

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第62號

原告 王升弘

訴訟代理人 康皓智律師

張為詠律師

謝明叡律師

被告 合野實業有限公司

法定代理人 蘇崑福

訴訟代理人 董子祺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣198,766元，及自民國114年5月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣98,010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。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣296,776元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國110年4月6日起受僱於被告，擔任繪圖人員一職，兩造約定原告之每月工資為新臺幣（下同）35,000元。原告於應聘後接受被告安排進行為期約1個月之實習訓練，嗣約定每周固定工作3天，如因故未進公司應先向被告報備，且須受被告指示及監督，與同事協力完成工作，進而達成被告之要求，是兩造間具有人格上、經濟上及組織上從屬性，應定性為勞動契約（下稱系爭契約）。詎料，被告於113年12月31日未經預告逕將原告解雇，不僅未給付資遣費，且於原告在職期間，被告亦未為原告參加健保及按月提繳勞

01 退金至原告設於勞動部勞工保險局之個人專戶，原告乃向新
02 北市政府申請勞資爭議調解但調解結果為不成立，不得已爰
03 提起本件訴訟。

04 (二)原告請求被告給付項目及金額如下：

05 1.資遣費65,431元：

06 被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定終止兩造間之
07 系爭契約，原告之工作年資自110年4月6日起至113年12月31
08 日止共3年8個月又25天，依勞工退休金條例第12條規定，被
09 告應給付資遣費65,431元。

10 2.預告期間之工資35,000元：

11 原告工作年資為3年8個月又25天，依勞基法第16條第1項第3
12 款規定，被告應於終止系爭契約30日前預告，因被告未經預
13 告即行解雇原告，原告自得依同法第16條第3項規定請求被
14 告給付30日即1個月之預告期間工資35,000元。

15 3.特休未休折算工資39,667元：

16 依勞基法第38條第1項規定，被告於110年至113年每年分別
17 有3日（110年）、7日（111年）、10日（112年）及14日（1
18 13年）之特別休假，然被告從未給予原告任何特別休假，亦
19 未於契約終止時發給原告特休未休折抵工資，是原告尚有特
20 休未休日數34天，依勞基法第38條第4項規定，被告應給付
21 原告特休未休折抵工資合計39,667元（計算式： $35,000 \times 1 +$
22 $35,000 \times 4 \div 30 = 39,667$ 元，元以下四捨五入）。

23 4.已墊付健保費58,668元：

24 被告依法有為所屬勞工參加全民健康保險之義務，卻未依法
25 為原告投保健保，而由原告自行以其他單位參加健保，扣除
26 原告本應負擔之健保費，其中差額即為原告所受之損害，被
27 告應依民法第184條第2項規定賠償健保費58,668元。

28 5.提繳勞工退休金98,010元：

29 原告受僱於被告期間，被告皆未依勞工退休金條例為原告提
30 繳每月工資百分之6之勞工退休金，而原告每月薪資為35,00
31 0元，依勞工退休金月提繳分級表相對應月提繳工資級距為3

01 6,300元，被告每月應為原告提繳最低金額為2,178元（計算
02 式： $36,300 \times 6\% = 2,178$ ），自110年4月起至113年12月止合
03 計45個月，被告應依同條例第31條提繳98,010元（計算式：
04 $2,178 \times 45 = 98,010$ ）至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞
05 工退休金個人專戶。

06 (三)聲明：1.被告應給付原告198,766元及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳
08 98,010元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
09 戶。3.願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)原告與被告之法定代理人蘇崑福（下逕稱其名）前曾受僱同
12 一咖啡機製造商，2人先後離職後，原告設立光年實業有限
13 公司經營燈具買賣，蘇崑福另成立被告公司從事咖啡機製
14 造。110年3月間，蘇崑福詢問原告有無適合之繪圖人才可引
15 薦，原告即自薦，但表示僅能在主業以外時間協助處理，被
16 告遂將電腦繪圖工作外包予原告，約定承攬報酬在原告當月
17 完成電腦繪圖工作後，被告於次月給付35,000元，兩造合作
18 期間自110年4月6日起至113年12月31日止。

19 (二)被告之咖啡機製造流程係由蘇崑福手繪機械零件草圖，將該
20 草稿提供予原告進行電腦繪圖，原告完成後被告將電腦圖檔
21 交由各加工廠製造零件，其後再由被告完成組裝，是原告係
22 承攬電腦繪圖工作，其可自行選擇勞務給付之方法及時間，
23 不受被告指揮監督，顯係為自己之營業勞動、不從屬於他
24 人，併否認原告主張有1週工作3日之約定及事實。又原告主
25 張其有接受被告安排為期1個月實習部分，係因原告承包被
26 告之電腦繪圖工作，需至被告公司瞭解產品及零件名稱，以
27 利後續繪圖作業，故於110年4月起曾數次利用送貨燈具之
28 便，順道至被告公司瞭解產品，此顯非實習，亦非教育訓
29 練，被告不曾據此考核原告，何況依兩造對話紀錄所示，原
30 告多次不附任何理由向被告表示不進公司，被告亦未予扣薪
31 或懲戒，故兩造間無人格上、經濟上從屬性。至原告主張有

與LINE暱稱「Amanda Su（宥伊&姵錡媽）」共同協力完成工作部分，原告並未舉證以實其說，且依群組對話紀錄所示，該員工實際上僅係提醒原告轉檔或提供資料，協助被告進行相關溝通，但原告並不須透過該人始能完成電腦圖檔工作，自無分工合作之事實，而無組織上從屬性。從而，因兩造間為承攬契約，被告無須給付原告資遣費、預告期間工資、特休未休工資、墊付健保費，及為原告提撥退休金等語，資為抗辯。

(三)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第207至208頁）：

(一)原告自110年4月6日起至113年12月31日止擔任被告之繪圖人員，每月報酬為35,000元。

(二)兩造於114年1月16日經勞動調解，惟調解不成立（見本院卷第85頁）。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第208頁）：

(一)兩造為承攬契約或僱傭契約？

(二)原告請求被告給付資遣費65,431元、預告期間之工資35,000元、特休未休折算工資39,667元、墊付健保費58,668元及提繳勞工退休金98,010元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(一)兩造間所定系爭契約性質為僱傭契約：

1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，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490條第1項定有明文。承攬契約之當事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成特定之工作，與定作

01 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務
02 提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與
03 僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於
04 勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約
05 關係（最高法院110年度台上字第90號、113年度台上字第34
06 3號判決意旨參照）。

07 2.次按關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬
08 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
09 懲戒或制裁之義務。2.勞務專屬性，即受僱人需親自履行勞
10 務，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為
11 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。
12 4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
13 於分工合作狀態等項特徵。所謂從屬性，並非指勞工對雇主
14 有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個案中雇主對勞工
15 所提供勞務之拘束程度高低而定。復以勞動基準法係依憲法
16 第15條保障人民生存權、工作權及第153條改良勞工生活、
17 實施保護勞工政策之意旨，立法規範勞工勞動條件之最低標
18 準，基於該法保護勞務提供者之立法目的，從勞雇關係整體
19 觀察，勞務提供者對於事業經營者已顯現相當程度之勞雇關
20 係特徵者，縱未完足全部，仍應定性雙方間之契約關係為勞
21 動契約，依勞動基準法予以規範，不因其兼具承攬、委任等
22 性質，或雙方簽訂之契約名稱記載為承攬或委任而異，俾充
23 分落實上開憲法規範旨趣（最高法院113年度台上字第2152
24 號判決意旨參照）。

25 3.經查，被告自110年4月起至113年12月止，均有按月給付35,
26 000元予原告，為兩造所不爭執，並有原告設於台新銀行帳
27 號0000000000000000號帳戶之交易明細在卷可憑（見本院卷第
28 49至79頁），經核除111年1月應給付款項係於111年1月28日
29 匯款、原告離職時之113年12月薪資係於最後工作日即113年
30 12月31日匯款外，其餘款項被告均係於次月月初給付，從未
31 間斷。洵以，不論原告於各該月份所完成之實際電腦繪圖數

01 量、成果為何，即使未有任何圖說繪製，原告均能於次月固
02 定獲得被告給付35,000元，不需負擔任何風險營業風險，此
03 顯與一般勞動契約勞動者按月向雇主領取一定勞務對價情形
04 相符，足證原告並非為自己之營業而勞動，而係從屬於被
05 告，具有經濟上之從屬性。

06 4.再觀諸原告與蘇崑福間LINE對話紀錄，原告於任職前1日即1
07 10年4月5日稱：「福哥，請問我是明天上班？」，蘇崑福表
08 示：「對，電腦用好了」（見本院卷第27頁）；原告於離職
09 前向蘇崑福稱：「福哥你上次跟我說做到12月，筆電要還給
10 你……」（見本院卷第195頁），要可見原告繪製圖檔所使
11 用之電腦設備均係由被告提供，非由原告自行備置；倘如被
12 告所辯係將電腦繪圖工作外包予原告並締結承攬契約，殊難
13 想像承攬人竟無最基本之生財工具，反須由被告電腦提供始
14 能從事電腦繪圖工作，由此益證兩造間確具有經濟上之從屬
15 性無訛。

16 5.又被告所營事業為咖啡機製造，其製造流程係由蘇崑福手繪
17 機械零件草圖，將該草稿提供予原告進行電腦繪圖，俟原告
18 完成後被告將電腦圖檔交由各加工廠製造零件，再由被告完
19 成組裝。依被告所自承，本件係蘇崑福洽問原告有無適合繪
20 圖人才可引薦，原告自薦表示可協助被告處理電腦繪圖工
21 作，其後原告並至被告公司瞭解產品與零件名稱等語，可徵
22 被告對於電腦繪圖工作應由原告親自提供勞務乙節，應有所
23 要求，在未經被告同意前，原告不得委由他人代為履行，故
24 兩造間併具有人格上從屬性。

25 6.被告雖辯稱：原告祇係在從事燈具買賣業務之餘，承攬被告
26 電腦繪圖工作，原告不需即時處理被告交辦事項，可自由支
27 配自己作息時間，亦不須與被告其他員工分工合作云云，然
28 揆以前揭說明，勞務提供者對於事業經營者已顯現相當程度
29 之勞雇關係特徵者，縱未完足全部，仍應定性雙方間之契約
30 關係為勞動契約，依勞動基準法予以規範，不因其兼具承
31 攬、委任等性質而異。況且，即使原告本業係從事燈具買賣

業務，但其仍得受僱於被告而從事電腦繪圖工作，又原告雖毋庸每日到班、不須即時處理被告交辦事務、請假未遭受任何懲處，然此等事項概屬被告基於自身經營管理需要而與原告所為之約定，尚非從屬性之必要條件，自不能逕認兩造間非勞動關係。

7.基此，依兩造間實質工作往來之內容觀察，雙方具備勞動契約人格上、經濟上從屬性之相關特徵，即使未為完足，基於保護勞工之立場，仍應認兩造間所定系爭契約性質為僱傭契約。

(二)茲就原告請求被告給付之項目及數額，分述如下：

1.原告得請求被告給付資遣費65,431元、預告期間之工資35,000元：

(1)按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，其計算方式為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；其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計，此固為勞基法第17條所明定。惟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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，此勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。查原告主張被告係以口頭方式資遣原告乙節，為被告所否認，並辯稱兩造為合意終止系爭契約云云。惟細繹原告所提出其離職前與蘇崑福間LINE對話紀錄，原告表示：「福哥你上次跟我說做到12月，筆電要還給你，然後我有話要跟你當面說，你看這禮拜還是下禮拜有空跟我說一下。」、被告法定代理人蘇崑福回稱：「我現在跑外面維修所以才請我姐跟你拿電腦」等對話內容（見本院卷第195頁），且被告復不爭執兩造系爭契約於113年12月31

日終止，有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份可憑（見本院卷第86頁），是原告主張被告於113年12月31日資遣原告應屬可採。至被告雖抗辯：兩造為合意終止系爭契約云云，然未據舉證以實其說，尚難憑採。又原告離職前六個月之平均工資為35,000元，亦有兩造協調會議記錄及原告每月薪資之匯款明細資料各乙份附卷可參（見本院卷第49至79頁、第86頁）。準此，原告得請求之資遣費為65,431元【計算式：35,000元 $\times$ 1又313/360=65,431元，見卷附資遣費試算表，本院卷第87頁】，是原告請求被告給付資遣費65,431元，為有理由，應予准許。

(2)第按雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。又雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。查原告主張110年4月6日起任職於被告，月薪為35,000元依原告年資應於30日前預告資遣，尚積欠原告30日之預告工資38,000元等情，業據其提出薪資明細為證，且其金額復為被告所不爭執（見本院卷第208頁），又本院亦認定原告於113年12月31日遭被告資遣，業如前述，堪認被告確實未給付原告上開預告工資，則原告請求被告應給付原告30日之預告期間工資35,000元【計算式：35,000 $\div$ 30 $\times$ 30=35,000】，為有理由，應予准許。

2.原告得請求被告給付特休未休折算工資39,667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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」；「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。」勞基法第38條第1項、第4項前段分別定有明文。次按「本法第38條第4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1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦規定甚明。

(2)兩造對於原告在職期間特休未休之日數有34日之事實，均不爭執（見本院卷第186頁），稽以前揭規定，原告之1日工資為1,167元（計算式： $35000 \div 30 = 1,167$ ，元以下四捨五入），得請求之特休未休工資應為39,678元（計算式： $1,167 \times 34 = 39,678$ ），本件原告僅請求其中之39,667元，未逾其得請求之範圍，洵屬有據。

3.原告得請求被告給付墊付之健保費58,668元：

(1)按「具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地區設有戶籍。二、參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍之下列人員：(一)政府機關、公私立學校專任有給人員或公職人員。(二)公民營事業、機構之受僱者。(三)前2目被保險人以外有一定雇主之受僱者。(四)在臺灣地區出生之新生嬰兒。(五)因公派駐國外之政府機關人員與其配偶及子女。」全民健康保險法第8條第1項定有明文。又同法第15條、第84條第2項規定，投保單位有義務於保險對象合於投保條件3日內，向保險人辦理投保，投保單位未依規定負擔所屬被保險人之保險費，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2倍至4倍之罰

01 緩。再按，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠
02 償責任，民法第184條第2項著有規定。

03 (2)查原告任職期間為110年4月6日起至113年12月31日止，被告
04 既依法有為所屬勞工參加健保之義務，且由雇主投保時，勞
05 工之全民健康保險自付比例為30%，然被告卻從未為原告投
06 保全民健康保險，原告因被告違反上開保護他人之法律，而
07 由原告自行以其他單位參加全民健康保險，所產生自付額之
08 差額，即為其所受之損害。又原告薪資所對應投保級距，於
09 110至113年度自付額均為563元，其於上開各該年度自行參
10 加全民健康保險所繳納之健保費分別為1,799元、1,799元、
11 1,877元、1,975元，此有保險費試算表、原告健保費繳納證
12 明在卷足參（見本院卷第89至119頁），是原告因自行參加
13 全民健康保險，所產生健保費自付額之差額損害，應為58,6
14 68元【計算式： $(1,799-563) \times 9 + (1,799-563) \times 12 +$
15 $(1,877-563) \times 12 + (1,975-563) \times 12 = 58,668$ 】，被告就
16 此數額之計算方式，亦不爭執（見本院卷第186、208頁），
17 故原告依民法第184條第2項規定請求被告給付已墊付之健保
18 費58,668元，於法有據。

19 4.原告得請求被告提繳勞工退休金98,010元：

20 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
21 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
22 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之
23 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
24 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條
25 第1項、第31條第1項分別定有明文。

26 (2)原告於110年4月起任職於被告，為兩造所不爭執，且被告亦
27 不爭執其未為被告提繳勞工退休金，故被告應補提繳之期間
28 截至原告離職時共計45個月，依原告薪資對照勞工退休金提
29 繳工資分級表，月提繳工資之級距為36,300元，故被告為原
30 告補提繳之勞工退休金應為98,010元（計算式： $36,300 \times 45 \times$
31 $6\% = 98,010$ ）。

01 5.綜上，原告得請求被告給付資遣費65,431元、預告期間之工
02 資35,000元、特休未休折算工資39,667元、已墊付之健保費
03 58,668元，合計為198,766元（計算式：65,431+35,000+3
04 9,667+58,668=198,766），並得請求被告提繳勞工退休金
05 98,010元。

06 6.未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
07 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
10 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
11 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
12 週年利率為5%，此觀民法第229條第1項、第2項、第233條
13 第1項、第203條規定甚明。本件原告請求金錢給付198,766
14 元部分無確定期限，又未約定利率，依上開規定，則其請求
15 自起訴狀繕本送達翌日即114年5月15日（見本院卷第139
16 頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核無不當，
17 亦為法之所許。

18 六、綜上所述，兩造間所定系爭契約性質為僱傭契約，原告依相
19 關勞動法令及侵權行為法律關係等規定，請求被告給付198,
20 766元，及自114年5月15日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息，併請求被告補提繳勞工退休金98,010元至原告設
22 於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應予准
23 許。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
25 與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

26 八、本判決所命給付，係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，
27 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並
28 依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔
29 保免為假執行。

30 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 吳幸娥

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 114 年 10 月 29 日
書記官 黃靜鑫