

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第68號

原告 程瑞祥

訴訟代理人 魏宏儒律師

被告 鍾佳蓉

訴訟代理人 宋明政律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年1月27日
言詞辯論終結，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、程序部分：

一、按獨資經營之商號，既非法人，又非非法人團體，自無當事人能力（最高法院42年台抗字第12號裁判、73年度台上字第977號判決參照），是獨資經營之商號與其主人應屬一體（最高法院43年台上字第601號裁判參照），該商號存續（營業）期間之訴訟，實務上為資識別，當事人欄固以「000即00商號」之方式記載，但若該商號已註銷營業登記，自僅需列商號主人（負責人）為當事人即可。查開元機車行原係被告鍾佳蓉獨資經營之商號，但該商行已辦理歇業，有被告提出之經濟部商工登記公示資料查詢單附卷可稽（見本院卷第57頁），依上開說明，僅列被告鍾佳蓉個人為當事人即可，故本判決當事人欄逕改列鍾佳蓉為當事人（最高法院44年度台上字第271號裁判要旨參照），合先敘明。

二、次按訴狀送達後，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，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。查原告起訴時係請求被告給付新臺幣（下同）

2,005,762元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
年利率百分之5計算之利息，嗣於訴訟中變更聲明為：被告
應給付原告1,108,027元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第253
頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，且不甚礙於被告之防
禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國104年3月15日至107年3月間，受雇於被告鍾佳蓉
所設商號開元機車行即非常機車企業之台南開元店，店址為
臺南市○區○○路000號，擔任維修技師，由非常機車企業
台南店店長丙○○面試，派任至非常機車開元店任職。兩造
約定薪資結構為，每月5日領底薪基本工資、20日領獎金，
惟被告未給付底薪基本工資，僅於每月5日給付1萬元，20日
則給付扣除已領1萬元以外之獎金，原告因財務困難，不得
已繼續受雇於被告。

(二)原告工作時須穿著制服，配戴員工證，以員工證刷卡，作為
上班之出勤紀錄，須參與每月開會活動，得參與員工旅遊，
除組裝中古車外，亦須接待客人，兩造間為勞動契約關係。
原告工作時間為9時至21時，中午無完整休息時間，惟被告
為規避勞動檢查及不給付加班費，要求員工按照被告先以鉛
筆書寫之範例，於每月月底一次填載，製作不實之員工出勤
紀錄表。休假制度原本為月休5日，104年1月1日起改為月休
6日，106年1月1日起改為月休7日，107年1月1日起改為月休
8日，無國定假日及特休假。被告違法未給付底薪、未給付
加班費、未給予國定假日、未給予特別休假，未為原告投保
勞工保險及全民健康保險，及未提繳勞工退休金。為此，依
勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條、勞動
基準法（下稱勞基法）第24條、第36條、第38條、第39條規
定，為本件請求等語。

(三)原告請求之項目及金額如下：

- 01 1. 工資差額原告每月工資僅領到20日給付之獎金，被告於每月
02 5日給付1萬元部分，均是以預支20日獎金方式給付，亦即被
03 告未給付每月5日應領底薪基本工資。原告以當時基本工資
04 計算，請求被告給付105年7月至107年3月工資差額計422,02
05 3元。
- 06 2. 平日加班費工資原告之工作時間為9時至21時，超過12小
07 時，依勞基法第24條標準計算，原告請求被告給付平日加班
08 費計591,469元。
- 09 3. 休息例假日加班費及國定假日加班費工資非常機車企業之排
10 休制度自104年1月1日起改為月休6日，106年1月1日起改為
11 月休7日，107年1月1日起改為月休8日，無其他國定假日及
12 特別休假。被告之休假制度，不符合法定休假天數，亦未給
13 予充足之國定假日，有使原告於國定假日加班之情形，原告
14 請求被告給付休息例假日加班費及國定假日加班費工資計7
15 7,795元。
- 16 4. 特別休假未休假工資被告僅給予原告月休天數，並未給予特
17 別休假，原告請求被告給付特別休假未休假工資計16,740
18 元。
- 19 5. 提繳勞工退休金：被告未依規定為原告提繳勞工退休金，原
20 告請求被告補提繳勞工退休金計68,192元至勞工保險局設立
21 之原告勞工退休金個人專戶。

22 (四)並聲明：

- 23 1. 被告應給付原告1,108,027元，及自起訴狀繕本送達翌日起
24 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 25 2. 被告應提繳68,192元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個
26 人專戶。
- 27 3. 願供擔保請准宣告假執行。
- 28 4. 訴訟費用由被告負擔。

29 二、被告抗辯：

- 30 (一)原告不具組織上從屬性：原告由丙○○之友人介紹，經開元
31 機車行店長審閱其書面履歷，始通知面試，非因徵才廣告投

遞履歷，與正式員工錄用管道不同。原告並非被告僱傭之員工，被告未給予原告職稱，「技工」乃原告自行創設。於被告處任職之正式「技師」必須使用電腦繕打估價單，提供勞務地點則為開元機車行之一、二樓，以利迅為接待客戶，協助客戶維修、檢測、保養機車等，此與獨立於三樓空間自行作業之原告顯然有別。縱原告曾到一樓從事銷售或接待客戶，係受其他員工私下所託，並非被告指派。

(二)原告不具經濟上從屬性：原告於三樓獨立空間，自行組裝、整理中古車，組裝、整修之方法均係由其自行決定，獨立作業完成，無需與其他員工分工，被告亦從未干涉其作業方式，僅就其所完成之工作，按件計酬。原告選購之零件材料型號、規格、方式、標準及供應商，均由原告自行決定，兩造約定之報酬不含原告所提供之材料，遂由原告依其專業，購買所需之材料後，被告依其代墊之金額給付材料費。原告之報酬係按件數計給，每組裝中古車一台，報酬為2,000元，無底薪、全勤獎金、伙食津貼，亦無須達成之業績目標。原告所簽之借支，僅係便利被告會計列帳結算原告報酬，分別於5日、20日給付，故證人甲○○因擔任代理店長所看到之原告應領金額明細，係原告已完成借支，並經會計帳務處理完成之結果，但因一般員工5日所領為底薪，20日係領獎金，致證人甲○○誤將原告5日所領之部分報酬視為原告之底薪。

(三)原告不具人格上從屬性：原告可自由決定工作時間，遲到、早退、服儀不整或上班喝酒等情形，被告均無扣薪或懲戒，且原告不受任何長官指揮監督，其放假與否由其自行決定，無須按流程請假，其請假、曠職對於所領報酬亦均無影響。原告於三樓工作，被告未限制其服儀，但為維護客戶來店之觀感，如原告需至一樓現場洽公，有建議原告換穿乾淨之衣服，未要求原告穿著制服。原告僅為外包廠商之一，因其工作場所位於被告營業處三樓，需經過一、二樓，為保護被告所有之營業資材，始提供無人使用之員工證給原告，作為門

01 禁卡使用，以控管人員進出。原告因工作場所位於被告營業
02 處三樓，來往頻仍，且原告組裝或整理之中古車品質尚佳，
03 與其他員工私下亦多有交情，始受邀參與員工旅遊，與原告
04 有無員工身分無關。被告內規、教育訓練或業績目標等均與
05 原告無關，原告無參與會議之必要。

06 (四)原告與被告間並無人格上、經濟上及組織上之從屬關係，與
07 勞動契約具有高度從屬性迥異，兩造為承攬關係。基於私法
08 自治，兩造之權利義務應依兩造所約定之契約履行，本件無
09 勞基法之適用。原告依勞基法請求平日加班費、休息例假日
10 及國定假日加班費、特別休假未休假工資、補提勞工退休
11 金，均無理由等語。

12 (五)並聲明：

13 1. 原告之訴駁回。

14 2. 訴訟費用由原告負擔。

15 3. 如受不利之判決，原告願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、不爭執之事項：

17 (一)原告經與被告機車行店長丙○○議定工作內容及報酬後，而
18 在被告機車行工作。

19 (二)原告於104年5月15日至107年3月間於被告機車行從事中古機
20 車組裝工作(被告爭執原告有從事修繕工作)。

21 (三)被告未為原告投保勞、健保，亦未支付原告底薪。

22 (四)上開期間被告機車行給予所屬勞工例假日為：104年至105年
23 月休6日，106年月休7日，107年月休8日。

24 (五)原告於被告處工作期間，自104年5月15日至107年3月，被告
25 給付原告之報酬如下表所示：

月份	被告支付原告之報酬
104年6月	35,200元
104年7月	38,700元
104年8月	34,700元
104年9月	43,600元

(續上頁)

01

104年10月	34,200元
104年11月	33,900元
104年12月	46,200元
105年1月	35,600元
105年2月	20,200元
105年3月	42,400元
105年4月	30,100元
105年5月	33,000元
105年6月	30,300元
105年7月	38,300元
105年8月	37,300元
105年9月	28,700元
105年10月	42,700元
105年11月	35,000元
105年12月	24,200元
106年1月	36,100元
106年2月	27,900元
106年3月	26,200元
106年4月	27,800元
106年5月	27,800元
106年6月	28,900元
106年7月	34,700元
106年8月	23,700元
106年9月	27,500元
106年10月	28,100元

(續上頁)

01

106年11月	25,000元
106年12月	30,700元
107年1月	33,500元
107年2月	22,000元
107年3月	6,200元
合計	1,070,400元

02

(六)原告於被告處工作期間，工作天數及未休之國定假日日數如下表：

03

04

月份	工作天數	未休之國定假日日數
104年6月	23	1日(端午節)
104年7月	25	
104年8月	25	
104年9月	23	1日(中秋節)
104年10月	24	1日(國慶日)
104年11月	23	
104年12月	24	
105年1月	24	1日(元旦)
105年2月	18	1日(228紀念日)
105年3月	25	
105年4月	23	2日(兒童節、清明節)
105年5月	24	1日(勞動節)
105年6月	23	1日(端午節)
105年7月	25	
105年8月	25	
105年9月	23	1日(中秋節)
105年10月	24	1日(國慶日)

105年11月	24	
105年12月	25	
106年1月	23	1日(元旦)
106年2月	18	1日(228紀念日)
106年3月	24	
106年4月	22	2日(兒童節、清明節)
106年5月	22	1日(勞動節)
106年6月	22	
106年7月	24	
106年8月	24	
106年9月	22	1日(中秋節)
106年10月	23	1日(國慶日)
106年11月	23	
106年12月	24	
107年1月	22	1日(元旦)
107年2月	18	
107年3月	5	

四、得心證之理由

原告主張自104年3月起至107年3月間受僱於被告，擔任機車維修技師職務，被告卻未依勞動契約約定及勞基法等規定，給付足額工資、加班費、特別休假未休假工資及提撥勞工退休金等語，惟為被告否認，並以前揭情詞置辯。是兩造間是否為僱傭關係？原告主張各項請求有無理由？厥為本件應審究之爭點，爰分述如下。

(一)兩造間有無僱傭關係存在？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事

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482條、第490條第1項分別定有明文。參酌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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則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一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係（最高法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573號判決意旨參照）。次按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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己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提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會

01 議釋字第740號解釋意旨、最高法院106年度台上字第301號
02 民事判決意旨參照)。

- 03 2. 本件原告主張兩造為僱傭關係，其於工作期間必須穿著制
04 服，配戴員工證，並以員工證刷卡電腦系統以作為上班出勤
05 紀錄，工作內容是師傅，也是維修技師，除組裝中古車，亦
06 須接客人，出勤工作時間與其他維修技師相同，且需參與每
07 月開會活動，亦得參與員工旅遊活動等語，並提出員工合
08 照、員工旅遊照片，及引用證人甲○○、乙○○之證述為
09 證，為被告否認。

- 10 (1)經查，原告前先曾在非常機車企業(於各地以商號方式分別
11 經營)之中和機車店工作，其後離職，繼於104年間，經由非
12 常機車企業之南區主管丙○○面談後，而在被告機車行工
13 作。依證人丙○○到庭結證稱：「(原告)是朋友介紹來工作
14 的。…我記得他是來應徵組台師傅，幫我們整理中古車。
15 (問：你有無跟原告提到怎麼計算薪水或報酬?)有。我們有
16 跟原告說來組台的，組1台外觀烤漆是2千，引擎上下半部各
17 500。沒有底薪或獎金，是論件計酬。沒有勞健保。…原本
18 有說請原告在外面租房子我們把車子運過去，他說三樓(指
19 被告機車行三樓)就閒置在那裡，因為我們三樓很昏暗，就
20 是做早上那樣子。(問：組台都是外包的嗎?非常機車行全
21 省有無有一個人是專門組台的?)【我們外包比較多，就原
22 告比較例外。我印象中只有原告。】(問：機車行進了中古
23 車，沒有人做會交給誰?)交給外包廠商協作。…(問：開元
24 機車行除了原告組台外，其他師傅也有在組台嗎?)其他師
25 傅以維修客人車輛為主，基本上不要組台，在一樓店面不適
26 合。(問：其他師傅可以在三樓組台嗎?)不可以，因為三樓
27 我們沒有營業，且其他師傅以維修客人為主，不會跑到三樓
28 組台也不方便管理。要經過我同意，在一樓旁邊的地方。…
29 有說早上9時開門，最好9點前要到但沒有強制。來要做門禁
30 管制。因為有擺材料，所以員工進入都要紀錄(逼卡)。…原
31 告不是我們管理的人。原告平常4、5、6點回家都有可能，

01 有時候沒有講就走了，偶而會跟樓下講一下。…(問：原告
02 提早走會扣錢嗎？)【沒有，是論件計酬的沒有錢可以
03 扣】。…(問：開會時你會叫原告一起開會嗎？)我在的時候
04 我沒有叫過原告，有無看過原告我忘記了。(問：開會目的
05 為何？)最主要叫兩家店員工看他們這個月個人情形，並設
06 定業績目標，及公司內規等。(問：原告要不要設定目標？)
07 不用，他屬論件計酬。…我的中古車很多，沒有對他不公平的
08 問題，我記得原告離職時樓上中古車還擺了三四十台。
09 (問：原告有無可能當天工作沒有中古車可以裝，有時間下
10 去樓下幫忙接待客人？)沒有，因為原告穿著可能有問題，
11 他在樓上我們沒有限制他一定要穿制服，如果要下樓，我有
12 叫他下來要穿整潔的衣服。…(問：如何核算報酬？)我們有
13 組台單，會跟原告自己留的本子核對。核對沒有問題就發薪
14 水給現金。組台壹台2000元，主引擎上下半部各500。【固
15 定整數】，如果有車禍可能加200、300。…三樓是我們借
16 給原告的。…(問：如果原告事實上有協助機車行修繕機車
17 或推銷土除或有救援，會不會因為他有實際做這些行為給予
18 獎金？)原則上原告不是體制編制的人，如果原告有做可能
19 是店長或業務拜託，可能是打業務或師傅的單或自己拿單KE
20 Y上去應該是會給，有做是我們都有紀錄。但原告應該不能
21 做這些事情。如果原告有做公司是會給獎金，但我沒有看原
22 告做過。組裝金額絕對不是原告獎金，組台就是論件計酬沒
23 有獎金。…(問：原告告訴店長或證人他要排休什麼時候或
24 不上班日子是否跟開元機車行所屬員工一樣在105年6天106
25 年7天、108年8天的限制？)會按一般員工下去排，但原告不
26 用職務代理人，所以沒有限制原告，是原告自己安排什麼時
27 候要來跟不來的。…(問：如果公司進了數量很多的中古
28 車，但是原告組裝很慢，如何處理？)我會送出去發給其他
29 組台廠商。」等語(見本院卷第223至238頁)。

30 (2)另依前曾在非常機車企業之台南機車店工作之證人乙○○到
31 庭結證稱：「(問：你的薪水如何計算?)有底薪，再加我的

01 業績。底薪24000元。…開元店跟台南店兩家店員工都要一
02 起開會，包含會計、工讀生都要開會。…(問：有無到開元
03 店幫忙？)沒有，我只去調撥材料，但要經雙方店長同意。
04 (問：你有去過開元店三樓嗎？原因為何？)會，有時候放假
05 無聊去找同事聊天。平常調撥材料不會，因為沒有時間。…
06 我是技師。要環境整理、接待客人對客人一對一負責，如果
07 空閒時間要整理中古車子也可以，會有額外獎金，沒有限定
08 誰才能整理。(問：證人是否要負責紀錄客人維修紀錄？)會
09 先估價，單子會有寫，客人同意估價後，整理完我們送會計
10 結帳，就會KEY 到電腦。是公司電腦資料。價格是公司定的
11 不是我，我們僅徵求客人同意，每個師傅都要KEY單給客
12 人。(問：技師包含要操作電腦打估價單出來嗎？)對。要讓
13 客人確認。(問：所以你有看過原告打過電腦單嗎？)我沒有
14 看過。(問：你是否知道原告會不會操作電腦？)我不知道。
15 …(問：證人提到薪水有底薪還有獎金，獎金有何項目？)個
16 人業績獎金(個績獎金)、來客數獎金、團體業績獎金(總
17 績獎金)。來客數獎金就是達到公司預定接待客人數量的獎
18 金、個績獎金就是修車金額達到公司預定的標準給的獎金。
19 (問：這些獎金就證人知道，原告有嗎？)我沒辦法回答，因
20 為不同店。…(問：接待客人跟整理中古車有何區別？)中古
21 車是公司購入的車要整理翻新的車，不屬於客人的。接待客
22 人是來店修車的。(問：台南店有無特定的技工修理中古
23 車？)沒有。(問：證人是否知悉，開元店有無特定修中古車
24 的技工師傅？)有聽說，但實際情形我不清楚。說有人在負
25 責整理。大家是說原告，但我看到原告也有在接待客人。…
26 (問：你有無問過原告薪水為何？怎麼領的？)有問過但原告
27 說的不清楚稍微講而已，算法跟我們差很多，因為聽起來很
28 複雜，所以我就不想聽，我們很單純就是底薪24000元主要
29 接待客人。…(問：這本書(即機車族必看！不要再花冤枉
30 錢！)有無印象？)沒有。」等語(見本院卷第197至207頁)。
31 (3)又曾於被告機車行擔任業務員之證人甲○○到庭結證稱：「

01 因為我是賣車，原告是師傅，我們有完密配合。因為我放假
02 曾經原告會幫我賣機車，賣完後我都會現金給原告。…(問
03 對於這本書(即機車族必看！不要再花冤枉錢！)有無印象？
04 有。…這本書開會時要朗讀，朗讀裡面內容一天一章一節。
05 …應該是我們的月會，由區經理上台北開會後在月初跟我們
06 在台南店開會。(問：開會時原告是否會到？)絕對要到。…
07 (問：你是否知道原告的薪資結構為何？)應該是有底薪。我
08 當代理店長時在電腦有看過。…我只聽到原告抱怨說為什麼
09 他的底薪都要簽借支。我也有看到原告簽過。…(問：你要
10 怎麼看每個員工的薪資結構？方式為何？)我不是每天每次
11 看到，是有時候跟會計點錢，點錢要跟會計一起點，會計用
12 電腦給我看，我有看到原告的，電腦顯示大家都有底薪。
13 (問：你有看到原告薪資，除了有底薪，其他項目為何？)我
14 沒有看其他，我只看到原告，底薪好像是23800 元，其他我
15 沒有看。原告的薪資來源是底薪、現場維修獎金、組台獎金
16 這三個。(問：原告能否領取團體獎金？)有，他也是公司一
17 份子。(問：你有看過原告在接待客人嗎？)有。(問：你們
18 接待客人要同時輸入在電腦嗎？)要。車牌、里程數等。
19 (問：原告會不會輸入？)原告不會，叫建教生幫忙。(問：
20 公司進的中古要組裝的車子，有無排定什麼時間要組裝好要
21 完售？)組裝好時間沒有規定，但如果時間內沒有賣出去要
22 罰錢。…(問：原告通常負責中古車還是負責接待來店修繕
23 的客戶？)主要工作組台，如果組台沒有案子就要下來一樓
24 接待客人。…平均一個月最後有十幾天原告是在一樓維修跟
25 二樓賣車。因為三四十台機車不是全部由原告組裝，在場的
26 師傅都可以。…(問：修車師傅以組台組裝中古車為主，除
27 了原告之外，還有其他人嗎？)只有原告。」等語(見本院卷
28 第207至222頁)。

29 (4)另前開證人甲○○前曾對被告等機車行提起給付資遣費等民
30 事訴訟(即本院108年度勞訴字第83號，經上訴，現由臺灣高
31 等法院臺南分院110年度勞上字第13號審理中，下稱另案訴

01 訟)，原告於另案訴訟作證時，曾陳述其在被告機車行工作
02 情形，稱：「我在非常機車沒有底薪，我都是以幾台車的金
03 額下去算。…(問：公司用何名目扣款?)衣服太髒。遲到也
04 扣款。還有清潔環境不乾淨也會扣款。…我是二次回鍋，之
05 前是在台北的中和店，…(問：你剛提到你是沒有底薪，所
06 以你跟被告開元機車行算法是如何計算?你所得的報酬要如
07 何計算?)我是算件數，修多少件有多少。(問：除了這個之
08 外還有無其他的獎金項目?)沒有。(問：你幫業務賣車子的
09 獎金有無歸在你這邊?)獎金大部分都是歸在業務那邊去。
10 …三樓是我的工作間。…(問：你是否知道公司有無規定你
11 們上班的時候如果要休息必須把制服脫下來?)這個我不知
12 道，因為我都在三樓工作，有時候一樓缺人才叫我下來。…
13 (問：你剛才說你的工作是技工?)師傅。(問：你們師傅沒
14 有底薪嗎?)師傅有底薪，但就是我沒有底薪，因為我是做
15 件的。(問：其他的師傅是有底薪，只有你沒有底薪，你是
16 按件計酬，其他的是有底薪再另外算獎金抽成嗎?)對。…
17 (問：扣款會不會扣到底薪?)他們的員工師傅也是會被扣到，
18 因為總公司會派稽查人員下來。」等語(見本院卷第77至99
19 頁)。

20 3. 勾稽上開證人證述及原告於另案訴訟之陳述可知，兩造不
21 屬於僱傭關係之勞動契約，理由分述如下：

22 (1)原告並未被納入被告之主要生產組織與經濟結構體系內，且
23 其從事之中古機車組裝工作亦無需與被告所屬員工分工合
24 作，而不具組織上從屬性：

25 ①原告自陳於被告機車行工作前，曾在非常機車企業之中和店
26 工作，可知原告對該企業下之機車行員工編制、工作內容、
27 薪資結構，應有所知悉。再者，原告於另案訴訟中一再強
28 調，其於被告處工作，係採按件計酬，與其他機車維修師傅
29 採底薪及獎金抽成之計薪方式不同，並將其他機車維修師傅
30 稱之為員工師傅，且其組裝中古機車之地點位在三樓，與機
31 車維修師傅需在一樓接待到店請求維修機車之客戶，亦不相

同，足見原告工作內容、報酬計算方式及工作地點，顯然均與被告編制內員工有所差異。

②次查，依面洽原告到被告處工作之證人丙○○證述，關於中古機車組裝業務，一般多交由外包廠商組裝，原本是要要求原告另覓地點放置待組裝中古機車，經原告要求在被告處三樓進行組裝，因此非常機車企業僅有原告一人在被告處組裝中古機車，可知丙○○係基於外包廠商承攬組裝中古機車之條件，與原告洽談其在被告處工作之內容與報酬。參酌證人乙○○亦證述，其工作之台南店並無專門組裝中古機車之維修師傅，只有聽說被告機車行有位專門組裝中古機車的師傅，且該專門組裝中古機車之維修師傅即為原告，其亦曾向原告詢問受領報酬為何，原告告知報酬計算方式與其以底薪加計接待客人之獎金，顯然不同等語，益證原告工作內容及報酬均與被告組織編制員工有別。此外，原告從事中古機車組裝工作，是自行獨立作業完成，並非居於分工合作之狀態，益徵兩造間契約關係並無勞動契約之組織上從屬性之特徵。

③另證人甲○○雖證稱：其代理店長職務時，曾從電腦看過原告薪資，原告是有底薪，且薪資應包含有底薪、現場維修獎金、組台獎金云云。惟查，依甲○○之證述，其執行業務與原告配合密切，並曾聽聞及目睹原告領取底薪，需另簽立借支單據，如原告領取之報酬係屬底薪，原告又何需簽立借支單據，且甲○○既與原告關係密切，則其於代理店長時得知被告編列有給付原告底薪項目，又豈有不告知原告之理。再者，依原告陳述，其幫忙甲○○賣出機車，賣車獎金也是歸甲○○所有，益證原告報酬內容，並無包含任何獎金。其次，甲○○證述，原告平均一個月最後有十幾天是在一樓維修及二樓賣車工作云云。然查，原告另案訴訟被詢問，被告是否要求員工在休息時應將制服脫下乙事，原告則表示不知情，因為其工作地點在三樓等語，可見原告並無甲○○證述每月約有十餘日在一、二樓工作之情形。基上，甲○○證述原告上開薪資項目及工作內容，均與原告於另案訴訟陳述內

容相互矛盾，顯有偏頗、附和原告於本案主張之嫌，自難採為有利於原告之認定。

④至於，原告提出與被告所屬員工配戴員工證，穿著制服之照片，該照片並非員工執行勞務之工作照，而是大家刻意聚集之團體合照，亦難僅憑系爭照片，遽認原告與被告具有組織上從屬性。

(2)原告報酬係依實際完成中古車組裝數量按件計酬，其勞務給付顯係為自己事業之經營並自行負擔之風險，而不具經濟上從屬性：

原告係以組裝中古機車之內容及數量核算報酬多寡，與原告編制內所屬機車維修師傅以底薪加計各項獎金核算工資有別，業經認定如上，又依證人丙○○及甲○○證述，被告並未對原告組裝中古機車有何期間上之限制，由此可知，原告係為自己利益而勞動，其從被告處所獲得之金錢給付，係原告組裝中古機車完成後，由被告依雙方約定組裝中古機車之項目及金額，所給予之報酬。換言之，原告是以勞務所完成之結果，始可獲取報酬，而非提供固定性勞務，被告即須給付報酬之對價關係，自難認有何經濟上從屬性可言。

(3)原告可自行決定組裝工作之進度，休假排定亦無配合其他代理人員，有別於僱傭關係體制內一般執行事務之員工，而不具人格上從屬性：

①原告雖主張上班需以員工證出勤打卡，而且必須參與每月開會活動，且於另案訴訟雖陳述，曾因遲到、制服太髒，遭被告扣款云云。經查，依另案訴訟卷證資料顯示，被告對於編制員工(甲○○)因遲到、制服太髒等事由扣款，係從渠等得領取之獎金扣減，且均為小額之扣款。然系爭工作期間，依不爭執事項被告給原告之報酬數額，均為百元以上之整數，如原告主張曾因遲到、制服太髒，遭被告扣款乙節屬實，被告給付原告之報酬應有非百元整數之數額出現，可見原告主張曾受被告扣款乙事，與客觀事實不符，洵無可採。

②其次，被告雖定有每月休假日數限制，但原告獨立組裝作

業，休假排定亦無配合其他代理人員，有別於僱傭關係體制內一般執行事務之員工。又被告雖有上班打卡及每月開會規定，但對原告上、下班出勤時間、有無勤缺及有無參與開會乙事，並無嚴格管考或懲處，而與編制之勞工設有扣減獎金之懲處不同，亦即被告對原告並無實質控制力，原告亦無須完全服從被告指示之義務，足認兩造間契約關係亦無勞動契約之人格上從屬性之特徵。

③至於，原告主張曾參與非常機車企業舉辦員工旅遊，應屬受僱於被告之勞工云云。然觀之現今較具規模之企業組織，為強化企業所組織與外部承攬合作關係，並為維持企業形象及服務品質，開放部分員工福利與承攬合作關係者，例如春酒、尾牙、員工旅遊等活動，以促進企業之擴展，尚難認純係雇主基於對勞工之指揮監督管理及組織從屬性所為之行為。是以原告以其參與員工旅遊等為由，而主張兩造間有僱傭關係存在云云，亦不足採。

4. 綜上，兩造間之勞務供給關係，未具組織、經濟及人格上之從屬性，核與勞基法所定之勞動關係之定義不符，難認兩造間之關係屬勞動契約，則原告主張兩造間成立僱傭關係，為勞基法之勞動契約云云，自非可採。

(二)原告依僱傭契約及勞基法規定請求被告給付工資差額422,023元、平日加班費591,469元、休息例假日加班費及國定假日加給77,795元、特別休假未休假工資16,740元，及依勞退條例請求被告提繳68,192元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

兩造間既無勞動契約存在，即無從適用勞基法及勞退條例等相關規定，則原告依勞動契約及勞基法第24條、第36條、第38條、第39條規定，請求被告給付1,108,027元；及依勞退條例第31條為原告提繳68,192元至原告勞工退休金個人專戶，均屬無據，為無理由。

五、綜上所述，兩造間並無僱傭或勞基法上之勞動契約關係存在，則原告請求(1)被告給付1,108,027元，及自起訴狀繕本

01 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；
02 (2)提繳68,192元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
03 戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
04 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
06 決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日
09 勞動法庭 法 官 田幸艷

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
13 審裁判費。

14 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日
15 書記官 駱映庭