

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第3號

原告 王昱翔即王勝吉

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加班費等事件，本院於民國111年5月25日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬捌仟參佰參拾肆元，及自民國一  
百十一年四月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算  
之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬肆仟貳佰參拾玖元至原告之勞工退休金專  
戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十三，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾萬貳仟伍  
佰柒拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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；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256條、第255條第1項第3款分別定有明  
文，依同法第436條第2項規定，亦為簡易訴訟程序所適用。  
本件原告起訴原聲明：被告應給付新臺幣（下同）32萬1,74  
5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。嗣於民國111年4月20日言詞辯論期日當庭變更為：(一)被告應給付26萬7,555元，及自訴之變更聲明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。(二)被告應提撥1萬4,400元至原告之勞退金專戶（本院卷第78頁）。經核係屬更正法律上之陳述，及減縮應受判決事項之聲明，符合上開法條規定，應予准許。

## 二、原告起訴主張：

(一)原告自109年8月6日起受雇於被告，擔任職業大貨車司機，約定每月薪資為6萬元，月休6日，每日工作時間8小時。惟自任職後每週一至週六上午5時起即開車載送貨物至下午9至10時始返回公司，平均每日工作16至17小時，以時薪250元【計算式：6萬元÷30日÷8時＝250元】、每日加班8小時計算，被告應給付自109年8月6日起至109年12月2日止之加班費合計26萬3,555元【計算式：〔250元×40時×1.34+250元×120時×1.67〕（109年8月6日至同年8月31日，加班20天共160小時）+〔250元×44時×1.34+250元×132時×1.67〕（109年9月1日至同年9月30日，加班22天共176小時）+250元×40時×1.34+250元×120時×1.67〕（109年10月1日至同年10月31日，加班20天共160小時）+〔250元×42時×1.34+250元×126時×1.67〕（109年11月1日至同年11月30日，加班21天共168小時）＝26萬3,555元】，並積欠109年12月1、2日之薪資共4,000元，合計26萬7,555元未給付。又被告自原告任職起從未提撥勞工退休金，依原告薪資計算每月應提撥3,600元，積欠勞工退休金合計1萬4,400元。因原告工作太過勞累自109年12月3日起辦理請假，並於110年2月22日與被告進行勞資爭議調解未果，爰依法提起本件訴訟等語。

## (二)並聲明：

1. 被告應給付26萬7,555元，及自訴之變更聲明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。

2. 被告應提撥1萬4,400元至原告之勞工退休金專戶。

## 三、被告則以：

01 (一)兩造間係屬承攬契約關係，有原告於109年8月6日簽立之承  
02 攬契約書可證，且兩造約定報酬按趟數及地點計算，如臺北  
03 一趟4,000元、臺中一趟3,000元、臺南一趟2,500元，非每  
04 月有固定薪資。另原告工作時間依載貨何時完成而定，出車  
05 時間自行決定，無需打卡簽到，故原告請求被告給付加班費  
06 及提撥勞工退休金1萬4,400元，並無理由等語，以資抗辯。

07 (二)並聲明：

08 1. 原告之訴駁回。

09 2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 四、本院得心證之理由：

11 (一)原告自109年8月6日起至同年12月2日期間至被告公司工作，  
12 兩造間應成立僱傭契約關係：

13 1. 查原告主張自109年8月6日起至被告公司擔任大貨車司機，  
14 負責載送貨物，並工作至109年12月2日等情，此為被告所不  
15 爭執，原告依其工作性質認為與被告間成立僱傭契約關係，  
16 惟經被告所否認，並提出承攬契約書(本院卷第49至52頁)抗  
17 辯其與原告約定按趟數及地點計算報酬，兩造間係屬承攬契  
18 約關係云云。經查：

19 (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  
20 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事  
21 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給  
22 付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別定有明  
23 文。參酌勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，指當  
24 事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動  
25 力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞  
26 務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指  
27 示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性  
28 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  
29 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  
30 工作，與定作人間無從屬關係（最高法院89年度台上字第16  
31 20號、94年度台上字第573號民事判決意旨同此見解）。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號民事判決意旨同此見解）。故究為僱傭（勞動）關係或承攬關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約（從屬性較高）；而若係受託完成一定工作，且不受雇主之人事監督管理，原則上得自行裁量決定完成工作之方法者，則屬承攬契約（從屬性較低）。

(2)查原告109年8月6日起至同年12月2日期間至被告公司擔任大貨車司機期間，駕駛之大貨車(車牌號碼原為000-00，後更換車牌為000-0000號)係被告所有，並由被告提供載運貨物乙節，此為被告所不爭執(本院卷第40頁)，並有本院公務電話紀錄及公路監理電子閘門資料(本院卷第71、73頁)在卷可稽；另原告主張上開貨車載運所花費之油資、車輛維修費等均由被告支付，駕駛如有違規，除非是個人疏失，否則亦算公司一語明確(本院卷第38、39頁)，被告對於上情並未抗辯或提出證據予以反駁，由此可見原告至被告公司擔任大貨車司機工作期間，不僅由被告提供貨車予其駕駛及指派運送地點，運送所花費之油資、維修費，甚且違反交通規則所生之

01 罰鍰，如非原告個人因素所致，均由被告一概負擔，此與一  
02 般貨運承攬係由承攬人自行提供車輛及負擔相關運送所生之  
03 費用，定作人僅於運送工作完成後提供報酬之情形有所不  
04 同，兩造間顯然具有前揭經濟上、組織上之從屬性關係。被  
05 告雖抗辯與原告間約定以車趟、運送地點計酬，臺北一趟4,  
06 000、臺中一趟3,000元，臺南一趟2,500元，並提出109年8  
07 月6日起至11月30日之報酬報表為據(本院卷第53至56頁)，  
08 然此為原告所否認，且觀諸被告提出之報表，其上所載臺南  
09 至臺北之運送車資記載2,000元或2,500元、臺南至臺中為1,  
10 000元或1,500元或2,500元或3,000元不等，臺南至臺南為1,  
11 000元、2,500元或3,000元，報酬與路程長短明顯不合理，  
12 更與被告上開表示之計酬標準及結果不符，反觀原告主張每  
13 月固定薪資為6萬元，此與被告提出原告109年10月份薪資表  
14 (本院卷第103頁)，其中應支運輸為5萬500元、電話費500  
15 元、責任津貼5,000元、勞健保(補)貼1,000元、安全獎金3,  
16 000元，合計6萬元一節相符，足徵原告主張任職被告公司期  
17 間每月領取固定薪資6萬元，並非按件、運輸地點計酬之事  
18 實為可採。基上可見，原告係提供勞務而領取固定薪資，並  
19 非完成一定工作，方得請領報酬，且為被告運送貨物提供勞  
20 務，非為自己之事業處理事務，是原告主張受僱於被告，兩  
21 造間成立僱傭契約關係之事實，堪予採認。被告抗辯兩造間  
22 成立承攬關係，洵屬推責之詞，不足憑取。

- 23 2. 至於被告提出與原告簽立之承攬契約書(本院卷第49至52  
24 頁)，其上固記載「雙方為就貨物運輸承攬事，經雙方同意  
25 訂立契約條款如后：」，並就承攬標的記載：「甲方(指本  
26 件被告，下同)收受之貨物，甲方願委託乙方(指本件原  
27 告，下同)運送，自臺南市○○區○○○街00巷00號1樓，  
28 運送至指定地點。」等語，惟就契約期限為何、承攬價金如  
29 何計算，均付之厥如，且末頁之契約訂約日，亦有遭立可白  
30 塗改之痕跡，經本院詢問上情，被告訴訟代理人並未答覆而  
31 以須向公司詢問一語迴避(本院卷第112頁)，則依上開契約

01 內容不完整及塗改之情形而論，顯然無法逕依「承攬契約  
02 書」之名而認定兩造間之契約係屬承攬關係，原告主張該承  
03 攬契約書係其任職3個多月後，於109年11月份領薪水時，被  
04 告說是監理站要使用，我才簽名一語(本院卷第38頁)，反較  
05 與上述契約內容空白及塗改之情形較為相合，被告提出承攬  
06 契約書欲佐證其與原告間之契約關係，核屬無稽，無從憑  
07 採。

08 (二)原告主張加班費及109年12月1、2日薪資部分：

- 09 1. 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算  
10 方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇  
11 主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第23條第2項、  
12 第30條第5項分別定有明文。基此，原告與被告間既成立勞  
13 動契約關係，被告即應依上開勞基法規定負有置備原告工作  
14 期間工資清冊及出勤紀錄之責任，並依勞動事件法第35條：  
15 「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出  
16 之義務。」規定，於本件訴訟中即應提出原告工作期間之工  
17 資清冊及上下班打卡(或簽到)出勤紀錄以供法院審酌。惟被  
18 告迄至本件訴訟言詞辯論終結前，僅提出原告109年10月份  
19 薪資單(本院卷第103頁)，並未提出上述法條規定應置備之  
20 資料到院，則依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第28  
21 2條之1規定之結果，有關原告主張於被告公司工作期間之加  
22 班時數，本院即得審酌此情形認原告關於該證據之主張或依  
23 該證據應證之事實為真實。
- 24 2. 查原告主張工作期間每日均於上午5時即駕駛大貨車載送貨  
25 物至下午9時許，始返回公司，工作時間為16小時，扣除正  
26 常工作時間8小時後，每日加班8小時一事，業據原告聲請傳  
27 喚證人陳敏輝到庭具結證稱：之前在被告公司擔任司機助  
28 手，助手的工作是幫忙收貨、送單及搬運貨物；我跟原告車  
29 的時候，他(指原告)約早上4點或4點半出車，有時候跑臺  
30 中、臺北，比如到臺中，要到很多地方下貨，然後還要上貨  
31 再載回來臺南。裝貨的時間不一定，有時候回來晚上8點、9

點，甚至到10點、11點都有可能，沒有固定時間；每天工作時間都要10幾個小時等語明確(本院卷第81頁)。因上開證人曾於被告公司工作，並擔任司機助手一職，對於原告工作之內容、時間應該知之甚明，且查無故意為虛偽證述之動機、目的，證述之內容堪認客觀可採。又原告工作期間並未打上、下班卡(或簽到)，無從逐一認定工作期間每日確定之加班時間，而被告雖就原告主張之加班時數有所爭執，然未提出任何證據加以反駁，且未提出原告之工資清冊及出勤紀錄以供審酌，則本院依前揭勞基法、勞動事件法規定及適用民事訴訟法之結果，並參酌上開證人證述內容，及原告上班時間跨越午、晚餐時間，應扣除午、晚餐休息時間各1小時、1小時後，每日加班時數以6小時(原告主張每日工作時間自早上5時至晚上9時，共計16小時，惟午餐、晚餐時間應各扣除休息1小時較屬合理，故每日加班時數為： $16-1-1=14$ )核計較為適當。

3. 次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2。勞基法第24條第1項第1、2款分別定有明文。查原告於被告公司工作期間每月薪資為6萬元一事，業經本院認定如前，則其平日每小時工資應為250元【計算式： $6\text{萬元} \div 30 \div 8 = 250\text{元}$ 】；又原告係自109年8月6日至被告公司工作，8月份扣除週六、日後工作天數為18天；9月份扣除週六、日後工作天數為22天(9月26日為星期六，因中秋節彈性放假補上班，如計算該日後該月份工作天數應為23天，惟原告主張22天，即依原告主張之天數予以計算)、10月份扣除週六、日及中秋節、國慶日後工作天數為19天，惟該月份原告請假1天，此有被告提出之該月份薪資單可稽，原告亦不否認該月份有請假1天(本院卷第115頁)，依此計算10月份原告工作天數應為18天；11月份扣除週六、日後工作天為21天，再依上開認定工作時每日加

01 班時數為6小時計算，原告8月份加班時數為108小時、9月份  
02 加班時數為132小時、10月份加班時數為108小時、11月份加  
03 班時數為126小時(原告未主張12月份之加班費)，並以前述  
04 每小時工資250元及勞基法規定加班工資之計算標準，原告8  
05 月份可請求之加班費為4萬2,000元【計算式：250元/小時×  
06 (1+1/3)×36小時+250元/小時×(1+2/3)×72小時=4萬2,00  
07 0元，元以下4捨5入，下同】、9月份為5萬1,334元【計算  
08 式：250元/小時×(1+1/3)×44小時+250元/小時×(1+2/3)×  
09 88小時=5萬1,334元】、10月份為4萬2,000元【計算式：25  
10 0元/小時×(1+1/3)×36小時+250元/小時×(1+2/3)×72小時  
11 =4萬2,000元】、11月份為4萬9,000元【計算式：250元/小  
12 時×(1+1/3)×42小時+250元/小時×(1+2/3)×84小時=4萬  
13 9,000元】，合計金額為18萬4,334元【計算式：4萬2,000元  
14 +5萬1,334元+4萬2,000元+4萬9,000元=18萬4,334  
15 元】。

- 16 4. 基上，原告可得請求被告加班費為18萬4,334元，另原告主  
17 張工作至109年12月2日，該月份1、2日薪資被告未給付，被  
18 告並未提出任何證據證明上開2日薪資已給付之事實，則依  
19 每日薪資2,000元計算，被告應給付積欠之薪資4,000元。故  
20 原告得請求被告給付之加班費及薪資合計為18萬8,334元  
21 【計算式：18萬4,334元+(6萬元÷30×2)=18萬8,334元】，  
22 逾此金額之主張，則屬無據。

23 (三)原告主張提撥勞工退休金部分：

- 24 1. 按雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資  
25 百分之6。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行  
26 業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院  
27 核定之；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。  
28 但選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其  
29 提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止；  
30 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致  
31 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金

01 條例第14條第1、5項、第16條、第31條第1項分別定有明  
02 文。次按勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，  
03 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，  
04 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳  
05 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，  
06 勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求  
07 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主  
08 將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復  
09 原狀(最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照)。準  
10 此，雇主於僱用勞工期間，依法即應按勞工薪資所對應中央  
11 主管機關擬訂之月提繳分級表，按月提繳百分之6之金額至  
12 勞工退休金專戶內，如未依規定提繳，勞工應可請求雇主將  
13 未提繳之金額提繳至其個人之勞工退休金專戶內，以填補其  
14 損害。

- 15 2. 查原告受僱於被告之事實，已如前揭，依上開規定，被告即  
16 應按原告薪資之月提繳分級級距，於原告受僱期間每月提繳  
17 勞工退休金至其個人專戶內，而被告未為原告提繳任何退休  
18 金，則依前開勞工退休金條例規定之標準計算退休金，被告  
19 應補提繳至原告退休金專戶內之金額為1萬4,239元【原告每  
20 月薪資為6萬元，依勞工退休金月提繳分級表之級距月提繳  
21 工資為6萬800元，以109年8月6日至同年12月2日期間計算：  
22  $6萬800元 \times 6\% \times (26/31) (109年8月6日至31日) + 6萬800元 \times 6\% \times$   
23  $3 (109年9月至11月共計3個月) + 6萬800元 \times 6\% \times (2/31) (109$   
24  $年12月1日、2日) = 1萬4,239元$ 】，原告逾此金額之請求，  
25 則屬無據。

26 五、綜上所述，原告至被告公司擔任大貨車司機期間，兩造間應  
27 成立僱傭契約關係，原告依勞動契約關係及前揭勞基法、勞  
28 工退休金條例規定，請求被告給付加班費、積欠之薪資及提  
29 撥勞工退休金至其專戶，即屬有據。從而，原告主張：(一)被  
30 告應給付18萬8,334元，及自變更狀繕本送達翌日即111年4  
31 月26日（送達證書參本院卷第97頁）起至清償日止，按週年

01 利率百分之5計算之利息；(二)被告應提撥1萬4,239元至勞工  
02 退休金專戶內，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則  
03 無理由，應予駁回。

04 六、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判  
05 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執  
06 行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告  
07 供擔保後，得免為假執行。

08 七、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
09 不生影響，爰不逐一論述。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 111 年 6 月 17 日  
12 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭  
13 法 官 林勳煜

14 上列正本證明與原本無異。

15 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
16 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送  
17 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 111 年 6 月 17 日  
20 書記官 朱烈稽