱認兩造就薪資並未達成合意，原告2人
11 之薪資亦應以基本工資計算，故被告仍應給付原告吳松濰
12 薪資172,405元，應給付原告吳孟陵薪資2,945元，說明如
13 下：

14 1 按所謂對於按件計酬之勞工，雇主不供給充分之工作者
15 ，應非單純指工作量而言，事實上亦無法單以工作量而
16 定，原則上，應先視勞資雙方就關於工資有無特別約定
17 ，如有，應視雇主所提供之工作量，是否足使勞工領得
18 約定之最低工資，如無，則亦應使勞工得領取法定之基
19 本工資而言（高等法院臺南分院94年度勞上易字第6號
20 判決意旨參照）。據此可知，縱使勞資雙方約定工資為
21 按件計酬，仍應先視雙方就工資有無特別約定，縱無特
22 別約定，勞工之薪資亦不得低於法定基本工資。查本件
23 依被告所提上開通訊軟體SKYPE「繪師與管理群-艾羅塔
24 斯」群組中對話紀錄，可知被告帳號曾稱：「Erotes
25 Studio Laura Chen 2017/1/5下午4:39:52....4.繪
26 師個人按件每月平均須超過政府規定之最低所得，如為
27 超過須要討論是否自行支付勞退或是退保....」等語
28 ，亦提及每月薪資不低於基本工資。見卷附答辯狀（
29 二）被證3V。

30 2 另兩造簽定系爭契約書時，已約定原告2人每月薪資不
31 低於22,000元，且被告於106年申報原告2人薪資所得時

均以252,108元申報，足證兩造已就薪資達成合意，已如前述；又縱認兩造間並無薪資之特別約定（假設語氣），依前所述，每月薪資仍不得低於基本工資，復參酌勞動部於105年9月19日頒布之每月基本工資調整為21,009元，並自106年1月1日起實施，可知原告2人於106年間工作11.13個月之法定基本工資應為233,830元（計算式：21,009元×11.13＝233,830元），依此核算，被告尚積欠原告吳松濂薪資172,405元（計算式：233,830元－61,425元＝172,405元）、積欠原告吳孟陵薪資2,945元（計算式：233,830元－230,885元＝2,945元）。

（五）以上合計，被告應給付原告吳松濂、吳孟陵積欠之薪資及資遣費分別共230,304元（計算式：190,683元＋36,921元＝230,304元）、58,144元（計算式：21,223元＋36,921元＝58,144元）。為此，爰依系爭契約書約定、勞工退休金條例相關規定，提起本件訴訟，並聲明請求：被告應給付原告吳松濂230,304元，應給付原告吳孟陵58,144元，及均自訴狀狀本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

三、被告則求為判決駁回原告之訴及陳明如受不利益判決，願供擔保請准免為假執行，並辯稱：

（一）原告2人與被告所簽訂之契約並非僱傭契約或勞動契約，而係委任契約，縱非委任契約，亦屬承攬契約，說明如下：

1 按「工資：（一）甲方應給付乙方薪資以件計酬，酬勞需雙方合意。」系爭契約書第7條第1款約有明文。又系爭契約書第2條雖約定：「工作項目：乙方於應接受甲方之監督與指揮，並擔任下列工作：（一）公司開發之產品與其相關內容繪製。」惟此約定僅係委任工作之指派，此觀系爭契約書第3、4條約定，可知被告並未強制原告2人之工作時間，僅需於指定時間前完成工作內容即可，即使未完成亦無相對之獎懲制度，又原告2人除薪資

等問題有必要（以線上方式）到場開會外，被告全無強制要求原告2人需在線上待命等要求，此足徵系爭契約書係屬委任契約，兩造間無僱傭關係甚明。退一步言之，縱令系爭契約書非委任契約，依上開第7條第1項約定，原告2人之薪資既係依工作完成數量計算，系爭契約書於性質上亦屬承攬契約，是以原告2人單以契約外觀形式，即片面曲解系爭契約書屬僱傭契約，並向原告請求每月最低工資計算之薪資，實屬無據。再退一步言之，縱認系爭契約書確有僱傭契約之性質，亦應為兼具僱傭及承攬性質之混合契約。

2 原告2人雖以106年間之扣繳憑單為本件薪資請求之依據，惟被告雖依所得稅法申報原告2人個人薪資，並為扣繳等行政上之義務，然依所得稅法第92條觀之，薪資扣繳或免扣繳憑單開具之目的，係做為稅捐稽徵機關稽核個人年度綜合所得總額之憑據，故勞健保投保、薪資所得扣繳、免扣繳憑單等文件，均非確認雇主與勞工間實體權利義務關係之依據甚明；而僅以雇主未為勞工辦理參加勞工保險或全民健康保險，亦或未出具勞工之薪資扣繳或免扣繳憑單，即推認雇主與勞工間存在實體權利義務關係，仍有疑義。

（二）系爭契約書第7條第1項約定原告2人之薪資係按件計酬，原告雖主張兩造薪資縱未予以明定，仍應依兩造訂立系爭契約書時之真意為薪資之計算等情。然查：

1 被告就需於遊戲產品中使用之美術原畫，均訂有交件之價目表 見卷附答辯狀（一）被證三V，亦對各種原畫均有明確為價格之標示，且原告2人自103年9月10日簽訂系爭契約書至今，就被告所發放之案件報酬均為收受，從未有拒絕之意思表示，已堪認形成默示之意。參以原告2人薪資基本上都會超過基本工資，實際上也均是按件計算，完成多少就付多少報酬。原告吳松濂部分因為是自由承攬而接的案件比較少，且之前接的也沒有完

01 成，因而後面未再繼續承攬，故於106年間之薪資未達
02 到基本工資。是以兩造既已約定依按件計酬方式計算薪
03 資，原告2人再主張單以基本工資，而非依系爭契約書
04 約定論件計酬計算薪資，自屬無據。

05 2 原告2人另主張被告於106年度為其等所申報之所得稅額
06 ，即為兩造合意之薪資等情，然此實為被告對個人薪資
07 申報業務之疏失，被告已於107年9月25日向財政部北區
08 國稅局中壢稽徵所申請更正，此有各類所得扣繳暨免扣
09 繳收執聯及更正後扣繳憑單為證 見卷附答辯狀（一）
10 被證4V。

11 3 另兩造之稿費均以議價方式定之，而非依被告單方提出
12 之價格定之，原告也有不同意接件之權利，實際上原告
13 確實也曾不同意過。

14 （三）原告雖引用臺灣高等法院臺南分院94年度勞上易字第6號
15 判決意旨，主張按件計酬者應至少取得領基本薪資之工作
16 量等情，惟依被告所提供之價目表觀之，原告2人如均如
17 數完成上開價目表，所得將明顯高於最低工資；再按採計
18 件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額
19 或工作量換算之，勞基法施行細則第12條定有明文。準此
20 ，按件計酬之勞工如每日工作時間不少於八小時者，其每
21 月工資即不得低於基本工資（最高行政法院83年度判字第
22 801號判決意旨參照）。本件原告2人既係於自己之聯絡地
23 址工作，不需至被告所提供之工作場所工作，工作地點既
24 無強制性，工作時間亦無每日不少於8小時之情況，則原
25 告2人執上開94年度勞上易字第6號判決意旨，主張即使按
26 件計酬之勞工，每月薪資不得低於基本工資，容有誤會。

27 （四）又就計算案件之金額與時間，兩造均係以通訊軟體SKYPE
28 達成合意，兩造並曾於106年6月間對話提及：「繪師——天
29 羽亞拉希（即原告吳松濰）：阿白1.人魚公主6000 2.哭
30 泣主角6000 3.主角鄧哥相擁6000 4.鄧哥上吊6000亞拉希
31 1.封面（普）1500」，「Erotes Studio-Laura Chen：

OK」 見參卷附答辯狀 (二)被證3V，顯見原告2人對於案件計酬之薪酬與數量，均具有決定承接與否之能力；復參酌兩造於106年1月5日就「員工對接案金額之計算須每月超過政府規定之最低所得，如未超過，須要討論是否自行支付勞退或是退保」乙情討論時，經討論後達成：「Erotes Studio-Laura Chen：1.稿子完稿這個月開始請當月完成，超過當月列入次月計算。2.須當月『審稿』並完稿後才會於次月五號發薪日撥款。3.款項撥款對象須為原畫本人帳戶，如有個人因素須挪款請於公司撥款後自行處理。4.繪師個人案件每月平均須超過政府規定之最低所得，如未超過須要討論是否自行支付勞退或是退保....」等結論，顯見原告2人對於案件交件日、金額及薪資計算為案件計酬等方式均已認識並接受。原告雖提出上開106年1月5日兩造間對話之錄音譯文)，指稱被告員工陳盈璇曾有：「超過低標部分」等語，惟上開低標係指被告就上開「4.繪師個人案件每月平均須超過政府規定之最低所得，如未超過須要討論是否自行支付勞退或是退保」對話中討論時所為之解釋；另原告並提出被告代表人陳昊鈞於106年11月15日之對話錄音曾稱：「像比方說兩萬二的事情，或是…」等情，惟該對話之本意係被告指稱原告2人於請求該次薪資時，對工作上內容與22,000元之金額等事項重複敘述、併為一談，兩造間之對話均為類似開會的形式，僅有「希望原告2人能做到」的意思，而非契約之約定。是原告僅以上開錄音譯文之部分內容，主張兩造間有最低基本薪資之約定，實有違誤。

(五) 再查，依價目表觀之，原告2人於106年間1月至12月人完成安排之工作量，經被告扣除代繳之勞健保自付額等部分後，被告均於案件完成後之次月五日，將表定金額分別匯款至原告吳松濉、吳孟陵之個人帳戶，並無原告2人指稱之拖欠薪資情事，此有銀行交易紀錄表在卷可稽 見卷附答辯狀 (二)被證2V；另參酌行政院勞工委員會82年台勞

動二字第00362號函意旨，可知勞基法第14條第1項第5款所定「按件計酬之勞工」，係指勞工之工資中包含依完成工作量所獲致之工資，此項工資之多寡，足以影響其生活可否維持者而言。上開情形之勞工，其雇主如不供給充分之工作而影響其生活之維持時，自有該款之適用。揆諸前揭說明，被告公司既已對原告2人皆供給充分之工作，且若完成上開工作，所獲致之工資亦會符合每月最低基本工資之要求，自無原告2人主張之按月或按日計酬等情。

(六) 原告2人雖又主張被告應分別給付其資遣費，惟系爭契約書之終止，係原告2人於106年12月4日，以原告吳孟陵之電子郵件帳戶通知被告為辭職之意思表示，且原告2人上開電子郵件中亦以個人因素為由，請求自願離職，被告於收受上開終止契約之意思表示後，並無任何原告所述拖欠薪資之情事，且依價目表，亦已提供原告2人充分之工作機會，並無勞基法第14條第5款之情事，故原告2人於自願離職後，再以薪資發放有誤請求被告給付資遣費，自屬無據。

(七) 末查，原告2人於離職前與被告間已有齟齬，並曾對被告負責人提起刑事誹謗告訴，但經臺灣新北地方檢察署檢察官以107年度偵續字第158號為不起訴處分書 見卷附答辯狀 (一)被證六V，是本件實為原告2人濫用司法資源，為達目的而曲解系爭契約書，併予敘明。

四、原告主張被告從事遊戲製作產業，而原告2人均自103年9月1日起受僱於被告，負責繪製被告所開發之遊戲產品中使用之美術原畫，兩造並於同年月30日簽訂系爭契約書，其後原告2人於106年12月4日以電子郵件申請離職等事實，業據其出被告公司登記資料、系爭契約書(2件)、原告2人e-mail辭職信為證，並為被告所不爭執，堪信為真實。

五、原告另主張被告積欠其2人薪資，於106年僅給付原告吳淞維61,425元、給付原告吳孟陵230,885元，卻於106年度申報所得稅時，將原告2人之薪資所得均申報為252,108元，以原告

2人於106年間工作11.13個月計算，原告2人每月薪資各為22,651元，且兩造於簽定系爭契約書時，被告亦曾保證原告2人之每月底薪至少為22,000元。據此核算，被告應再給付原告吳松濂薪資190,683元，應再給付原告吳孟陵薪資21,223元；再退一步言之，縱認兩造就薪資方面並未達成合意，原告2人之薪資亦應以基本工資21,009元計算，則原告2人於106年間工作11.13個月之法定基本工資應各為233,830元（計算式：21,009元×11.13＝233,830元），被告尚積欠原告吳松濂薪資172,405元（計算式：233,830元－61,425元＝172,405元），積欠原告吳孟陵薪資2,945元；又被告因積欠原告2人工資，且未給予充分工作之機會，原告2人得依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，被告依法應給付原告2人資遣費各36,921元等事實，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。據此可知，本件主要件爭點厥為：（一）兩造間是否成立勞動契約關係？（二）兩造間是否有月薪22,651元或被告保證原告2人月薪22,000元之約定？被告是否積欠原告2人薪資？（三）原告2人以按件計酬計薪方式之勞動契約，薪資是否不得低於基本工資？（四）原告2人得否依勞基法第14條第1項第5款規定，向被告終止勞動契約，並請求給付資遣費？分別說明如下：

（一）兩造間是否成立勞動契約關係？

1 按勞動基準法第2條第1款、第2款、第6款分別規定：勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞務事務之人；勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。同法施行細則第7條規定：勞動契約應約定工作場所及應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項、資遣費、退休金及其他津貼、獎金、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費、安全衛生、勞工

01 教育、訓練、福利、災害補償及一般傷病補助、應遵守
02 之紀錄、獎懲、其他勞資權利義務有關事項。可知勞工
03 與雇主間具有從屬性，此為勞動契約之特色，所謂從屬
04 性具有下列4個內涵：（1）人格上從屬性：此乃勞動者
05 自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己
06 之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節
07 亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供
08 者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指
09 示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有
10 懲戒權等。（2）親自履行：受僱人必須親自履行提供
11 勞務之義務，不得使用代理人提供雇主勞務。（3）經
12 濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與
13 生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係
14 從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用
15 指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以
16 影響。（4）組織上從屬性：在現代企業組織型態之下
17 ，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非
18 獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力
19 ，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有
20 用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業
21 組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與
22 其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此
23 即為組織上從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須
24 以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給
25 付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心
26 ，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具
27 對價性等因素，作一綜合判斷。次按當事人互相表示意
28 思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法
29 第153條第1項定有明文。又當事人締結之契約一經合法
30 成立，雙方均應受其拘束，非一造能於事後主張增減（
31 最高法院18年上字第127號、18年上字第484號判例意旨

參照）。次按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例意旨參照）。

2 查兩造於103年9月10日簽訂系爭契約書，而綜觀此契約書內容，足見兩造已互相意思表示一致而成立員工聘僱契約（見系爭契約書之名稱巷），而此雙方締結之契約既已經合法成立，雙方即應受其拘束，非一造能於事後主張增減。至於兩造所成立之契約關係是否為勞動契約關係，更應依系爭契約書之約定定之。茲依勞動契約須具有勞工與雇主間具從屬性之4個內涵，分析說明兩造之契約關係是否為勞動契約關係：

(1)人格上從屬性：依系爭契約書第2條約定：「工作項目：乙方於應接受甲方之監督與指揮，並擔任下列各項工作：(一)公司開發之產品與其相關內容繪製。」第3條約定：「工作地點：乙方接受甲方之指揮監督，於自己的聯絡地點上班。」第4條約定：「...，但須於規定時間內完成甲方派遣之工作內容。」第5條約定：「.....，但乙方工作採責任制，仍應於規定時間內完成甲方交辦之工作。」第13約定：「工作規則之遵守：乙方同意遵守甲方制定之工作規則及其他相關辦法之各項規定，並服從單位主管之工作調配。」及第14約定：「獎懲：乙方之獎懲依前述之工作規則辦理。」可見原告2人應在被告規定之時間內完成指定之工作，某種程度不能自行支配自己之作息時間，其勞務給付內容之詳細情節，僅概括為擔任公司開發之產品與其相關內容繪製，非自始確定，亦非由原告2人自己決定，而係由被告指派確定，且被告對於原告2人並有指示命令權，亦即原告2人須服從被告制定之工作規則，被告因而享有相當之懲戒權，故原告2人對於被告具有人格上從

屬性。

(2)親自履行：依系爭契約書前開第4、5條約定，原告2人須於規定時間內完成被告派遣、交辦之工作，且為責任制，可見原告2人必須親自履行提供勞務之義務，不得使用代理人提供被告勞務。

(3)經濟上從屬性：依系爭契約書第7條約定：「工資：(一)甲方應給付乙方薪資以件計酬，酬勞須雙方合意。(二)按月給付之工資，甲方應於每月5日發給，....。」第8條約定：「年給獎金或紅利：....。但該年度是否確定發放年終獎金或紅利屬於甲方自行決定之範圍....。」第9條約定：「福利：乙方於服務期間內，依法享受甲方提供之各項福利措施。」第10條約定：「智慧財產權歸屬：乙方因執行工作所產生之著作權益....、商標權、專利權等等相關智慧財產權，概歸甲方所有....。」可見原告2係在被告提供之經濟組織與生產結構之內，非為自己之營業而勞動，而係從屬於被告，為被告之目的而勞動，從事勞動之同時，依約受領被告給付之薪資，並依法享受被告提供之各項福利措施，對自己創作出的智慧財產權則無法享有相關權利，故原告2人與被告間具有經濟上從屬性。

(4)組織上從屬性：依系爭契約書前開第2、3、4條之約定，可知原告2人應接受被告之指揮監督，並於規定時間內完成被告派遣之工作內容，而依其第5條約定，原告2人並須應被告要求參加開會、討論及報告等業務，故原告2人已編入被告之生產組織內遵循一定生產秩序，成為被告使用之勞動力，與被告間即具有組織上從屬性。

3 綜上，本件原告2人與被告間具備勞動契約之從屬性，兩造間所成立之系爭契約書關係自屬勞動契約關係甚明。

01 (二) 兩造間是否有月薪22,651元或被告保證原告2人月薪22,
02 000元之約定？被告是否積欠原告2人薪資？

03 1 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之
04 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文；次按民事訴
05 訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若
06 原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被
07 告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累
08 ，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判
09 例意旨參照）。

10 2 本件原告2人主張被告於106年度申報所得稅時，將其2
11 人之薪資所得均申報為252,108元，以原告2人於106年
12 間工作11.13個月計算，原告2人每月薪資各為22,651元
13 等事實，既為被告所否認，自應由原告2人就所稱此利
14 於己之事實，負舉證責任。關於此點，原告雖提出被告
15 為其2人申報綜合所得稅之106年度綜合所得稅各類所得
16 資料清單2件為證（見卷附原證7、8），惟該報稅資料
17 係財政部臺北國稅局所出具，報稅行為亦為被告單方面
18 基於行政上之稅捐申報義務而依法為之，被告並稱已於
19 107年9月25日向財政部北區國稅局中壢稽徵所申請更正
20 ，此有其提出之106年度綜合所得稅更正通知書、更正
21 後各類所得扣繳暨免扣繳憑單備查聯、存根聯聯為證
22 見卷附答辯狀(一)被證4V，原告2人自不得執以主張兩
23 造已合意約定其2人每月薪資各為22,651元；況且，依
24 系爭契約書第7條第1項約定：「工資：(一)甲方應給付
25 乙方薪資以件計酬，酬勞須雙方合意。」可知原告2人
26 之薪資係以件計酬，數額須經兩造合意定之，在原告2
27 人未舉證證明兩造另有合意之情況下，不能遽然認定原
28 告2人每月之薪資各為22,651元。

29 3 原告2人復主張於簽定系爭契約書時，被告亦曾保證其
30 2人之每月底薪至少為22,000元乙節，固提出原告2人分
31 別與被告員工即訴外人陳盈璇、廖世賢於106年1月6日

01 對話錄音暨譯文 見卷附原證11、17（較詳細譯文）√
02 、原告吳孟陵於106年1月5日在通訊軟體SKYPE上談話內
03 容及與被告代表人陳昊鈞於106年11月15日之對話錄音
04 暨譯文 見卷附原證12、18（較詳細譯文）√為證。然
05 查：

06 (1)被告就原告提出之上開106年1月6日對話錄音暨譯文
07 及106年11月15日之對話錄音暨譯文爭執稱原告只作
08 節錄無法知悉全部內容，故不能當作證據等情，而
09 告亦不爭執譯文內容有部分是節錄的（見本院108年
10 1月31日言詞辯論筆錄）。本院觀卷附原證17、18之
11 譯文內容，可知其摘錄之時間均有多處不連貫之情
12 形，如原證17最長由01：43直接跳到02：16，原證18
13 較長的由12：56直接跳到13：17及由15：09直接跳到
14 15：53，難免有剪接或僅節錄有利於原告2人內容之
15 嫌，失真可能性極大，自不能資為對被告不利之認
16 定。

17 (2)又縱認上開106年1月6日對話錄音暨譯文可採為證據
18 ，然被告就其員工廖士賢所稱：「對，就是基本上
19 ，你們就是，你們有到，所以你們也不用擔心這個
20 事情，我們也不可能說，啊！你們21999，不行，我
21 們要做什麼處置這樣。」（見附原證11錄音2分16秒
22 處）等語，辯稱該對話內容係兩造討論如原告2人按
23 件計酬之薪資未達基本工資時，原告2人之勞健保須
24 由其自行負擔，而非兩造間薪資約定等語置辯。本
25 院參酌上開原證11、17之錄音內容，另有原告吳松
26 濉稱：「超過是超過什麼啊？」（錄音1分32秒處）
27 、訴外人陳盈璇稱：「超過低標啊。」（錄音1分34
28 秒處）、原告吳松濉稱：「喔喔喔....超過低標的
29 意思是說，那個月反正沒有達到那個是不是？」
30 （錄音1分36秒處）、訴外人陳盈璇稱：「不是啦，
31 就是、我把、我是算總年度的，除以二再除以二，

01 這樣你可以理解嗎？就你們兩個的所有案件加起來
02 ，因為你們之前都沒有分…沒有說…就是我不會去
03 特別算出…因是要怎麼講，你們兩個是一起結算這
04 個錢的嘛對不對，所以我是全部算加總，那未來今
05 年我一樣也算加總，就是這個你們不用擔心」（錄
06 音1分43秒處）、訴外人廖士賢稱：「對，就是基本
07 上，你們就是，你們有到，所以你們也不用擔心這
08 個事情，我們也不可能說，啊！你們21999，不行，
09 我們要做什麼處置這樣。」等語，足認上開對話係
10 相關人等在討論未「超過低標」時之處置方式，與
11 被告曾保證原告2人之每月底薪至少為22,000元無涉
12 ；至於被告所提出原告吳孟陵於106年1月5日在通訊
13 軟體SKYPE上談話內容僅稱：「我們配合公司做稿件
14 折扣，但是卻用這條對我們，請不要太得寸進尺，
15 我可以配合制度上請求，這樣我稿費也不會退讓。
16 」等語，且觀全篇內容亦無被告曾保證原告2人之每
17 月底薪至少為22,000元之對話，反而由相關人等數
18 次提及「繪師個人案件每月平均須超過政府規定之
19 最低所得，如未超過需要討論是否自行支付勞退或
20 是退保」等情，可知前開通訊軟體SKYPE上之談話重
21 點在討論繪師個人案件每月平均須超過政府規定之
22 最低所得，如未超過則須要討論是否自行支付勞退
23 或是退保等問題，自不能據以認定被告曾保證原告2
24 人之每月底薪至少為22,000元或被告僱用之繪師個
25 人（含原告2人在內）案件每月平均須超過政府規定
26 之最低所得（指基本工資）。

27 (3) 同樣，縱認上開106年11月15日對話錄音暨譯文可採
28 為證據，然被告就其代表人陳昊鈞所稱：「像比如
29 說兩萬二的事情，或是案子減少的事情，這個都是
30 有先講的不是嗎？不是沒講的啊。」等語（見卷附
31 原證12錄音譯文13分17秒處），辯稱該對話之本意

01 係被告指稱原告2人於請求該次薪資時，對工作上內
02 容與22,000元之金額等事項重複敘述、併為一談，
03 兩造間之對話均為類似開會的形式，僅有「希望原
04 告2人能做到」的意思，而非契約之約定等情。本院
05 觀此對話內容，被告代表人陳昊鈞在此之前尚稱：
06 「這不是亞拉希很好處理的問題，他每次就是，你
07 知道嗎，我們要討論事情的時候他很常會這樣，就
08 是我們談到A的時候他會把BCD、然後扯在一起，然
09 後呢，實際上BCD的事情又跟我們雙方既億中的事情
10 又都有誤差，你知道嗎？這真的才是最麻煩的你懂
11 嗎？」等情（見卷附原證18之12分56秒處—原證12
12 較詳細錄音譯文），非單純在確認原告2人之每月底
13 薪至少為22,000元，且上開所稱：「像比如說兩萬
14 二的事情」，語意極為不明，難謂係針對原告2人之
15 月薪至少各為22,000元加以保證，是以本院不能執
16 為有利於原告2人之認定。

17 (4) 綜上，兩造間並無原告2人月薪各為22,651元或被告
18 保證原告2人月薪22,000元之約定，則原告2人主張
19 兩造簽定系爭契約書時，已約定原告2人每月薪資不
20 低於22,000元，且被告於106年申報原告2人薪資所
21 得時均以252,108元申報，足證其2人月薪各為22,65
22 1元，但被告僅支付原告吳松濶、吳孟陵各61,425元
23 、230,885元，故應再給付原告吳松濶薪資190,683
24 元（計算式：252,108元－61,425元＝190,683元）
25 ，應再給付原告吳孟陵薪資21,223元（計算式：252
26 ,108元－230,885元＝21,223元）等情，非屬有據。

27 (三) 原告2人以按件計酬計薪方式之勞動契約，薪資是否不得
28 低於基本工資？

29 1 被告前開員工於106年1月6日在線上軟體SKYPE上之對話
30 內容稱：「Erotes Studio-Laur a Chen：4.繪師個人
31 案件每月平均須超過政府規定之最低所得，如未超過須

要討論是否自行支付勞退或是退保」等語，不足以證實兩造已約定被告僱用之繪師個人（含原告2人在內）案件每月平均須超過政府規定之最低所得（指基本工資），已如前述，自亦不能據以證明原告2人以按件計酬計薪方式之勞動契約，薪資不得低於基本工資。

2 另原告2人固引高等法院臺南分院94年度勞上易字第6號判決意旨認定：「所謂對於按件計酬之勞工，雇主不供給充分之工作者，應非單純指工作量而言，事實上亦無法單以工作量而定，原則上，應先視勞資雙方就關於工資有無特別約定，如有，應視雇主所提供之工作量，是否足使勞工領得約定之最低工資，如無，則亦應使勞工得領取法定之基本工資而言。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。又依勞動基準法施行細則第12條規定，採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。準此，則按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於8小時者，其每月工資即不得低於基本工資。勞動契約為勞工在職業之從屬性上提供勞務，雇主給付報酬之契約，並非單純經濟價值之交換契約，其特點在於勞工身分上之從屬性，含有雇主對勞工提供勞務品質之信任，勞工亦有忠誠履行勞動契約之義務，而因勞工於受僱期間受勞動契約之拘束，有從屬於雇主而忠實履行其勞務之義務，若雇主給付之薪資未達相當之程度，將足以影響勞工之生計，故勞基法方授權行政院制定基本工資之標準，以保障勞工之生存權，然若勞工於勞動契約存續期間，同時又受僱於其他雇主，致違反對原雇主之忠誠義務，而其於其他雇主所領得之薪資加計原雇主所領得之薪資，已足達基本工資，則勞基法規定要求雇主應給付勞工不得低於法定基本工資之薪資，以保障勞工生存權之立法目的已達，勞工自不得再要求原雇主應補足其薪資達法定基本工資之數額，否則勞工豈非有藉

法定最低工資之保障而獲取不當利得之嫌，更有違契約
衡平原則。」等情，主張勞雇雙方即使約定薪資以按件
計酬之方式計算，每月薪資仍不得低於基本工資等事實
，然按「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作
八小時之生產額或工作量換算之。」勞基法施行細則第
12條定有明文，復參酌上開判決亦認「準此，則按件計
酬之勞工，如每日工作時間不少於8小時者，其每月工
資即不得低於基本工資」等情，亦可知按件計酬勞工之
生產額或工作量，以每日工作達8小時為限，其薪資始
不得低於基本工資。質言之，按件計酬之勞工每日工作
量或生產額換算後，其每日工作時間少於8小時者，雇
主給付該種勞工之月薪即得低於基本工資。於此情況下
，頂多僅生勞工得依勞基法第14條第1項第5款規定：「
雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。」
對雇主終止勞動契約，再依同條第4項準用同法第17條
規定，請求依法發給資遣費之法律效果，尚不得以雇主
給付之薪資低於基本工資，而要求雇主補發其薪資差額
。本件依兩造簽訂之系爭契約書第7條第1項約定：「工
資：(一)甲方應給付乙方薪資以件計酬，酬勞須雙方合
意。」可知原告2人為被告僱用之按件計酬勞工，其等
主張每月薪資應至少達基本工資等情，既為被告所否認
，則原告自應就其於受僱被告之106年間，每一工作日
之工作時間均達8小時乙節，舉證以實其說。關於此點
，本院綜觀原告2人提出之全部證據，仍無法認定原告2
人於106年間，每一工作日之工作時間均達8小時以上，
或兩造已合意縱每日工作未達8小時酬勞亦不得低於基
本工資，是以原告主張勞雇雙方即使約定薪資以按件計
酬之方式計算，每月薪資仍不得低於基本工資等情，非
可採信

3 綜上，原告2人主張縱認兩造間並無薪資之特別約定，

01 每月薪資仍不得低於基本工資，復參酌勞動部於105年9
02 月19日頒布之每月基本工資調整為21,009元，並自106
03 年1月1日起實施，可知原告2人於106年間工作11.13個
04 月之法定基本工資應為233,830元（計算式：21,009元
05 $\times 11.13 = 233,830$ 元）。依此核算，被告至少尚積欠原
06 告吳松濶薪資172,405元（計算式：233,830元－61,425
07 元＝172,405元），尚積欠原告吳孟陵薪資2,945元（計
08 算式：233,830元－230,885元＝2,945元）等情，亦非
09 有據。

10 （四）原告2人得否依勞基法第14條第1項第5款規定，向被告終
11 止勞動契約，並請求給付資遣費？

12 1 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
13 勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，
14 勞基法第14條第1項第5款固定有明文。惟勞工倘係依勞
15 基法第15條規定終止勞動契約即自願申請離職者，則不
16 得向雇主請求發給資遣費，此觀同法第14條第4項、第
17 16條、第17條只規定限於雇主依同法第11條、第13條但
18 書規定及勞工依同法第14條第1項規定終止勞動契約時
19 ，勞工始得請求雇主發給資遣費自明。

20 2 本件原告2人固主張被告有積欠其等薪資及不充分供給
21 其等按件計酬之工作之情事，其2人遂依勞基法第14條
22 第1項第5款規定終止勞動契約，被告即應發給資遣費等
23 事實。然原告2人係於106年12月4日以電子郵件向被告
24 申請離職，此有原告提出之該日e-mail辭職信為證，而
25 觀此辭職信內容只稱：「您好！我很遺憾自己在這個時
26 候向公司正式提出辭呈。……。誠然，論工作環境、團
27 隊、壓力、甚至個人喜好，我都很滿意。……。今因個
28 人因素無法繼續服務，懇請准自2017年12月31日辭去現
29 職。……。吳孟陵與吳淞維謹呈207年12月4日」等情，
30 與被告辯稱原告2人係自願申請離職之情節相符，且其
31 中原告2人並未提及任何有關「被告有積欠薪資及未提

供原告2人充分之工作」之情事，則其2人此終止勞動契約之行為，顯不符合得請求被告發給資遣費之要件，縱認被告確有未充分供給原告2人工作之情事，原告2人仍不得於106年12月4日終止勞動契約後，於本件訴訟中援引新的事由再一次終止業已失效之勞動契約，是以原告2人請求被告給付資遣費各36,921元，容有誤會而非有據。

六、綜上所述，兩造間之契約關係雖屬勞動契約關係，惟兩造間既係約定依工作內容按件計酬，且無原告2人月薪各為22,651元或被告保證原告2人月薪22,000元之約定，而原告復未舉證證明106年間每一工作日均達8小時之工作量或生產額，則其等之薪資非不得低於基本工資，及原告2人係自願申請離職而終止系爭契約書關係，亦不得請求被告發給資遣費。從而，原告2人依系爭契約書約定、勞工退休金條例相關規定，提起本件訴訟，並聲明請求：被告應給付原告吳松濰、吳孟陵積欠之薪資及資遣費依序共230,304元（計算式：190,683元 + 36,921元 = 230,304元）、58,144元（計算式：21,223元 + 36,921元 = 58,144元），及均自訴狀狀本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院逐一斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無詳予論駁之必要，併此敘明。

中 華 民 國 108 年 2 月 27 日
法 官 趙 義 德

以上正本係照原本作成。

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）。

中 華 民 國 108 年 3 月 4 日
書 記 官 莊 雅 萍

