# 臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原　　告　沈榮哲

訴訟代理人　湯光民律師(法扶律師)

被　　告　台灣大車隊股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林村田

訴訟代理人　黃維俊

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國111年8月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬伍仟柒佰壹拾陸元，及自民國一一0年六月十九日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹拾貳萬陸仟貳佰玖拾肆元至原告勞工退休金專戶內。

被告應開立非自願離職證明書給予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣柒拾貳萬貳仟零壹拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、請求被告給付原告新臺幣(下同)650,716元整，及自起訴日翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算利息。

二、請求被告應提撥126,294元整至原告勞工退休金專戶。

三、請求被告應給予非自願離職證明書。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、對於第一項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、陳述：

一、按以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。為勞動事件法第5條定有明文。

二、查原告沈榮哲(下稱原告)與被告台灣大車隊嘉義分公司(代表人：林村田，下稱被告公司)間差額工資、資遣費等事件，因原告係於被告公司嘉義營業處(即嘉義高鐵站)及指定工作地點提供勞務，為鈞院所管轄之地，遂依據前開勞動事件法之規定向鈞院提起本件訴訟，合先敘明。

三、緣原告自民國96年任職被告公司嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪3萬元。97年間，被告嘉義分公司因駐點隊員不足，決定撤點，留下原告處理駐地相關事務並管理隊員，給予原告月薪為15,000元。107年3月，因嘉義區駐點隊員人數達公司規定，重啟嘉義分公司，詎料，被告就此片面調整原告薪資為5,000元，甚至於109年12月後並未支付任何薪資予原告。原告無奈下，申請勞資協調後，因協調不成立遂依法提起本件訴訟，終止兩造勞動契約，並依法請求107年3月至109年12月之差額工資、資遣費、漏未提撥之6%勞工退休金、健保費及勞工保險費、特休假未休之補償費等費用，併此說明。

四、本件為勞動事件法所規範之勞動事件，原告與被告間有僱傭關係存在。

(一)為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。本法所稱勞工，係指下列之人：一、受僱人及其他基於從屬關係提供其勞動力而獲致報酬之人。本法所稱雇主，係指下列之人：一、僱用人、代表雇主行使管理權之人，或依

據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作之人。為勞動事件法第1條、第2條第1項第1款、第3條第1項第1款及同條第2項第1款定有明文。再按勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主：謂雇用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。為勞工基準法第2條第1款、第2款定有明文。末按，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。為民法第482條定有明文。

(二)查原告96年任職被告嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪3萬元。97年間，被告嘉義分公司因駐點隊員不足，決定撤點，留下原告處理駐地相關事務並管理隊員，僅給予原告月薪為15,000元，茲有歷史交易明細【原證一】可供為證，竟未提供勞健保、提撥退休金。期間原告仍受被告指揮監督，處理被告上刊事務、隊員退隊、行政業務與保管兌換乘車券等工作【原證二】。107年3月因隊員人數達到標準，被告公司重啟嘉義營業處，在未經原告同意下，單方將原告之工作內容有關行政保管金部分轉交由行政小姐處理，業務部分則交由被告公司所委派經理接下，其餘如每月上勤、檢查車輛、車隊服裝檢查、人員資料等有關上刊事務仍由原告處理，同時以原告工作內容減輕為理由，將原告薪資15,000元調降為5,000元。109年9月，原告與被告公司副理有工作上發生齟齬，經協理協調，自此109年12月起被告即索性不給付薪資。原告無奈之下，遂於110年3月29日向嘉義市勞工局提出申訴，並於110年4月15日調解，被告公司方面單方否認與原告之僱傭關係，惟承認原告前開所述97年至107年間工作事項、給薪15,000元，及107年3月因單方認為工作內容減少，調降薪資至5,000元之事實，茲有嘉義市政府勞資爭議調解紀錄【原證三】可參。是兩造間存有一方為他方服勞務，並藉此獲取報酬之僱傭關係存在。

五、請求項目及金額如下：

(一)短給工資部分：345,000元。

1、按工資由勞雇雙方議定之。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。為勞動基準法第21條及第23條定有明文。再按勞動基準法施行細則第七條第一款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1.基於企業經營上所必需；2.不得違反勞動契約；3.對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4.調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助(內政部七十四年九月五日台內勞字第三二八四三三號函參照)。又按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。為民法第126條定有明文。

2、依照勞動基準法規定，勞資雙方互為議定工資。然查97年起被告公司撤除嘉義營業處駐處，留下原告處理後續事宜，約定給付原告薪資15,000元。107年3月因隊員人數達被告公司規定重啟嘉義服務處駐點後，竟單方調整原告工作內容並以原告工作內容減輕為由將原本約定給予原告之薪資15,000元調降為5,000元【參原證一】，已然對原告薪資及其他勞動條件，作出不利之變更。又依民法消滅時效，原告僅能主張前五年，即107年3月至109年12月，是被告短給原告薪資共計345,000元，謹以計算表【附表一】供鈞院酌參。

3、又查，原告所提出之【原證一】，自99年12月3日起均有被告匯入15,000元薪資，109年12月4月匯入5,000元薪資，堪認兩造間有僱傭關係，是以依據勞動基準法第23條規定，請求向被告調取自107年至109年有關匯款工資各項目計算方式明細、工資清冊，提供檢閱，以明事實。

(二)資遣費：90,000元。

1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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。第十七條規定於本條終止契約準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。為勞動基準法第14條第1項第5款及第6項、第17條定有明文。

2、承前所述，兩造約定薪資為15,000元，被告公司於107年3月重啟嘉義營業處後，原告仍受被告指揮監督之下，未經原告同意，將原本15,000元薪資單方調降為5,000元，致使原告受損害。原告自96年受被告公司雇用並自107年3月起處理嘉義營業處駐點事務【參原證二】，雇用逾10年，可請求之資遣費為90,000元【計算式：15,000元(薪資)×6(基點)＝90,000元】。

(三)被告未提撥百分之六作為勞工退休數額部分：126,294元

1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。為民法第179條、第184條第1項前段及第2項定有明文。又按為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。為勞工退休條例第1條及第14條第1項定有明文。

2、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，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

擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。查勞工退休條例第6條第2項之「不得任以其他自訂辦法排除不適用」等規定之字義解釋，即可知雇主提撥勞工退休金義務應屬強制規定，當然包含有雇主不得與勞工以合意排除此法定義務之意涵(臺灣臺北地方法院簡易民事庭98年度北勞簡字第227號判決)。

3、查原告於96年任職被告公司，被告公司於97年裁撤嘉義駐地後，與原告約定每月給予15,000元報酬，然查，被告竟僅於100年9月7日至同年月28日為原告提撥6%勞工退休金至原告勞工退休專戶【原證四】，後未依法提撥，且勞工退休條例係強制規定，縱使原告與先前雇主有如何之約定，亦無法免去被告身為雇主之責任。按勞工退休金每月提繳工資分級表【附件一】，以原告每月工作報酬有15,000元即99年12月起至107年2月，以及107年3月起被告公司片面調降薪資為5,000元至109年12月止，被告公司應提撥勞工退休金126,294元【附表二】至原告勞工退休專戶。

(四)健保費部分：55,506元

1、按為增進全體國民健康，辦理全民健康保險(以下稱本保險)，以提供醫療服務，特制定本法。本保險為強制性之社會保險，於保險對象在保險有效期間，發生疾病、傷害、生育事故時，依本法規定給與保險給付。被保險人區分為下列六類：一、第一類：(二)公、民營事業、機構之受僱者。第一類及第二類被保險人之投保金額，依下列各款定之：一、受僱者：以其薪資所得為投保金額。第十八條及第二十三條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：(一)第十條第一項第一款第一目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之七十。第1條、第10條第1項第2目、第20條第1項第1款、第27條第1款第1目定有明文。又違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。為民法第184條

第2項定有明文。

２、查被告公司曾於100年7月18日至100年9月28日為原告投保全民健康保險【原證五】，投保金額為17,880元(按為100年之基本工資，基本工資之制定與調整經過【附件二】)，然如前述，被告公司於97年3月取消嘉義駐點後，原告仍持續為被告服勞務，被告竟於100年7月18日至9月28日短暫為原告投保，迫使原告須在被告未投保期間分別於97年3月3日至99年4月28日以嘉義市勞動力服務人員職業工會為投保單位投保、99年4月28日至104年1月1日以嘉義市計程車駕駛職業工會為投保單位投保、104年1月1日於嘉義市汽車駕駛員職業工會投保。然此本應由被告公司依全民健康保險法為投保單位來為原告投保，竟使原告必須另行投保，造成原告須按全民健康保險費負擔金額表(四)〔職業工會會員適用〕【附件三】多負擔全民健康保險費，以歷年全民健康保險費負擔金額表(三)【附件四】，總計造成原告多負擔有55,506元【附表三】之全民健康保險費用之損失。

(五)勞保費部分：119,710元。

１、按為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。為勞工保險條例第1條、第10條第1項及第72條第1項定有明文。又按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。為民法第184條第2項定有明文。

２、承前所述，原告自96年起任職於被告公司，被告公司97年撤除嘉義駐點處後，仍留原告持續處理後續事務，持續至107年3月被告公司恢復嘉義服務處後，片面更動原告勞動內容

並調降報酬。查被告公司自97年3月後，迄109年12月，均未依法為原告投保勞工保險，顯然已違反勞工保險條例。迫使原告必須以職業工會，按照職業工會被保險人(會員)勞工保險月負擔保險費金額表【附件五】，以非職業工人低收入戶者之最低等級之投保薪資投保，惟按勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表【附件六】，若由被告公司為投保單位，原告僅需按實際領取薪資即15,000元，甚或是事後被告公司調降之5,000元為投保金額，計算負擔勞工保險費，是總計造成原告多負擔有119,710元【附表四】之勞工保險費用之損失。

(六)特休假未休之損失：40,500元。

１、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。為勞動基準法第38條及第39條前段定有明文。又本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月

者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。為勞動基準法施行細則第24條之1定有明文。

２、按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則(最高法院民事庭100年度台上字第1016號判決意旨參照)。

３、查原告於96年2月起任職於被告公司，迄109年12月已達13年又8個月，依據勞動基準法第38條規定，原告計有81日特別休假【計算式：15日(105年度)＋15日(106年度)＋16日(107年度)＋17日(108年度)＋18日(109年度)＝81日】，而被告公司均未給予特別休假，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發，故請求被告給付特別休假未休工資40,500元【計算式：15,000元÷30日＝500元，500元×81日=40,500元】。倘被告如認為原告該權利不存在，自應負舉證責任。末按依勞基法第38條第5項及民事訴訟法第344條、第345條規定，原告可請求被告提供工資清冊，以供原告計算其未休之特別休假。

(七)綜上所述，原告請求被告應給付650,716元【計算式：短給工資345,000元＋資遣費90,000元＋健保費55,506元＋勞保費119,710元＋特別休假未休工資40,500元＝650,716元】及提撥126,294元至原告勞工退休金專戶。為此，懇請鈞院鑒核上情，判賜如聲明所示。

七、對被告答辯之陳述：

(一)本件確為勞動契約，原告執行職務均按被告指示，非被告指稱委任契約。

１、按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為

不定期契約。為勞動基準法第9條第1項定有明文。又按稱僱傭者，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。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。分別為民法第482條及第528條定有明文。

2、按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷(最高法院民事庭110年度台上字第527號)。再按，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。稱委任者，乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條、第528條、第490條分別定有明文。又委任之目的，在一定事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地(最高法院83年度台上字第1018號判決要旨參照)。是員工與公司間究屬僱傭、委任或承攬關係，如發生爭議，即應依契約之實質內容為斷，不得以契約之名稱逕予推認。再者，勞基法第2條第1款、第2款及第3款分別規定該法所稱之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂雇主，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工事務之人；所謂工資，謂勞工因工作而獲得之報酬。參諸勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，可見勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方

之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司與員工間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷(最高法院97年度台上字第1542號判決要旨參照)。凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。而勞動契約之從屬性，通常認具有下列內涵：㈠人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡經濟上從屬性：受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。㈢組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態(臺灣高等法院民事庭103年度重勞上字第5號判決理由參照)。末按，勞動基準法並未對「工作時間」做定義性規定，就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦包括勞工處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理(臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第19號判決參照)。

3、緣原告起訴主張與被告公司間確實有勞動契約存在，被告公司以110年8月30日民事答辯(一)狀稱：「雖然被告於97年10月至107年3月期間委託原告處理『發放乘客以非現金方式給付的車資給嘉義地區的台灣大車隊計程車司機(下稱嘉義地區隊員)』及『於嘉義地區隊員每月更換車內廣告文宣(即原告所稱之上刊)的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、

相關識別標誌及設備是否齊全』、107年3月至109年12月期間委託原告處理『於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全』等事務，但因原告與被告間並無從屬關係，因此原告與被告之契約應為委任契約而與勞動契約無涉…」云云，然查除原告先前提出【原證一】、【原證二】、【原證六】以證實原告確為為被告公司服勞務之工作內容，以取得報酬外，原告更有多項受被告公司指示之工作內容，僅臚列部分並加以說明如下：

⑴乘車券簽單請領：

查被告公司規定，嘉義車隊隊員兌換乘車券，原告應遵照被告公司所提供「特殊企業簽單客戶名冊」檢查有無趴數優惠，該特殊企業簽單客戶名冊何時新增？何時不用扣趴數？均為被告公司所決定，原告無自由裁量之餘地。原告按被告公司規定於隊員填好表單後送交台南分公司，由台南分公司Key入隊員帳務系統後送至企開部方可請款，再由原告確認核銷，茲有特殊企業名冊及請款簽收單【原證八】可證。

⑵旅遊派遣及發放車資：

查被告公司旅遊部會將旅遊行程確認單經由台南分公司，再由台南分公司指示原告派車，原告於工作完成後請款(即旅遊部乘車券)【原證九】，是原告該工作內容係按被告公司指示辦理，並無裁量餘地。

⑶代收款項：

被告公司會要求隊員兼職販售商品，並指示原告收取貨款後，匯回被告公司帳戶【原證十】。

⑷隊員資料異動：

被告規定當隊員車籍有所異動，應填具車籍異動單、新車行車執照【原證十一】寄至台南分公司。

⑸上刊及車身廣告：

按被告公司規定，須待台南刊物或有廣告物料送達後，才由原告通知隊員前往上刊，如有廣告結案時，須拍照後編檔，

並寄送至台南分公司上傳至廣告部結案，原告須按被告公司所訂上刊方式完成上刊工作；此外，由於被告公司廣告部決定嘉義地區車身廣告數量、施工及結案日期，派工班(即施工人員)前往嘉義高鐵站，由被告公司將物料寄給原告，原告再將物料帶至指定地點供工班使用，同時原告聯繫隊員前往張貼廣告、完成後將被告公司所提供之相機、筆記型電腦，以及被告公司規定方法拍照、編檔、燒錄光碟後，寄往台南分公司，再由台南分公司上傳歸檔，完成結案工作。此有上刊注意事項及光碟【原證十二】可供鈞院酌參，原告對於該工作內容之運作並無自行決斷權力，僅有按被告公司規定，猶如機械分工，何來無從屬性？

⑹高鐵派車聯繫事宜：

查被告公司於107年9月1日與臺灣高鐵嘉義站合作接送嘉義高鐵員工，相關派車聯繫均由原告按公司指示聯繫臺灣高鐵負責人員【原證十三】。

⑺零用金：

查原告對於被告公司預放零用金使用不足時，須按被告公司規定送簽呈經各級部門主管簽核批准運用【原證十四】，原告並無任何權限。

⑻座談會、新式刷卡機安裝及其他交辦事項：

查被告公司在105年12月28日辦理嘉義辦公室成立，由被告公司總經理南下座談，原告負責拍攝紀錄；此外，被告公司就隊員計程車車內刷卡機一代刷卡機回收、二代刷卡機教學，均指示原告辦理【原證十五】，除前開事項外，其他執行工作內容均按係受被告公司指揮辦理，茲有交辦事項會議紀錄【原證十六】可證。

４、基上，原告於被告公司所從事事務，非被告公司所指僅有發放非現金方式給付車資、上刊檢查等簡單事項，原告工作內容繁雜且無任何自由裁量權限，全憑被告指揮監督辦理。在前開工作內容執行上，原告的勞務給付具體內容係由被告決定，原告非係為自己營業為目的執行該等工作且完全融入配

告公司組織架構中進行分工合作(如派車、遞送表單物件等)，工作時間非為唯一評斷從屬性，按前揭實務見解需就權利義務內容實質論斷，則原告所從事之工作內容不論在人格上從屬、經濟上從屬及組織上從屬，均符合從屬性，並無任何獨立自主決定權，故被告指稱與原告間為委任契約顯然為卸責之詞。

(二)被告答辯稱：「原告發送給被告員工曾國鋒之Line對話『當初我們在嘉義高鐵站內的協議內容是，公司為了感謝我這10年的付出，每個月回饋5000元給我，且不用做事』、『去年(即109年)8月間我因與主管理念不合，即未回去協助上刊，陳協理表示，不做事不給我回饋金。支領回饋金期間我是自願回去幫忙做事，怎麼可以脅迫我做事呢？這與當初協議不符』(參見原證七)可知：雖然原告對於『每月5,000元』的性質的認知與事實並不相符，但是原告卻是從未認為其係受僱於被告、從未認為其與被告之契約為勞動契約」云云。惟查，就原告所提之【原證七】，原告主要證明原告確實係在被告公司任職，先予說明。是被告竟以原告所提之【原證七】並加以扭曲內文，故意表示原告主觀上無認為受僱於被告公司，顯然在舉證上益顯薄弱，蓋被告公司無法詮釋其員工曾國鋒感謝原告之付出之語，況勞動契約之構成要件並非僅以該詞句即可評斷。

(三)就短給薪資部分，被告公司辯稱：「因原告與被告員工曾國鋒於107年3月即已達成協議『被告減少原有的事務(移交給前經理及行政小姐)，而被告給付原告的報酬則從每月15,000元調整為5,000元』(參見原證七)，故被告並無短付任何工資與原告」云云。惟查，被告公司對於其所指原告與其員工曾國鋒如何達成協議，又為何係為107年3月達成協議，及所達成協議之內容為何等有關有利於己之事項，全未提出任何憑證負舉證之責以證其實。竟以原告所提用以證實原告確係為被告公司服勞務之【原證七】LINE截圖反指摘原告有達成其所指之協議。然細究LINE對話內容，原告用詞均為指責被

告公司之協理曾國鋒未履行承諾、與陳協理間工作不合、在被告公司工作長達10年之功勞卻換來歸零的下場，無任何用語係屬承認如被告公司所指內容之協議。是按民事訴訟法第277條規定，被告公司應就該有利於己之部分事實提出舉證證明其為實。

(四)就被告指稱依據勞動基準法第12條第1項第6款情事，未見被告就此提出任何舉證證明。反係原告到場時，遭被告以已將原告工作交予他人執行為理由阻攔原告提供勞務，是以非原告無正當理由曠職，且事實上原告並無曠職，此可從原告於上刊日回隊服臨櫃結帳可得而知【原證十七】。蓋所謂勞動基準法第12條第1項第6款所謂繼續曠職，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，倘已到工作場所，尚不能謂係曠職(參最高法院民事庭105年度台上字第2212號判決)。然自帳務中心資料可知，上刊日除上刊外，須臨櫃結帳，如未於上刊日到場，需事先在群組表示請假。從【原證十七】原告於2020年9月7日(編號64)14:25臨櫃結帳；2020年10月6日11:12臨櫃結帳；2020年11月5日12:10臨櫃結帳，足證原告均有到場，係原告到場後被告公司拒絕原告執行上刊事務，被告員工方苑虹表示已找他人代替，非為原告無正當理由，而係被告公司拒絕原告提供之勞務。

(五)綜上所述，被告公司未提任何事證，反指原告間為委任關係，又指原告未到班而解雇原告，說詞反覆顯不可信。為此，懇請鈞院鑒核，准原告訴之所請，以維權益。

八、對證人證詞之陳述：

(一)兩造間確為勞動契約且具從屬性，試說明如下：

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。為民法第482條定有明文。又按，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。為民事訴訟法第279條第1項定有明文。

２、又僱傭係以勞務給付為目的，而承攬與委任則以勞務給付為

手段。委任契約之受任人為他人處理事務，可以有報酬，亦可以無報酬；而勞動契約之勞動者提供勞務，則必有報酬。亦即，前者得為有償或無償，但後者則必為有償。委任契約之受任人與委任人間，無所謂從屬關係；而勞動契約之受僱人與雇主之間，以具有從屬性為其特性。第三，委任契約之受任人於委任關係終止時，應向委任人明確報告其顛末；而勞動契約之受僱人於契約終了時，則無此項義務(頁69)。又按勞動契約為雙務契約，訂定的目的在於契約當事人之一方提供勞務他方相對待的給付報酬。勞動給付之方法與範圍，應分別依照團體協約、工作規則及勞動契約之約定，且不得違反勞動基準法所規定勞動條件之最低標準。除前述規定與約定之外，受僱勞工並應依雇主或其代理人之指示為勞務給付。勞務給付之地點，也就是勞工之工作場所，按勞工的工作場所，必須依據勞動契約的約定，如勞動契約未約定者，則依據勞務的性質和種類，由雇主斟酌指定之，但不得違背勞務習慣與誠實信用原則，乃屬當然(參頁82)。

3、首先，被告訴訟代理人於110年8月30日言詞辯論稱：「…因為原告主張有提供勞務，被告並不否認，但被告所爭執的是原告提供勞務的方式是否具從屬性，…」(參　鈞院卷第151頁)，足見對於原告提供勞務乙事，並無爭議，是僅須就原告提供勞務之內容是否係按被告公司指示，有無從屬性為調查，先予敘明。

4、次者，緣被告公司以110年8月30日民事答辯(一)狀稱：「雖然被告於97年10月至107年3月期間委託原告處理『發放乘客以非現金方式給付的車資給嘉義地區的台灣大車隊計程車司機(下稱嘉義地區隊員)』及『於嘉義地區隊員每月更換車內廣告文宣(即原告所稱之上刊)的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全』、107年3月至109年12月期間委託原告處理『於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全』等事務，但因原告與被告間並無從屬關係，因

此原告與被告之契約應為委任契約而與勞動契約無涉…」云云，然查，除原告先前提出【原證一】、【原證二】、【原證六】，並於110年11月15日民事準備狀提出【原證八】乘車券簽單請領、【原證九】旅遊派遣，依被告公司上刊注意事項【原證十二】、零用金等以證實原告確為為被告公司服勞務之工作內容以取得報酬外，更益證該等工作內容原告並無任何裁量餘地。證人洪嫦妙於110年11月22日證稱：「(原告複代理人：你與原告之間是為了什麼事情會有工作上交集？)我們收到簽單，要跟主任換現金。(原告複代理人：你所謂「收到簽單，要跟主任換現金」是按照公司規定？)因為簽單有分扣%跟沒扣%，主任會換給我們。(原告複代理人：(請求提示原證八)你所謂的扣%是指上面客戶名單？)對，這個只有主任有，所以他會去對有無扣%。(原告複代理人：扣%的廠商是由原告決定的嗎？)公司那邊給他。(原告複代理人：(請求提示原證九)除了你剛剛所述的扣%簽單外，原證九的乘車券，據原告所稱，你可否解釋？)我是觀光車隊，公司派CASE下來，是由主任派司機去接，之後再跟主任換現金。(原告複代理人：(請求提示原證十)你在擔任被告公司車隊隊員期間，是否需販賣商品？)之前有販賣蜆錠。(原告複代理人：販賣之後的費用交給何人？)也是交給沈主任。…(原告複代理人：在被告公司擔任隊員期間，是否需要按被告公司規定辦理上刊事務？)每個月要回去公司一次。(原告複代理人：上刊這件事可否說明一下？)公司會檢查車子有無刮傷，有些公司方案也會跟我們講。(原告複代理人：上刊事務通常何人指揮？)沒有分公司之前，都是由沈主任在上刊的。(原告複代理人：上刊事務的規定，原告有權限更動嗎？)他要配合公司，公司叫他做什麼事情，他就做什麼事情。(原告複代理人：(請求提示原證十五)你們的車子的配備安裝是否需按被告公司要求？)對。…(原告複代理人：(請求提示原證十七)你可否解釋你們上刊那天是否需要回隊服臨櫃結帳？)可以在上刊臨櫃換，也可以用APP

轉進去自己的帳戶。(原告複代理人：臨櫃結帳一定要到現場嗎？)一定要本人。…(被告訴訟代理人：你之前若要跟原告更換乘車券，如何聯繫？)之前沒有分公司，我們都是約到嘉義市公園旁邊上刊，就順便跟主任換掉。(被告訴訟代理人：你的意思是沒有於特定地點、時間跟原告更換乘車券？)每個月都有特定的時間、地點。(被告訴訟代理人：你所指特定時間、地點是因原告要求，還是趁上刊時順便換？)就特定的時間換掉。我都是每個月跟他換。(被告訴訟代理人：在109年8月之前，你回去被告公司上刊時，是否由原告負責檢查工作？)他也會檢查。(被告訴訟代理人：在109年9、10、11月，原告是否有繼續檢查？)後來公司把隊員分成三個小隊，我跟原告不同隊，沒有遇到，所以我不知道。」從上開證人洪嫦妙之證詞可以得知，對於被告公司之工作，如簽單之扣%均由被告公司指示、乘車卷兌換也是被告公司指示原告派車後再由證人向原告兌領、上刊內容也是被告公司指定方案，由原告檢查且原告必須配合公司，公司叫原告做什麼原告就必須做什麼，上刊地點、時間也是特定，從前開證人洪嫦妙所見所聞，所呈現之事實，原告所為之勞務提供，均係在被告公司指示下所為即為雇主對於勞工有指揮監督權，包括：工作進行之指示，完成工作之手段等具有人格之從屬性，在組織上，原告與證人即同事間有如上按被告公司規定之互動，為被告公司組織體系內，具有組織之從屬性(參林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，第66、67頁)。

5、又證人陳文卿證稱：「(原告複代理人：(請求提示原證八)關於被告公司所規定的特殊企業客戶名稱，該部分的折扣%數，你是否了解？)我是拿客人給我們的簽單，看表多少，客人簽單就寫多少，我們一個月回公司上刊一次，就把這個月所跑的簽單，簽單給沈主任，他就給我們錢。(原告複代理人：你的意思是簽多少錢由原告按公司規定，給你們多少錢嗎？)對。(原告複代理人：原告有權限決定特殊客戶名稱

跟金額多寡嗎？)沒有，簽單上面的金額是客戶寫的。…(原告複代理人：(請求提示原證十一)你在被告公司擔任車隊期間，車籍若有異動，該如何處理？)我都是找沈主任幫我處理，如果我要換車，他幫我整理車子擺設，車機要重新裝機、貼公司的貼紙，這些事情都是他幫我處理。(原告複代理人：你上述所述的事項，均為被告公司要求的嗎？)對。(原告複代理人：對於上開事項，原告有權決定可以不需要嗎？)公司規定，我們就照規定來，公司說要怎麼貼、車子怎麼裝，都是照公司規定來。(原告複代理人：可否請你解釋被告公司的上刊事務？)公司一個月要我們回去讓公司檢查車輛、車子配備是否照公司規定，看我們有沒有亂加什麼，公司要檢查一下，都是沈主任在檢查，貼紙是公司給我們貼紙。(原告複代理人：你們上刊事務通常由何人幫你們檢查？)沈主任。(原告複代理人：(請求提示原證十五)MPOS新式刷卡機安裝是否為被告公司要求的？)對。…(原告複代理人：你們可以拒絕安裝嗎？)不可以，因為這是公司的要求。(原告複代理人：(請求提示原證十七)隊服臨櫃結帳是需要你本人到現場嗎？)要。…(被告訴訟代理人：沒有分公司時，你乘車券都是趁上刊時回去更換？)對，看一個月收幾張，拿回去跟沈主任換現金。(被告訴訟代理人：沒有分公司，有無固定時間、地點上刊？)沒有分公司前，上刊的地方有3、4個地方，沒有固定的公司。(被告訴訟代理人：在109年8月前，你回去上刊時，是否由原告負責檢查？)那時候沈主任還在，由原告檢查。(被告訴訟代理人：109年9、10、11月，這時候上刊還是由原告檢查？)那時候回去，就沒有看到沈主任了。」從上開證人陳文卿證詞，扣%規定係由被告公司提供表單，由證人交由客戶按表簽單，再向原告依公司規定給證人；車內擺設、車機裝設、車身貼被告公司之貼紙，均須按被告公司之規定；上刊為被告公司檢查車輛，檢查配備是否係按被告公司規定，由原告按被告公司之指示檢查。雖證人陳文卿稱上刊之地方有3、4處，但與證人

洪婞妙所述無違，有特定之地點、時間，書不能僅以之論斷被告公司之上刊地點、時間，逕而認定勞務提供並無從屬性。是從證人陳文卿所述，原告之提供勞務內容均係按被告公司指示所為，具有人格從屬性，且為被告公司組織內運作，具有組織從屬性。

6、綜上所述，證人證詞已明顯說明原告之工作內容，以及對於勞務之提供具有從屬性，堪認原告與被告公司間有勞動契約，且具有從屬性。

(二)被告公司單方面變動勞動契約內容，無任何憑證以說明被告公司與原告間對於變動有達成合意，試說明如下：

1、查被告於前答辯稱：「原告發送給被告員工曾國鋒之Line對話『當初我們在嘉義高鐵站內的協議內容是，公司為了感謝我這10年的付出，每個月回饋5000元給我，且不用做事』、『去年(即109年)8月間我因與主管理念不合，即未回去協助上刊，陳協理表示，不做事不給我回饋金。支領回饋金期間我是自願回去幫忙做事，怎麼可以脅迫我做事呢？這與當初協議不符』(參見原證七)可知：雖然原告對於『每月5,000元』的性質的認知與事實並不相符，但是原告卻是從未認為其係受僱於被告、從未認為其與被告之契約為勞動契約」云云。惟查，就原告所提之【原證七】，原告主要證明原告確實係在被告公司任職，先予說明。是被告竟以原告所提之【原證七】並加以扭曲內文，故意表示原告主觀上無認為受僱於被告公司，顯然在舉證上益顯薄弱，蓋被告公司無法詮釋其員工曾國鋒感謝原告之付出之語，況勞動契約之構成要件並非僅以該詞句即可評斷。

2、就短給薪資部分，被告公司辯稱：「因原告與被告員工曾國鋒於107年3月即已達成協議『被告減少原有的事務(移交給前經理及行政小姐)，而被告給付原告的報酬則從每月15,000元調整為5,000元』(參見原證七)，故被告並無短付任何工資與原告」云云。證人曾國鋒證稱：「(被告訴訟代理人：請問證人與原告在何時討論要調整原告勞務內容及報酬？)

時間約在106年年底，在嘉義高鐵站。(被告訴訟代理人：請問證人跟原告所討論內容大概是什麼？)大概是說嘉義分公司要成立了，所以原本原告有幫忙在做兌換錢跟上班的工作，兌現錢的不用了，給他約兩到三天的時間來幫忙上刊，我們會給他5000元的費用。(被告訴訟代理人：請問證人在你們進行上述討論前，每個月被告要付給原告的報酬是多少錢？)在討論這個問題前，因原告有幫忙兌換錢跟上刊，大約是每月一萬五千元，改為只有上刊，費用是一個月5000元。(被告訴訟代理人：請問證人答應給原告的5000塊錢，是原告要幫忙上刊才會有的報酬，或是原告即使不用協助，也可以領取的補貼？)我跟原告協調是要上刊，一個月約兩三天時間，就會給他5000塊的費用。…(原告複代理人：請問證人，方才所言於106年底在嘉義高鐵站與原告達成協議，有無任何證明資料？)沒有，只是雙方面的討論。(原告複代理人：請問證人，你指稱原告有答應，是否有書面資料證明？)沒有。(原告複代理人：請問證人，所達成之協議內容，是否有書面資料表明您剛才所言？)沒有。」從上開證人曾國鋒所述，首先，被告公司指稱係107年3月與原告達成協議，然證人曾國鋒卻指係106年年底，足證時間點有所不同。第二，證人曾國鋒與原告討論的內容為「上刊給予5000元」，係為原告必須提供勞務始能得到之報酬，非為係非經常性給予之「補貼」，堪可認定。第三，證人曾國鋒證稱對於被告公司單方面之改變勞動契約，係為「討論」，證人對於該所謂達成協議原告有所同意，卻未提出任何相關原告有同意之證據，無法僅憑證人曾國鋒證詞即證明原告確有同意，況倘有同意，原告何以表示「…我率領十幾位資深隊員，將組織架構建立好才撤回嘉義，換來的卻是15000變成5000。最後歸零，我吞不下這口氣…」【參原證七】之反對用語。足見證人曾國鋒雖有與原告協議，但根本沒有如證人所述原告有同意。

3、就被告指稱依據勞動基準法第12條第1項第6款情事，傳喚證

人方苑虹作證，證人方苑虹證稱：「(被告訴訟代理人：請問證人，原告在109年8月前，所提供的勞務內容為何？)我們每個月都有兩到三天的上刊，原告是協助我檢查車身及車內的整潔。(被告訴訟代理人：請問證人剛剛所提檢查車身及車內的整潔，是指什麼東西？)我們臺灣大車隊每個隊員都要回來上刊，是指車身整潔跟服裝儀容，還有兌換清單。(被告訴訟代理人：請問證人，原告在109年9月以後是否還有提供上述勞務？)沒有。(被告訴訟代理人：請問證人，原告在109年9月以後是否還有提供上述勞務？)沒有。(被告訴訟代理人：請問證人，原告沒有提供勞務的原因，是因被告拒絕原告上刊，還是原告拒絕提供勞務？)是因原告拒絕。…(原告複代理人：請問證人109年9月間，你予原告間發生衝突，可否說明是在何時？)不是跟我有衝突，而是司機有調車問題，我跟原告說問題已經解決了，他就在群組說要辭職，看我怎麼解決。(原告複代理人：是何時發生衝突？)那不是跟我有衝突，是下面的隊員調車產生的衝突。(原告複代理人：請問證人，是否因上開所述事實，與證人陳治平下來嘉義處理事項？)是因為原告沒有回來上刊、拒絕上刊。(原告複代理人：請問證人，在任職期間是否有要求原告協助工作，如排班點異動即增設、隊員違規以及機械設備更換等相關工作？)第一個部分在工作上是用討論的，像異動調整都會詢問過去的意見再調整。違規單是依照每天的通報。我沒有要求原告協助工作。(原告複代理人：承上，您與證人陳治平是否於109年9月下來處理事項的時候，證人陳治平是否有跟您表示能讓原告繼續協助你？)證人陳治平是跟我講說當事人到十月底，他考慮要不要再回來協助。」云云。首先，證人方苑虹所述多有矛盾，證人證稱原告係協助檢查車身與車內整潔，卻又在後面對於原告複代理人詢問是否有要求原告協助工作，表示沒有要求原告協助工作，顯然係選擇性回答。又對於被告訴訟代理人詢問勞務內容，竟稱被告公司上刊每個月有兩到三天的上刊(參鈞院卷第255頁)，卻

與證人洪嫦妙、陳文卿表示被告公司一個月有一次上刊，顯然不實。當被告訴訟代理人詢問109年9月以後原告未提供勞務之原因，證人方苑虹稱係原告拒絕，卻未提供任何憑證，原告複代理人就此問題詢問原因，109年9月間究竟發生何種衝突，證人方苑虹卻稱非與其有衝突，證稱原告在群組說要辭職，卻未提供其所述之群組資料。當原告複代理人詢問衝突係何時時，未正面回答問題。查被告公司前以110年8月30日民事答辯(一)狀稱：「109年9月時，原告突然藉口與被告員工方苑虹理念不合…陳治平雖與原告懇談」云云，既然證人方苑虹稱109年9月係原告與他員工產生衝突，又稱證人陳治平係因原告拒絕上刊來嘉義處理，又為何沒有就該事實過程來龍去脈正面回答原告複代理人之問題。僅單憑證人方苑虹一句「原告拒絕回來上刊」即作為認定原告有曠職之事實，顯然過於武斷。次者，證人方苑虹證稱，證人陳治平僅告訴證人方苑虹原告考慮，足證證人方苑虹證詞無法證明係原告無正當理由曠職。況如證人方苑虹一開始證述，原告係協助其檢查車輛等事務，該證詞可以證明被告公司方面係由證人方苑虹向原告指示並交辦提供工作，證人方苑虹於109年9月後未向原告提出指示，亦證稱沒有要求原告協助工作，足以證明係被告公司單方面拒絕原告提供勞務。故證人方苑虹證稱係原告拒絕提供勞務之說，顯無理由，實係被告公司拒絕原告提供勞務。退萬步言，倘認原告有符合勞動基準法第12條第1項第6款之要件(原告否認之)，被告公司已自認係於109年9月知悉，顯逾勞動基準法第12條第2項三十日除斥期間之規定，更不得據相同事由而為主張。

4、又觀證人陳治平證詞：「(被告訴訟代理人：請問證人，在原告拒絕上刊後，是否有跟原告面談過？)有。於109年9月份有與原告約面談過。(被告訴訟代理人：請證人大致說明當初面談內容。)當初在9月份，是由證人方苑虹告訴我原告沒有要協助上刊，所以我當時有請原告面談，除了原告告訴我說與主管即方苑虹理念不合，所以爾後不協助上刊，我請

原告回去考慮以後，如果繼續協助上刊，每個月的五千塊費用仍會繼續支付，如果不協助上刊，那合作的協助上刊的關係就到當年年底，請他回去慎重考慮。…(原告複代理人：請問證人方才表示，有請原告回去思考，是否回來上刊，若未回來上刊，則不再支付五千元，是否有相關書面資料可佐證？)一、不是請原告回來上刊，而是請原告回來協助上刊。…協助上刊的意思，則是幫忙檢查其他隊員的車輛的外觀及車內清潔。二、當下內容我沒有錄音，而是口頭跟原告洽談。所以沒有相關書面資料。…(原告複代理人：請問證人，方才所言是如果原告不回來協助上刊，則無法領取五千元？)是。(原告複代理人：請問證人，方才說是因為證人方苑虹通知你，你才在109年9月與原告洽談，請問證人方苑虹係在何時通知你？)9月份。」云云。然而，被告公司係透過證人方苑虹對原告下達工作指令，以提供勞務，為被告公司拒絕原告提供勞務。倘如證人陳治平所言(雖原告否認)有與原告懇談協助工作，然被告公司未交辦工作，原告又如何給付勞務？又查，證人陳治平證稱證人方苑虹於109年9月告知，才與原告洽談，倘證人陳治平證詞為實，當時原告表示與證人方苑虹有理念不合之衝突，則證人方苑虹在鈞院前證稱未與原告發生衝突即為不實，且有所矛盾(姑不論是否有偽證行為)。顯見被告公司之手足即證人方苑虹未指示原告提供勞務，被告公司拒絕原告勞務勘可認定為實。再者，既證人陳治平證稱係與原告洽談，請原告考慮是否回來上刊，卻沒提出任何證據資料以證其言為實，倘證人陳治平所述為實，可推論證人陳治平僅止於洽談、要求原告考慮，卻沒有要求證人方苑虹需再指示原告要提供勞務，導致原告每次上刊【參原證十七】要提供勞務，已被他人所取代，足見證人陳治平證稱給原告考慮顯然不實。以證人陳治平證詞來論證係原告無正當理由曠職顯然不足。最後，證人陳治平對於五千元之報酬，呼應證人曾國鋒所述。

(三)綜上所述，證人洪嫦妙與陳文卿證詞已足以證實兩造間之勞

動關係，深具從屬性。被告公司對於原告曠職未提任何事證，雖傳喚證人就此為證，然證人證詞不但無任何憑據，相互矛盾，更可推論出係被告公司拒絕原告提供勞務。故原告基於勞動關係依法請求起訴狀所在之差額工資、資遣費、健保費勞保費、特休未休之補償費及提撥6%勞工退休金，誠有理由。

參、證據：提出臺灣土地銀行嘉義分行客戶歷史交易明細查詢、台灣大車隊股份有限公司隊員退隊申請單暨領據及所得扣繳同意書、嘉義市政府110年4月15日勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表(明細)、勞工退休金個人專戶明細資料、中央健康保險署保險對象加保紀錄明細表、勞工退休金提繳工資分級表、基本工資之制定與調整經過、全民健康保險保險費負擔金額表(四)(職業工會會員適用)、全民健康保險保險費負擔金額表(三)(公民營事業機構及有一定雇主之受雇者適用)、職業工會被保險人(會員)勞工保險月負擔保險費金額表、勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表、短缺工資計算表、勞工退休金提繳差額計算表、全民健康保險費差額計算表、勞工保險金查額之計算表；台灣大車隊股份有限公司隊員車籍資料異動申請單、隊員請款簽收單、LINE通訊對話截圖、上刊注意事項內容及光碟、特殊企業簽單客戶名冊、旅遊行程確認單、企業會員乘車券收據、第一商業銀行存款存根聯及中華電信行動寬頻(租用/異動)申請書、車發處分公司102年6月3日簽呈、座談會資料暨MPOS新式刷卡機安裝確認單、會議記錄、帳務中心預約轉帳及臨櫃結帳交易紀錄等資料。並聲請傳喚證人洪嫦妙、陳文卿。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利判決，願提供擔保請准免假執行之宣告。

貳、陳述：

一、雖然被告於97年10月至107年3月期間委託原告處理「發放乘客以非現金方式給付的車資給嘉義地區的台灣大車隊計程車司機(下稱嘉義地區隊員)」及「於嘉義地區隊員每月更換車內廣告文宣(即原告所稱之上刊)的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」、107年3月至109年12月期間委託原告處理「於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」等事務，但因原告與被告間並無從屬關係，因此原告與被告之契約(下稱系爭契約)應為委任契約而與勞動契約無涉：

(一)原告平日係以駕駛計程車為業，且自97年10月迄今，原告均有參加被告經營之台灣大車隊(隊員編號7792)，合先陳明。

(二)被告於97年間因故暫時關閉嘉義分公司後，為繼續服務數十名嘉義地區隊員，遂委託原告處理「發放乘客以非現金方式給付的車資給嘉義地區隊員」及「於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」等事務，而被告則每月給付報酬15,000元整給原告，並約定原告處理上開二項事務的方式為下：

１、當嘉義地區隊員遇到乘客以非現金方式(例如信用卡、乘車券等)給付車資時，由該隊員自行與原告聯絡並確認合適的碰面時間和地點，再由原告從被告預放的零用金中，將被告代收的車資給付給該隊員。

２、由原告與被告先商議出合適的地點與日期(每個月最多兩天而已)後，再通知嘉義地區隊員依上述的地點及日期前往置換車內廣告文宣，而原告則利用此機會檢視隊員駕駛之車輛內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全。

(三)被告於107年3月重啟嘉義分公司後，被告員工曾國鋒與原告達成協議，將原本的委託事務減少到僅有「在嘉義地區隊員每個月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」，而被告給付與原告的報酬也從

每月15,000元調整為每月5,000元。

(四)後於109年9月時，原告突然藉口與被告員工方苑虹理念不合而拒絕繼續處理「於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」事務，事後被告員工陳治平雖與原告進行懇談，但是原告在10、11月卻還是依然故我地未協助處理委託事務，故被告不得不於11月底終止系爭契約。

(五)按「勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約」，此有台灣高等法院101年勞上字第21號民事判決可資參照；復按「而勞基法關於勞動契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4章工時、休息、休假之強制規定，依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段(此即人格之從屬性)；關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，無論其工作成果優劣、預定目標是否達成，勞務債權人均須依約定給付該工作期間內之報酬，勞務債務人無須負擔企業風險，亦即，勞務債務人係按其工作時間而受報酬(此即經濟上之從屬性)，從而，當一勞務契約具備前述勞基法所規定主給付義務之特徵時，方屬於勞基法所稱之勞動契約。……。申言之，是否為勞動契約之判斷，於人格從屬性上，著重於自由決定工作時間在人格自由發展上之意義，於經濟從屬性上，則以企業風險負擔為論據，而不應片面置重於勞務之指揮監督」，最高行政法院107年度判字第708號判決亦是明確揭櫫是否為勞動契約之判斷標準如上。觀諸原告於97年10月至107年3月期間為被告處理委託事務之方式：⑴給付被告所代收之車資與嘉義地區隊員之時間與地點均是由原告與嘉義地區隊員自行商議約定，被告從未加以置喙；⑵通知嘉義地區隊員上刊的日期與地點係由原告與被告共同商議，且原告每個月最多只花兩天時間來處理該項事務，當可明確得知，原告對於被告並無任何從屬關係

存在！易言之，即使原告有對被告提供勞務、被告有對原告給付報酬，但因二者間並未具備「從屬性」該項勞動契約最重要之特徵，故原告與被告間之契約應為委任契約而與勞動契約無涉。

(六)查「乘車券兌換現金的計算方式」及「檢查隊員車輛的車身內外時要檢查哪些項目」，本來就是屬於委任事項密不可分的一部分，原告當然要依被告指示的計算方式來兌換乘車券、當然要依被告指示的項目來檢查被告隊員的車輛，如此原告才算是依債之本質而對被告提供勞務。是故，原告以「其無法自由決定每張乘車券要兌換多少現金、亦無法自由決定要增減哪些檢查項目」為由而主張原告對於被告具有從屬性，實屬無據。

(七)又，原告平日係以開計程車為業，其僅有每月撥出一至兩天的時間協助被告檢查隊員車輛的車身內外，且每月獲得的報酬也是僅有5,000元，因此原告對於被告並未具備經濟上的從屬性。

(八)此外，「原告自109年8月起即已拒絕對被告提供勞務」乙事，業經證人曾國鋒、陳治平、方苑虹予以證述，且原告在其110/1/17傳給曾國鋒的line留言（原證七）中也是明確陳述「去年8月間我因與主管理念不合，即未回去協助上刊」，因此，在原告連續幾個月皆拒絕提供勞務的情況下，被告於109年12月底終止雙方之勞務契約並無任何不法之處。

(九)另，原告否認其與被告有達成「自107年3月起，處理事項減少成只有兌換乘車券，而報酬也從每月15,000變成每月5,000」協議，然依一般經驗法則，如果被告是在雙方未有共識的情況下即片面從107年3月起調降報酬，原告焉有可能不詢問被告「為何我的報酬會短少10,000元」、「為何可以擅自把我的報酬調降成每月5,000」？然而，事實卻是：被告在107年3月後從未就其報酬減少一事向被告提出質疑或爭執！

(十)但是原告卻是從未認為其係受僱於被告、從未認為其與被告

之契約為勞動契約，否則原告就不會抱怨「被告員工陳治平怎麼可以因為他不自願回去幫忙做事就不給他5,000元」！

二、對於原告所請求之項目及金額，被告亦是以為皆無理由，茲分述如下：

(一)關於短付工資345,000元：

１、如同前述，系爭契約並非勞動契約，故被告並無給付工資之義務。

２、即使退萬步而認為系爭契約為勞動契約(再次強調此為被告所否認)，因原告與被告員工曾國鋒於107年3月即已達成協議「被告減少原有的事務(移交給前經理及行政小姐)，而被告給付與原告的報酬則從每月15,000元調整為5,000元」(參見原證七)，故被告並無短付任何工資與原告。

(二)關於資遣費90,000元：

１、如同前述，系爭契約並非勞動契約，故被告並無給付資遣費之義務。

２、即使退萬步而認為系爭契約為勞動契約，但被告之所以要在109年11月底終止與原告之契約，係因原告自9月起即拒絕再處理「於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」事務。申言之，即使認為系爭契約為勞動契約，被告終止系爭契約之依據亦是勞動基準法第12條第1項第6款，故被告並無依勞動基準法第17條給付資遣費之義務。

(三)關於健保費55,506元、勞保費119,710元、特別休假未休工資40,500元、勞工退休金126,294元：

１、如同前述，系爭契約並非勞動契約，故被告並無為原告投保勞健保、提撥勞工退休金及給予原告特別休假之義務。

２、即使退萬步而認為系爭契約為勞動契約，關於各項費用之計算，應為「107年3月到109年11月」期間，亦應以「每月報酬5,000元」作為計算基礎。

三、以上所述，懇請鈞院鑒核，並賜判如訴之聲明，以符法紀，如蒙所請，不勝感激。

參、證據：聲請傳喚證人曾國鋒、陳治平、方苑虹。

理　由

一、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；稱委任者，乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。此民法第482條、第528條分別定有明文。又按一般學理上認為勞動契約當事人之勞工具有下列特徵：㈠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。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。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，即應成立。又按，勞動契約，分為定期契約及不定期契約；工作性質可分為臨時性、短期性、季節性、特定性的工作。再按，不定期勞動契約所需具備之繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有繼續性。是勞動契約究屬定期契約或不定期契約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準，不受勞動契約簽訂之形式所拘束。

二、經查，原告自96年間在被告公司嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪為3萬元。97年間，被告嘉義分公司撤點，留原告就上刊、兌換乘車券、旅遊派遣等依公司規定辦理，而被告公司給付原告每個月15,000元。107年3月間，因嘉義區駐點隊員人數達被告公司的規定，重啟嘉義分公司，但被告公司於107年3月以後，每個月僅給付原告5,000元。上情為兩造

不爭執之事實。而本件兩造主要爭執事項僅在於：㈠兩造間是否成立僱傭契約？有無僱傭關係存在？㈡原告請求被告應給付短給工資差額345,000元、資遣費90,000元、健保費55,506元、勞保費119,710元及特別休假未休之工資40,500元，合計共650,716元；及請求被告應提撥126,294元至原告勞工退休金專戶內，有無理由？㈢原告請求被告開立非自願離職證明書給予原告，是否有理由？

三、本件兩造在96年間成立僱傭契約，而於110年6月18日終止；兩造自110年6月19日起，已無僱傭關係存在：

(一)原告主張：

１、原告自96年任職被告嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪3萬元；97年間，被告嘉義分公司撤點，留下原告處理駐地相關事務並管理隊員，給予原告月薪15,000元。期間原告仍受被告指揮監督，處理被告上刊事務、隊員退隊、行政業務與保管兌換乘車券等工作；107年3月，被告公司重啟嘉義營業處，在未經原告同意下，單方將原告之工作內容有關行政保管金部分轉交由行政小姐處理，業務部份則交由被告公司所委派經理接下，其餘如每月上勤、檢查車輛、車隊服裝檢查、人員資料等有關上刊事務仍由原告處理，同時以原告工作內容減輕為理由，將原告薪資15,000元調降為5,000元；至109年12月起被告即不給付薪資。原告遂於110年3月29日向嘉義市勞工局提出申訴，並於110年4月15日調解，被告公司方面單方否認與原告之僱傭關係，惟承認原告前開所述97年至107年間工作事項、給薪15,000元，及107年3月因單方認為工作內容減少，調降薪資至5,000元之事實。是兩造間存有一方為他方服勞務，並藉此獲取報酬之僱傭關係存在。

２、原告於被告公司所從事事務，非被告公司所指僅有發放非現金方式給付車資、上刊檢查等簡單事項，原告工作內容繁雜且無任何自由裁量權限，全憑被告指揮監督辦理。在前開工作內容執行上，原告的勞務給付具體內容係由被告決定，原告非係為自己營業為目的執行該等工作且完全融入被告公司

組織架構中進行分工合作(如派車、遞送表單物件等)。工作時間非為唯一評斷從屬性，按實務見解必須就權利義務內容實質論斷，則原告所從事之工作內容不論在人格上從屬、經濟上從屬及組織上從屬，均符合從屬性，並無任何獨立自主決定權。且觀證人證詞，已明顯說明原告之工作內容，以及對於勞務之提供具有從屬性，堪認原告與被告公司間有勞動契約，且具有從屬性。

(二)被告抗辯：

1、被告於97年10月至107年3月期間委託原告處理「發放乘客以非現金方式給付的車資給嘉義地區的台灣大車隊計程車司機」及「於嘉義地區隊員每月更換車內廣告文宣(即上刊)的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」、107年3月至109年12月期間委託原告處理「於嘉義地區隊員每月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」等事務，但因原告與被告間並無從屬關係，因此原告與被告之契約應為委任契約。

2、「乘車券兌換現金的計算方式」及「檢查隊員車輛的車身內外時要檢查哪些項目」，本來就是屬於委任事項密不可分的一部分，原告當然要依被告指示的計算方式來兌換乘車券、當然要依被告指示的項目來檢查被告隊員的車輛，如此原告才算是依債之本質而對被告提供勞務。是故，原告以「其無法自由決定每張乘車券要兌換多少現金、亦無法自由決定要增減哪些檢查項目」為由而主張原告對於被告具有從屬性，實屬無據。

3、原告平日係以開計程車為業，其僅有每月撥出一至兩天的時間協助被告檢查隊員車輛的車身內外，且每月獲得的報酬也是僅有5,000元，因此原告對於被告並未具備經濟上的從屬性。

4、此外，原告自109年8月起即已拒絕對被告提供勞務，業經證人曾國鋒、陳治平、方苑虹予以證述，且原告明確陳述「去

年8月間我因與主管理念不合，即未回去協助上刊」(原證七)，因此，在原告連續幾個月皆拒絕提供勞務的情況下，被告於109年12月底終止雙方之勞務契約並無任何不法。

(三)本院判斷：

１、經查，原告自96年任職被告嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪3萬元；97年間，被告嘉義分公司撤點，留下原告處理駐地相關事務並管理隊員，給予原告月薪15,000元。期間，原告仍受被告指揮監督，處理被告上刊事務、隊員退隊、行政業務與保管兌換乘車券等工作。則原告於96年、97年間，是接受被告的指揮監督而為被告工作，並按月領取被告給付的薪資，與被告公司間有工作期間具繼續性、人格從屬性及經濟上從屬性的性質。因此，兩造在於96年、97年間顯然是有具勞動契約性質之僱傭關係存在。而此後，兩造之間迄至原告提起本案訴訟之前，無證據顯示兩造已經合法、有效的終止勞動契約，因此，本件兩造之僱傭關係，在於原告提起本案訴訟以前，仍然係屬存在。

２、次查，被告於107年3月間，重啟嘉義營業處，將原告之工作內容有關行政保管金部分轉交由行政小姐處理，業務部分則交由被告公司所委派經理接下，而其餘如每個月上勤、檢查車輛、車隊服裝檢查、人員資料等有關上刊事務仍由原告處理，同時以原告工作內容減輕為理由，將原告薪資15,000元調降為5,000元。而查，被告雖然陳稱於107年3月重啟嘉義分公司後，被告員工曾國鋒與原告達成協議，將原本的委託事務減少到僅有「在嘉義地區隊員每個月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」，而被告給付與原告的報酬也從每月15,000元調整為每月5,000元。另證人曾國鋒於本院111年3月14日言詞辯論時到庭也證稱：在106年年底在嘉義高鐵站，伊有跟原告討論說嘉義分公司要成立了，所以原本原告有幫忙在做兌換錢跟上班的工作，兌現錢的不用了，給他約兩到三天的時間來幫忙上刊，我們會給他5,000元的費用；在討論這個問題前，

因原告有幫忙兌換錢跟上刊，大約是每月15,000元，改為只有上刊，費用是一個月5,000元；伊跟原告協調是要上刊，一個月約兩三天時間，就會給他5,000元的費用；…原告他有答應云云。惟查，本案的事實，如果依照證人曾國鋒上揭所述，首先，被告公司是陳稱於107年3月與原告達成協議，然證人曾國鋒卻稱係於106年年底，兩者所述的時間點有所不同。又查，證人曾國鋒證稱對於被告公司之改變勞動契約係為「討論」，而查，曾國鋒僅是被告員工，並非董事長、營運長或執行長，也不是總經理或原告的直屬主管，根本就無任何權利得代表被告公司與原告協議改變勞動契約內容。另查，曾國鋒所稱原告他有答應云云，沒有相關書面文件可證明原告究竟是如何答應，有無附帶條件，事實的真相尚屬不明，故本件尚無法僅憑證人曾國鋒所述，即遽認原告確有同意其薪資從每月15,000元調降成5,000元。況查，原告如真的有同意，原告何以會在其通訊對話內容中，表示「…我率領十幾位資深隊員，將組織架構建立好才撤回嘉義，換來的卻是15000變成5000。最後歸零，我吞不下這口氣…」之激烈反對詞語【詳本院卷第137頁，原證七】。可見，證人曾國鋒雖然曾經與原告「討論」，但是根本不是正式協議，只不過僅是一種非正式的私下討論而已，曾國鋒並沒有任何得以代表被告公司與原告協議改變勞動契約內容的權利存在，而且，本件依原告通訊對話的內容，事實上也顯示原告並不同意被告公司將其薪資從每月15,000元調降為5,000元。

3、再查，被告於109年12月起不給付原告薪資，原告於110年3月29日向嘉義市勞工局提出申訴，並於110年4月15日進行調解。而調解時，被告承認於96年間確有聘任原告辦理嘉義區業務並加入勞工保險，因分公司97年2月歇業即斷保，並且承認原告前述於97年3月至107年間的工作事項、每個月給予原告薪資15,000元，及從107年3月間，因被告認為原告工作內容減少，乃將原告薪資調降至5,000元之事實。查上情有

嘉義市政府110年4月15日勞資爭議調解紀錄內容載明可稽【詳本院卷第29頁，原證三】。又查，原告經嘉義市政府於110年4月15日勞資爭議調解之後，仍繼續為被告公司工作，無立即正式終止兩造間之勞動契約。因此，本件兩造自96年間起，迄至110年4月15日之後，於兩造任何一方合法、有效的終止勞動契約之前，兩造間僱傭關係仍屬存在。

4、另查，原告平日雖然係以駕駛計程車為業，惟原告是自97年間參加被告經營之台灣大車隊(隊員編號7792)，於97年3月至107年2月之間，每個月都撥出數日的時間，為被告嘉義分公司處理駐地相關事務，並管理隊員，雖然僅是屬於兼職的性質，但與被告公司間有工作繼續性、人格從屬性及經濟上從屬性的性質，每個月均可領取薪資15,000元。而查，被告公司從107年3月間片面的將原告薪資調降為5,000元，因是被告單方面的擅自將原告薪資調降，此部分未經原告同意，不發生得改變勞動契約內容(薪資部分)的效力，故兩造勞動契約內容所約定的薪資，仍為月薪15,000元，不因被告單方的擅自調降薪資而變成為5,000元。至被告辯稱於107年3月重啟嘉義分公司後，被告員工曾國鋒有與原告達成協議，將原本的委託事務減少到僅有「在嘉義地區隊員每個月上刊的那1至2天，協助檢查車身內外是否整潔、相關識別標誌及設備是否齊全」，而被告給付原告的報酬，也從每月15,000元調整為每月5,000元云云。惟如前所述，曾國鋒雖然曾經有與原告「討論」，但不是正式的協議，僅是一種私下討論，曾國鋒並沒有任何得代表被告公司與原告協議改變契約內容之權利存在，且依原告的通訊對話內容，事實上也顯示原告不同意被告公司將其薪資從每月15,000元調降為5,000元。因此，被告此部分所辯，難認為可採。

5、復查，原告在其與協理即證人曾國鋒通訊的對話內容中，雖有陳述「去年8月間我因與主管理念不合，即未回去協助上刊」(詳本院卷第137頁，原證七)。因此，可認原告自109年8月起未為被告提供勞務。但此情形，是否屬於勞動基準法

第12條第1項第6款規定之無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者之情形，尚非無疑。而查，被告雖然陳稱被告公司已經在於109年12月底向原告終止雙方之勞務契約云云；然查，被告並無提出已經由被告終止雙方勞務契約之證明文件，亦未說明於何時、由何人、以何種方式向原告為終止雙方勞務契約之意思表示。因此，被告陳稱已在於109年12月底向原告終止雙方之勞務契約云云，難認為真實或是有效，所稱已終止契約云云，並無可採。

6、末查，本件原告是在於110年6月10日提起本案訴訟，並在於民事起訴狀中，明白表示終止兩造勞動契約。而查，本件因被告公司自107年3月以後，不依勞動契約給付原告工作報酬每月15,000元，而將原告薪資從每月15,000元調降為5,000元。依勞動基準法第14條第1項第5款規定，原告得不經預告終止勞動契約，而且不受同條第2項所規定三十日內的期限限制，得以隨時終止契約。因此，本件兩造間之勞動契約，應於原告起訴狀繕本送達被告即110年6月18日，發生終止之效力；故兩造自110年6月19日起，已經無僱傭關係存在。

四、原告得請求被告給付短給的工資差額290,000元、資遣費90,000元、健保費55,506元、勞保費119,710元及特別休假未休工資40,500元，合計總共595,716元；原告並得請求被告應提撥126,294元至原告勞工退休金專戶內：

(一)短給工資的差額部分：290,000元

1、按工資由勞雇雙方議定之。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。為勞動基準法第21條及第23條定有明文。

2、經查，97年3月間起，被告公司撤除嘉義營業處駐處，留下原告處理後續事宜，約定給付原告薪資15,000元。107年3月因隊員人數達被告公司規定重啟嘉義服務處駐點後，被告竟

單方調整原告工作內容，並以原告工作內容減輕為由將原本約定給予原告之薪資15,000元調降為5,000元【參原證一】，已然對原告薪資及其他勞動條件，作出不利之變更。而查，原告自109年8月起未為被告提供勞務，如果准許原告請求被告給付薪資，顯有失公平原則，故原告應僅得向被告請求107年3月至109年7月止之薪資差額部分，至於109年8月以後之薪資差額部分，原告應不得向被告請求給付。因此，被告公司應該給付原告之短給工資部分，總共29個月，合計金額為290,000元【計算式：29個月×10,000元＝290,000元】。

(二)資遣費部分：90,000元

１、按勞動基準法第14條第1項第5款規定，有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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。次按，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，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，不適用勞動基準法第17條之規定。此勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

２、經查，原告自96年任職被告公司嘉義分公司擔任管理人員，迄至於110年6月18日兩造勞動契約終止之日，工作年資合計大約14年。又查，原告主張依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，故資遣費部分，應適用勞工退休金條例第12條第1項規定。而查，原告於離職前最後六個月之平均薪資為15,000元。因此，原告得向被告公司請求發給六個月的平均工資合計總共為90,000元【計算式：6個月×15,000元＝90,000元】。

(三)被告未提撥百分之六作為勞工退休數額部分：126,294元

１、按勞工退休金條例第14條第1項規定：「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百分之六」。

２、經查，原告係於96年1月11日起任職於被告公司，而由被告公司為原告投保勞工保險。此有勞工保險被保險人投保資料載明可稽。而原告自96年任職被告公司嘉義分公司擔任管理人員，約定月薪3萬元；97年3月間，被告嘉義分公司因駐點隊員不足，決定撤點，留下原告處理駐地相關事務並管理隊員，約定原告月薪為15,000元。而查，原告是請求自97年3月起至109年12月止之期間，被告未提撥百分之六作為原告勞工退休數額部分。因此，被告應依勞工退休金月提繳工資分級表，補提繳自97年3月起至109年12月止之期間原告退休準備金。而被告應補提繳至原告勞工退休專戶的金額，合計共126,294元【計算式詳參本院卷第99-100頁，附表二】。

(四)健保費部分：55,506元

１、按全民健康保險法第15條第6項規定：「投保單位應於保險對象合於投保條件之日起三日內，向保險人辦理投保；並於退保原因發生之日起三日內，向保險人辦理退保」。另同法第84條規定：「投保單位未依第十五條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰」。又按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。此於民法第184條第2項前段亦定有明文。

２、經查，被告公司曾於100年7月18日至100年9月28日為原告投保全民健康保險【原證五】，投保金額為17,880元(按為100年之基本工資，基本工資之制定與調整經過【附件二】)，然如前述，被告公司於97年3月取消嘉義駐點後，原告仍持續為被告服勞務，被告竟於100年7月18日至9月28日短暫為

原告投保，迫使原告須在被告未投保期間分別於97年3月3日至99年4月28日以嘉義市勞動力服務人員職業工會為投保單位投保、99年4月28日至104年1月1日以嘉義市計程車駕駛職業工會為投保單位投保、104年1月1日於嘉義市汽車駕駛員職業工會投保。然此本應由被告公司依全民健康保險法為投保單位來為原告投保，竟使原告必須另行投保，造成原告須按全民健康保險費負擔金額表(四)〔職業工會會員適用〕多負擔全民健康保險費，以歷年全民健康保險費負擔金額表(三)，總計造成原告多負擔有55,506元之全民健康保險費用之損失。因此，被告應賠償原告健保費部分，自97年3月起至109年12月止，合計共55,506元【計算式詳參本院卷第101-103頁，附表三】。

(五)勞保費部分：119,710元

１、按勞工保險條例第10條第1項規定：「各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊」。同條例第72條第1、2項定：「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人」。又按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。民法第184條第2項前段亦定有明文。

２、經查，被告公司自97年3月以後，迄至於109年12月，均未為原告投保勞工保險，迫使原告必須以職業工會，按職業工會被保險人(會員)勞工保險月負擔保險費金額表，以非職業工人低收入戶者之最低等級之投保薪資投保。惟按，勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表，如果由被告公司為投保單位，則原告僅需按實際領取薪資即15,000元為投保金額，計算負擔勞工保險

費，是總計造成原告多負擔有119,710元之勞工保險費用之損失。因此，被告應賠償原告勞保費的部分，自97年3月起至109年12月止，合計共119,710元【計算式詳本院卷第105-108頁，附表四】。

(六)特休假未休之工資部分：40,500元

1、按勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。同法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。又查，勞動基準法第38條所定之特別休假，並無排除兼職工作者之適用；又所謂工資，依同法第2條第3款規定「謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實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屬之」。而查，本件原告是按計月以現金方式給付工資，自得

依照上揭規定，請求雇主即被告公司給付第38條所定之特別休假之工資。

２、經查，本件原告是請求自105年度起，至109年度止的特休假未休之工資。而查，原告是於96年1月11日起即任職於被告公司，迄至於109年12月31日，工作年資已達13年又10個月以上，依勞動基準法第38條規定，原告自105年度起至109年度止，應有81日的特別休假【計算式：15日(105年度)＋15日(106年度)＋16日(107年度)＋17日(108年度)＋18日(109年度)＝81日】。惟查，被告公司均未給予原告特別休假，而今兩造勞動契約已終止，則原告於105年度起至109年度止期間仍未休之81日特別休假，被告應發給工資。因此，原告得向被告請求給付之特別休假未休工資，合計共40,500元【計算式：15,000元÷30日＝500元，500元x81日＝40,500元】。

(七)綜上所述，被告應給付原告之金額，為短給的工資差額290,000元、資遣費90,000元、健保費55,506元、勞保費119,710元及特別休假未休工資40,500元，合計共595,716元；原告並得請求被告應提撥126,294元至原告勞工退休金專戶內。

五、原告得請求被告發給非自願離職證明書：

１、按勞動基準法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」又查，就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」。

２、經查，本件原告是依據勞動基準法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約。因此，本件依上述規定，原告自得請求被告發給服務證明書（包含非自願離職證明），並載明原告非自願離職之意旨。

六、綜據上述，本件原告依據勞動基準法第23條、第38條、民法第184條、勞工退休金條例第12條、全民健康保險法第84

條、勞工保險條例第72條、勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項等規定，於請求被告給付短給之工資290,000元、資遣費90,000元、健保費55,506元、勞保費119,710元及特別休假未休工資40,500元，合計共595,716元，並請求被告應提撥126,294元至原告勞工退休金專戶，及自起訴狀繕本送達翌日即110年6月19日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息之範圍內；及另依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，乃於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原告就上述應予駁回的部分，所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件原告勝訴部分，其中關於金錢給付之請求部分，本院應依職權宣告假執行；並應同時宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告請求被告應開立非自願離職證明書給予原告之部分，係屬於一種請求法院命被告應為一定意思表示之行為。而查，強制執行法第130條第1項規定：「命債務人為一定之意思表示之判決確定或其他與確定判決有同一效力之執行名義成立者，視為自其確定或成立時，債務人已為意思表示。」法條既然明定意思表示於判決確定時，視為已為意思表示，如果准許宣告假執行，使意思表示之效力提前發生，則顯然與法條規定不合。因此，原告請求被告應開立非自願離職證明書給予原告之部分，必須自判決確定時，方視為已為意思表示，不應提前宣告假執行。故原告請求被告應開立非自願離職證明書給予原告之部分，不屬於勞動事件法第44條第1項所規定之法院應依職權宣告假執行之範圍，附此敘明。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他

攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

九、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　17　　日

勞工法庭法　官　呂仲玉

以上正本係照原本作成。

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　　10　　月　　17　　日

書記官　洪毅麟