

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第32號

原告 陳俊穎

訴訟代理人 劉德弘律師（法扶律師）

被告 暉倫股份有限公司

法定代理人 林承賢

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6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166,696元，及自民國114年4月1日起
至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立載明離職原因為「勞動基準法第14條第1項第5
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5分之4，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣166,696元為原
告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告起訴主張略以：被告向臺北港貨櫃碼頭股份有限公司
（下稱臺北港公司）承攬港區貨櫃裝卸業務，原告自民國10
9年11月23日受僱於被告，於被告所承攬台北港區擔任堆高
機駕駛之工作，約定按件計酬，以每件貨櫃新臺幣(下同)2,
700元計薪，但原告須與助理以6：4分帳，故原告可分得6成
報酬，換算平均工資為每月91,794元。又被告於113年4月11
日向臺北港公司預告結束營業，臺北港公司亦發函被告應於
113年10月9日完成合約終止之交接作業事宜，惟被告並未通
知原告等公司員工是否要終止勞動契約。詎料原告於113年9
月12日至臺北港倉庫區欲進行堆高機工作時，遭臺北港公司
之派工組長表示無工作可指派，請原告自行向被告詢問工作

01 事宜，原告遂先後於當日、同年月16日以LINE通訊軟體就未
02 派工予原告之事向被告負責人甲○○連繫，然均遭置之不
03 理。是被告於113年9月12日起即未派工予原告而無預警停
04 工，為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第
05 5、6款規定，以本件起訴狀終止兩造間之勞動契約，並類推
06 適用同法第16條、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
07 條第1項之規定提起本訴，請求被告給付原告共計290,210元
08 【其中，資遣費177,086元、預告期間工資113,124元】，及
09 開立非自願離職證明書予原告等語。並聲明：（一）被告應
10 給付原告290,210元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開立記載以
12 勞動基準法第14條第1項第5款、第6款為離職原因之非自願
13 離職證明書予原告。

14 二、被告則以：兩造約定由原告駕駛堆高機，自尋助理配合搬
15 運、完成貨物裝卸之工作，報酬採按件計酬方式以每貨櫃2,
16 700元計算，原告與其助理應五五分帳。原告之工作採責任
17 制，自主性高，被告向臺北港公司承包工作，臺北港公司派
18 工後，由原告及其他兩組堆高機駕駛人員自行協調安排工作
19 分配、自行決定負責櫃數，上班時間依臺北港公司之要求，
20 工時不固定，下班時間由原告自行決定，被告並未指派工
21 作，原告若請假，工作會被別組取代，被告並無准駁休假的
22 權利，故兩造間之契約應屬承攬契約，原告並非被告之受僱
23 人，是原告基於僱傭關係所為本件請求尚屬有誤。縱認兩造
24 間為僱傭關係，惟原告原搭配之助理係訴外人黃宇廷，嗣黃
25 宇廷離職後，原告於113年9月12日改與訴外人陳仔業搭配，
26 然陳仔業未經訓練，非合法勞工，致臺北港公司拒絕其進行
27 工作，是原告不能繼續工作之原因在原告本人無法自行找到
28 合法勞工，而非被告拒絕其工作。另原告雖曾於113年4月11
29 日向臺北港公司表示預期近期結束營業，但嗣後已向臺北港
30 公司表明將繼續履行契約，原告不能工作，與此無關。此
31 外，原告曾因故毆打被告負責人甲○○、阻擋其座車行進，

01 若認兩造間為僱傭關係，被告爰依民法第489條第1項規定，
02 以答辯狀之送達終止兩造間之勞動契約。從而，原告請求被
03 告給付資遣費、預告工資，及開立非自願離職證明書，均非
04 有據等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

05 三、得心證之理由：

06 （一）兩造間原為僱傭契約關係：

07 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
08 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事
09 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，
10 給付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有
11 明文。足見僱傭與承攬二者之性質並不相同，兩造間究屬
12 僱傭或承攬契約關係如發生爭議，應依契約當事人間之意
13 思及契約之實質內容與是否有從屬性等一切情狀為斷，尚
14 不得僅以契約之名稱逕予認定之。勞基法規定之勞動契
15 約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
16 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條
17 第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具
18 有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而承
19 攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
20 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無
21 從屬關係，二者性質並不相同。又基於保護勞工之立場，
22 一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從
23 屬性，即足成立（最高法院109年度台上字第1003號判決
24 要旨參照）。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一
25 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
26 他方給付報酬之契約，就其內涵言，受僱人與僱用人間之
27 從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人
28 企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義
29 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即
30 受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
31 人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人生產組

01 織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委
02 任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之
03 裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決
04 要旨參照）。經查：

05 1. 被告曾以通訊軟體「LINE」向原告等堆高機駕駛表示：

06 「110/10起，暉倫駐台北港中班轉裝櫃班，作業員工工作
07 規定…。10月開始的中班裝櫃班除了遵守台北港合約要
08 求，公司另行要求：1、作業量：當天作業米數需達120米
09 （拆+裝+加裝）。因台北港公司因素無法達成米數，需提
10 前告知公司，由公司紀錄。人員無法達成目標達3次（一
11 個月內），顯示該員無法勝任裝櫃班，將轉任其他時段任
12 職或是其他處理。2. 錯誤率：漏裝、錯裝、封條重封…等
13 等讓公司產生賠償事件，各員第1次由公司支付，第2次則
14 視狀況處理，原則上由該員自行負責。人員當月錯誤次數
15 累積達3次，當月停班3天。之後重新計算次數。停班期間
16 不得到其他廠商從事作業，經發現且確認，一律開除。

17 3.、嚴禁與其他作業廠商作交易牟利，例如協助作業獲取
18 利益…等危害公司形象、利益行為，經發現確認，一律開
19 除。4. 裝櫃班車機手投保公司勞健保者，可享油資補助為
20 新台幣4000元（月初、月中各2000元）。5、車手與助理
21 （工人）的每櫃拆帳比例，公司表定比例為50%/50%，
22 若實際拆帳比例中，助理（工人）低於30%，公司將介入
23 了解調整，除保障雙方權益外，公司嚴禁各員有私下抽頭
24 的情況，發現後將停工，嚴重者開除。」（見本院卷第12
25 8、130頁），據此，堪認原告等堆高機駕駛在勞務提供之
26 方式及其結果等方面均須受被告指揮、監督，原告與其助
27 理之報酬拆帳方式亦受被告拘束，原告就此均無獨立裁量
28 權存在，且若原告作業量未達被告要求時，被告得以其
29 「無法勝任」工作為由，對其為轉任其他時段或其他處
30 理；若執行結果有錯誤，被告得予以停班、禁止於停班期
31 間為他人提供勞務；若有其他違反被告要求之情形，被告

甚至得予以開除，是被告對於原告等堆高機駕駛員除有指揮、監度、考核等權限外，亦有相對應之調職、停班等懲戒權，從而原告確須服從於被告之權威，此顯已足認原告等堆高機駕駛員對於被告確實具有人格及組織上之從屬性。

2. 復以，原告所提供勞務，依上開要求，顯應親自履行，不得使用代理人。且原告之報酬多寡取決於其勞務提供之數量，而非勞務提供之獲利情形，原告無需自行承擔事業運營之盈虧風險，換言之，原告僅係依其提供勞務之時間、數量獲取報酬，原告提供勞務之成果乃歸屬於被告，是原告並非為自己之營業勞動，而是從屬於被告，為被告之目的而勞動，從而亦足認原告之勞務提供具有經濟上之從屬性。

3. 據上，原告既係從屬於被告之關係下，提供職業上之勞動力亦即堆高機駕駛業務之執行，並須由原告親自履行，此與承攬契約之性質顯然有別，揆諸前揭規定及說明，基於保護勞工之立場，自應從寬認定兩造間之勞務契約關係係屬僱傭契約、勞動契約之性質。

4. 至被告雖另辯稱上開LINE之工作要求為其法定代理人甲○○之前妻陳怡岑所發送，甲○○未授權其前妻陳怡岑等語（見本院卷第102頁）。但查，被告公司一開始係由陳怡岑管理，員工薪資也是被告請陳怡岑幫忙計算等情，業經原告陳稱在卷（見本院卷第102頁），而被告就此並未否認，復自承：陳怡岑確實有幫忙公司打帳，被告法定代理人甲○○係依陳怡岑所計算金額發薪水；甲○○曾請陳怡岑透過私下管道跟臺北港公司其他高層溝通等語（見本院卷第102、103頁），足見原告上開主張應非子虛，則依被告公司實際上曾由陳怡岑負責管理、被告有依陳怡岑所登打帳簿資料、計算員工薪資之結果核發員工薪資、被告法定代理人曾授權陳怡岑對外與臺北港公司人員連繫等客觀情狀觀之，堪認被告應有授權陳怡岑管理被告公司，被告

01 於本院審理期間方以前詞辯稱其未授權陳怡岑發送上開LI
02 NE訊息乙節，本院尚難認為可採，附此敘明。

03 (二) 原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之僱傭契
04 約為由理由：

05 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主不
06 依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給
07 充分之工作者。勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。
08 經查：

09 1. 原告主張被告自113年9月12日起即未派工予原告乙節，業
10 據提出其就此以「LINE」傳送訊息予被告法定代理人甲○
11 ○之通訊畫面截圖為證（見本院卷第30、32頁），原告所
12 傳送訊息載明：「公司自9月起未指派勞務工人給我，我
13 自己找的勞務工人公司也不願意提供名單上交給台北港，
14 9/12甚至以我的勞務工人非名單人員直接不派工給我也不
15 通知我，直接無預警停工，已經嚴重損害我的工作權，傳
16 訊息詢問林老闆也已讀不回，電話也不接」等內容，而被
17 告就原告確有傳送上開訊息，且其未予回應等情亦未爭
18 執，僅辯稱：「原告自己不找合法勞工我也沒辦法派合法
19 勞工給他」、「我只是跟台北港說不在名單的員工屬於非
20 法勞工不要給他們工作，原告沒有先跟我們協調好…所以
21 我才跟台北港說非法勞工不要給他們派工，因為出問題我
22 們都要負責」等語（見本院卷第103頁），堪認被告自113
23 年9月12日起即有以原告未能自行覓得合法勞工為其助理
24 為由，要求臺北港公司勿派工予原告。

25 2. 次查，縱認原告有未能「自行」覓得合於資格之勞工為其
26 助理之情事，然被告就此並未具體敘明為何被告不能另行
27 指派所認定合法勞工與原告搭配，而僅能由原告自行尋覓
28 合法勞工為其助理，是被告既非無從另行指派勞工與原告
29 搭配執行業務，則其遽以上開理由拒絕派工予原告，自難
30 認為合理。

31 3. 又原告既係採按件計酬方式計薪，且前揭工作規則又有關

於「嚴禁與其他作業廠商作交易牟利，例如協助作業獲取利益…經發現卻確認，一律開除」之要求，則被告自113年9月12日起即未派工予原告，自己致使原告長期無從藉由勞務提供獲取收入，此已嚴重影響原告之工作權，是原告依勞基法第14條第1項第5款規定，以被告對於按件計酬之勞工不供給充分之工作為由，以本件起訴狀主張終止兩造間之僱傭契約自屬有據，而本件起訴狀業於114年3月21日寄存送達被告，並自寄存之日起經過10日生效，是應認兩造間之僱傭契約於114年3月31日即已終止。另兩造間之僱傭契約關係既經原告終止在先，則被告嗣方依民法第489條第1項規定，以答辯狀之送達終止兩造間之勞動契約即難謂有據，併此敘明。

(三) 被告應給付原告資遣費166,696元：

按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。經查：

1. 兩造間之僱傭契約既經原告依勞基法第14條之規定於114年3月31日終止，業如前述，原告自得依前開規定請求被告給付資遣費。
2. 次查，原告主張其與助理執行貨櫃裝卸業務，所獲取按件計酬之報酬，與助理按原告6、助理4之比例拆分後，原告之平均工資為每月91,794元乙節，業據提出薪資單影本為證（見本院卷第40至64頁），而被告就原告所主張原告與助理執行貨櫃裝卸業務所獲取之報酬，於拆帳前之金額並未爭執，僅以前詞辯稱：原告與助理執行業務之報酬拆分比例應為五五分帳等語。據此，堪認原告與助理執行貨櫃裝卸業務所獲取之報酬，於未按比例拆分前應為平均每月

152,990元【計算式： $91,794\text{元} \times 10/6 = 152,990\text{元}$ 】。又前揭工作規定載明「車手與助理（工人）的每櫃拆帳比例，公司表定比例為50%/50%」，核與被告所辯原告與助理之拆帳比例為五五分帳乙節相符，足資信實，且原告就此復自承無證據可資證明其與助理之拆帳比例為6：4（見本院卷第104頁），是本院尚難認原告主張其與助理之拆帳比例為6：4乙節可採。準此，原告與助理就執行貨櫃裝卸業務，所獲取之報酬應以五五分帳方式計算，是堪認原告之平均工資應76,495元【計算式： $152,990\text{元} \times 5/10 = 76,495\text{元}$ 】。

3. 又查，原告主張其自109年11月23日起任職於被告處乙節，亦為被告所不爭執，足認屬實，是計算至兩造僱傭關係終止日即114年3月31日止，原告任職期間共計4年4月9日，新制資遣基數為 $2+43/240$ 【新制資遣基數計算公式： $[年+(月+日 \div 30) \div 12] \div 2$ 】。據上，以平均工資76,495元計算，原告得請領之資遣費應為166,696元【計算式： $76,495\text{元} \times (2+43/240) \div 2 = 166,696\text{元}$ 】，從而原告之請求在此範圍內部分應予准許，逾此部分之請求則屬無據。

（四）原告不得請求預告期間工資：

按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依勞基法第16條第1項各款所規定期間前預告之者為限，勞基法第16條第3項定有明文，查，兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，業如前述，核與前揭條文係雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約應給付勞工預告期間工資之要件不符，雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定請求資遣費，未將同法第16條關於預告期間工資之規定明列在準用之列，應屬有意排除，自不得再依類推適用之法理，適用第16條之規定請求預告工

資之給付，是原告請求預告期間工資，即屬無據。

(五) 被告應開立載明離職原因為「勞動基準法第14條第1項第5款」之非自願離職證明書予原告：

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條定有明文。次按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。查，兩造間之勞動契約既係經原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，業如前述，原告自屬上開就業保險法第11條第3項所規定之「非自願離職」，是原告依勞基法第19條規定請求被告發給離職事由為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書，核屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費166,696元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即114年4月1日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息，暨開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求則屬無據，應予駁回。

五、本件判決主文第1項部分係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 趙 彥 強

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不

01 命補正逕行駁回上訴。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

03 書記官 陳珮彤