

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第268號

原告 鄭子濬
訴訟代理人 吳龍偉律師
被告 基勢工程有限公司

法定代理人 簡志煌
訴訟代理人 曾威凱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國108年11月1日起受僱被告擔任工地主任，負責工地材料管理及工班調度，約定每月薪資為新臺幣（下同）8萬5,000元，於每月5日匯入原告指定之合作金庫銀行帳戶。嗣於113年6月2日因原告駐點之新北市泰山區南亞科技新建廠房工地發生工人墜落死亡之工安意外，致遭新北市政府勒令立即停工，停工期間原告接受相關單位約談，身心飽受煎熬，惟被告法定代理人簡志煌不僅置身事外、毫無關心之意，竟於113年6月19日通知原告，要求原告於113年6月24日將職務交接予訴外人邱志宏，並要原告先休息一陣子，然遲至113年6月底均未見被告安排後續工作，顯已違法調動職務及違反勞動契約，致有損原告權益，原告乃於113年6月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，並於113年6月30日離職。

(二)又被告辯稱兩造間並無僱傭關係存在云云，惟兩造雖未約定上下班時間，然已明確約定工作地點為被告指定之「富邦總部A25新建工程」、「新潤朗格新建工程」及「南亞科5A公

01 用廠房新建工程」工地，且原告每日固定於上午7時至指定
02 之工地上班，迄至下午7時才下班（含加班），被告則固定
03 於每月5日將薪資8萬5,000元匯款至原告指定之合作金庫銀
04 行帳戶，年終獎金為6萬元，兩造間雖無獎懲制度，但因被
05 告於112年度賺很多錢，故該年度將原告之年終獎金增加為
06 12萬元。而原告上班時需即時向被告法定代理人簡志煌報告
07 工地模板材料進出情形、工程進度、工班到場人數及調度情
08 形，經簡志煌指示後，再由原告配合執行，且如有工人借支
09 或零用金不足情事，亦需向簡志煌請示並請其匯款。且因被
10 告派駐於工地內僅有原告一人，故無與其他員工聯繫、分工
11 之情形，倘原告有請假需要，則應以電話或LINE向簡志煌告
12 知，兩造亦有約定上班日、加班及休假均應依照勞基法規定
13 辦理等情，足認兩造間具有指揮監督關係，有人格上、經濟
14 上及組織上從屬性特徵，兩造間自屬勞動契約關係甚明。

15 (三)原告得向被告請求給付之項目及金額如下：

16 1.延長工時工資：

17 原告自108年11月1日至113年6月30日任職期間，除農曆過年
18 有休年假外，均全年無休，且每日上午7時上班，至少迄至
19 下午7時才下班，每日加班至少3小時，然被告均未給付加班
20 費，則以原告於108年上班61日、109年上班359日、110年上
21 班358日、111年上班356日、112年上班355日及113年上班14
22 5日，再以每日加班3小時之加班費1,540元計算，原告自得
23 請求被告給付加班費合計251萬6,360元（詳如附表所示）。

24 2.特別休假未休工資：

25 原告任職期間被告從未給予特別休假，而原告自108年11月1
26 日起至109年12月31日止，工作年資為1年2月，故於110年度
27 起有特別休假7日；自108年11月1日起至110年12月31日止，
28 工作年資為2年2月，故於111年度起有特別休假10日；自108
29 年11月1日起至111年12月31日止，工作年資為3年2月，故於
30 112年度起有特別休假14日；自108年11月1日起至112年12月
31 31日止，工作年資為4年2月，故於113年度起有特別休假14

01 日；共計有45日之特別休假未休（計算式：7+10+14+14
02 =45）。是原告得請求之特別休假未休工資為12萬7,500元
03 （計算式：85,000元÷30日×45日=127,500元）。

04 3.資遣費：

05 被告要求原告於113年6月24日將職務交接予邱志宏，並要求
06 原告先休息一陣子，然遲至113年6月底均未見被告安排後續
07 工作，顯已違法調動及違反勞動契約，致有損原告權益，原
08 告乃於113年6月29日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩
09 造間之勞動契約，並於113年6月30日離職等情，已如前述，
10 原告自得請求被告給付資遣費。又原告平均工資為8萬5,000
11 元，自108年11月1日起至113年6月30日終止勞動契約之日
12 止，適用新制之工作年資為4年8月，是原告得請求之資遣費
13 為19萬8,333元（計算式：85,000元×新制資遣基數2又1/3=
14 198,333元）。

15 4.補提繳勞工退休金：

16 原告任職期間每月薪資為8萬5,000元，每月提繳工資為8萬
17 7,600元，被告每月本應為原告提繳勞工退休金5,256元（計
18 算式：87,600元×6%=5,256元），詎被告均未為原告提
19 繳，原告受有損害，原告自得請求被告補提繳自108年11月
20 至113年6月之勞工退休金合計29萬4,336元（計算式：5,256
21 元×56月=294,336元），至原告於勞工保險局設立之勞工退
22 休金個人專戶。

23 (四)爰依兩造間之勞動契約、勞基法第24條、第38條第4項、勞
24 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條等規
25 定，提起本件訴訟。併為聲明：1.被告應給付原告284萬2,1
26 93元，及其中19萬8,333元自113年7月31日起、其中264萬3,
27 860元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百
28 分之5計算之利息。2.被告應提繳29萬4,336元至原告於勞工
29 保險局設立之勞工退休金個人專戶。並陳明願供擔保請准宣
30 告假執行。

31 二、被告則以：原告自108年11月1日起至113年6月30日止係受被

01 告委任擔任工地主任，兩造間並無簽訂僱傭契約，其工作內
02 容為管理工地現場人員及施工進度，原告於上開期間每月自
03 被告領取之收入為8萬5,000元，而原告提供勞務時均無須打
04 卡，亦無遲到早退考核制度，原告得依工程進度自行安排何
05 時前往工地或休假，顯見原告提供勞務之時間、方法，均不
06 受被告之指揮或管制約束，亦無庸遵守被告之服務紀律，或
07 必須接受被告之懲處、考核等，與被告間並不具從屬性。原
08 告雖陳稱需向被告報告工地之材料進出、工程進度，甚至向
09 被告請款云云，惟觀諸民法第535條、第540條規定意旨，可
10 知委任人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事
11 務進行之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受
12 任人約定委任人可享有某程度之監督權限，然尚難以此即遽
13 認被告對原告有何指揮監督關係。是兩造間法律關係性質應
14 屬委任契約非勞動契約，則兩造間並無勞基法、勞退條例之
15 適用。從而，原告依勞基法第24條、第38條、勞退條例等規
16 定，請求被告給付積欠延長工時工資、特別休假未休工資、
17 資遣費並提繳勞工退休金至勞工退休金專戶等，俱屬無據等
18 語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利判
19 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執之事項：

21 原告曾任被告之工地主任，工作內容為管理工地材料、工班
22 調度及施工進度。

23 四、得心證之理由：

24 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或委任契約？

25 1.按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而
26 言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，
27 僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍
28 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
29 的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。
30 僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服
31 勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之

01 權利義務均不相同」，「勞動基準法所定之勞動契約，係指
02 當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動
03 力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處
04 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」，
05 最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判
06 決可資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性
07 質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委
08 任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，
09 且受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時
10 亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，
11 因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定
12 之自行裁量權。是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，
13 應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量
14 權限等觀之，非單純以給付名目或契約名稱論斷。

15 2.次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在
16 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
17 報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
18 有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己
19 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
20 提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任
21 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受
22 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
23 的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自
24 己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被
25 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
26 工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864
27 號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約
28 時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是
29 否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時
30 間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不
31 能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己

01 所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工
02 自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以
03 懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，
04 勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動
05 力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴
06 性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合
07 判斷。

08 3.本件原告主張其與被告間為勞動契約關係，然為被告所否
09 認。經查：

10 (1)原告自陳兩造間並未約定固定之上、下班時間，請假僅需以
11 通訊軟體LINE或電話向被告法定代理人告知，且被告對原告
12 並無獎懲制度之適用等語。又原告經被告派任至「富邦總部
13 A25新建工程」、「新潤朗格新建工程」及「南亞科5A公用
14 廠房新建工程」等工地，擔任工地主任，依利晉工程股份有
15 限公司所提供原告自112年11月至113年6月間進出「南亞科5
16 A公用廠房新建工程」工地之進出紀錄明細表可見，除113年
17 6月外，原告進入工地之時間約介於上午6時至7時25分許；
18 而離開工地之時間（外出後未再次進入），則彈性甚大，或
19 有於下午3時21分（112年11月21日），或有於下午4時35分（
20 112年11月23日），或有於下午5時（112年12月3日），或有於
21 下午6時51分（113年1月17日）等非固定之時間，甚至同一日
22 有多次進出記錄，亦有於上午8時3分外出後，直至10時3分
23 再進入（112年11月15日），於上午7時11分外出後，直至10時
24 再進入（112年11月20日），於上午10時26分外出後，直至12
25 時22分再進入（113年5月31日）等不定時之長時間外出情形，
26 有該公司114年5月16日函文檢附之進出紀錄明細表在卷可
27 稽；又原告非無社會經驗或工作資歷，當知勞基法之適用，
28 而有關兩造約定之原告工作日及月休日數，原告均未能明確
29 說明，其雖主張兩造約定按照勞基法之規定辦理等語，惟並
30 未舉證以實其說，且兩造間倘成立勞動契約，焉會未明確約
31 定有關上班日、例假、休息日等工作條件。準此，原告提供

01 勞務之時間既能自行支配，其工作與否及工作時數均具有高
02 度彈性及自主性，並未受被告工作規則之拘束或因有何懲戒
03 處分而影響其決定權，自難認兩造間具有人格從屬性。

04 (2)復查，原告與被告雖約定按月領取固定報酬8萬5,000元，惟
05 固定領取報酬與否，並非即係從屬性有無認定之唯一依據，
06 尚應綜合原告所為事務處理之各項內容以為判斷。而依原告
07 所提出與被告負責人簡志煌間通訊軟體LINE對話內容，有關
08 工地之工班到場人數及調度情形、模板材料進出情形等事
09 宜，可見係由原告自行排定後，再向被告報告並請款，顯然
10 不受被告監督、指揮，此觀原告於對話紀錄中稱「報告董事
11 長，請補三角押條600支，謝謝！」、「董事長早安!阿道亞
12 倫今天汰換工班，昨天3000/工，效率不彰，今天外調3500/
13 工，今天出工18員，計63000元，請董事長可否於三點半前
14 匯款…」等語（見本院卷51、53頁），足見原告對於工地事
15 務之安排，得運用指揮性、計劃性或創作性方法自行裁量決
16 定處理一定事務之方法，以完成事務之處理。再觀諸依原告
17 所提出其個人存摺交易明細，除其所稱每月固定報酬8萬5,0
18 00元外，尚有多筆被告之匯款及其他工程公司之匯款。是
19 以，原告領取報酬，非不得謂係為被告為事務處理之對價，
20 亦難認兩造間具經濟上從屬性。

21 (3)再查，原告既可自行決定到達工地、離開工地之時間，毋庸
22 前往被告公司辦公，且其自陳除向被告負責人簡志煌請示報
23 告外，未與被告其他員工有聯繫及分工情形，僅就進出料聯
24 繫料場負責人邱志宏等語，顯見原告並未納入被告之企業組
25 織體系，欠缺與同僚分工合作之狀態，是亦不具組織上從屬
26 性甚明。

27 4.承上，兩造間之合作關係不具人格上、經濟上及組織上之從
28 屬性，其性質非屬勞動契約，再由原告於履行契約義務時，
29 有相當高之權限決定其所處理事務之方法，而非基於被告之
30 指示機械式提供勞務，是此契約之內容，顯有委任契約之要
31 件與特徵，其性質應為委任契約，原告主張兩造間存在勞動

01 契約關係，洵非可採。

02 (二)原告請求被告給付延長工時工資251萬6,360元、特別休假
03 未休工資12萬7,500元、資遣費19萬8,333元，合計284萬2,
04 193元本息，並請求被告應為原告補提繳勞工退休金29萬4,
05 336元，有無理由？

06 經查，本件兩造間之契約關係非屬僱傭之勞動契約，而應係
07 委任契約，業經本院認定如前，是本件自無勞基法及相關勞
08 工法令之適用。從而，請求被告給付延長工時工資251萬6,3
09 60元、特別休假未休工資12萬7,500元、資遣費19萬8,333
10 元，合計284萬2,193元本息，並請求被告應為原告補提繳勞
11 工退休金29萬4,336元，均屬無據。

12 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第24條、第38條
13 第4項、勞退條例第12條第1項、第31條等規定，請求被告給
14 付284萬2,193元，及其中19萬8,333元自113年7月31日起、
15 其中264萬3,860元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日
16 止，按年息百分之5計算之利息；暨被告應提繳29萬4,336元
17 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理
18 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失
19 其依附，應併予駁回。

20 六、至原告雖聲請傳喚證人郭宗樺、陳契甫、翁鈞豪即系爭工地
21 上包廠商之處長、經理及工程師，以證明與原告一起工作，
22 暨原告受被告指揮監督等情。惟原告既受被告委任擔任工地
23 主任，本即需與上包廠商聯繫處理相關事宜，本件事證已
24 明，核無傳訊、調查之必要，又兩造其餘主張、攻擊防禦方
25 法及所提證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影
26 響，爰不逐一論述，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
29 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

03 書記官 李依芳

04

附表：原告請求之加班費明細			
年度	上班日數	加班費	備註
108年	61日 (30日+31日)	93,940元 (1,540元×61日)	時薪：85,000元÷30÷8 =354元
109年	359日 (全年366日-農曆 春節7日)	552,860元 (1,540元×359日)	加班前2小時：354元× 1.34×2=949元 加班第3小時： 354元×1.67=591元
110年	358日 (全年365日-農曆 春節7日)	551,320元 (1,540元×358日)	合計：1,540元
111年	356日 (全年365日-農曆 春節9日)	548,240元 (1,540元×356日)	
112年	355日 (全年365日-農曆 春節10日)	546,700元 (1,540元×355日)	
113年	145日 (31日+29日+31 日+30日+31日- 農曆春節7日)	223,300元 (1,540元×145日)	
合 計	1,634日	2,516,360元	