

臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第16號

原告 戴芃元

訴訟代理人 李淑寶律師

被告 惠普企業股份有限公司

法定代理人 孫若男

訴訟代理人 張凱翔律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年9月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，依勞動基準法第11條第1項第4款、第16條第1項、第3項、第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第31條第1項等規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付其新臺幣（下同）3萬4637元及法定遲延利息，並提繳3萬348元至其於勞動部勞工保險局勞工退休金專戶；嗣於民國110年4月21日本院審理時，撤回勞動基準法第22條第2項之請求權基礎，並將聲明第1項之請求金額減縮為2萬6324元，其餘請求不變（見本院卷第240頁）。核原告撤回部分訴訟標的並減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張經審理後略以：原告於103年11月1日起受僱被告擔任清潔人員，約定每週六工作一次，每週薪資1750元。又原告之工作範圍與內容於應徵時業經被告科長指示，清潔工具由被告提供，到班打掃須簽到，清潔成果由被告於週一

01 檢查，如未達要求，恐遭扣薪處分。原告任職後兢兢業業，
02 惟因年事已高、工作忙碌，或有疏失，被告總經理曾對原告
03 未於打掃後將垃圾桶歸位一事甚怒，被告竟以此為由，於
04 109年5月30日片面終止與原告之勞動契約。而原告於同年6
05 月申請新冠肺炎補助時，方才發現被告並未替原告投保勞工
06 保險並提撥勞工退休金。兩造嗣於同年11月17日進行勞資爭
07 議調解，因歧見過大未能成立。被告未提撥勞工退休金並片
08 面解僱，實屬違法，被告應給付以原告工作年資5.4167年計
09 算之資遣費1萬8011元；又原告自103年11月1日任職迄至109
10 年5月30日勞動契約終止已逾3年，被告應給付預告工資30天
11 即8313元；再被告未依法為原告提撥勞工退休金至原告之勞
12 工退休金個人專戶，應補提繳勞工退休金共3萬348元，爰依
13 兩造勞動契約及勞動基準法第11條第1項第4款、第16條第1
14 項、第3項、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第
15 31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給
16 付原告2萬6324元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
17 ，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應提繳3萬348元至原
18 告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

19 二、被告答辯意旨略以：被告於103年11月起將辦公室清潔工作
20 交原告承攬，從未拘束原告之工作時間，僅要求原告於假日
21 施作，且無打卡上下班制度，原告所謂之簽到實係「工作確
22 認表」，目的在於確認核實施作內容作為請款依據。兩造復
23 未約定應由本人施作，故原告偶請子女代為施作。從而，原
24 告得自行選擇代理人與施作時間，不受考勤拘束，可認兩造
25 間並無人格從屬性。又原告乃依實際施作次數計酬，每次報
26 酬1750元，並無底薪約定，可自由承接其他工作，亦乏經濟
27 從屬性。再者原告未名列被告員工，亦無參與公司內部會議
28 或與他員工共事，欠缺組織從屬性，是兩造間顯非僱傭而係
29 承攬關係，要無適用勞動基準法之餘地等語。並聲明：(一)原
30 告之訴駁回；(二)若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
31 行。

01 三、本院之判斷：

02 (一)原告自103年11月1日起至109年5月30日止，負責被告之辦公
03 室及廁所清潔工作，每週工作一次，兩造無約定工作時數，
04 原告每清潔一次之報酬為1750元；被告從未替原告投保勞工
05 保險及提繳勞工退休金；原告於109年11月17日向臺北市政府
06 勞動局申請勞資爭議調解，因兩造歧見過大，致無法做成
07 調解方案等事實，為兩造所不爭執，並有勞資爭議調解紀錄
08 影本、中華郵政客戶歷史交易清單影本、新莊後港路郵局存
09 摺封面與明細影本、各類所得扣繳暨免扣繳憑單影本、勞工
10 保險被保險人投保資料表（明細）影本、勞工退休金（勞退
11 新制）提繳異動明細表影本等件存卷可稽（見本院卷第21頁
12 至85頁、第89頁至第94頁），堪信為真實。

13 (二)按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定
14 勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第
15 6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇
16 主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬
17 性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監
18 督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理
19 人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營
20 業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不
21 承擔雇主營業之風險；組織從屬性是指勞工完全納入雇主之
22 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
23 。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契
24 約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性
25 程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由書
26 ）。經查：

27 1.原告固主張其受僱於被告從事清潔工作，每週六工作一次，
28 工具由被告提供，範圍經被告指示，到班須簽到，被告會在
29 事後檢查乾淨與否，不符要求即扣薪處罰，故與被告間屬於
30 僱傭關係等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。惟原告於
31 本院審理時自承：兩造是約定在被告無人員上班時間去做清

01 潔，但其通常都是週六去，沒有約定要做多少小時，做完為
02 止；被告會提供清潔工作所需之工具，但其還是會自己攜帶
03 抹布、玻璃刮水刀、菜瓜布及噴瓶等清潔工具；被告沒有限
04 定只能其自己施作，其有找其女兒幫忙做過清潔工作1、2次
05 ；其施作清潔工作時，被告並未派人到場；其可以自行決定
06 清潔工作之施作順序或清潔方法，但有要求要用吸塵器吸地
07 板，因為要求要特別乾淨等語（見本院卷第198頁至第199頁
08 、第240頁至第241頁），由此可知，原告所從事之清潔工作
09 係為被告辦公室及廁所之環境清潔，每週僅需工作一次，原
10 告可自行排定清潔工作之進行日期、時間長短，環境清潔完
11 成後原告即得自行離去，毋庸被告檢查考核，且原告之清潔
12 方式、順序均由其自行決定，施作人員亦可由他人代理，堪
13 認原告乃係為自己取得報酬而工作，非為被告利益而工作，
14 況被告給付原告之報酬金額每月不固定，端視原告完成工作
15 之次數而定，原告亦就所得報酬簽立收據予被告收執（見本
16 院卷第227頁至第235頁），即係著重於一定工作之完成後，
17 按次計算報酬，兩造間實欠缺勞動契約特有之人格上、組織
18 上及經濟上從屬性。

19 2.又被告之員工雖曾於109年5月25日向原告表示因其將垃報桶
20 放置在總經理辦公桌上未歸位，總經理對此甚怒，若將來再
21 有此情形發生，將每次扣除1000元等情，有原告提出之LINE
22 對話紀錄翻拍照片影本1件在卷可稽（見本院卷第87頁），
23 惟原告旋即於翌日（26日）向被告表示因被告對其工作未有
24 肯定，且表達不滿，請被告自同年5月27日起至同年6月5日
25 止，共10日時間找人接替原告，若能於同年5月30日前接到
26 人接替更好，被告員工並表示盡快找人接替等情，有被告所
27 提出之LINE對話紀錄翻拍照片影本1件附卷可憑，且原告自
28 109年5月30日起即未再為被告提供辦公場所之清潔服務，是
29 綜合上開事證，可知被告就原告此次失誤並未進行扣薪或其
30 他懲戒處置，而原告亦表示以後將不再到場提供清潔服務，
31 顯無原告未達要求即遭被告懲戒之情形存在，而被告員工之

對話內容亦僅係在提醒原告清潔工作完成後，應將物品歸位，不脫維持清潔工作之宗旨，況且縱非勞動契約，本亦存在某種程度之指揮監督權限，不得僅依被告要求原告在簽名簿簽名、告知有那些工作疏失等情形，即斷定兩造間存有僱傭關係。

(三)從而，兩造間契約因不具有勞動契約之人格上、經濟上及組織上之從屬性，其性質當非屬僱傭關係。

四、綜上所述，兩造間因無僱傭關係，自無勞動基準法與勞工退休金條例之適用，故原告依勞動基準法第11條第1項第4款、第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付預告工資、資遣費，並提繳勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

六、本件係小額訴訟程序，依民事訴訟法第78條、第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1000元，由敗訴之原告負擔。

中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

勞動法庭 法 官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

書記官 吳芳玉