

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹勞簡字第21號

原告 彭素梅

被告 良質有限公司

法定代理人 陳志宇

訴訟代理人 楊禹謙律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年2月13日
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條復有明定。本件原告起訴聲明原為：(一)被告應給付原告加班費新臺幣(下同)108,885元、健保費差額7,562元、特休未休折算工資40,000元、職災補償金54,689元、資遣費35,127元、勞工退休金57,663元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣變更聲明為：(一)被告應給付原告加班費108,885元、健保費差額7,562元、特休未休折算工資40,000元、職災補償金54,689元、資遣費35,127元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥57,663元至原告於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行，經核原告上開所為僅為法律上之陳述之補充，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：兩造間存在僱傭關係，原告於民國110年4月起至

01 112年11月2日間受雇於被告擔任清潔人員，約定除到職當月
02 係以時薪200元計算外，其餘各月均為時薪250元。而自原告
03 任職以來，經常於休息日、例假日、國定假日加班工作，然
04 原告受僱於被告期間，被告並未依勞動基準法（下稱勞基
05 法）規定給付加班費，且未給予原告特別休假或補給特別休
06 假未休折算工資。又被告於僱用期間未依法提撥勞工退休準
07 備金至原告於勞保局設立之勞工退休金專戶內，亦未依法為
08 原告投保全民健康保險，致原告因此受有健保費自負額差
09 額。因被告上開違反勞動契約及法令之行為，原告乃於112
10 年11月2日依勞基法第14條第1項第5、6款之規定以存證信函
11 向被告為終止勞動契約之意思表示，被告即應給付資遣費。
12 另原告於112年4月30日上班途中發生車禍，屬於職業災害，
13 被告身為雇主應依勞基法第59條規定就原告支出之醫療費用
14 及不能工作損失為補償。基上，被告尚積欠原告任職期間短
15 付之休息日、例假日、國定假日之延時工資108,885元、特
16 休未休折算工資40,000元、資遣費35,127元、健保費差額7,
17 562元、職災補償金54,689元，以上合計246,263元，且被告
18 自始即未按月提撥勞工退休金至原告勞保局之勞工退休金專
19 戶，累計提撥總額為57,663元。原告爰依兩造間勞動契約、
20 勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條
21 例）之規定提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之訴之聲
22 明。

23 二、被告則以：兩造間屬承攬關係，且於成立之初並未以書面載
24 明，嗣於112年7月5日簽署清潔服務業務承攬合約（下稱契
25 約）。並於112年8月12日簽立協議書（下稱系爭協議書）合
26 意終止雙方間之契約關係，並就原告於112年4月間上班途中
27 所發生之車禍案件補償金及應給付原告之報酬金額結清至11
28 2年8月31日等內容達成合意，當場交由原告點收無誤，更約
29 明拋棄因本事件所生對彼此之一切民事、刑事及行政程序上
30 之權利，故雙方已於112年8月31日合意終止，原告本件請求
31 應無理由。若認本件屬勞動契約，除對原告計算之職災補償

01 金54,689元無意見外，然如上述，雙方已為和解，原告對此
02 及資遣費即不得再為爭執，況原告為部分工時制，非排班
03 制，原告其餘請求金額之計算有誤，原告縱認能請求，亦僅
04 能請求加班費70,449元、提撥退休金55,393元、特休未休工
05 資26,280元及職災補償金54,689元等語置辯。並聲明：(一)原
06 告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、得心證之理由：

08 原告主張其任職於被告之期間、擔負之工作及服務之地點等
09 節，被告對此均未爭執，此部分之事實，堪以認定。原告另
10 主張兩造間為僱傭而非承攬關係，且被告未依法給付加班
11 費、特休未休折算工資、資遣費，又未依法為原告投保全民
12 健康保險及提撥勞工退休金至原告勞保局退休金專戶，另積
13 欠原告職災補償金等節，則為被告所否認，並以前詞置辯，
14 是本件本院應審究者為：(一)兩造間為僱傭關係或承攬關係？
15 (二)原告得否向被告請求各項金額？茲分述如下：

16 (一)兩造間為僱傭關係或承攬關係？

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；稱承攬者，謂當事人約
19 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
20 酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。前
21 者，係以勞務給付為目的，使受僱人於一定期間內，依僱用
22 人之指示，從事一定種類之工作，其間具有繼續性及勞務專
23 屬性；後者，則以工作完成為給付目的，承攬人僅須於約定
24 時間內完成1個或數個特定工作，即可向定作人領取對價，
25 其間並無從屬關係。兩者之區別為「僱傭」係以勞務供給為
26 目的，縱受僱人提供之勞務不生預期結果，雇主仍應給付報
27 酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓
28 與第三人或使第三人代服勞務（民法第484條第1項），其間
29 具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。再按勞基法第2
30 條第1、2、6款規定：「一、勞工：指受雇主僱用從事工作
31 獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之

01 負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。...六、勞動
02 契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」。基此，勞基
03 法所稱之稱勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之
04 關係下，從事工作，獲致工資之契約，勞動契約性質上係屬
05 僱傭契約。較諸「承攬」著重在完成工作之結果，非待工作
06 完成不能領取報酬。再按勞基法第2條第6款並未規定勞動契
07 約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務
08 提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未
09 必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀
10 探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人
11 格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關
12 係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法第2條第6款
13 所稱勞動契約。基此，勞務債權人與勞務債務人之間究為僱
14 傭或承攬關係，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特
15 徵，依照勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低判斷之，
16 亦即，應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式（包含
17 工作時間），並自行負擔業務風險為斷。倘勞務債務人就其
18 實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，其報酬給付
19 方式並無底薪及一定業績之要求，則其與勞務債權人之從屬
20 性不高，難認屬勞動契約，業經司法院大法官釋字第740號
21 解釋理由書闡釋明確。而勞工與雇主間之從屬性，通常具
22 有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作
23 息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容，非由勞務
24 提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任
25 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱
26 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
27 而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法，對自
28 己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人被納入雇
29 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
30 狀態。且倘受僱人無需承擔僱主之經營風險，均得僅因提供
31 勞務而獲取報酬時，亦可認其具有經濟上從屬性之性質。另

01 基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立
02 承攬契約，或顯然與僱傭關係從屬性無關者外，應為有利於
03 勞務提供者之認定。所謂當事人明示成立承攬契約，係指當
04 事人間勞務契約之實質內容屬於承攬契約之法律性質。如有
05 爭執，法院應審查勞務契約之實質內容。

06 2.經查，原告主張因清潔客戶清潔服務需求，無法事前分配，
07 而是由被告依當下人力調配，而被告多次直接指派原告於特
08 定時段至客戶端進行清潔工作，且從工作日誌填寫亦可知原
09 告服務對象及時段均由被告安排，具有人格從屬性；又原告
10 與被告約定以時計算，非以勞務結果做為報酬，具有經濟從
11 屬性等語，為被告所否認，被告雖提出兩造所簽立清潔服務
12 業務承攬合約，辯稱兩造間所簽立為承攬關係，惟觀原告提
13 出對話紀錄，良質有限公司人員多次在對話紀錄中使用幫同
14 事代班字眼，顯然從組織層面上，原告已被納入被告經濟
15 結構體系內，再觀系爭契約參第四點中指出，若乙方向甲方
16 決定承包受託清潔服務業務後，不得任意解除或終止，若未
17 能依第二點約定履行契約，乙方應賠償相當於委託服務費用
18 金額之懲罰性違約金，且上開對話紀錄有工作時數達標字
19 眼，顯然原告與被告間具有人格從屬性及經濟上從屬性，是
20 原告與被告間應為僱傭關係，而非承攬關係。

21 (二)原告得否向被告請求各項金額？

22 1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
23 爭執發生之契約。又和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使
24 當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第7
25 37條分別定有明文。換言之，和解有「創設的效力」，即創
26 設新的法律關係使消滅權利及取得權利，至以前之法律關係
27 如何，概置不問，且和解一旦合法成立，當事人應受和解契
28 約之拘束，縱使一方因而受不利益，亦屬讓步之當然結果。
29 2.經查，兩造曾簽立系爭協議書，而觀該協議書內容顯然是就
30 兩造間契約所為和解，是依前開說明，和解一旦合法成立，
31 兩造即應受拘束，且觀該協議書中記載，雙方須拋棄對對方

01 一切民、刑與行政程序上權利與法律上請求權，日後不得以
02 各種形式向對方為任何主張。是除非該協議有無效或業經撤
03 銷，否則原告就兩造間關係，縱認有原告主張工資、資遣費
04 等費用未給付，仍不得再行跟被告請求。至於原告主張被告
05 是濫用經濟上優勢地位，利用合意終止等語，惟被告所否
06 認，而原告自得就該部分主張以實其說，原告迄今仍未提出
07 相關證據，是其主張該協議書內無效，難認有據。

08 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞退條例之法
09 律關係，請求被告應給付原告246,263元，及均自起訴狀繕
10 本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息以及
11 應提撥57,663元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專
12 戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
13 之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
15 於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
18 勞動法庭 法官 吳宗育

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
21 （須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應
22 一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
24 書記官 辛旻熹