

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第92號

原告 蔡偉明

訴訟代理人

(法扶律師) 林祈福律師

被告 景通交通股份有限公司

法定代理人 郭景皓

訴訟代理人 郭品良

郭怡岑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬陸仟柒佰貳拾陸元元，及自民國110
年11月24日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣柒萬陸仟柒
佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，
核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，
由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

(一)原告自民國109年6月5日起受雇於被告擔任司機工作，原告
每月工資新臺幣（下同）60,000元，惟查110年4月26日被告
以原告不能勝任工作，終止勞動契約，兩造就資遣費等事項
雖經勞資爭議調解，但調解不成立。

01 (二)原告自109年6月5日起受雇於被告，算至110年4月26日止，
02 工作年資計11月又21日，被告應給付之資遣費為30,000元
03 【計算式： $60000 \times 11/12 \times 1/2 + 60000 \times 1/12 \times 1/2 = 30,000$
04 元】。被告積欠原告110年4月工資5000元未付，以上二項共
05 計80,000元。

06 (三)兩造間勞動契約前經被告以原告不能勝任工作為由依勞動基
07 準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止，原告即符合就
08 業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，被告自有開
09 立非自願離職證明書予原告之義務。並聲明：1.被告應給付
10 原告80,000元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日
11 止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願
12 離職證明書予原告。3.原告願供擔保請准予宣告假執行。4.
13 訴訟費用由被告負擔。

14 三、被告未於最終言詞辯論期日到場，惟曾於110年12月29日、1
15 11年2月22日到場表示意見：依照承攬契約，原告於109年7
16 月7日開始上班。兩造約定報酬，按趟數及地點（如台北一
17 趟4500元、台中一趟3500元、台南一趟1500元）計算，非每
18 月有固定薪資。原告向被告承攬開車載貨，按件計酬，與被
19 告沒有從屬性，兩造間屬承攬關係，則原告請求被告給付資
20 遣費及開立非自願離職證明書為無理由；另關於原告請求4
21 月份工資部分，被告主張4月份工資為27,788元。並聲明：
22 請求駁回原告之訴。

23 四、不爭執事項：

24 (一)原告自109年6、7月間（原告主張自109年6月5日起，被告主
25 張自109年7月7日起）起於被告公司擔任司機工作，使用之
26 貨車由被告提供。

27 (二)110年4月26日被告以原告不能勝任工作，終止勞動契約。

28 (三)兩造於110年5月11日在財團法人台南勞資事務基金會進行調
29 解，並未成立。

30 五、爭執事項：

31 (一)兩造為僱傭關係或承攬關係？

01 (二)原告請求資遣費30000元、110年4月工資50000元及非自願離
02 職證明書，是否有理由？

03 六、得心證之理由：

04 (一)兩造間係僱傭關係或承攬關係？

05 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
06 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂
07 當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
08 成，給付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別
09 定有明文。參酌勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契
10 約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
11 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃
12 當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依
13 照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞
14 務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則
15 以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完
16 成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係（最高
17 法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573號民事
18 判決意旨同此見解）。次按勞基法所規定之勞動契約，係
19 指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之
20 勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與
21 雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在
22 雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給
23 付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領
24 者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之
25 義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動
26 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用
27 指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影
28 響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織
29 與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高
30 法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號民事
31 判決意旨同此見解）。故究為僱傭（勞動）關係或承攬關

01 係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判
02 斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並
03 受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具
04 完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約（從屬性較高）；而
05 若係受託完成一定工作，且不受雇主之人事監督管理，原
06 則上得自行裁量決定完成工作之方法者，則屬承攬契約
07 （從屬性較低）。

08 2. 本件原告自109年6、7月起至110年4月26日間於被告公司
09 擔任司機工作，車輛由被告提供，為兩造所不爭執。而原
10 告主張係受被告雇用，與被告約定月薪6萬元等情，雖為
11 被告所否認，並辯稱：原告每月薪資並非固定，與原告間
12 約定以車趟、運送地點計酬，台北一趟4,500、台中一趟
13 3,500元，台南一趟1,500元等語，然被告不爭執原告自10
14 9年7月起至110年3月間每月所領取之報酬均為6萬元，此
15 固定金額顯與被告所辯以單趟1,500元至4,500元計算，且
16 薪資不固定等語不合，且被告亦不否認原告之車輛為被告
17 所提供，亦與一般貨運承攬係包含車輛與司機之情形不
18 同，基上，可見，原告係提供勞務，領取固定薪資，並非
19 以完成一定工作，始得請領報酬，且原告係為被告運送貨
20 物提供勞務，非為自己之事業處理事務，因認原告主張係
21 受僱於被告，約定月薪6萬元等語，堪與採信。被告抗辯
22 兩造間成立承攬關係，則不可採。

23 (二)原告得請求之項目及金額：

24 1. 資遣費：

25 (1)按僱主應備置勞工工資清冊；勞工請求之事件，僱主就
26 其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當
27 理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證
28 之事實為真實，勞基法第23條第2項、勞動事件法第35
29 條、第36條第1、5項亦有明文。原告主張其自109年6月
30 5日起受僱於被告，約定月薪60,000元等語，雖為被告
31 所否認，辯稱：與原告簽立承攬契約，原告係按次計酬

等語，惟未提出證據以資證明，且參前述被告自陳原告每月薪資剛好都是60,000元等語（本院卷第72頁）及前揭法律規定等情，堪認原告主張自109年6月5日起受僱於被告，至110年4月26日離職時止任職期間月薪均為60,000元等語為真。

(2)又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、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。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1項所分別明定。另勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，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項亦有明定。本件原告自109年6月5日起受僱於被告，並於110年4月26日經被告依勞基法第11條第2、5款終止勞動契約，任職期間受領月薪均為6萬元等情，業據本院認定如前。則原告自得依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，而原告之任職年資已逾6個月，其離職前6個月之平均工資為60,000元，依此計算，原告得請求之資遣費應為26,726元【計算式：60,000元 $\times$ (10/12+21/365) $\times$ 1/2=26,726元，元以下四捨五入】，是原告請求被告給付資遣費，於26,726元範圍內，應屬有據。

2.短付工資：

01 (1)工資由勞雇雙方議定之，並應全額直接給付勞工。工資
02 之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至
03 少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細，
04 勞動基準法第21條第1項、第22條第2項、第23條分別定
05 有明文。

06 (2)被告對於原告主張係110年4月26日離職，及被告短付11
07 0年4月份薪資並不爭執，雖抗辯該月份薪資僅有27,788
08 元等語，然未提出任何證據證明，難以憑採。且原告每
09 月薪資為60,000元，已如前述，以此基準計算原告110
10 年4月工作天數之金額相當於原告主張之50,000元【計
11 算式： $60,000 \times 25 / 30 = 50,000$ ，元以下四捨五入】，據
12 此，原告此部分請求，亦屬有據。

13 3.非自願離職證明：

14 (1)再依就業保險法第11條第1項第1款規定可知，勞工因非
15 自願離職，可依法申請就業保險的失業給付。且勞動契
16 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理
17 人不得拒絕。勞基法第19條亦定有明文。另本法所稱非
18 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
19 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
20 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保險
21 人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文
22 件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公
23 立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就
24 業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收
25 據。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣
26 （市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公
27 立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。就業
28 保險法第11條第3項；第25條第1項、第3項分別定有明
29 文。

30 (2)本件原告主張：被告係以勞基法第11條第5款勞工即原
31 告不能勝任工作為由終止與原告間之勞動契約等語，為

01 被告所不爭執（本院卷第72頁），則被告既依勞基法第
02 11條規定終止契約，依上開規定，原告自得請求被告交
03 付非自願離職證明書。

04 七、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法規定，
05 請求被告給付76,726元【計算式：資遣費26,726元+110年4
06 月份工資50,000=76,726】，及自起訴狀繕本送達翌日即110
07 年11月24日（送達證書見本院卷第33頁）起至清償日止，按
08 週年利率5%計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書
09 予原告，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理
10 由，應予駁回。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，
11 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依
12 職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金
13 額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

14 八、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
15 不生影響，爰不逐一論述。

16 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 111 年 4 月 14 日
18 勞動法庭法官 李杭倫

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狀。

21 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
23 書記官 黃怡惠