

臺灣花蓮地方法院民事判決

114年度勞訴字第2號

原告 周玉英

訴訟代理人 吳美津律師(法扶律師)

被告 大總統文化事業有限公司

法定代理人 高朝棟

訴訟代理人 曾炳憲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)655,306元，及自民國114年3月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔3分之2，餘由原告負擔。

五、本判決第1項得假執行，但被告如以655,306元為原告預供擔保得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告訴之聲明：①被告應給付原告1,028,758元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年3月16日(卷一111頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；②如主文第2項；③第1項聲明願供擔保請准宣告假執行。主張：原告自101年5月19日起任職於被告公司，兩造間有不定期勞動契約關係，嗣兩造間勞動契約已經終止，依勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)規定請求如〈表一〉。被告答辯聲明請求駁回原告之訴；願供擔保請准宣告免為假執行。兩造陳述及證據如附件。

二、兩造不爭執之事實(卷一480頁)：

- 01 (一)101年05月19日起，原告到被告「大總統文化事業有限公
02 司」(即花蓮大東海補習班)任職，擔任輔導員，約定每月薪
03 資計算方式為：底薪14,000元、全勤500元，另加業績獎金
04 (現金抽6成、刷卡抽5.5成)。每月有薪資單(參原證7、8如
05 卷一51、57頁)為被告支薪憑證。原告的最後工作日為113年
06 12月31日。
- 07 (二)被告規定原告的每日上班時間為早上9時開始至21時(彈性
08 時間15分鐘)，分成早班、晚班全天班；且上下班須要打
09 卡，有打卡單為證(參原證12)。
- 10 (三)被告規定原告一個月只能休假6天，且於上班時間需按指示
11 國家考試的考場散發宣傳海報，此有「人力調指示單」(原
12 證15)及「花蓮班『輔導員』輪值表」(原證16)為證。
- 13 (四)上開「花蓮班輔導員輪值表」有部分的下方記載：一、自即日
14 起全面實施網路監控作業，故「加班時段」，皆須預先填入
15 上表，以便嚴格查察。二、有列入上表之「加班時段」才有支
16 付「加班費」及「加班餐費」，既已排定班表，則以「不接
17 受調班為原則」，若有「請假」之情事者，請依另行公告之
18 「請假規定」辦理。三、未列入上表之「加班時段」，則一律
19 為「自行加班」，「自行加班」係「自行創造業績」，自享
20 業績獎金之收入，故公司不再另行支付「加班」。四、自即日
21 起，每天由「大東海總部-監控人員」稽查及點名，敬請配
22 合！五、「員訓日」特別規定：(1)北區各分班每星期四(2)中區
23 每星期二係屬於「員工訓練日」，請各位輔導員，勿排假
24 日，方便調度人力，以便參加「員工訓練課程」。
- 25 (五)原告於上開工作期間之勞保、健保、及勞工退休金提撥等
26 等，均由被告支付及投保為之，此有勞工保險局原告的勞工
27 退休金專戶明細(原證13)及勞保投保資料(原證14)。
- 28 (六)被告自113年8月起至同年12月份止，連續未支付薪資總計
29 68,139元。又被告於113年2月12日寄發「彰化台化郵局
30 000014號存證信函」寄發匯款68,139元，及通知這筆款項是
31 被告補發原告113年8月至同年12月份的薪資(參原證11)。

01 (七)113年12月6日原告因被告積欠薪資，向花蓮縣政府勞資科申
02 請勞資爭議調解，請求被告給付積欠薪資等(參原證1花蓮縣
03 政府爭議調解紀錄、原證2花蓮縣政府函)。

04 (八)113年12月24日原告以被告違反勞基法第14條規定為由，寄
05 發花蓮國安郵局001429號存證信函終止兩造勞動契約(參原
06 證5)，並請求被告給付積欠薪資等。

07 (九)被告於114年1月9日寄發「彰化光復路郵局000007號存證信
08 函」主張兩造間是承攬關係，而非僱傭關係，並拒絕原告上
09 開請求(參原證6)。

10 (十)被告於113年2月11日、12日先後寄發「彰化台化郵局000012
11 號、14號存證信函」終止契約(參原證9如卷一87、88頁)。

12 (十一)以下證據形式上為真正：原證1至9、11至18、12-1至12-5、
13 15-1至15-3、16-1至16-6、18-1。

14 三、本院之判斷(就兩造協商爭點依序論斷；卷一480、481頁、
15 卷二107頁)：

16 (一)兩造間是否成立勞動契約？是否具有僱傭關係存在？

17 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
18 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
19 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
20 付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項定有明文。參
21 酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
22 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
23 約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
24 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
25 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承
26 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
27 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
28 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二
29 者性質並不相同(最高法院94年度台上字第573號判決意旨參
30 照)。又所謂從屬性具有下列三個內涵：1. 人格從屬性：即
31 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。2. 經濟上從屬性：即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。3. 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。

2. 兩造雖簽立「承攬契約書」(被證2)及薪資表(原證7、8)記載薪資項目為「承攬報酬」等，然仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依兩造間從屬性程度之高低判斷兩造間之契約關係。經查：

(1)原告上下班均須打卡，分為早班、午班、全天班，每月休假6日(兩造不爭執)，須於前月25日事先安排下月休假時間(證人馮雪釵證述；卷二14頁)，如有加班、請假等，需受被告人事規定規範，並預先記入輪值表，出缺勤並受被告稽查人員監督(兩造不爭執之事實(四)、原證16至16-6)；需受被告指示去考場發放傳單(原證15)，或受被告以訊息或監視器方式指揮監督工作(原證17)，足見原告有固定之上下班時間，出缺勤受被告內部規則規範，工作亦須遵從被告指示，就提供勞務之內容、方式、時間等，均受被告指揮監督，兩造間具有高度人格從屬性。

(2)領取報酬方面，原告每月領有固定底薪14,000元(原證7、8)，另領取全勤獎金及其他獎金報酬，在工作上被告會監督、催促原告要多招攬業績(原證18)，可認原告係為被告工作而領取報酬，兩造具有經濟上之從屬性。

(3)被告納入被告公司組織體，原告需與其他員工相互配合為排班輪值，或參加員工訓練(原證16)，或配合至考場發放傳單(原證15)，兩造應具有組織上從屬性。基上，就兩造間從屬性程度判斷，兩造間之契約為僱傭契約，應適用勞基法及其他勞動法規。被告辯稱兩造為承攬契約關係，難認可採。

(二)原告依勞動契約及勞基法規定請求如〈表一〉，有無理由？

原告得請求	本院得心證之理由
1. 短少工資 355,859元	依據原告提出之薪資表(原證7)，被告按月給付之工資低於勞基法之基本工資，依勞基法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。」，被告自應給付短少之工資。就原告請求短少工資388,775元，被告就其中110年1月至113年12月短少工資355,859元並不爭執(卷二34頁)，至於108年12月至109年12月31日間短少薪資32,916元之請求，原告僅以附表1(卷一19頁)其自行製作之表格為佐證，顯然就此並未舉證證明，即屬無據。故原告得請求短少工資355,859元。
2. 加班費 125,048元	①平日加班費： 經核原告提出之打卡單及輪值表，以109年1月為例，原告輪值表紀載「全天班V△」日期(卷一278頁)，打卡紀錄確實為9時至21時(卷一163頁)，被告亦不爭執原告每日上班時間為早上9時開始至21時(兩造不爭執之事實(二))，足認原告於值「全天班V△」時，確實有每日加班3.5小時，原告此部分平日加班費103,116元(計算如附表2)之主張應屬可採。 原告請求其去考場發放海報之加班費，業據其提出人力調指示單(原證15)為證，由其上內容及證人馮雪釵之證述(卷二15至17頁)可知，原告需提早在6時40分上班，確實屬於加班，故此部分平日加班費21,932元(計算如原證10)得為請求。以上合計原告得請求平日加班費125,048元(103116+21932=125048)。 ②休息日加班費：

	原告每月休假日僅有6日(兩造不爭執之事實(三))，原告雖主張每月6日之休假，不合乎被告行業別每4週內例假日及休息日至少應有8日之規定(卷二89頁)，然原告自行製作之附表3僅記載休息日加班之日數，未記載該日數從何計算而來，無法自輪值表(原證16至16-6)內核對得知，亦未載符合勞基法第24條第2項規定之計算方式，難認確實有休假日加班情形，故其請求休息日加班費340,536元不應准許。
3. 特休未休工資9,579元	被告對原告此項請求並不爭執(卷二36頁)，應予准許。
4. 資遣費164,820元	被告未依法給付原告薪資，且未依勞基法規定給付原告工資及加班費，既如前述，原告得依勞基法第14條第1項第5、6款規定，不經預告終止勞動契約，原告已寄出存證信函終止兩造間之勞動契約(原證5)，兩造間勞動契約關係既已終止，原告得依勞基法第14條第4項、第17條規定請求被告給付資遣費。 以原告於離職前6個月平均月薪27,470元(即113年度勞工最低基本工資)為計算基礎，原告於101年5月19日至113年12月31日(原告主張；卷二93頁)任職於被告公司，工作年資12年又7個月4天，依勞工退休金條例第12條規定，勞退新制資遣基數為6，最高以發給6個月平均工資為限，原告請求資遣費164,820元($27470 \times 6 = 164820$)為有理由。
5. 開立非自願離職證明書	按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條有明文。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

01

	廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，得依前開規定請求被告發給非自願離職證明書。
	以上合計原告得請求被告給付655,306元 (355859+125048+9579+164820=655306)

02

03

04

05

06

07

四、從而，原告依前開規定請求如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許，並依勞動事件法第44條規定就原告之給付請求宣告假執行及免為假執行，逾此部分之請求，為無理由，應併原告假執行之聲請予以駁回。本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，均無礙勝負判斷，爰不一一論列，在此說明。

08

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09

中 華 民 國 115 年 1 月 9 日

10

勞動法庭法官 楊碧惠

11

上列正本係照原本作成。

12

13

14

15

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，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（均須按他造當事人之人數附繕本）。

16

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

17

中 華 民 國 115 年 1 月 9 日

18

書記官 汪郁榮

19

〈表一〉原告請求之金額及項目	原告主張之訴訟標的法律關係	被告答辯(退步言，若鈞院認兩造間有僱傭關係存在)
1. 短少工資 388,775元(計算如附表1)	勞基法第21條第1項、第84條之1	原告未提出自108年12月起至109年12月31日止之薪資憑單，其請求此期間短少工資32,916元無理由。至於自110

		年1月起至113年12月底之355,859元被告不爭執。
2. 加班費465,584元 (含①平日加班125,048元+②休息日加班340,536元)	勞基法第30條第1項、第24條第1項、第36條第1項、第39條、第24條第2項	平日加班部分，附表2與原證10均為原告自行書寫、製作，被告否認，原證12打卡單亦無從證明原告每日有加班3.5小時，該主張復與證人馮雪釵證述內容有出入，難認原告已盡舉證責任。休息日加班部分，原告未就有在休息日加班之事實舉證。
3. 特休未休工資9,579元	勞基法第38條第1、4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目	被告不爭執。
4. 資遣費164,820元	勞基法第14條第2項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項	原告片面以存證信函終止契約，不生合法終止契約效力，且原告於113年12月24日寄發存證信函後仍有至被告營業處所工作，足認原告有繼續工作之意願，無終止契約之意思。
5. 開立非自願離職證明書	勞基法第19條、就業保險法第11條第3項	被告因原告無故曠工，於114年1月9日寄發存證信函通知原告上班，至114年2月11日未獲原告回應，爰終止契約，原告係無正當理由曠工，並非「非自願離職」。

【附件】原告主張	被告答辯
----------	------

原告自101年5月19日起至被告公司任職擔任輔導員，約定每月薪資為底薪14,000元、全勤500元，另加業績獎金（現金抽6成、刷卡抽5.5成），兩造間有不定期勞動契約關係。嗣於113年4月3日花蓮大地震後，被告片面決定自113年6月1日起原告每月僅能上10天班，且自113年8月起連續多月未支付原告薪資。原告於113年12月6日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解不成立，於113年12月24日被告違反勞基法第14條寄存證信函請求被告給付積欠薪資及終止勞動契約，原告最後工作日為113年12月31日。詎被告於114年1月9日寄存證信函主張兩造為承攬關係拒絕原告之請求，爰依兩造勞動契約及勞基法等法律關係請求如〈表一〉。

證據：(卷一)

附表1：19頁

附表2：21-23頁

附表3：25頁

附表4：27頁

原證1：爭議調解紀錄(29-31頁)

原證2：花蓮縣政府函(33-36頁)

原證3：被告函(37頁)

原證4：被告函(39頁)

原證5：原告存證信函(41頁)

原證6：被告存證信函(43-49頁)

原證7：薪資表(51-55頁)

原證8：薪資表(57-85頁)

原證9：被告存證信函、人事資料卡(87-89頁)

兩造間應為承攬契約：

①原告當月業績額有達到8成以上，可另行申請績效獎金。②原告簽署本人委託辦理勞保、健保、勞退金之「切結書」，在訴訟外立據自認係為被告承攬行銷產品與業務。③依薪資單憑證，原告須完成工作始能領得承攬基本報酬、承攬全勤報酬以外之金錢。④原告應無可能長期間自甘受損而僅領取遠不足法定基本薪資之金錢。⑤證人馮雪釵與被告間有訴訟糾紛，且切結書之證據價值應高於證人陳述。退步言，若鈞院認兩造間有僱傭關係存在，就原告請求金額，被告答辯如〈表一〉。

證據：(卷二)

附件：被告本人陳述意見書(39-55頁)

被證1：花蓮縣政府爭議調解紀錄(57-58頁)

被證2：承攬契約書、人事資料卡(61-64、111-117頁)

原證10：上班時間外加班表(91-97頁) 原證11：被告存證信函(99-106頁) 原證12：打卡單(163-176頁) 原證12-1至12-5：打卡單(313-379頁) 原證13：原告勞工退休金專戶(177-179頁) 原證14：勞保投保資料(181-183頁) 原證15：人力調指示單(185-217頁) 原證15-1至15-3：指示單(381-385頁) 原證16：輔導員輪值表(219-279頁) 原證16-1至16-6：輪值表(387-470頁) 原證17：被告負責人遠端監控資料(281-290頁) 原證18：手機簡訊指示花蓮員工工作(291-297頁) 原證18-1：手機簡訊指示員工工作(471-475頁)	
--	--