

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第244號

原告 李家成

訴訟代理人 黃繼儂律師

複代理人 祁冀玄律師

被告 捷翔商行（合夥）

法定代理人 崔博翔

訴訟代理人 黃文祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬肆仟伍佰捌拾捌元，及自民國一百一十二年十二月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬肆仟貳佰貳拾玖元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬捌仟捌佰壹拾柒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。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣被告係由訴外人崔勝彬（即崔博翔之父，下稱「老崔」，LINEID：老崔道路救援）設立於民國111年7月25日，為合夥，並於111年12月26日變更負責人為崔博翔（下稱「小崔」，LINEID：小崔專業救援拖吊車24H、Jacky），主要營業內容為道路救援，業務來源為顧客透過網路聯繫，及承攬全鋒汽車股份有限公司道路救援服務（下稱全鋒），並以後

01 者為大宗。原告約於111年初任職於展宜公司，雙方未曾簽
02 署任何書面勞務契約。展宜公司在同年底因經營不善、積欠
03 薪資等問題，將業務轉手給被告。被告於112年1月1日正式
04 接手展宜公司之業務，並於月初拿聘僱契約至員工宿舍給原
05 告簽署，簽署後被告表示由其保管。

06 (二)又兩造之聘僱契約內容為：1.原告於被告處擔任拖車人員，
07 工作內容為拖吊機車、送汽油、接電、換胎等。2.工作規約
08 規定需隨時穿著全鋒之短T制服、黑褲、黑鞋。需於收到指
09 示後10分鐘內出車，40分鐘抵達救援目標。不得於顧客面前
10 講電話等。3.工作流程需依公司指示，若為全鋒之部分，亦
11 需遵守全鋒之流程。4.無休息日，若需請假需事前告知，依
12 請假天數扣該天薪資。5.經指示出車後，若未出車會扣薪，
13 若逾3次將停止派發工作。6.區分不同工時、不同救援車
14 種、對應不同保底薪資。如工時為12小時或18小時或24小
15 時，救援車種為機車或汽車，則底薪有新臺幣（下同）3萬
16 2,000元至5萬4,000元不等。業績未達保底薪資，以保底薪
17 資給付之。若工作業績達一定標準會再加發獎金。被告同時
18 要求原告提供大貨車駕照及身分證，惟原告受僱於展宜公司
19 時皆係駕駛小貨車執行業務，並無大貨車駕照，故被告出錢
20 供原告參加駕訓班，然原告於112年1月31日路考不及格而考
21 照失敗。原告於112年2月初向被告商請可否仍以小貨車執行
22 業務，並經被告同意，因此原告雖於112年1月1日已簽署書
23 面聘僱契約，但於112年2月15日方正式受僱於被告旗下品牌
24 「小崔專業拖吊車」，被告並有配發公務手機門號予原告
25 （原告公務手機之LINEID：道路救援小李），然被告配發原
26 告之公務手機門號處在停話狀態，故原告無法接受派發工
27 作，遲至112年2月21日取得手機門號後方能正常接受派發工
28 作。

29 (三)原告駕駛被告之救援車輛（車牌號碼：000-0000），由被告
30 透過LINE群組「BKN-6761李家成案件群」派發工作給原告，
31 該群組主要成員有原告、老崔、小崔、小崔之妻蔡宜庭（LI

01 NEID：♡Tiffany♡、道路救援Tiffany)、主管張元齊 (LINEI
02 D：A_Cli)，並因被告與展宜公司於112年1月1日後仍有交接
03 過渡期，故原告雖受僱於被告，被告仍指示原告暫時聽從展
04 宜公司之派車。另有LINE群組「李家成現金帳務回報」，用
05 途是原告若有向顧客收取現金時，需將款項存入被告於中國
06 信託銀行之帳戶 (帳號：000000000000)，並將收據拍照回
07 傳至該群組。嗣自112年5月起，收據改拍照回傳至「BKN-67
08 61李家成案件群」。詎因展宜公司派發之工作斷斷續續，甚
09 至停止派發工作，蔡宜庭更有要求不要再接受展宜公司老闆
10 之派發，直至112年3月9日小崔告知原告之後改服從蔡宜庭
11 之指揮。因此，112年1、2月之所以接受派發工作較少，係
12 因被告要求考取大貨車駕照、被告遲遲未給予原告可使用之
13 手機門號、被告與展宜公司交接之過渡期等因素而致，並不
14 可歸責於原告。

15 (四)兩造間原聘僱契約約定原告負責機車之拖吊，工作時間為9
16 時至21時共12小時，故保底薪資為3萬2,000元，另依業績表
17 現會再加發獎金。嗣於112年4月20日，兩造約定將工時變更
18 為24小時，保底薪資變更為4萬5,000元，亦有業績獎金制
19 度。另業績之計算，則為全鋒之業績扣除20%稅賦成本、網
20 路之業績扣除25%廣告成本，上述金額加總後乘上36%所得
21 之金額，若大於保底薪資，即為工時24小時下可額外抽成之
22 業績獎金。後於112年7月1日，兩造再次約定工時變更為12
23 小時，工作時間為0時至12時共12小時，保底薪資變更為3萬
24 2,000元，仍有額外加發業績獎金之約定。薪資約定於當月
25 月底給付，會由原告於當月月底之後再向被告請求，故實際
26 請領時間不一定。給付方式則原約定為現金給付，自112年4
27 月起之薪資則約定由被告匯款到原告名下之中國信託銀行帳
28 戶 (帳號：000000000000，下稱中信帳戶)，惟被告並未替
29 原告投保勞工保險及勞工職業災害保險，亦未替原告提繳勞
30 工退休金。

31 (五)再者，原告長時間無休假日，112年4月20日至112年6月30日

01 期間每天都要全天待命工作，就算自112年7月1日起工時變
02 更為12小時後，仍要於夜間出勤，以致於原告於112年7月7
03 日、112年7月15日感到身體不適，故前往新泰醫院心臟內科
04 就診，於112年7月14日再度感到不適，故於LINE表示：「持
05 續發燒今晚請假人很不舒服」向主管張元齊請假，事後仍持
06 續不適，而持續請假。嗣於112年7月18日，原告出現胸悶、
07 胸痛等症狀，於18時2分被緊急送至新泰醫院急診，其心電
08 圖顯示可能下壁心肌梗塞，心肌酵素濃度高於參考值（Trop
09 onin-I0.0461ng/mL），經診斷為非ST段上升型心肌梗塞。復
10 於112年7月19日之心導管檢查顯示左前降支近段至中段嚴重
11 狹窄、左迴旋支中段至遠段完全阻塞、右冠狀動脈自近段完
12 全阻塞，並於同日接受左迴旋支與左前降支支架置放手術。
13 同日之心臟超音波顯示左心房擴大與左心室肥厚、無心包膜
14 積液、左心室射出分率20.4%帶有局部室壁運動異常的左心
15 室收縮與舒張功能受損、輕微三尖瓣閉鎖不全、平均主動脈
16 瓣壓力踢度1,52毫米汞柱、估計主動脈瓣開口面積3.33平方
17 公分。追蹤之心電圖檢查顯示正常竇性心律，後於000年0月
18 00日出院。因原告出院後需要休養，故暫時停止上班，醫生
19 亦建議休養至113年1月18日。詎料，原告於112年8月2日發
20 現公務手機門號被停話，無法收到公司訊息，故致電詢問老
21 崔，老崔表示請原告不用再去工作。（六）原告因遭到被告拒
22 絕工作及112年6月薪資計算之爭議，故於112年8月8日申請
23 勞資爭議調解，原告雖因記錯時間未於112年8月23日第1次
24 調解時出席，惟被告於同日19時52分竟以LINE告知原告已於
25 112年7月15日結束合作關係等語，嗣原告再次申請勞資爭議
26 調解，然於112年9月5日第2次調解仍因是否為職業災害及僱
27 傭關係無共識而調解不成立。

28 (六)兩造間為僱傭（勞動契約）關係：

29 1.兩造間曾簽署聘僱契約，本件亦具有勞動契約之從屬性關
30 係：

31 (1)人格從屬性：原告整月皆無休息日；被告有提供原告公務手

01 機門號及救援車輛，並有指揮原告工作之LINE群組「BKN-67
02 1李家成案件群；原告有上班時間，在道路救援之案件間仍
03 須待命，無法自由運用時間，亦無法拒絕接單；原告需隨時
04 穿著全鋒之短T制服、黑褲、黑鞋等服裝儀容要求；有工作
05 規約規定出車時間、救援期間不可使用手機等；原告之工作
06 由蔡宜庭指定派發並依指示完成，或是經被告指示依全鋒AP
07 P之流程操作完成工作，具有一定工作指引需遵守。

08 (2)經濟從屬性：原告若不接單或休假，會遭到扣薪，甚至停止
09 派發工作，若有遲延或違誤亦會扣薪；原告有保底薪資；原
10 告向顧客收取之現金皆須繳回公司，並非個人報酬。

11 (3)組織從屬性：有統一服裝儀容要求；原告與其他員工受被告
12 指揮，共同完成被告承攬之工作。

13 2.被告辯稱原告係承攬道路救援事件賺取報酬，並非受僱予被
14 告領取固定薪資云云，惟被告提出其與其他司機簽署之業務
15 合作契約均係在112年7月1日以後，且參以該契約內容亦記
16 載「接受甲方之指示及業務監督」、「於甲方指定處所待命
17 接受汽機車道路救援業務之執行」等情，顯然具有人格從屬
18 性及組織從屬性，亦非被告辯稱之承攬契約。況以被告提出
19 之原告4月份分帳明細為例，原告從4月1日至4月30日，每日
20 皆有施行道路救援之事實，併參以原告與蔡宜庭間之LINE對
21 話內容，以及被告亦自承其需給付保障報酬金額予原告等
22 語，顯見兩造間具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬
23 性，而為僱傭關係甚明。且由原告雖無固定之工作地點，但
24 具有固定之上班時間，上班時需要「報班」，被告提供之
25 救援車輛需停回車廠，並需視被告之要求在特定地點「待
26 命」，不得自由接案，原告乃受被告之指揮監督，足證原告
27 確係受僱於被告，被告所為上開抗辯，並不可採。

28 (七)原告所受疾病為「職業病」：

29 1.原告於112年7月18日診斷為非ST段上升型心肌梗塞，屬於勞
30 動部職業安全衛生署發布「職業促發腦血管及心臟疾病（外
31 傷導致者除外）之認定參考指引」之目標疾病，且疾病發生

01 於職業暴露之後，符合暴露在前、疾病在後之時序性原則，
02 有長期工作過重之情形，業經臺大醫院於000年00月00日出
03 具診斷證明書記載：「個案疾病之促發與工作之間應有相當
04 之因果關係，建議認定『視為職業病』」。

05 2.被告辯稱原告罹患之疾病並非從事道路救援業務所引發，並
06 未受有職業災害云云，惟被告提供之原告道路救援次數，僅
07 有全鋒業績之明細，並無加計網路業績之明細，然而網路業
08 務多在半夜，且數量亦不少，確實導致原告過勞，而參照原
09 告自行紀錄112年6月份網路業務明細，原告112年6月全鋒業
10 務有155單，原告112年6月網路業務有32單，合計共有187
11 單，再輔以原告112年6月需待命24小時，確有工作負荷過重
12 之情，因此產生非ST段上升型心肌梗塞之職業病。況依臺大
13 醫院於000年00月00日出具之職業病評估報告書亦記載：
14 「…，綜合認定其工作負荷屬於『長期工作過量』。此外，
15 個案過去有抽煙習慣史，有高血壓、糖尿病、高血脂、心臟
16 衰竭等病史，但皆未於過去產生症狀，故可大致排除其他病
17 因。綜合上述，個案疾病之促發與工作之間應有相當之因果
18 關係，建議認定『視為職業病』。」等情，業已排除高血
19 壓、高血糖及高血脂為原告病因，原告之病因實為長期工作
20 過重。

21 3.再者，依據臺大醫院113年1月4日診斷證明書所載：「113年
22 1月4日門診評估，個案目前尚有胸悶、胸痛、活動時呼吸不
23 適等症狀，且未來預計安排心導管檢查及冠狀動脈支架置
24 放，初步評估目前尚無法勝任傷病前之任何職務。參考傷病
25 日數資料庫，建議以公傷病假自113年1月18日休養至113年2
26 月15日」、113年2月15日診斷證明書所載：「113年2月15日
27 門診評估，個案目前尚有胸悶、胸痛、活動時呼吸不適等症
28 狀，且未來預計安排心導管檢查及冠狀動脈支架置放，初步
29 評估目前尚無法勝任傷病前之任何職務。參考傷病日數資料
30 庫，建議以公傷病假自113年2月16日休養至113年4月11
31 日」、113年4月18日診斷證明書所載：「113年4月18日門診

01 評估，個案目前尚有胸悶、胸痛、活動時呼吸不適等症狀，
02 且未來預計安排心導管檢查及冠狀動脈支架置放，初步評估
03 目前尚無法勝任傷病前之任何職務。參考傷病日數資料庫，
04 建議以公傷病假自113年4月12日休養至113年6月13日」、11
05 3年6月13日診斷證明書所載：「參考傷病日數資料庫，建議
06 以公傷病假自113年6月13日休養至113年9月5日」等情，顯
07 見原告至今仍在職業病醫療期間內。

08 (八)被告解僱原告無效：

09 原告於112年7月7日、7月12日感到身體不適，即前往新泰醫
10 院就診，更於112年7月14日後持續請假，112年7月18日隨即
11 被移送至新泰醫院急診診療並診斷為非ST段上升型心肌梗
12 塞，經臺大醫院於000年00月00日出具職業病評估報告書建
13 議認定「視為職業病」，以及出具診斷證明書記載：「建議
14 以公傷病假自112年07月18日休養至113年1月18日。」因此
15 得以認定自112年7月18日起至113年1月18日皆為職業災害醫
16 療期間。詎料，被告於112年8月23日19時52分以LINE向原告
17 表明自112年7月15日結束合作關係，該解僱之意思表示應自
18 112年8月23日19時52分始生效力，而112年8月23日尚在原告
19 醫療期間內，且本件亦無勞動基準法（下稱勞基法）第13條
20 或勞工職業災害保險及保護法第84條第1項之事由，被告卻
21 在醫療期間內解僱原告，足認被告終止勞動契約因違反強制
22 規定而無效，故兩造間之僱傭關係仍屬存在。縱認原告之疾
23 病非屬職業病，然其方手術完畢，難以立即投入工作，即使
24 可以馬上工作，亦無法負擔夜間之工作時間，被告不思先行
25 調整原告之工作內容，反而直接解僱被告，亦不具備勞基法
26 第11、12條之任何事由，核此顯然違反解僱最後手段性，被
27 告終止勞動契約應認違反強制規定而無效，故兩造間僱傭關
28 係仍屬存在。

29 (九)原告得請求被告給付之項目及數額，分述如下：

30 1.遲延給付之工資、業績獎金部分：

31 (1)112年2月薪資1萬4,933元：

01 依底薪3萬2,000元計算112年2月15日至112年2月28日之薪資
02 為1萬4,933元（計算式： $32,000 \text{元} \div 30 \times 14 = 14,933 \text{元}$ ）。

03 (2)112年6月薪資4萬5,000元及業績獎金1萬4,722元：

04 原告6月底薪為4萬5,000元，且原告6月時業績有達保底薪
05 資，故依聘僱契約約定，原告可請求業績獎金6萬2,783元
06 【計算式： $全鋒94,060 \times (1-20\%) \times 36\% + 網路132,200 \times$
07 $(1-25\%) \times 36\%$ 】。惟原告於6月時尚有欠被告全鋒未繳
08 回款項7,800元、預支薪資2萬7,000元、全鋒扣款8,811元、
09 網路未匯回款項4,450元，合計為4萬8,061元，故扣除後，
10 原告6月尚可請求1萬4,722元。

11 (3)112年7月薪資1萬7,067元：

12 依底薪3萬2,000元計算。原告於112年7月14日晚間表示今晚
13 要請假，並持續休息至7月18日18時2分送急診，因工作時間
14 為0時至12時，亦即原告係從7月15日請假到7月18日共4天。
15 雖兩造約定請假扣該天全薪，惟病假依勞基法第43條授權訂
16 定之勞工請假規則第4條規定，工資需折半發給，故7月薪資
17 為1萬7,067元【計算式： $(32,000 \text{元} \div 30 \text{日} \times 14 \text{日}) + 32,000$
18 $\text{元} \div 30 \text{日} \div 2 \times 4 \text{日}$ 】。

19 (4)綜上，原告得向被告請求遲延給付之工資及業績獎金共計為
20 9萬1,722元。

21 2.原領工資補償部分：

22 原告於112年7月18日12時下班後，於18時2分被送急診，經
23 臺大醫院112年10月26日診斷證明書記載：「診斷病名：心
24 肌梗塞」、「醫師囑言：建議以公傷病假自112年07月18日
25 休養至113年01月18日，並安排113年01月18日返診評估後續
26 休養或復配工需求。」，以及依臺大醫院113年1月4日、113
27 年2月15日、113年4月18日、113年6月13日之診斷證明書，
28 顯見112年7月18日起至113年9月5日止為原告之醫療期間，
29 且113年9月5日後亦可能需要繼續休養而無法工作。又原告
30 工作時間為0時至12時，而原告係於112年7月18日12時下班
31 後，於18時2分被送急診，故原告不能工作時間應自112年7

01 月19日起算，直至112年8月23日遭被告違法解僱止。是以，
02 原告請求被告補償自112年7月19日至112年8月23日之原領工
03 資3萬8,400元（計算式：32,000元÷30日×36日），另自112
04 年8月24日違法解僱日起至原告復職日止，被告應按月於當
05 月末日補償原告原領工資3萬2,000元。

06 **3.補提繳勞工退休金部分：**

07 原告任職期間，被告未替原告提繳勞工退休金，故原告請求
08 被告補提繳勞工退休金1萬4,229元（詳如附表所示）至原告
09 於勞工保險局設立之個人退休金專戶（下稱勞退專戶），另
10 自112年8月24日違法解僱日起至原告復職日止，被告應按月
11 提繳1,998元至原告之勞退專戶。

12 **4.醫療費用補償部分：**

13 原告於112年7月7日、7月12日因身體不適而就診（門診費用
14 共520元），於7月18日被送急診（急診費用400元），並住
15 院到7月24日（住院費用21萬4,706元），術後於7月27日、8
16 月10日、8月24日、9月21日回診觀察（門診費用2,579
17 元），醫療費用合計21萬8,205元。

18 **(十)併為聲明：**1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告
19 13萬0,122元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
20 年息百分之5計算之利息。以及自112年8月24日起至原告復
21 職日止，按月於當月末日給付原告3萬2,000元，及自各期應
22 給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
23 **3.被告應提繳1萬4,229元至原告於勞工保險局設立之個人退**
24 **休金專戶。以及自112年8月24日起至原告復職日止，按月提**
25 **繳勞工退休金1,998元至原告於勞工保險局設立之個人退休**
26 **金專戶。4.被告應給付原告21萬8,205元，及自起訴狀繕本**
27 **送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳**
28 **明願供擔保，請准宣告執行。**

29 **二、被告則以：**

30 **(一)原告係承攬道路救援事件賺取報酬，並非受僱予被告領取固**
31 **定薪資：**

01 1.原告係自112年2月15日起開始與被告合作承攬道路救援拖吊
02 業務，由被告指派道路救援個案，原告可自行決定是否承接
03 此單拖吊業務，原告同意承接後即自行出車辦理道路救援拖
04 吊業務，原告完成拖吊業務，即可獲取此單拖吊業務之承攬
05 報酬（詳如後述）。原告與被告合作承攬期間，原告仍可自
06 行接洽他公司指派之拖吊救援業務，被告並無法限制原告不
07 得接受其他公司指派之拖吊救援業務，此觀原告自認其於11
08 2年2月21日仍自行接受展宜公司指派之拖吊業務，足證原告
09 可自行接受拖吊業務，並不受被告限制僅能從事被告指派之
10 拖吊業務，且原告亦無固定上班時間，故無須每日於上班時
11 間固定於被告等候指派，均可證明原告並非受僱於被告，而
12 屬被告僱用之勞工。

13 2.又原告112年2月至7月之承攬報酬計算如下：

14 (1)112年2月，原告僅承接1件道路救援，承攬報酬149元。

15 (2)112年3月，原告承接72件道路救援，承攬報酬3萬2,720元，
16 原告於112年1、2、3月借款共計5萬1,100元，於2月還款2萬
17 6,000元，被告給付6,720元。

18 (3)112年4月，原告承接200件道路救援，承攬報酬3萬2,650
19 元，扣除原借款2萬5,100元及4月份借款5,000元，於3月還
20 款1萬5,000元，加給付2月報酬149元，被告給付1萬7,650
21 元。

22 (4)112年5月，原告承接141件道路救援，承攬報酬1萬3,628
23 元。被告給付原告保障報酬4萬5,000元，扣除原借款1萬5,0
24 00元，以及扣除原告挪用公款1萬5,400元、未繳回公司款5,
25 550元、全鋒扣款2,730元、罰單及停車費4,630元、少匯回
26 公司150元，被告給付1萬6,540元。

27 (5)112年6月，原告承接155件道路救援，承攬報酬5萬4,386
28 元。原告於6月借款1萬5,000元，並預支7月款1萬2,000元共
29 計欠款2萬7,000元，被告扣除欠款2萬7,000元、全鋒收現金
30 未繳回款7,900元、車損扣款8,811元及未匯回款4,450元，
31 被告應給付原告6,225元。

01 (6)112年7月，原告承接50件道路救援，承攬報酬5,479元，被
02 告全數給付予原告。

03 3.承前所述，原告承接被告之道路救援事件，原告無須至被告
04 處上班，僅被告通知道路救援案件，原告可自由決定是否承
05 接此件道路救援事件。倘原告同意承接，原告即可自行出發
06 前往承辦道路救援事件。是被告對原告是否承接被告通知之
07 道路救援事件，並無指揮決定原告是否承接之權力，足見被
08 告對原告承辦道路救援，並無人格從屬性及組織從屬性。且
09 被告係以原告每月承接之案件數量計算報酬薪資予原告，原
10 告有承接道路救援事件即有報酬，未承接道路救援即無報
11 酬。倘原告接單未足保障報酬金額，被告仍給付保障報酬予
12 原告，被告從未因原告未接單即扣薪之事情。是原告係以自
13 行承接道路救援件數計酬，被告對原告每月可賺取之報酬，
14 尤無經濟之從屬性。

15 (二)原告罹患之疾病並非從事道路救援業務所引發，並未受有職
16 業災害：

17 1.原告主張其受有職業災害，並提出臺大醫院診斷證明書為
18 證，其診斷證明書記載原告所生疾病為心肌梗塞，於醫囑記
19 載診斷疾病為「非ST段上升型心肌梗塞」，惟心肌梗塞病變
20 於醫學文獻上分類為不穩定型心絞痛、ST段上升型心肌梗
21 塞、非ST段上升型心肌梗塞。其中非ST段上升型心肌梗塞係
22 指血管嚴重狹窄，但仍有血流可以通過，此類疾病通常為年
23 紀較長之長者及患有三高慢性病（高血壓、高血糖及高血
24 脂）之病患，致生非ST段上升型心肌梗塞之病變。準此，原
25 告罹患非ST段上升型心肌梗塞之成因，應係原告個人年齡較
26 長，或原告本身長年罹患高血壓、高血糖、高血脂之三高慢
27 性病，所導致罹患非ST段上升型心肌梗塞，事理至明。

28 2.又原告所提出臺大醫院出具之職業病評估報告書，係原告自
29 行前往，臺大醫院係在未經詳加調查之情形下，由原告個人
30 單方面陳述之工作時間及工作場所而得出，實際上並不公
31 正、客觀，且評估報告書內記載推估之總工時與原告實際工

01 作情形並不相符，故無法證明原告之疾病即為所謂之職業
02 病，此僅係醫師就原告單方面陳述所做出之單方面評估報告
03 書而已，並非鑑定報告，況該職業病評估報告書過於簡略，
04 且其上僅蓋有臺大醫師之職務章，被告亦否認該評估報告書
05 之形式上真正。

06 (三)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如
07 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執之事項：

09 (一)被告自111年7月25日起經營道路救援業務。

10 (二)被告自112年1月1日起承接「展宜」之業務，並自同年3、4
11 月交接完成。

12 (三)被告之業務來源為顧客透過網路承攬，及承攬全鋒汽車股份
13 有限公司道路救援業務。

14 (四)原告自112年2月15日起為被告提供勞務。

15 (五)被告有給付原告保障所得之約定。

16 (六)112年2月15日至112年4月19日原告之保障所得為3萬2,000
17 元；112年4月20日至112年6月30日原告之保障所得為4萬5,0
18 00元；112年7月1日至被告解僱原告時，原告之保障所得為3
19 萬2,000元。

20 (七)被告未替原告提繳勞工退休金。

21 (八)被告之負責人崔博翔、蔡宜庭均有在LINE群組「BKN-6761李
22 家成案件群」內。

23 (九)原告已受領112年3月、4月、5月之薪資。

24 (十)原告於112年7月18日經診斷罹有非ST段上升型心肌梗塞。

25 四、法院之判斷：

26 (一)兩造間究係為僱傭關係，抑或係承攬關係？

27 1.按僱傭契約或勞基法第2條第6款之勞動契約，與承攬契約，
28 均係以約定勞動力提供作為契約當事人給付之標的，而勞基
29 法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之
30 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。
31 承攬，則係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他

01 方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞
02 務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指
03 示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人
04 對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事
05 人以勞務所完成之結果為目的；承攬人只須於約定之時間完
06 成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間尤
07 無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契
08 約。故二者並不相同，最高法院89年度台上字第1620號裁判
09 意旨可參，是僱傭或勞動契約與承攬之區別，乃在於僱傭、
10 勞動契約係以單純勞務提供為目的，承攬則係以完成一定工
11 作為目的，勞務之提供，不過係達成工作目的之手段，且所
12 謂一定工作，不以有形結果為限，無形勞務給付亦屬之。

13 2.再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應
14 就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞
15 務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應
16 視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
17 間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解
18 釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參照）。
19 又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從屬性：即受
20 僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞
21 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
22 領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之
23 義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而
24 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮
25 性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組
26 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
27 體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工
28 與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之
29 契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性
30 質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89
31 年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。

01 3.原告固主張兩造有簽立書面僱傭契約，並提出112年3月9日
02 兩造間通訊軟體LINE對話紀錄：「（原告稱）基本底薪多
03 少。」「（被告稱）車顧好 專人專車」 「《基本底薪多
04 少》我回去看合約」等語為據。然此為被告所否認，並以：
05 當時我不確定誰有簽誰沒簽，因為我112年1月1日接手時，
06 有一段時間都找不到司機。被告之司機全部都有簽立業務合
07 作契約，但因原告拒絕簽立，故無契約存在。被告因原告一
08 直拜託被告說他沒有錢要過來做，被告有跟原告說得很清
09 楚，做一單就是一單的錢等語。經核被告經營之道路救援業
10 務，確實非僅原告一名司機，是被告抗辯當時不確定誰有簽
11 誰沒簽等語，非無可信，且單憑被告在上開對話紀錄中稱
12 「我回去看合約」等語，後續並無有關書面合約事項之任何
13 對話內容，尚不足認定兩造間確實有簽立書面契約，況無論
14 係承攬契約或僱傭契約之成立，均不以簽立書面契約為必
15 要。是本件尚無從逕認兩造間有簽立書面僱傭契約。

16 4.又查，原告工作內容係源自被告派案，並需依指示在某地區
17 待命，不能自行決定勞務給付方式，被告雖抗辯原告可自行
18 接受拖吊業務，不受被告限制僅能從事被告指派之拖吊業
19 務，惟原告從事拖吊業務之車輛係由被告所提供，且依原告
20 所提出通訊軟體LINE對話紀錄可知，其中展宜公司之負責人
21 夫妻曾出現在被告之派案群組，且依原告稱：「老闆娘叫我
22 不要接阿文的趟」，被告回稱：「從現在開始你聽我老婆派
23 車」，顯見原告縱有接受展宜公司之派案，亦係依被告之指
24 示，足見具人格從屬性。再自被告指派原告提供道路救援之
25 案件，均係源自被告之網路業務及全鋒公司簽約而取得之案
26 件，原告係受被告指示、以被告名義向客戶提供勞務，非以
27 其個人名義為之，不負事業風險，且兩造並不爭執被告有給
28 付原告保障所得之約定，暨112年2月15日至112年4月19日原
29 告之保障所得為3萬2,000元；112年4月20日至112年6月30日
30 原告之保障所得為4萬5,000元；112年7月1日至被告解僱原
31 告時，原告之保障所得為3萬2,000元等情，則被告之每月報

01 酬給付方式既視業績抽佣結算結果而有保障底薪之約定，顯
02 非由原告自行負擔業務之風險，足見具經濟上從屬性。又被
03 告係依被告派案執行業務，放車完成並須立即回報，以便再
04 接收其他派案，且被告亦未證明原告得自行決定是否接案，
05 與同事間顯居於分工合作狀態，足見亦具組織上從屬性。綜
06 上，兩造間契約內涵具有人格上、經濟上及組織上之從屬
07 性，依上說明，原告受僱於被告從事道路救援工作，兩造間
08 乃具有僱傭關係之勞動契約，應可認定。

09 (二)兩造間僱傭契約是否業經被告合法終止？

10 1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當
11 理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預
12 告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。
13 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日
14 數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞
15 動基準法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規則第
16 7條、第10條分別定有明文。準此，勞工遇有疾病，固得請
17 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義
18 務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理
19 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契
20 約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第
21 13號判決意旨參照）。復按終止權之行使，依民法第263條
22 準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為
23 之。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解
24 時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通
25 知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前
26 段亦分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之
27 支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言
28 （最高法院58年台上第715號裁判要旨參照）。雇主或勞工
29 所為之終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之
30 意思表示，於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人
31 了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到

01 達相對人時，始發生終止契約之效力。

02 2.查原告自112年7月15日以後即未為被告提供勞務，為兩造所
03 不爭，而原告固主張其於112年7月14日晚上有向被告主管張
04 元齊請假等語，並提出其與張元齊在通訊軟體LINE對話內容
05 為據。惟此為被告所否認，並以前詞置辯。查原告並未舉證
06 證明張元齊即為被告所指派受理請假事宜之主管，且其與被
07 告間有派案群組可供直接聯繫，並無須透過張元齊為之，是
08 原告縱使確實因疾病無法工作，惟仍應通知被告辦理請假手
09 續，其既未舉證證明已通知被告自112年7月15日起請休病假
10 及請休之日數，自難認並不構成曠職。又查，依兩造間112
11 年8月23日通訊軟體LINE對話紀錄，被告對原告表示：「李
12 先生 你好 因於多次與您聯絡都未能職絡上 因此造成業務
13 上的問題 故因此於7/15結束此合作關係」等語，而兩造間
14 為僱傭關係，業經本院認定如前，堪認此應屬被告對原告以
15 曠職為由而為終止權之行使，且其終止兩造間勞動契約之意
16 思表示已於112年8月23日達到原告，又原告並未舉證證明迄
17 至112年8月23日止，已提出診斷證明書向被告請假，顯見曠
18 職之事實仍持續進行中，是被告終止契約並未逾勞基法第12
19 條第2項規定之30日除斥期間。從而，應認被告依勞基法第
20 12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，應屬有理。又
21 兩造間勞動契約既已於112年8月23日經被告合法終止，兩造
22 間即無僱傭關係存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存
23 在，為無理由，不應准許。

24 (三)原告請求被告給付自112年8月24日起至原告復職日止，按月
25 給付原告薪資3萬2,000元，並按月提繳勞工退休金1,998
26 元，是否有據？

27 承上，被告依勞基法第12條第1項6款規定於112年8月23日終
28 止兩造間勞動契約關係，既屬依法有據，原告自不得再依勞
29 動契約之約定，請求被告給付勞務報酬，是原告請求被告應
30 自112年8月24日起至其復職日止，按月給付原告薪資3萬2,0
31 00元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之

01 5計算之利息，並按月提繳勞工退休金1,998元，即非有據，
02 應予駁回。

03 (四)原告請求被告給付112年2月、6月、7月工資合計9萬1,722
04 元，是否有據？

05 1.按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
06 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
07 施行細則第9條分別定有明文。經查：

08 (1)112年2月工資部分：

09 被告固抗辯依兩造間通訊軟體LINE對話紀錄可知，兩造自
10 112年3月9日起方有保障報酬之約定等語。然查，依兩造主
11 張可知，被告原係要求原告駕駛大車從事道路救援工作，惟
12 原告未能考取大貨車駕照，故僅能依所持有駕照等級駕駛小
13 車，則兩造間112年3月9日之上開對話紀錄：「（原告稱）
14 小車有底薪可領嘛？（被告稱）每天08~20有12H的基本底
15 薪，然後下班要來車廠換車，或是你要開回去我沒意見，但
16 如果有紅單停車費，你要自己出錢」等語，僅堪認定原告向
17 被告確認駕駛小車是否同有保障底薪，而被告既已表示原告
18 駕駛小車同有保障底薪，復不爭執原告自112年2月15日起即
19 為被告提供勞務，足認兩造自112年2月15日起即有保障底薪
20 之約定。從而，原告請求被告應給付依底薪3萬2,000元計算
21 112年2月15日至2月28日之薪資1萬4,933元（計算式：
22 32,000元÷30×14=14,933元），洵屬有據，應予准許。

23 (2)112年6月工資部分：

24 原告主張其112年6月份底薪為4萬5,000元，且原告6月時業
25 績達保底薪資，故尚可請求業績獎金6萬2,783元【計算式：
26 全鋒94,060×（1-20%）×36%+網路132,200×（1-25%）
27 ×36%】，惟尚應扣除全鋒未繳回款7,800元、預支薪資2
28 萬7,000元、全鋒扣款8,811元、網路未匯回款項4,450元
29 （扣款金額合計4萬8,061元），故被告應給付原告112年6月
30 工資共計5萬9,722元（45,000元+62,783元-48,061元=
31 59,722元）等語。被告則抗辯：原告於112年6月承接155件道

01 路救援，承攬報酬5萬4,386元高於保障底薪，毋庸另給付底
02 薪4萬5,000元，於扣除原告欠款2萬7,000元、全鋒收現金未
03 繳回款7,900元、車損8,811元及未匯回款4,450元（扣款金
04 額合計4萬8,161元），被告僅應給付原告6,225元等語。查依
05 兩造間112年8月6日通訊軟體LINE對話紀錄，顯見原告主張
06 112年6月依道路救援派案件數計算業績所得為6萬2,783元及
07 扣款金額合計為4萬8,061元，均係依據被告所提供之資料，
08 而被告於本件訴訟將業績所得及扣款金額分別修正為5萬
09 4,386元、4萬8,161元，既未提出任何證據舉證以實其說，
10 足認應以原告主張之業績所得金額及扣款金額為可採。又就
11 112年6月份底薪4萬5,000元，於原告業績所得超逾該數額
12 時，被告是否仍應發給，兩造互有爭執。經核本件並無書面
13 契約可供參酌關於原告每月薪資所得之計算方式，亦無從依
14 原告任職期間已發給之薪資，推估業績所得超逾保障底薪時
15 之薪資所得計算方式，惟倘依原告主張之計算方式，原告之
16 業績所得只要超過4萬5,000元，無論超逾金額為多少，其即
17 將獲取雙倍所得，似與常情有違，是原告就此利己事實自應
18 舉證以實其說，惟原告並未提出任何證據舉證證明之，是難
19 認原告此部分主張為可採，則原告112年6月份業績所得既已
20 超逾底薪4萬5,000元，自不得再請求底薪4萬5,000元。從
21 而，原告請求被告應給付112年6月份薪資1萬4,722元（計算
22 式：62,783元－48,061元＝14,722元），洵屬有據，逾此部
23 分之請求，則屬無據。

24 (3)112年7月工資部分：

25 查被告既不爭執兩造間於112年7月份亦有保障底薪之約定，
26 而原告自112年7月1日起至7月14日止既均有為被告服勞務，
27 足見亦有保障底薪之適用，惟原告自112年7月15日以後，既
28 有曠工之事實，已經本院認定如前，而工資之取得，須以提
29 供勞務為對價，若勞工無正當理由而未提供勞務，雇主自無
30 給付工資之義務。從而，原告請求被告給付依底薪3萬2,000
31 元計算112年7月1日至7月14日之薪資為1萬4,933元（計算

01 式：32,000元÷30×14=14,933元），洵屬有據，逾此部分之
02 請求，則屬無據。

03 2.從而，原告請求被告給付112年2月、6月、7月工資合計4萬
04 4,588元（計算式：14,933元+14,722元+14,933元=44,58
05 8元），為有理由，逾此部分之請求，應予駁回。

06 (五)原告依勞基法第59條規定，請求被告補償醫療費用21萬8,20
07 5元，暨112年7月19日至8月23日原領工資3萬8,400元，是否
08 有據？

09 1.原告於112年7月18日經診斷罹有非ST段上升型心肌梗塞，是
10 否係屬職業病？

11 (1)按依據勞動部107年10月15日修正公布之「職業促發腦血管
12 及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」所載，
13 「一、導論腦血管及心臟疾病致病原因並不只一種，可能是
14 由幾種病因所引起的。主要危險因子為原有疾病或宿因，促
15 發因子經醫學研究所認知者包括：外傷、體質、飲食習慣、
16 氣溫、吸菸、飲酒、藥物作用及工作負荷等。醫學上認為職
17 業並非直接形成腦血管及心臟疾病的要因，腦血管及心臟疾
18 病只是所謂的「個人疾病惡化型」疾病。也就是說，即使在
19 平常的日常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般
20 職業疾病相異。但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病等
21 明顯惡化的原因時，則可認定為職業病，並作為職災給付對
22 象，此點至為重要。」「二、目標疾病基於職業病給付審查
23 或補償認定之需要，本指引列舉職業原因促發之腦血管與心
24 臟疾病如下：(一)腦血管疾病：包括腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜
25 下腔出血及高血壓性腦病變，主要病狀說明如表一。(二)心臟
26 疾病：包括心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心
27 症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死，主要病狀說明
28 如表二。勞動者罹患目標疾病，且符合本指引工作原因過重
29 負荷要件者，原則上認定為職業疾病。」「六、(二)、3評估
30 工作負荷情形：主要在於證明工作負荷是造成發病的原因。
31 根據醫學上經驗，腦血管及心臟疾病病變之情形被客觀的認

01 定其超越自然進行過程而明顯惡化的情形稱為負荷過重。被
02 認為負荷過重時的認定要件為異常事件、短期工作過重、長
03 期工作過重。」其中關於短期工作過程之判斷依據：「3.2.
04 短期工作過重：評估發病前（包含發病日）約1週內，勞工
05 是否從事特別過重的工作，該過重的工作係指與日常工作相
06 比，客觀的認為造成身體上、精神上負荷過重的工作，其評
07 估內容除可考量工作量、工作內容、工作環境等因素外，亦
08 可由同事或同業是否認為負荷過重的觀點給予客觀且綜合的
09 判斷。評估重點如下：3.2.1評估發病當時至前一天的期間
10 是否特別長時間過度勞動。3.2.2評估發病前約1週內是否常
11 態性長時間勞動。3.2.3依表三及表四評估有關工作型態及
12 伴隨精神緊張之工作負荷要因，包括：(1)不規律的工作。(2)
13 工時長的工作。(3)經常出差。(4)輪班或夜班工作。(5)作業環
14 境是否有異常溫度、噪音、時差。(6)伴隨精神緊張的工作。」關於長期工作過重之判斷要件：「3.3長期工作過
15 重：評估發病前（不包含發病日）6個月內，是否因長時間
16 勞動造成明顯疲勞的累積。其間，是否從事特別過重之工作
17 及有無負荷過重因子係以『短期工作過重』為標準。而評估
18 長時間勞動之工作時間，係以每週40小時，以30日為1個
19 月，每月176小時以外之工作時數計算『加班時數』（此與
20 勞基法之『延長工時』定義不同）。其評估重點如下：3.3.
21 1評估發病前1至6個月內的加班時數：3.3.1.1（極強相關
22 性）發病前1個月之加班時數超過100小時，可依其加班產生
23 之工作負荷與發病有極強之相關性作出判斷。3.3.1.2（極
24 強相關性）發病前2至6個月內之前2個月、前3個月、前4個
25 月、前5個月、前6個月之任一期間的月平均加班時數超過80
26 小時，可依其加班產生之工作負荷與發病有極強之相關性作
27 出判斷。3.3.1.3發病前1個月之加班時數，及發病前2個
28 月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時
29 數皆小於45小時，則加班與發病相關性薄弱；若超過45小
30 時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨著加班
31

01 時數之增加而增強，應視個案情況進行評估。」可知腦血管
02 及心臟疾病致病原因並非只有一種，可能是由幾種病因所引
03 起的，主要危險因子為原有疾病或宿因（如患者本身原本即
04 有高血壓等疾病），促發因子包括工件負荷在內，若經醫學
05 評估職業是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化之原因，則可
06 認定為職業病。而與工作有關之重度體力消耗或精神緊張等
07 異常事件，及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷，均
08 可能促發腦血管及心臟疾病之危險因子。評估工作負荷過重
09 之重點為：發病日至發病前1個月之加班時數超過100小時，
10 或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過80小時的加班時
11 數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強；發病日前
12 1至6個月，加班時數月平均超過45小時，其工作與發病間之
13 關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行
14 評估）。是以，判斷職業是否造腦血管及心臟疾病明顯惡化
15 原因，應具體評估勞工之工作負荷情形，而為綜合考量。
16 次按勞基法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭
17 遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之
18 種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟
19 勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因
20 果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病
21 間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）
22 外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為判斷。
23 (2)經查，依原告所提出臺大醫院出具之診斷證明書及職業病評
24 估報告書固以：「…個案疾病之促發與工作之間應有相當之
25 因果關係，建議認定『視為職業病』。」等語。惟查，上開
26 職業病評估報告書非屬法院囑託鑑定出具之鑑定書，有關評
27 估工作負荷之工作時數部分，均僅依據原告之單一指述為推
28 估，未使被告有表示意見之機會，且表一所推估之加班時
29 數，於本案並未見原告提出任何證據得以佐證核實，則能否
30 逕認原告符合上開參考指引3.3.1.3所載於發病前2個月、前
31 3個月及前4個月之月平均加班時數均超過45小時，實非無

01 疑。再者，原告屬輕度肥胖，有高血壓、糖尿病、高血脂、
02 鬱血性心臟衰竭、痛風、紅血球增生症等病史，顯然其本身
03 的心臟疾病風險，亦屬「心肌梗塞」之重要成因之一，而診
04 斷證明書及職業病評估報告書雖以「皆未於過去產生症狀，
05 故可大致排除其他病因」，然所稱「皆未於過去產生症狀」
06 ，其憑據為何，暨參酌之病史病歷資料為何，亦未見任何說
07 明。從而，原告於112年7月18日經診斷罹有非ST段上升型心
08 肌梗塞，尚無從證明屬職業促發之職業災害或職業病，原告
09 主張被告有使原告工作負荷過重，促發職業病云云，即屬無
10 據。

11 2.查原告所罹非ST段上升型心肌梗塞非屬職業病，業經本院認
12 定如前。從而，原告依勞基法第59條第1款、第2款規定，請
13 求被告給付原領工資補償3萬8,400元、醫療費用21萬8,205
14 元，均為無理由，不應准許。

15 (五)原告主張依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞
16 工退休金1萬4,229元至原告於勞保局之勞退專戶，是否有
17 據？

18 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，
19 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為其
20 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
21 前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報
22 請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項
23 定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之
24 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
25 勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬
26 勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休
27 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提
28 繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金
29 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
30 1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情
31 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退

01 休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
02 判決意旨參照）。又勞工退休金繳款採按月開單，每月以30
03 日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有明定。

04 2.查兩造間屬僱傭關係，原告自112年2月15日起在被告任職，
05 於112年8月23日終止契約，業經本院認定如前。又原告主張
06 其各月份薪資如附表所示，經核與被告所不爭執之各月份保
07 障底薪相符。準此，被告在上開期間內應為原告提繳如附表
08 所示勞工退休金共計1萬4,229元，惟被告於此期間內均未提
09 繳，是原告請求被告應提繳1萬4,229元至其在勞保局之勞退
10 專戶，洵屬有據，應予准許。

11 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及上述勞動法令，請求被
12 告應給付4萬4,588元及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月
13 21日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨被告應
14 提繳1萬4,229元至原告在勞保局之勞退專戶，均為有理由，
15 應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

16 六、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
17 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
18 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免
19 為假執行。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請失其依
20 據，故原告此部分假執行之聲請，應併予駁回。

21 七、兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判
22 決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 10 月 14 日
25 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 10 月 14 日
30 書 記 官 李 依 芳

31 附表：被告應補提繳勞工退休金明細

(續上頁)

01

月份	薪資	月提繳工資	應提繳金額	備註(計算式)
112年2月15日至112年2月28日	32,000元	33,300元	932元	$33,300 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 14 \text{日}$
112年3月	32,000元	33,300元	1,998元	$33,300 \text{元} \times 6\%$
112年4月1日至112年4月19日	32,000元	33,300元	1,265元	$33,300 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 19 \text{日}$
112年4月20日至112年4月30日	45,000元	45,800元	1,008元	$45,800 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 11 \text{日}$
112年5月	45,000元	45,800元	2,748元	$45,800 \times 6\%$
112年6月	45,000元	45,800元	2,748元	$45,800 \times 6\%$
112年7月	32,000元	33,300元	1,998元	$33,300 \text{元} \times 6\%$
112年8月1日至112年8月23日	32,000元	33,300元	1,532元	$33,300 \text{元} \times 6\% \div 30 \text{日} \times 23 \text{日}$
合計			14,229元	