

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第257號

原告 郭人支

劉麗枝

共同

訴訟代理人 何志揚律師

江伊莉律師

被告 棠葳實業有限公司

法定代理人 余三隆

訴訟代理人 李佑均律師

邱靖棠律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告郭人支新臺幣224萬0,406元，及其中新臺幣17萬8,951元自民國113年9月17日、新臺幣206萬1,455元自民國113年10月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告劉麗枝新臺幣122萬2,499元，及其中新臺幣10萬6,499元自民國113年9月17日、新臺幣111萬6,000元自民國113年10月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔。

五、本判決得假執行。但被告依序以新臺幣224萬0,406元、新臺幣122萬2,499元為原告郭人支、原告劉麗枝預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條

第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告郭人支、劉麗枝（下合稱原告，如單指其一逕稱其名）起訴時原聲明：(一)被告應給付郭人支新臺幣（下同）268萬7,001元，及自民國113年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付劉麗枝125萬5,500元，及自113年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。其後其聲明迭經變更，嗣於114年10月28日言詞辯論時當庭變更其聲明為：(一)被告應給付郭人支224萬0,406元，及自113年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付劉麗枝122萬2,499元，及自113年9月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第493-494頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：郭人支自92年2月21日起至113年8月31日止受僱於被告，擔任業務主管，每月約定之報酬，是按被告之制度，由郭人支算薪呈報公司確認後發放；劉麗枝自92年10月1日起至113年8月31日止受僱於被告，擔任會計內勤職務，每月薪資3萬1,000元。原告之勞務提供地為被告之台中分公司（地址為臺中市○○區○○街00號，下稱中康街97號）。原告任職期間，被告不僅未替原告投保勞健保，亦未按勞動基準法（下稱勞基法）規定給予特休。113年7月初被告突向原告表示，倘113年7月底請不到員工送貨，台中分公司將要結束。原告考量均已達法定自願退休年齡，便於113年7月26日向被告表示將於113年8月31日退休。嗣被告請不到員工送貨，遂於113年8月29日將台中分公司所有生財機具及服飾衣物全部搬離。郭人支任職期間年資21年6月7天，退休金基數為37，退休前6個月平均工資為5萬5,715元，被告應給付郭人支勞工退休金206萬1,455元；郭人支自108年度至113年度共5年期間，尚有110日特休未休，被告應給付郭人支特休未

01 休工資17萬8,951元。劉麗枝任職期間年資20年11月，退休
02 金基數為36，退休前6個月平均工資為3萬1,000元，被告應
03 給付劉麗枝勞工退休金111萬6,000元；劉麗枝自108年度至1
04 13年度共5年期間，尚有105日特休未休，被告應給付劉麗枝
05 特休未休工資10萬6,499元。詎原告向被告請求給付勞工退
06 休金及特休未休工資時，遭被告以郭人支非被告之員工，劉
07 麗枝乃郭人支之員工為由拒絕給付。為此，依勞基法第53條
08 第1款、第55條第1項第1款、第2項、第38條第1、4項等規
09 定，提起本件訴訟等語。並聲明如變更後聲明所示。

10 二、被告抗辯：被告專營服飾零售業並成立服飾之自有品牌，於
11 全國各地多有合作之中盤商，由中盤商代銷被告服飾，再依
12 據銷收入與被告分潤。被告自92年起擬於臺中地區拓展業
13 務，法定代理人余三隆當時與郭人支為舊識，且知悉郭人支
14 曾擔任中盤商，在臺中地區頗有商業人脈，余三隆為借重郭
15 人支上開經驗，委由郭人支擔任被告於臺中地區之中盤商，
16 代銷被告服飾（包含被告自有品牌及被告自其他廠商買進之
17 服飾）。郭人支當時即成立「佳葳服飾開發公司」（下稱佳
18 葳服飾）以進行上開代銷業務，並於92年10月自行聘僱其配
19 偶劉麗枝為佳葳服飾之會計，兩造達成前開合作關係長達20
20 餘年。詎被告於113年8月31日終止與郭人支之合作關係後，
21 竟接獲原告提起本件訴訟，主張渠等為被告員工，被告積欠
22 勞工退休金及特休未休工資云云。惟被告與郭人支實為承攬
23 關係，劉麗枝則係郭人支聘僱之員工，原告與被告間均不存
24 在僱傭契約，原告之主張於法無據等語。並聲明：原告之訴
25 駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、爭執與不爭執事項（見本院卷第295-296頁，並依判決格式
27 修正或刪減文句）：

28 （一）兩造不爭執事項：

29 1.被告址設「新北市○○區○○路00號」，原告工作地點為
30 「中康街97號」。

31 2.服飾吊牌2張（見本院卷第135頁），其一正面載明「棠

01 葳」，另一正面載明「佳葳」，2張之背面除logo及公司名
02 稱不同外，其餘文字敘述全部一樣，包含地址、統編及電話
03 均相同。

04 3.被告公司型錄內頁載明「台中分公司，地址：中康街97號」
05 （見本院卷第163頁），且佳葳實業有限公司(下稱佳葳實
06 業)並未辦理公司登記。

07 4.郭人支自92年2月21日起於中康街97號工作；劉麗枝自92年1
08 0月1日起於中康街97號擔任會計職務，均工作至113年8月31
09 日。

10 5.被告並未替原告投保勞健保。

11 6.被告於113年8月16日接獲郭人支Line訊息「房租8/31到期，
12 房東姚小姐0000-000000、000-000000，保全8/27到期，天
13 威保全陳先生0000-000000，請公司方面聯絡處理。」（見
14 本院卷第213頁）。

15 7.113年8月29日被告將中康街97號內所有設備生財機具及服飾
16 衣物全部搬走。

17 8.兩造曾於113年9月16日於勞工局進行勞資爭議調解，調解不
18 成立。

19 9.兩造不爭執原證1至6、原證8與被證1至6之形式上真正。

20 (二)兩造爭執事項：

21 1.兩造間有無僱傭關係存在？

22 2.郭人支請求勞工退休金206萬,455元；劉麗枝請求勞工退休
23 金111萬6,000元，有無理由？

24 3.郭人支請求特休未休工資17萬8,951元；劉麗枝請求特休未
25 休工資10萬6,499元，有無理由？

26 四、得心證之理由：

27 (一)兩造間為僱傭關係或承攬關係？

28 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
29 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
30 文。僱傭非要式契約，不以訂立書面為必要。而僱傭契約依
31 上開規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用

人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。次按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞基法第23條第1項亦有明文。而所謂勞工，依勞基法第2條第1、3款規定意旨，應指受雇主僱用從事工作，獲致如薪金、計時或計件之經常性給與（包括現金或實物）之工資者而言。至勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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。就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。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，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。關於契約性質屬勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約名稱記載為承攬契約而異（最高法院96年度台上字第2630號、109年度台上字第1000號、110年度台上字第90號、113年度台上字第343號裁判要旨參照）。又勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301

號裁判要旨參照)。

2. 郭人支部分：

- (1) 經查，本件郭人支自92年2月21日起至113年8月31日止，在中康街97號即被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址處工作，工作內容由被告提供服飾，由郭人支運往各家服飾店寄賣，為兩造所不爭執之事實(見不爭執事項3、4、本院卷第292頁)。郭人支每月約定之報酬，經郭人支自陳並非固定5萬5,000元，而是按被告之制度，因業績獎金、加班費等為浮動，每月由郭人支算薪呈報公司確認後發放等語(本院卷第380頁)；而被告則陳稱其制度為郭人支報酬是按件計酬，抽成比例為當月代銷收入額之10%，倘代銷被告自有品牌之服飾，其尚得額外再享有2%之抽成等語(見本院卷第90-91頁)。對照兩造不爭執形式上真正之113年8月1日至同年8月31日廠商進銷比率表記載「 $343890 \times 10\% = 34380$ ； $159600 \times 2\% = 3190$ ；合計37570」(本院卷第109頁、不爭執事項9.)及郭人支手寫明細113年8月5日至同年8月31日報酬金額為「薪資37570」(本院卷第110頁、不爭執事項9.)以觀，郭人支113年8月之「薪資」3萬7,570元即係依當月銷售額計算。足見被告與郭人支已約定郭人支於不定之期限內，至被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號，運送被告提供之服飾至各家服飾店寄賣(給付勞務)，由被告按月給付銷售額10%至12%之薪資予郭人支，無底薪，屬按件計酬之範圍。依被告與郭人支間契約關係之性質及雙方實質上權利義務內容，被告與郭人支間復有從屬性(詳如後述)，則兩造雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙彼此間僱傭契約之成立。
- (2) 郭人支在中康街97號從事上開工作期間，並無實際打卡，固為兩造所不爭執(見本院卷第129頁)。然郭人支是否有固定上下班時間，上下班是否需打卡簽到，此應為被告因應郭人支之工作性質、內容所選擇之人事管理方法，及其與郭人支約定僱傭契約內容之問題，不能據此推認兩造非僱傭關係。又郭人支主張其任職部門為被告業務部，被告明確規範業務

01 部休假方式及需加班之情况，其並無選擇是否出勤之權利等
02 語，並提出兩造不爭執形式上真正之112年休假規範截圖載
03 明「1.112年休假全部比照政府規定。2.業務年假3天。3.1/
04 14加班(業績未達到不算加班)。4.4、5、11、12月休單週
05 六。5.每月双週六業績未達到者需加班。6.每年休假會隨著
06 春節做異動。」等字句為證(見本院卷第57頁、不爭執事項
07 9.)。被告就此雖抗辯：「佳葳實業」與「佳葳服飾」係不
08 同之事業體名稱，郭人支係以其自行成立之「佳葳服飾」代
09 銷被告之服飾，郭人支為「佳葳服飾」之負責人，非隸屬於
10 被告內部之員工，故上開休假方式及需加班之情况對郭人支
11 並不生拘束力云云。惟查：

12 ①被告並未舉證證明「佳葳實業」與「佳葳服飾」為郭人支所
13 成立，且證人陳文誠於本院審理時已證稱：伊沒有受僱於郭
14 人支，從頭到尾都是郭人支跟伊配合，沒有僱傭關係，伊直
15 接抽佣金。伊不知道「佳葳服飾」是何人成立及負責人為何
16 人等語(見本院卷第362、364頁)，是被告此部分所辯，顯
17 不可採。

18 ②況被告自陳因被告除銷售本土服飾外，自100年左右亦開始
19 進口中國大陸之服飾，由於該等服飾品質大多不若本土服
20 飾，為有所區隔，被告就國內生產之服飾即掛上「棠葳」吊
21 牌，就中國大陸進口之服飾則掛上「佳葳」吊牌，以免影響
22 「棠葳」品牌之信譽等語(見本院卷第199頁)。佐以被告公
23 司型錄內頁標示「台北總公司新北市○○區○○路00號」、
24 「台中分公司中康街97號」等字句(見本院卷第163頁)，及1
25 13年1月29日余三隆於與郭人支之line對話中提及：「下星
26 期二早上吳先生會到『台中分公司』，分一些貨載回台
27 北」、112年2月14日訴外人游玉合即被告公司老闆娘於與郭
28 人支之line對話中亦提及：「麻煩明天幫吳先生，在『公
29 司』附近找飯店，他要住一晚」等字句(見本院卷第53、63
30 頁)，顯見被告除新北市○○區○○路00號「台北總公司」
31 外，尚在中康街97號設有「台中分公司」，而此「台中分公

司」地址亦為郭人支名片上「佳葳服飾」之地址(見本院卷第101頁)。另「佳葳(JustWear)」吊牌上之「佳葳實業」，其地址、統編均為被告公司登記之地址「新北市○○區○○路00號」及統編「00000000」(見本院卷第135、228、391、67頁)。而被告迄今仍以「佳葳(JustWear)」商標對外銷售服飾，此有被告不爭執形式上真正之陳文誠臉書之廣告、被告114年5月5日之網路訂單、114年5月6日之電子發票開立資訊、商品實物照片等件在卷可稽(見本院卷第385-393、421頁)。足見「佳葳實業」或「佳葳服飾」均為被告公司型錄內頁標示之「台中分公司」，而被告為「佳葳實業」或「佳葳服飾」之經營者，且迄至114年5月6日持續由被告經營中。

③觀諸被告不爭執形式上真正之line對話紀錄中游玉合向郭人支提及：「問你，1月28日沒達到業績，是不是要加班」、「你們薪資從收款裡扣，我以後就不匯款了」、「紅包跟年終讓你處理、你老婆1月份加薪1,000元」等語(見本院卷第55、137、63、128、292頁、不爭執事項9.)，參以被告不爭執游玉合有傳送被告業務部112年休假規範予郭人支(見本院卷第94頁、不爭執事項9.)，且被告自陳113年1月至6月、8月之明細均由郭人支自行手寫，再傳真給被告，被告收到該明細即依其上內容，結算須給付郭人支之款項等語(見本院卷第186頁)。可見郭人支領有被告所發之薪資，且被告之發薪方式於109年11月5日以前為匯款、於109年11月5日以後則從郭人支所收之款項裡扣給。再者，郭人支之任職部門為被告業務部，不僅休假受有規範，且業績未達到時需加班。則被告上開所辯郭人支為「佳葳服飾」之負責人，非隸屬於被告內部之員工，上開休假方式及需加班之情況對郭人支並不生拘束力云云，並不可採。

④再者，郭人支於不定之期限內，在中康街97號運送被告提供之服飾至各家服飾店寄賣，由被告給付約定之銷售額10%至12%之報酬，已如前述。則縱郭人支從事上開工作期間，並無

01 實際打卡，然郭人支銷售額多寡影響其所能領取之報酬數
02 額，郭人支每月為取得穩定之收入，衡情每月應需銷售一定
03 之服飾，或有機會應會盡量多銷售服飾以賺取一定或更多之
04 報酬，至少應不致無故拒絕上班或加班。郭人支運送被告提
05 供之服飾至各家服飾店寄賣，此種情形之下，勢必無法如一
06 般朝九晚五之上班族與雇主約定固定上下班時間，雇主亦無
07 指定一定時間為原告之上下班時間之必要。且郭人支之車牌
08 號碼0000-00自小客車，有安裝弋揚科技公司衛星定位系統，
09 亦為兩造所不爭執(見本院卷第293頁)，則郭人支有無
10 運送被告提供之服飾至各家服飾店寄賣，甚易查詢核實。準
11 此，被告某程度已能掌握郭人支服勞務之行程及時間，實無
12 要求郭人支簽到退之必要。從而，郭人支之報酬固按其銷售
13 額之結果核算，但郭人支運送被告提供之服飾至各家服飾店
14 寄賣從出發至結束，均在被告指揮監督之下，且業績未達到
15 時需加班，此與承攬人只須於約定之時間完成特定之工作並
16 不相同。被告復得藉由規範休假方式及需加班之情況，影響
17 郭人支之行為決定，對郭人支已構成相當之間接強制力，顯
18 見郭人支並無自由決定勞務給付之方式(包含工作時間、載
19 貨數量、種類等)，並進而按銷售額之一定比率取得報酬，
20 自非自行負擔業務風險，乃為被告之營業目的而勞動，其報
21 酬係以郭人支提供之勞務為對價，郭人支並需親自提供勞
22 務，應認被告與郭人支間具有人格上、經濟上之從屬性。至
23 被告辯稱據證人陳文誠證稱：我沒有固定薪資，公司給我服
24 飾我去經營，得到業務所得再去抽取佣金。報酬是郭人支和
25 我談的，是郭人支支付給我的，大部分都是現金給我，有時
26 候會匯款到我的帳戶；郭人支有應徵其他的人配區經營等
27 語，倘郭人支為被告之員工，被告必定會要求郭人支必須親
28 自提供勞務，豈可能容任郭人支自行聘僱他人助其擴大業績
29 云云。然查，證人陳文誠於本院審理時已證稱：我沒有受僱
30 於郭人支，從頭到尾都是郭人支跟我配合，沒有僱傭關係，
31 我直接抽佣金。我不知道「佳葳服飾」是何人成立及負責人

為何人。離職金3萬元我有拿到，每個月我都有拿到車輛補助3,000元等語（見本院卷第358、362、364頁），參以上開記載車輛補助及離職金之112年3月5日至4月4日明細（見本院卷第375頁），係由郭人支自行手寫，再傳真給被告，被告收到該明細即依其上內容，結算須給付之款項，顯見證人陳文誠之離職金3萬元及每個月車輛補助3,000元實際上係由被告給付。又證人陳文誠亦證稱：我在佳葳服飾工作期間，我跟郭人支的工作內容都一樣。郭人支除了配區給我經營，還有配區給別人經營等語（見本院卷第358、362、364頁），顯證無論是陳文誠或其他與陳文誠一樣之配區經營之人，均非郭人支自行聘僱之人。是被告上開抗辯，並不可採。

(3)被告與郭人支間若為承攬契約關係，被告本無依法為郭人支投保勞健保之義務。然被告雖未幫郭人支投保勞健保，但有每月補貼原告3,000元之勞健保費，由原告自行至職業工會投保，此有被告不爭執形式上真正之錄音譯文可資為憑（見本院卷第175頁）。再參以被告自承中康街97號之租金、電話費及其他雜費係由被告所提供乙情（見本院卷第90頁），此皆與一般承攬契約中由承攬人自行提供生財器具有所不同。縱郭人支如被告所指，有載貨車輛相關成本均自行負擔之情，亦難謂郭人支係自行負擔僱傭契約履約所產生成本費用，衡情不損及兩造間為僱傭關係之性質至明。蓋一般而言，從事勞動契約之勞工，自行添購價值非鉅之物品及支出相關費用，以便利工作，核符常情。佐以郭人支須至為被告公司型錄內頁登載為被告「台中分公司」地址之中康街97號，運送被告提供之服飾至各家服飾店寄賣提供勞務，於業績未達到時需加班、及劉麗枝自92年10月1日起至113年8月31日止於中康街97號擔任會計職務（見不爭執事項4.）、及被告公司除老闆余三隆外，尚有有老闆娘游玉合、會計王珍瑜、倉管人員「吳先生」等情（見本院卷第396、94頁），應認被告與郭人支間之契約關係著重在郭人支為被告提供勞

務，而非完成一定之工作，郭人支提供勞務時仍需受被告之指揮監督，並與同僚間居於分工合作狀態，足認被告與郭人支間在組織上確有從屬性。

(4)又所謂工資，依上開勞基法第2條第3規定，本包括勞工按計件工作獲得之報酬。足見按件計酬本屬勞動契約工資給付方式之一。郭人支自92年2月21日起至113年8月31日止受僱於被告期間，被告係以按月給付銷售額10%至12%之金額，為每月發放予郭人支之薪資，無底薪，按件計酬；被告之發薪方式於109年11月5日以前為匯款、於109年11月5日以後則從郭人支所收之款項裡扣給，已如前述，且有111年12月、112年3月、113年1月至6月、8月之明細等件為證（見本院卷173、375、33-43、110頁）。此顯與一般承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，彼此間常僅有短暫之合作者不同。顯見郭人支所受領者非完成一定工作之承攬報酬，而係本於僱傭契約所受領之工資，自無從憑屬按件計酬即認兩造為承攬關係，是被告與郭人支間確實係勞雇關係而非承攬關係。被告抗辯郭人支係以佳葳服飾名義與各服飾店家交易並直接收取銷售款項，先行結算自己之報酬後，再將餘款交付被告，足徵郭人支之報酬實際上係由各店家直接給付而非由被告發放，而兩造間之資金結算流程實為承攬關係常見之拆帳模式，與一般僱傭關係下，企業先自外部獲取營收再統一發放內部員工薪資之情形，迥然不同云云，容有誤會。

(5)以上，因被告與郭人支已約定郭人支於不定之期限內，在被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號，運送被告提供之服飾至各家服飾店寄賣（給付勞務），由被告給付約定之報酬（按件計酬），郭人支與被告間復具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸上開說明，應認兩造間契約關係為僱傭關係。

3.劉麗枝部分：

(1)本件劉麗枝自92年10月1日起至113年8月31日止，在被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號擔任會

計職務，為兩造所不爭執之事實(見不爭執事項3、4、本院卷第292頁)。劉麗枝每月約定之報酬，經劉麗枝自陳每月薪資3萬1,000元等語(見本院卷第13頁)。而被告則抗辯3萬1,000元是被告給付相當於一名人員的薪資補助費用，郭人支再用該數額給付劉麗枝作為「佳葳服飾」的員工薪資；113年1月至6月、8月之明細均由郭人支自行手寫，再傳真給被告，被告收到該明細即依其上內容，結算須給郭人支之款項云云(見本院卷第133、186頁)。觀諸被告不爭執形式上真正之line對話紀錄中游玉合向郭人支提及：「你們薪資從收款裡扣，我以後就不匯款了」、「紅包跟年終讓你處理、你老婆1月份加薪1,000元」等語(見本院卷第137、63、128、292頁、不爭執事項9.)，及111年12月、112年3月、113年1月至6月、8月等明細上載明「薪資30000會計」、「加班費4/23、4/30、加班未休12/31 4980會計」、「薪資31000會計」、「薪資31000會計(枝)」、「年終紅包36000會計」等字句(見本院卷173、375、33-43、110頁)。可見劉麗枝領有被告所發之薪資，且被告之發薪方式於109年11月5日以前為匯款、於109年11月5日以後則從郭人支所收之款項裡扣給。足見，被告與劉麗枝已約定劉麗枝於不定之期限內，至被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號擔任會計職務(給付勞務)，由被告按月給付3萬元或3萬1,000元之報酬予劉麗枝。依被告與劉麗枝間契約關係之性質及雙方實質上權利義務內容，被告與劉麗枝間復有從屬性(詳如後述)，則兩造雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙彼此間僱傭契約之成立。

(2)劉麗枝在中康街97號從事上開工作期間，並無實際打卡，固為兩造所不爭執(見本院卷第129頁)。然劉麗枝是否有固定上下班時間，上下班是否需打卡簽到，此應為被告因應劉麗枝之工作性質、內容所選擇之人事管理方法，及其與劉麗枝約定僱傭契約內容之問題，不能據此推認兩造非僱傭關係。又劉麗枝主張其休假方式及需加班之情況均受到被告之管

01 控，故領有上開加班費，其並無選擇是否出勤之權利等語，
02 並提出兩造不爭執形式上真正之112年休假規範截圖、中康
03 街97號之電腦翻拍照片為證(見本院卷第57、171、292頁、
04 不爭執事項9.)。被告就此雖抗辯劉麗枝係由郭人支所聘僱
05 之「佳葳服飾」的員工，非被告勞工云云(見本院卷第133、
06 198頁)。惟查：

- 07 ①被告並未舉證證明劉麗枝係由郭人支所聘僱之「佳葳服飾」
08 的員工，是被告此部分所辯，實難逕採。
- 09 ②被告自陳劉麗枝在中康街97號使用之電腦係連線至被告會計
10 王珍瑜之電腦，以供王珍瑜與劉麗枝互相調轉貨物使用等語
11 (見本院卷第319頁)，則劉麗枝有無在中康街97號工作，甚
12 易查詢核實。準此，被告某程度已能掌握劉麗枝服勞務之時
13 間，實無要求劉麗枝簽到退之必要。從而，劉麗枝從到達中
14 康街97號至離開，均在被告指揮監督之下。被告復得藉由規
15 範休假方式及需加班之情況，影響劉麗枝之行為決定，對劉
16 麗枝已構成相當之間接強制力，顯見劉麗枝並無自由決定勞
17 務給付之方式(包含工作時間等)，並進而按約定取得報
18 酬，自非自行負擔業務風險，乃為被告之營業目的而勞動，
19 其報酬係以劉麗枝提供之勞務為對價，劉麗枝並需親自提供
20 勞務，應認被告與劉麗枝間具有人格上、經濟上之從屬性。
- 21 ③被告與劉麗枝間若無僱傭契約關係，被告本無依法為劉麗枝
22 投保勞健保之義務。然被告雖未幫劉麗枝投保勞健保，但有
23 每月補貼原告3,000元之勞健保費，由原告自行至職業工會
24 投保，此有被告不爭執形式上真正之錄音譯文可資為憑(見
25 本院卷第175頁)。再參以劉麗枝須至被告提供生財器具且
26 被告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號
27 擔任會計職務提供勞務，且需加班，及被告復自承中康街97
28 號之租金、電話費及其他雜費係由被告負責(見本院卷第90
29 頁)；被告有老闆余三隆、老闆娘游玉合、會計王珍瑜、倉
30 管人員「吳先生」(見本院卷第396、94頁)等情，應認劉麗
31 枝提供勞務時仍需受被告之指揮監督，並與同僚間居於分工

01 合作狀態，足認被告與劉麗枝間在組織上確有從屬性。

02 (4)以上，因被告與劉麗枝已約定劉麗枝於不定之期限內，在被
03 告公司型錄內頁登載為被告台中分公司地址之中康街97號擔
04 任會計職務（給付勞務），由被告給付約定之報酬，劉麗枝
05 與被告間復具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸上
06 開說明，應認兩造間契約關係為僱傭關係。

07 (二)郭人支、劉麗枝依勞基法第53條第1款、第55條第1項第1
08 款、第2項規定，依序請求被告給付勞工退休金206萬1,455
09 元、111萬6,000元，有無理由？

10 1.按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休。勞工退休金
11 之給與，按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年
12 之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為
13 限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退
14 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所
15 定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第
16 53條第1款、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段分別定
17 有明文。

18 2.兩造間為僱傭契約關係，業如前述，郭人支00年0月00日
19 生、劉麗枝00年00月00日生，其等向被告申請於113年8月31
20 退休時，依序年滿60歲、56歲，其等工作年資分別為21年6
21 月7日、20年11月，符合勞基法第53條第1款得自請退休之要
22 件。又郭人支、劉麗枝退休前6個月平均工資依序為5萬5,71
23 5元、3萬1,000元，依此計算郭人支、劉麗枝之勞工退休金
24 依序為206萬1,455元、111萬6,000元，而上開數額之計算方
25 式為被告所不爭執（見本院卷第438-439、475頁）。是郭人
26 支、劉麗枝主張其等符合自請退休之規定，並依勞基法第53
27 條第1款、第55條第1項第1款、第2項規定，依序請求被告給
28 付勞工退休金206萬1,455元、111萬6,000元，核屬有據，應
29 予准許。

30 (三)郭人支、劉麗枝依勞基法第38條第1、4項規定，依序請求被
31 告給付特休未休工資17萬8,951元、10萬6,499元，有無理

01 由？

- 02 1.按勞基法第38條係於105年12月21日始修正增訂第4項前段
03 「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
04 雇主應發給工資」之規定，自106年1月1日起開始施行。修
05 正前之勞基法無上開規定，且特別休假日期之指定，依106
06 年6月16日修正公布前之勞基法施行細則第24條第2款規定，
07 應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作
08 業。勞工未依規定休畢應休日數，應屬其權利之放棄，特別
09 休假日工作雇主加倍發給工資，須以該工作係出於雇主需求
10 要求勞工加班為要件。勞工應休之特別休假日於年度終結
11 時，有未休完日數，以可歸責於雇主之原因者，雇主始應發
12 給未休完日數之工資（最高法院111年度台上字第971號判決
13 意旨參照）。又勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休
14 之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段亦定有
15 明文。雇主應發給之工資，則係按勞工未休畢之特休日數，
16 乘以其1日工資計發。所稱1日工資，為勞工之特休於年度終
17 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
18 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
19 之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付
20 勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項及第9條規定自
21 明。本件原告之主張係有關108年度至112年度之特別休假，
22 係適用修正後勞基法第38條規定，即原告之特別休假，因年
23 度終結或契約終止而未休之日數，被告即應發給工資。是
24 以，被告抗辯被告從未管制原告休假，故原告縱有未休畢之
25 特別休假，亦屬原告自行放棄權利之結果，實非可歸責於被
26 告，原告即不得請求被告給付特休工資云云，自非可採。
- 27 2.本件原告主張被告分別積欠郭人支、劉麗枝特休未休工資17
28 萬8,951元、10萬6,499元，而兩造就上開計算之數額不爭執
29 （見本院卷第476-477、494頁）。且兩造間之勞動契約，已於
30 113年8月31日因原告退休而終止，依前揭規定，被告即應於
31 終止契約時結清特休未休之工資予原告。是原告依前揭規

01 定，請求被告分別給付郭人支、劉麗枝特休未休工資17萬8,
02 951元、10萬6,499元，核屬有據，應予准許。

03 (四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
05 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
06 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
07 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
08 第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件原告向被告申
09 請於113年8月31日退休，依勞基法第55條第3項前段規定，
10 被告至遲應於113年9月30日前給付原告勞工退休金，核屬有
11 確定期限之給付，被告迄未給付，依民法第229條第1項規
12 定，應自113年10月1日起負遲延責任。是郭人支就勞工退休
13 金206萬1,455元、劉麗枝就勞工退休金111萬6,000元，併請
14 求被告給付自113年10月1日起，均至清償日止，按週年利率
15 5%計算之利息，核無不合，應予准許，逾此部分之請求，無
16 法准許；就特休未休工資部分，依勞基法施行細則第24條之
17 1第2項第2款第2目規定，被告應於契約終止即113年8月31日
18 給付，亦屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應自113年9
19 月1日起負遲延責任。是郭人支就特休未休工資17萬8,951
20 元、劉麗枝就特休未休工資10萬6,499元，併請求被告給付
21 自113年9月17日（即113年9月16日勞資爭議調解日翌日，見
22 本院卷第45頁）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之法
23 定遲延利息，核無不合，應予准許。

24 五、綜上所述，原告依勞動契約及前揭規定，請求(一)被告應給付
25 郭人支224萬0,406元，及其中17萬8,951元自113年9月17
26 日、206萬1,455元自113年10月1日起，均至清償日止，按週
27 年利率5%計算之利息。(二)被告應給付劉麗枝122萬2,499元，
28 及其中10萬6,499元自113年9月17日、111萬6,000元自113年
29 10月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均
30 為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁
31 回。

01 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
02 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項
03 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執
04 行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併
05 予駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
07 不生影響，爰不逐一論述。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日
10 勞動法庭 法 官 陳佳伶

11 以上為正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
13 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
15 應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日
17 書記官 陳麗靜