

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第64號

原告 陳怡伶

訴訟代理人 林景瑩律師（法扶律師）

被告 米恩設計有限公司

法定代理人 陳琬琳

訴訟代理人 郭承裕

謝珍鳳

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表一本院認定總額欄所示金額，及自如附表一利息起算日欄所示之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳如附表二本院認定總額欄所示金額至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造依附表三訴訟費用負擔比例欄所示比例負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以如附表一本院認定總額欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以如附表二本院認定總額欄所示金額為原告預供擔保，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，但請求之基礎事實同一者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)8萬9,484元，及其中2萬9,777元自民國113年1月4日起、其中5萬9,707元自起訴狀繕本送達翌日起，

01 均至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳3萬1,47  
02 0元至原告設於勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(下稱原告勞退專戶)；(三)願供擔保，請依職權宣告  
03 假執行(見本院卷第9頁)。嗣就聲明第1項變更為：被告  
04 應給付原告9萬5,215元，及其中2萬9,777元自113年1  
05 月4日起、其中5萬9,707元自起訴狀繕本送達翌日起、其  
06 中5,731元自民事準備三狀繕本送達翌日起，均至清償日止  
07 按年息5%計算之利息(見本院卷第327頁)，係依被告嗣提  
08 出之出勤紀錄、薪資表後主張有溢扣薪資情形而請求被告給  
09 付111年9月至同年11月薪資差額，核屬訴之追加且得依現  
10 有證據資料審認，乃請求之社會事實同一，主要爭點、證據  
11 資料均具共通性，被告亦未爭執而為本案言詞辯論(見本院  
12 卷第395頁)，揆之首開規定，自應准許。

## 14 貳、實體方面

### 15 一、原告主張：

16 (一)原告自111年5月10日起受僱於被告擔任設計師助理，負責  
17 準備備品、協助染燙髮、按摩、接電話、打掃、日籍顧客與  
18 設計師間翻譯，及設計師、主管交辦事項等工作內容，月薪  
19 為本薪3萬元(契約終止前升為3萬8,000元)及護髮獎金  
20 每次80元，工作時間則採排班月休8日、每工作日上午10時  
21 至晚上8時(下稱系爭契約)。惟被告於111年10月、11月  
22 間稱要將其退保勞健保，改給予2,000元作為未投保之補償  
23 ，並於同年11月22日將其退保，原告認有不妥而於112年11  
24 月間要求主管即被告總經理郭承裕為其復保，卻獲於同年12  
25 月才可加保、上班而不得於同年11月到班之回覆，更未依約  
26 給付護髮獎金，於其請病假或生理假時更直接扣減1日全薪  
27 復未足額提繳勞工退休金，其遂以112年12月1日以存證信  
28 函依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由向被告終  
29 止系爭契約，並於同年4月4日送達，然經原告申請勞資爭議  
30 調解請求上述項目，兩造卻未能達成共識。

31 (二)原告均係向被告領取月薪，於112年8月間每月應有3萬8,

000 元（含底薪3 萬6,000 元及勞保補助2,000 元），且系爭契約存續期間均於每月20日登記排休時間，上班日更應在LINE工作群組傳送「到」等文字，如有請假、調班等事宜也須告知店長，顯見其始終位於被告指揮監督下給付勞務，契約定性要無自僱傭契約變更為承攬契約之情。承此，其應得向被告請求給付共9 萬5,215 元，及提繳3 萬1,470 元至其勞退專戶。細項各如下：

- 08 1.其應得依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2 項、  
09 民法第487 條等規定，請求下列工資差額：
  - 10 ①112 年11月工資差額3 萬6,364 元：被告僅因其要求投保勞  
11 健保，即命其不得於112 年11月到班且扣除該月工資僅給付  
12 1 日薪資1,636 元，不僅違反系爭契約也與工資全額給付原  
13 則有違。是被告片面決定減少原告工作與薪資，實係拒絕受  
14 領其勞務而受領遲延，其自得請求被告給付112 年11月工資  
15 差額3 萬6,364 元。
  - 16 ②112 年10月勞保補助工資差額436 元：原告自被告處領取勞  
17 保補助項目2,000 元乃按月領取項目，且該項目乃被告未依  
18 法替原告投保勞健保方逐月發放，應屬經常性給與，又屬與  
19 勞務提出有密切關係之工作條件，核屬其提供勞務之對價，  
20 應具工資性質，被告本不得擅自扣減，本月勞保補助項目卻  
21 祇有1,564 元，當應給付差額436 元。
  - 22 ③112 年9 月、10月工資差額9,197 元：原告於任職期間倘身  
23 體不適，均會傳送訊息予店長申請病假或生理假且應經店長  
24 同意，在1 年內未請逾30日部分應得請領半薪。其於112 年  
25 9 月23日、同年月30日與同年10月16日申請病假各1 日，則  
26 同年9 月、10月各應扣款1,267 元、634 元，卻遭扣薪3,27  
27 3 元、7,825 元，被告應溢扣9,197 元而應給付上開金額。
  - 28 ④111 年9 月至同年11月工資差額5,731 元：比對被告提出原  
29 告出勤紀錄、薪資表，以原告斯時底薪2 萬5,250 元計算日  
30 薪842 元，被告計算其請假、未到班扣項金額溢扣共5,731  
31 元（如111 年9 月病假1 日、未到班5 日溢扣304 元；同年

01 10月病假1日、事假1日且未到班4日而溢扣1,029元；同  
02 年11月未到班16日溢扣4,398元），當應給付予原告。

03 2.112年10月護髮獎金1,040元：系爭契約約定倘原告進行顧  
04 客護髮1次即可取得80元，其也會自行紀錄每次護髮日期、  
05 顧客再交予郭承裕確認後於次月領取，至少已領得112年9  
06 月、10月護髮獎金。詎其112年11月6日傳送共13人次紀錄  
07 、經郭承裕承諾後卻迄未給付，是被告應依系爭契約之法律  
08 關係，勞動基準法第22條第2項規定給付上述金額。

09 3.資遣費2萬9,777元：被告於系爭契約存續期間未替原告投  
10 保勞健保，甚於其提出投保要求後即單方拒絕其提供勞務，  
11 致其工資減少，更未依法提繳勞工退休金，是其依勞動基準  
12 法第14條第1項第5款、第6款事由於112年12月1日寄發  
13 存證信函終止系爭契約，被告並於同年4日收受後，系爭  
14 契約即告終止。系爭契約終止時其工作年資為1年6月25日  
15 ，以平均工資3萬8,000元計算，其得依勞工退休金條例第  
16 12條第1項、第2項規定請求上述金額資遣費，並因資遣費  
17 應於終止後30日發給，故得請求自113年1月4日起算之利  
18 息。

19 4.特休未休折算工資1萬2,670元：原告自111年5月10日到  
20 職，至112年5月9日應共有10日特別休假，然被告全未給  
21 予該等假別之申請，系爭契約現既已終止，其應得依勞動基  
22 準法第38條第4項規定，以平均工資3萬8,000元計算後，  
23 請求被告給付前開金額特休未休折算工資。

24 5.補提繳勞工退休金3萬1,470元：系爭契約存續期間為111  
25 年5月10日至112年12月4日，然被告自111年6月方替其  
26 提繳勞工退休金，更於同年11月起即未提繳。基於被告於11  
27 1年11月22日將其退保時即稱會調整薪資並給予補助2,000  
28 元，其最遲於111年12月薪資應更為3萬8,000元，故以此  
29 金額核對月提繳工資後，被告尚有不足額或未提繳勞工退休  
30 金共3萬1,470元，是其得依勞工退休金條例第31條第1項  
31 規定，請求被告補提繳至其勞退專戶。

01 (三)被告於111年10月、11月間係單方告知將退保其勞健保，未  
02 說明考量原因，其也未曾與被告重新議約或調整契約關係，  
03 況其始終給予相同勞務內容與方式，排休與請假方式均同，  
04 倘兩造間已變更為承攬契約，則無改約定以2,000元作為勞  
05 健保補償之必要；其固曾因新冠肺炎後遺症及店內適應不佳  
06 而較常請假，然未曾收受被告終止通知，難認系爭契約曾於  
07 111年11月22日終止且轉為承攬契約之情，被告應就此負舉  
08 證責任。爰依上開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語  
09 。並聲明：1.被告應給付原告9萬5,215元，及其中2萬9,  
10 777元自113年1月4日起、其中5萬9,707元自起訴狀繕  
11 本送達翌日起、其中5,731元自民事準備三狀繕本送達翌日  
12 起，均至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應提繳3萬  
13 1,470元至原告勞退專戶；3.願供擔保，請依職權宣告假執  
14 行。

## 15 二、被告則以：

16 (一)兩造原自111年5月10日起成立僱傭契約，然因原告任職期  
17 間曠職日數甚繁，於111年11月間甚高達16日無正當理由曠  
18 職，也未具體說明請假事由或依規定辦理請假手續，被告遂  
19 於同年11月22日依勞動基準法第12條第1項第6款終止，並  
20 於翌(23)日逕行公告。因前開僱傭契約終止後，原告仍表  
21 明欲提供勞務之意願，兩造遂約定自同年12月起改成立承攬  
22 契約，專以原告實際出勤日數給付報酬，如大月23日、小月  
23 22日(2月20日或21日)即可獲3萬6,000元及勞健保補貼  
24 2,000元，倘未達約定天數則不予補貼，另給予主動開發客  
25 戶進行護髮之護髮獎金；又提供勞務時段全屬原告自身安排  
26 ，祇因其任設計師助理而須與設計師配合工作事務，故除被  
27 告店長即訴訟代理人謝珍鳳於原告未依排班日提供勞務時會  
28 協助設計師代為關心外，伊要無何強制或指揮監督之行為。  
29 被告依原告於承攬契約存續期間提供之勞務狀況是否趨於穩  
30 定、正常，決定是否依其要求重新約定成僱傭契約以協助其  
31 投保勞就保與職保，然後續始終未再變更為僱傭契約。

01 (二)基上，原告請求下列項目與金額並無理由，原因如後：

02 1.工資差額：

03 ①112年11月工資差額：兩造自111年12月起改成立承攬契約  
04 提供勞務時段全取決於原告自身安排。原告於112年11月  
05 僅提供1日勞務，以每月工作日22日計算，被告祇須給付1  
06 日承攬報酬即1,636元，原告自112年11月7日至同年月30  
07 日期間全未提供任何勞務，自不得請求其餘差額。

08 ②112年10月工資差額：兩造間時為承攬契約，伊無為原告投  
09 保勞保之必要，且勞健保補貼限於原告出勤達當月約定天數  
10 方予給付，全屬福利而無解釋為經常性給與之空間，要無給  
11 付必要。

12 ③112年9月、10月工資差額：兩造自111年12月起轉為承攬  
13 契約，原告僅因先前僱傭契約期間之習慣，仍持續主動向店  
14 長告知請假事宜，要非被告對原告為指揮監督及出勤之管控  
15 ；至被告前提供之薪資單實係不查而錯誤沿用先前僱傭契約  
16 時期表單所致，被告也多會記錄承攬報酬明細予原告。

17 ④111年9月至同年11月工資差額：原告於111年9月24日至  
18 同年10月6日共曠職10日均未提出假單或事後補請，被告本  
19 得依勞動基準法第12條第1項第6款終止，然當時係給予原  
20 告機會而未立即終止。111年9月薪資已無從計算是否正確  
21 ；同年10月已無法確定扣除5,660元之細項，基於原告未提  
22 供醫生證明而無半薪無從支薪應得扣除4,890元，伊願返還  
23 770元；同年11月係因被告於同年月22日終止，實際薪資僅  
24 得請求5,773元，伊尚多付1,227元，要無再給付之必要。

25 2.112年10月護髮獎金1,040元：該獎金乃被告給予原告之福  
26 利，約定由原告自行開發者方得請領，其列載客戶早已預約  
27 該項目，在原告未提出自行開發憑據之情況下，難認符合給  
28 付要件，自無給付之理。

29 3.資遣費、特休未休折算工資與勞工退休金：兩造間僱傭契約  
30 已於111年11月22日依勞動基準法第12條第1項第6款終止  
31 ；更重新締結承攬契約，原告自無請求給付資遣費，更遑論

01 特休未休折算工資、勞工退休金之給付與提繳等請求。

02 (三)並聲明：1.原告之訴駁回（被告雖併為駁回假執行之聲請，  
03 但原告應係請求職權宣告假執行，故應屬贅載）；2.如受不  
04 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、首查，原告自111年5月10日起與被告締結系爭契約擔任設  
06 計師助理，被告曾於111年6月10日至同年11月22日任投保  
07 單位以投保薪資2萬5,250元為原告投保勞健保、提繳如附  
08 表二被告已提繳金額欄所示金額至原告勞退專戶，此段期間  
09 系爭契約確為僱傭契約；另被告總經理、112年2月以後原  
10 告所在分店店長各為郭承裕、謝珍鳳；嗣原告於112年12月  
11 1日以存證信函寄予被告於同年月4日送達且主張依勞動基  
12 準法第14條第1項各款終止系爭契約，兩造並於113年1月  
13 4日二度調解不成立等事實，為被告所不爭，且有經濟部商  
14 工登記公示資料查詢結果、勞保職保被保險人投保資料表（  
15 明細）、112年12月1日台北莒光郵局存證號碼734號郵局  
16 存證信函暨送達回執、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄  
17 、GOOGLE地圖列印、原告勞退專戶明細，原告勞就保與職保  
18 歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細、被告113年  
19 8月13日函，及原告與謝珍鳳間LINE對話紀錄擷圖等附卷可  
20 稽（見本院卷第25頁至第30頁、第43頁至第53頁、第95頁至  
21 第96頁、第111頁至第154頁、第165頁至第172頁、第30  
22 5頁至第316頁、第185頁、第75頁至第94頁、第335頁至  
23 第362頁），是此部分事實，首堪認定。

#### 24 四、得心證之理由

25 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
26 民事訴訟法第277條前段定有明文，是主張權利存在之人就  
27 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙  
28 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述  
29 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為  
30 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚  
31 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

01 (二)依現有卷證資料，兩造應曾自111年11月22日終止僱傭關係  
02 後，自同年12月起變更為承攬關係，但復自112年8月1日  
03 起變更為僱傭關係且約定月薪3萬6,000元及每月勞健保補  
04 貼2,000元：

05 1.原告自述曾於111年10月、11月間經被告告知將退保勞健保  
06 ，復不否認於同年12月21日曾與伊面談、討論工資調整事宜  
07 ，亦自承倘要請假會口頭向主管或店長請假乙情在卷（見本  
08 院卷第10頁、第371頁至第372頁、第395頁），同經被告  
09 訴訟代理人於本院中陳稱：伊於111年12月或112年1月起  
10 擔任原告所在中山店店長，先前不知原告任員工時之請假方  
11 式，但擔任中山店店長後郭承裕告知身為助理之原告有出勤  
12 才會支薪，其任店長也會口頭告知員工如病假需有醫生證明  
13 ，事假則應先請假，不得未請假卻未到班等語在案（見本院  
14 卷第394頁至第396頁、第451頁），並有勞健保歷史投保  
15 明細呈現原告於112年11月22日經被告退保之事實無誤（見  
16 本院卷第305頁至第316頁）。職是，現有兩造間LINE對話  
17 紀錄擷圖固僅係自112年2月以降之態樣，被告所提工作規  
18 章影本、員工請假單或主管群組LINE對話紀錄擷圖（見本院  
19 卷第425頁至第445頁），或經原告否認曾見聞（見本院卷  
20 第450頁），或祇能證明為114年間請假模式，抑或祇得證  
21 明被告各店長知悉惟難認及於員工而無法作為有利被告之證  
22 明，然自兩造於本院言詞辯論期中前開陳述內容，可知均  
23 同意擔任被告員工者，如有請假需求至少應事前向主管或店  
24 長告知為其前提，自不待言。

25 2.勾稽原告111年5月至112年12月出缺勤紀錄、薪資單（見  
26 本院卷第197頁至第267頁），原告固稱無證據核對111年  
27 5月至112年2月以前出缺勤紀錄是否正確，惟不否認該等  
28 薪資單之形式上真正，另112年2月25日以後出缺勤紀錄，  
29 除爭執同年5月16日有誤外也不否認其餘內容（見本院卷第  
30 328頁）。衡之薪資單均係郭承裕傳送電子檔予含原告在內  
31 等店內人員一節，有LINE對話紀錄擷圖可資佐證（見本院卷

01 第33頁、第36頁至第37頁、第41頁、第57頁），應認該等薪  
02 資單同經執行被告業務之總經理閱覽過方予發送而具有一定真  
03 實性，復比對112年2月25日以前出勤紀錄表與薪資單，班  
04 別記載「病」、「曠」、「事」假別者與薪資單扣款情形大  
05 致相當，堪謂被告所提出缺勤紀錄表應有一定可信性無誤。  
06 被告固一度抗辯112年8月以後係會計計算核對錯誤、誤用  
07 原僱傭契約版本云云，然薪資單全經郭承裕瀏覽後發送，業  
08 如前述，郭承裕更曾囑咐「@ALL 請確認各自薪資條，有錯  
09 誤請馬上告知，今天要發薪資了」等文字在卷，是伊此部分  
10 所辯，要難憑採，堪謂有一定判斷基礎無訛。其次：

11 ①自歷來薪資單呈現之薪資結構以觀（見本院卷第211頁至第  
12 223頁、第249頁至第267頁），於僱傭關係期間即111年  
13 5月10日至同年11月22日，薪資表具有「底薪」、「勞保自  
14 付額」、「健保自付額」、「請假」（嗣改為「請假/曠職  
15 /病假」）、「遲到」（嗣改為「全勤」）、「加班額外給  
16 付」等名目，雖一度於111年12月至112年7月期間薪資表  
17 名目僅有「報酬」、「額外津貼」、「自領物料」與「上班  
18 天數」，112年8月至同年11月薪資單又改為「基本底薪」  
19 「護髮獎金」、「勞保補助」、「請假」與「遲到」等名  
20 目，並以月薪3萬6,000元除以該月總日數扣款（且112年  
21 8月至9月縱原告請假仍均有勞保補貼2,000元），核與11  
22 1年5月10日至同年11月22日期間薪資單相當，足見原告有  
23 3段不同薪資計算方式期間，至為灼然。

24 ②衡以原告111年12月至112年12月出缺勤紀錄（見本院卷第  
25 225頁至第247頁），足悉其自111年12月21日起方再度提  
26 供勞務，惟其於112年3月、4月、5月、6月、7月，各  
27 僅出勤7日、0日、6日（如加計其所陳同年5月16日出勤  
28 僅7日）、1日、0日，直至112年8月起始正常出缺勤至  
29 同年11月上旬至明。復且：

30 (1) 紬繹原告與謝珍鳳間112年2月至同年12月間LINE對話紀錄  
31 擷圖（見本院卷第75頁至第94頁、第333頁至第362頁），

01 以當年8月為分界線，原告倘於當年2月至同年7月31日期  
02 間請假，其等全無任何假別或剩餘日數之申請或討論，原告  
03 祇須告知欲休假，謝珍鳳毫無准否、要求提供診斷證明或收  
04 據之表示，僅覆：「好」，至多僅稱希望於上班前上午9時  
05 20分前告知，及因「小野」設計師週三無班故原告毋庸於週  
06 三上班之內容，甚或有原告同年6月11日、20日全未告知請  
07 假，尚經謝珍鳳詢問：「兩週過去了，身體還好嗎，還有一  
08 直咳嗽嗎」、「身體不舒服嗎」始為回應，待原告同年月20  
09 日傳送：「我在想我可能最晚只能做到這個月底吧」等文字  
10 ，更須謝珍鳳於同年7月7日下午5時51分許傳送：「嗨嗨  
11 ，先幫你退出群組了哦，身體要好好照顧」等文字，原告方  
12 旋於同時52分許回稱：「咦？我還沒正式提離職啊，因為我  
13 還不確定是不是藥水的關係導致的身體問題」、「這陣子沒  
14 去上班是因為兩三天就要去看一次醫生，上班的話時間不好  
15 安排」等文字，謝珍鳳則以：「了解」等文字回覆（見本院  
16 卷第356頁、第359頁至第361頁），堪謂原告有連續逾1  
17 個月以上全未提供勞務，又乏自行事前請假之事實，核與其  
18 自述擔任被告員工之請假方式大相逕庭；但於同年月25日原  
19 告傳送：「今天上班辛苦了～我8/1可以去上班囉」等內容  
20 並經排假確定，此後謝珍鳳即要求應於上午9時50分前到，  
21 於原告請數次病假後亦要求提供看診收據，顯與112年8月  
22 前之對應方式迥然有別。

23 (2)另觀原告與郭承裕間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第31頁至  
24 第41頁），原告於112年2月25日曾與郭承裕有8秒通話後  
25 至同年8月30日以前即毫無聯繫，但自112年9月起，尚須  
26 與郭承裕討論除原約定休假日日期（每週二、三）外再為週一  
27 晚上休假而改領半日薪資之細節，甚於協商排除一週至少強  
28 制於週三休假乙節，亦遭郭承裕以：「不行，等我覺得妳的  
29 表現好的時候我會通知你」、「請表現好，練習，自然就可  
30 以，你目前沒有條件」等文字回絕，復就原告請求被告任投  
31 保單位為其投保勞健保一事表示：「12月1號開始」、「（

01 原告：沒保不符合勞基法。有上班就是要保）你12月再來上  
02 班吧，這樣才符合勞健保」、「（原告：而且勞保補助當初  
03 就是講2000照公司的算法也是不合理）倘若你想留在這，就  
04 得照我的規則。現在基本薪資是27470 元，我給你的薪資條  
05 件是高於這個基礎……看你是要繼續糾結在這個2000元還是  
06 要遵守上班規律按時出缺勤領你的38000 ，你自己決定我都  
07 可以。你如果要納入勞健保，必須等12/7or12/8，等我回去  
08 幫你重新製作薪資表，在這之前就是只能以2000元去補貼公  
09 會」等回應，薪資單上益見原告112 年8 月、9 月更曾因遲  
10 到而遭各扣50元之紀錄，堪認原告於112 年8 月前毫無須聯  
11 繫主管即郭承裕之必要，但自該月以後相關薪資、排休則有  
12 時刻聯繫之必要性，昭然甚明。

13 ③據上開證據勾稽之客觀事實，足謂自112 年8 月以後，兩造  
14 間應對、薪資計算方式與項目確有別於同年8 月前之情形，  
15 被告業將原告納於監督、管理及組織內，應已成立僱傭關係  
16 ，要無疑問。反之，111 年12月至112 年7 月31日期間，原  
17 告提供勞務時間不定、毋庸請假也得任意曠職，被告毫無懲  
18 戒處分情事，原告復不否認曾於111 年10月、11月間經被告  
19 告知退保勞健保並於同年12月21日曾與被告面談、討論工資  
20 調整事宜，同有LINE對話紀錄擷圖、勞健保歷史投保明細存  
21 卷可參（見本院卷第299 頁至第301 頁、第305 頁至第316  
22 頁），比對前揭歷來薪資單明細，其既主張111 年5 月10日  
23 成立系爭契約之際月薪3 萬元且未經被告爭執，但自111 年  
24 9 月起即頻繁請假、曠職或病假而屢遭扣薪，甚於同年11月  
25 間係「未到班16日」之紀錄，衡諸常情，諒無可能於商議工  
26 資後竟能提升月薪至3 萬6,000 元甚增添護髮獎金之理，佐  
27 以被告111 年11月23日終止勞動契約公告（見本院卷第269  
28 頁），堪謂伊抗辯兩造前於111 年11月22日業已終止僱傭關  
29 係，自同年12月起改為承攬契約乙情，要非子虛，原告主張  
30 僅係商議工資計算方式云云，應屬避重就輕，難認可採。職  
31 是，兩造應曾於111 年11月22日終止僱傭關係後，自同年12

01 月起變更為承攬關係，但又自112年8月1日起改為承攬關  
02 係且約定月薪3萬6,000元、每月勞健保補貼2,000元，洵  
03 堪認定。

04 (三)原告得請求被告給付下列項目與金額共5萬113元，及提繳  
05 勞工退休金1萬2,649元至其勞退專戶：

06 1.勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報酬  
07 ；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實  
08 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均  
09 屬之，此觀勞動基準法第2條第3款即明。又所謂「因工作  
10 而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對  
11 價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付  
12 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之  
13 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111  
14 年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決要旨參  
15 照）。又雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對  
16 勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或  
17 制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論  
18 其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上  
19 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平  
20 均工資之計算（最高法院111年度台上字第971號、103年  
21 度台上字第1659號判決要旨參照）。再勞工與雇主間關於工  
22 資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，  
23 推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明  
24 定。自112年8月起勞健保補貼2,000元部分，依其等薪資  
25 單可見不因工作日數有別，誠如前述，乃被告每月固定給付  
26 ，具制度上經常性，又兩造斯時同意由伊補貼勞保、健保為  
27 對價而予僱用，應屬原告提供勞務之對價而屬工資，先予敘  
28 明。

29 2.112年11月工資差額3萬3,964元，應屬有理：兩造自112  
30 年8月起已改為僱傭關係，業經本院認定如上，然郭承裕於  
31 112年11月7日上午9時53分許即因原告要求以被告為投保

01 單位投保勞健保而表示：「你12月再來上班吧，這樣才符合  
02 勞健保」等語（見本院卷第40頁），足見被告對原告勞務受  
03 領遲延，則依民法第487條規定，原告自112年11月7日以  
04 後該月毋庸補服勞務仍得請求報酬自明；然就112年11月1  
05 日至7日期間，原告共以身體不適請假3日，應屬病假且在  
06 未被要求提供診斷證明之情況下應認已允許，衡酌自同年8  
07 月1日以來病假尚未滿30日而得請求半薪，另同年11月6日  
08 週一原告係請事假半日而僅得請求半薪，故共被扣除4日半  
09 薪2,400元（計算式： $36,000 \div 30 \times 0.5 \times 4 = 2,400$ ），  
10 再扣減被告已給付1,636元後，原告含勞健保補貼僅得請求  
11 3萬3,964元（計算式： $36,000 - 2,400 - 1,636 + 2,000$   
12  $= 33,964$ ）。

13 3.112年10月勞保補助工資差額436元，核屬有據：兩造自11  
14 2年8月起改為僱傭關係，承如前述，比對郭承裕112年9  
15 月9日、同年10月6日傳送予原告之薪資單（見本院卷第33  
16 頁、第36頁），雖同年8月、9月原告也曾請假而遭扣薪3,  
17 130元、3,273元，然均持續給付2,000元勞保補助，足認  
18 原告主張約定勞健保補貼為每月固定2,000元核屬有理，被  
19 告於當月勞保補助僅給予1,564元，原告當得請求差額436  
20 元。

21 4.112年9月、10月工資差額4,605元，堪認有理：兩造自11  
22 2年8月起改為僱傭關係，誠如前述，原告於同年9月、10  
23 月間申請病假應未逾30日，其主張該等病假應予半薪乙情，  
24 尚屬合理。觀之112年9月、10月薪資單所載（見本院卷第  
25 263頁至第265頁），被告於該年9月將請假與週一半日區  
26 分不同項目，該年10月則將之超休與請假合併5日，是就9  
27 月應以原告病假日數為斷，但10月則應與其餘假別合併判斷  
28 。依原告與謝珍鳳間LINE對話紀錄擷圖、出勤紀錄（見本院  
29 卷第84頁至第85頁、第243頁），其於9月23日、30日各請  
30 假1日，以半薪為計算本僅得扣款1,200元（計算式： $36,0$   
31  $00 \div 30 \times 2 \times 0.5 = 1,200$ ），基於民事訴訟法採處分權主

01 義，原告既主張得扣款1,267元，故以此為基準，被告尚應  
02 給付2,006元（計算式： $3,273 - 1,267 = 2,006$ ）；但10  
03 月除16日病假1日外，參酌對話紀錄擷圖、出勤紀錄（見本  
04 院卷第88頁至第89頁、第245頁、第410頁），其除16日外  
05 之週一僅上半日，並有含16日在內共11日未提供勞務之紀錄  
06 ，依大月出勤23日即相當於休息8日計算，其多請3日且另  
07 有2日、9日、23日與30日週一半日相當於5日，然因16日  
08 有病假申請而得請求半日薪資，故被告得扣除4.5日即5,226  
09 元（計算式： $36,000 \div 31 \times 4.5 = 5,226$ ，元以下均四捨  
10 五入），卻扣款7,825元，自應給付原告2,599元（計算式  
11 ： $7,825 - 5,226 = 2,599$ ）。是原告此項目共得請求被告  
12 給付4,605元。

13 5.111年9月至同年11月工資差額4,053元，尚屬有憑：原告  
14 於當年9月病假1日、曠職5日，10月病假1日、事假1日  
15 、曠職4日，11月曠職16日乙情，有出缺勤紀錄存卷可查（  
16 見本院卷第205頁至第209頁）。上既有病假之明確記載，  
17 且自111年5月起算尚未滿30日，被告抗辯未提出診斷證明  
18 而不得請求半薪云云，礙難採認，然因兩造間首段僱傭關係  
19 於111年11月22日終止乙情，誠如前述，故原定休假之22日  
20 、25日同應扣除於薪資給付日數，而應以18日為準。基此，  
21 採原告以底薪2萬5,250元之計算方式，9月祇得扣薪5.5  
22 日相當於4,629元（計算式： $25,250 \div 30 \times 5.5 = 4,629$ ）  
23 、10月僅得扣薪5.5日相當於4,480元（計算式： $25,250 \div$   
24  $31 \times 5.5 = 4,480$ ），11月得扣薪18日相當於1萬5,150元  
25 （計算式： $25,250 \div 30 \times 18 = 15,150$ ），則於被告各扣薪4,  
26 935元、5,660元、1萬7,870元之情況下，並基於處分權  
27 主義如原告請求金額較低應以其主張為準（如9月請求304  
28 元、10月請求1,029元），11月則得請求2,720元（計算式  
29 ： $17,870 - 15,150 = 2,720$ ），原告自得請求被告給付4,05  
30 3元（計算式： $304 + 1,029 + 2,720 = 4,053$ ）。

31 6.112年10月護髮獎金1,040元，應屬有理：被告主張被告未

01 給付112年10月護髮獎金1,040元共13人次等事實，已提出  
02 與郭承裕間LINE對話紀錄擷圖等件為佐（見本院卷第31頁至  
03 ），可見原告前曾領得112年5月、8月之護髮獎金，嗣兩  
04 造約定日後關於「梅崎」設計師客戶無抽成、其餘照舊即每  
05 名80元為護髮獎金發放要件。原告既於112年11月6日傳送  
06 護髮獎金名單後經郭承裕確認不含「梅崎」客戶並為「Ok算  
07 下個月」允諾（見本院卷第37頁至第38頁），自應給付之。  
08 被告雖抗辯部分與要件不合，然未提出證據以實其說，自難  
09 採認。

10 7.資遣費5,980元，堪認有理：兩造自112年8月1日起轉為  
11 僱傭關係，業由本院認定如上，惟被告始終未替原告投保勞  
12 健保，輔以原告前與郭承裕於同年11月7日係就投保勞就保  
13 一事發生爭執，方依要求未於當月到班，更以寄送存證信函  
14 之方式終止等情，有LINE對話紀錄擷圖、存證信函與收件回  
15 執等在卷可查（見本院卷第40頁至第41頁、第43頁至第45頁  
16 ），應認原告係基於未投保勞健保為終止所憑事實，與勞動  
17 基準法第14條第1項第6款要件相合，尚屬有據，終止意思  
18 表示於同年12月4日下午3時許即到達被告，則兩造間第二  
19 段僱傭關係當於該日消滅且不得算入工作年資，依勞工退休  
20 金條例第12條第1項、第2項規定，被告自應依原告工作年  
21 資給付資遣費無誤。因兩造於111年12月至112年7月為承  
22 攬關係，故僅得自112年8月起算工作年資，是其工作年資  
23 至同年12月3日止共4月3日，新制資遣基數為0.171（計  
24 算式： $\{0 + \mathbf{【4 + 3 \div 31】} \div 12\} \div 2 \doteq 0.171$ ），原告  
25 此段僱傭關係未及6個月，112年12月共3日薪資4,908元  
26 《此未經原告請求》、同年11月薪資加總被告應給付差額為  
27 3萬5,600元、同年10月薪資加總被告應給付差額為3萬2,  
28 774元、同年9月薪資加總被告應給付差額為3萬5,047元  
29 及同年8月薪資3萬5,180元計算後，原告月平均工資為3  
30 萬4,720元（計算式： $\mathbf{【4,908 + 35,600 + 33,814 + 35,047$   
31  $+ 35,180】} \div 124 \times 30 \doteq 34,972$ ），其當得請求被告給付資

01 遣費5,980 元（計算式：34,972× 0.171 ÷5,980 ）。又因  
02 本院已認原告主張依勞動基準法第12條第1 項第6 款終止為  
03 有理由，自不就同條項第5 款是否同為終止事由予以論述，  
04 附此敘明。

05 8.特休未休折算工資0 元：

06 ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6 個月以上1 年未  
07 滿者應給予3 日之特別休假，雇主應發給工資；依勞動基準  
08 法第38條第1 項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙  
09 方協商之下列期間內，行使特別休假權利；□以勞工受僱當  
10 日起算，每一週年之期間。但其工作6 個月以上1 年未滿者  
11 ，為取得特別休假權利後6 個月之期間，此觀勞動基準法第  
12 38條第1 項第1 款至第4 款、第4 項前段、勞動基準法施行  
13 細則第24條第2 項第1 款自明。

14 ②兩造間具僱傭關係之期間為111 年5 月10日至同年11月22日  
15 、112 年8 月1 日至同年12月4 日乙節，業如前述。揆諸上  
16 開規定，雖首段僱傭關係繼續6 個月而有3 日特別休假，惟  
17 其提起本件訴訟之際已逾得6 個月之行使期間，不得請求此  
18 部分特休未休折算工資；另第二段僱傭關係因尚未滿6 個月  
19 ，自無特別休假可言，是原告此部分請求，自屬無由。

20 9.補提繳勞工退休金1 萬2,649 元：

21 ①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
22 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條  
23 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  
24 資6%，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項各有明  
25 文。但於同一雇主或依第7 條第2 項、前條第3 項自願提繳  
26 者，1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限。調整時  
27 ，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，  
28 並自通知之次月1 日起生效；其提繳率計算至百分率小數點  
29 第1 位為限。勞工之工資如在當年2 月至7 月調整時，其雇  
30 主應於當年8 月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；  
31 如在當年8 月至次年1 月調整時，應於次年2 月底前通知勞

01 保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例  
02 第15條第1、2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第  
03 3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資  
04 總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工  
05 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金  
06 條例施行細則第15條第1、2項亦有明定。

07 ②原告自111年5月10日至同年11月22日、112年8月1日至  
08 同年12月4日期間受僱於被告並適用勞退新制，揆之前揭規  
09 定，被告當應為原告按月提繳勞工退休金至其勞退專戶無訛  
10 。依勞保局113年7月18日保退五字第11313211390號函暨  
11 原告勞退專戶最新明細（見本院卷第163頁至第172頁），  
12 被告僅為原告提繳如附表二被告已提繳金額欄所示金額，衡  
13 酌本院業認原告於僱傭關係存續期間，依薪資單所載薪資總  
14 和加計自原告報酬內扣除之勞保自付額、健保自付額及前列  
15 應補給付差額後，每月薪資總額應如附表二本院認定該月工  
16 資金額欄所示、各該月薪所應投保之級距如附表二本院認定  
17 月提繳工資欄所示，是被告應為原告補繳勞工退休金如本院  
18 認定總額欄所示共1萬2,649元至其勞退專戶，其餘部分則  
19 屬無由。

20 10.據上，原告應得向被告請求5萬78元（計算式： $33,964 + 43$   
21  $6 + 4,605 + 4,053 + 1,040 + 5,980 = 50,078$ ），及提繳  
22 1萬2,649元至原告勞退專戶，洵堪認定。

23 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
24 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求  
25 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任  
26 。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令  
27 ，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第20  
28 3條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
29 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
30 法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後  
31 30日內給付，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。又勞

01 動基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定，  
02 當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，  
03 且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞  
04 工。查被告應給付予原告上開金額，已如前述，且屬有確定  
05 期限之給付並已屆至，原告除資遣費以契約終止30日後即11  
06 3年1月4日起算、111年9月至11月工資差額自民事準備  
07 三狀繕本送達翌日外，其餘項目均主張自起訴狀繕本送達翌  
08 日起算利息，而起訴狀繕本、民事準備三狀各於113年7月  
09 19日、114年3月28日送達被告乙情，有本院送達證書、受  
10 理訴訟文書寄存登記簿影本等在卷可參（見本院卷甲第15頁  
11 至第17頁），並經原告自述在卷，且為被告所不否認（見本  
12 院卷第449頁至第450頁），揆諸前揭規定，被告就如附表  
13 一項目欄所載各項目應各自如附表一利息起算日欄所示之日  
14 起負遲延責任，是原告請求被告給付5萬113元，併主張各  
15 項目如附表一利息起算日欄所示之日起至清償日止，按年息  
16 5%計算之利息，亦屬有理。

17 五、從而，原告依僱傭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2  
18 項，勞工退休金條例第12條第1項、第2項、第31條第1項  
19 及民法第487條等規定，請求：(一)被告應給付原告如附表  
20 一本院認定總額欄所示金額，及自如附表一利息起算日欄所  
21 示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應提繳  
22 如附表二本院認定總額欄所示金額至原告勞退專戶，為有理  
23 由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

24 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第  
25 44條第1項、第2項規定，就主文第1項、第2項依職權宣  
26 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相  
27 當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保，惟其聲明實係請法  
28 院職權宣告假執行，故聲請本意應仍僅是促使法院為職權之  
29 發動，爰不另為假執行准駁之諭知。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
31 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論

01 列，併此敘明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

04 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

05 以上正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

09 書 記 官 李 心 怡

10 附表一（第一項聲明）（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	項目	原告主張	被告抗辯	本院認定	利息起算日	
1	工資 差額	112年11月差額	36,364	0	33,964	113年7月20日
		112年10月勞保補助差額	436	0	436	
		112年9、10月差額	9,197	0	4,605	
		111年9月至11月差額	5,731	770	4,053	114年3月29日
2	112年10月護髮獎金	1,040	0	1,040	113年7月20日	
3	資遣費	29,777	0	5,980	113年1月4日	
4	特休未休折算工資	12,670	0	0	無	
總額		95,215	770	50,078		

12 附表二（第二項聲明）（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	所屬年月	被告已提 繳金額	原告主張				本院認定				備註
			該月工資	月提繳工資	應提繳金額	補提繳差額	該月工資	月提繳工資	應提繳金額	補提繳差額	
1	111年5月	0	30,000	30,300	1,290	1,290	30,000	30,300	1,290	1,290	(自111年5月10日起提撥)
2	111年6月	1,061	30,000	30,300	1,818	757	30,029	30,300	1,818	757	
3	111年7月	1,515	30,000	30,300	1,818	303	30,209	30,300	1,818	303	
4	111年8月	1,515	30,000	30,300	1,818	303	29,987	30,300	1,818	303	
5	111年9月	1,515	30,000	30,300	1,818	303	22,806	30,300	1,818	303	(以111年5月至同年7月共3個月月平均工資計算所得)
6	111年10月	1,515	30,000	30,300	1,818	303	22,806	30,300	1,818	303	
7	111年11月	1,111	30,000	30,300	1,818	707	10,207	30,300	1,818	222	因首段僱傭關係於當月22日終止，故僅依比例提繳。
8	111年12月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	此段期間應定性為承攬契約，故無提繳必要。
9	112年1月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
10	112年2月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
11	112年3月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
12	112年4月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
13	112年5月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
14	112年6月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	

(續上頁)

01

15	112年7月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	(無關)	0	0	0	
16	112年8月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	35,180	38,200	2,292	2,292	因成立第二段僱傭關係，且原約定月薪(含勞健保補貼)38,000元，又尚未達變更月提繳工資計算時點，故月提繳工資以38,200元認定。
17	112年9月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	35,047	38,200	2,292	2,292	
18	112年10月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	33,814	38,200	2,292	2,292	
19	112年11月	0	38,000	38,200	2,292	2,292	35,600	38,200	2,292	2,292	
		總額				31,470				12,649	

02

附表三 (訴訟費用) (幣別：新臺幣)

03

編號	聲明	項目	原告勝訴部分		被告勝訴部分		訴訟費用負擔比例	
			金額	總計	金額	總計	原告	被告
1	第一項	工資差額	43,058	62,727	8,670	63,958	50.5%	49.5%
2		112年10月護髮獎金	1,040		0			
3		資遣費	5,980		23,797			
4		特休未休折算工資	0		12,670			
7	第二項	勞工退休金	12,649		18,821			