

臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第19號

原告 陳冠霖
訴訟代理人 法扶律師葉力豪
被告 佳欣遊覽車客運有限公司

法定代理人 陳麗淑

訴訟代理人 陳淑華
複代理人 賴佩霞
參加人 黃世鋒

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年12月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣4,812元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工
退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣76元，餘由原告負
擔。

參加訴訟費用新臺幣1,000元，由參加人負擔新臺幣76元，餘由
原告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣4,812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

壹、程序方面

一、按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起
見，於該訴訟繫屬中，得為參加，民事訴訟法第58條第1項
定有明文。所謂有法律上利害關係之第三人，係指第三人在
私法或公法上之法律關係或權利義務，將因其為訴訟參加所

01 輔助之當事人受敗訴判決有致其直接或間接影響之不利益，
02 倘該當事人獲勝訴判決，即可免受不利益之情形而言，且不
03 問其敗訴判決之內容為主文之諭示或理由之判斷，祇須其有
04 致該第三人受不利益之影響者，均應認其有參加訴訟之利益
05 而涵攝在內，以避免裁判歧異及紛爭擴大或顯在化（最高法
06 院97年度台抗字第414號裁定意旨參照）。本件參加人黃世
07 鋒主張其為原告雇主，於本件勞資爭訟有法律上利害關係，
08 於民國110年11月2日具狀參加訴訟（院卷第281頁），是以，
09 本件被告如受敗訴判決致參加人直接或間接受有影響而生財
10 產上之不利益，有參加訴訟之法律上利益，其聲請為輔助當
11 事人一造而參加訴訟，於法尚無不合。

12 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
13 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
14 限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件
15 原告起訴聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下
16 同）70,968元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
17 年息百分之5計算之利息。嗣於110年10月26日具狀變更聲
18 明：被告應給付原告57,902元，及自起訴狀繕本送達翌日起
19 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有民事準備（二）
20 狀及110年11月2日言詞辯論筆錄在卷可稽（院卷第269、
21 277、278頁），核原告所為變更，係在請求之基礎事實同一
22 減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

23 貳、實體方面

24 一、原告起訴主張：

25 （一）原告於109年9月1日起任職於被告，起初約定每月薪資為
26 48,000元，翌日改為每月薪資為40,000元。詎被告未替原告
27 投保、提撥勞退金、短付薪資及積欠加班費，經原告多次追
28 討未果，於109年10月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第14
29 條第1項第5、6款規定，向被告終止兩造勞動契約，並申請
30 勞資爭議調解，因兩造未達成協議致調解不成立。

31 （二）原告得請求之項目及金額如下：

01 1.薪資51,000元

02 原告月薪40,000元，被告僅以現金給付109年9月、10月工資
03 19,500元、9,500元，尚積欠薪資51,000元【計算式：
04 $(40,000 \times 2) - 19,500 - 9,500$ 】，故原告得請求薪資51,000
05 元。

06 2.週六週日延長工時6,902元

07 原告月薪40,000元、日薪1,333元，平均每小時工資166.67
08 元，前2小時之加班費每小時時薪222元(計算式： 166.67×1.33 ，元以下四捨五入，下同)，後6小時後之加班費每小時
09 時薪277元(計算式： 166.67×1.66)，每次加班1天為2,106
10 元【計算式： $(222 \times 2) + (177 \times 6)$ 】。而原告於9月19日、9月
11 26日、10月9日(10月10日國慶日補假日)、10月17日、10月
12 24日、10月31日等星期六加班，及9月20日、10月18日等星
13 期日加班，則加班費分為12,636元(計算式： $2,106 \times 6$)、
14 2,666元(計算式： $1,333 \times 2$)。扣除原告於9月19日、20日、26
15 日及10月9日、17日、18日、24日、31日各領取1,000元、
16 1,500元、400元、1,000元、1,000元、1,000元、1,000元、
17 1,500元，故原告得請求週六週日延長工時計6,902元【計算
18 式： $(12,636 + 2,666) - (1,000 + 1,500 + 400 + 1,000 + 1,000$
19 $+ 1,000 + 1,000 + 1,500)$ 】。

21 3.提繳勞工退休金4,812元

22 被告於原告任職期間即109年9月1日至同年10月31日，本應
23 按月為原告提繳勞退金，惟其未提繳致原告受有損害4,812
24 元(計算式： $40,100 \times 0.06 \times 2$)，故原告得請求提繳勞工退休金
25 4,812元。

26 (三)爰依兩造僱傭契約、勞基法第22條前段、第36條、第37條、
27 第39條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條、第14條第1
28 項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應
29 給付原告57,902元(計算式： $51,000 + 6,902$)，及自起訴狀繕
30 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.
31 被告應提撥4,812元至原告勞工退休金個人專戶。3.願供擔

01 保請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告於109年9月1日到職前，已於108年3月25日在豪泰遊覽
04 公司擔任司機599天，於108年9月12日在中友遊覽公司擔任
05 司機428天，於109年8月8日在日統遊覽公司擔任司機97天，
06 至原告於109年9月1日到職後，於109年9月10日在兆豐遊覽
07 公司擔任司機56天，是原告於109年9至10月間同時在5家遊
08 覽車公司擔任司機員，原告非為正職人員。復依兩造簽立之
09 員工契約書，其中第4條明定試用期員工(代班)日(底)薪
10 資以月平均日計算，益徵原告係代班員工，以其實際到班日
11 計算薪資。又遊覽車不同於一般行業，遊覽車停放於員工家
12 鄰近之停車場，直接自停車場出發載運乘客，並無打卡制
13 度，每日出車須填派車單及裝置路碼錶紙張供監理單位查核
14 行程及工時，雇主以資料記錄出勤日期、時間及行程。而原
15 告代班平日固定6:30載送鶯歌工商學生到校，16:20載送鶯
16 歌工商學生返回，平日另於12:00、12:40、15:55載送安親
17 班學生。

18 (二)原告於109年9月之日薪為833元，日勞健保津貼(含6%提撥金
19)為67元，則其月薪833元加上日勞健保津貼(含6%提撥金)67
20 元乘以30天之總和為27,000元，與月薪25,000元加上勞健保
21 津貼(含6%提撥金)2,000元之總和為27,000元相符。又原告
22 於109年9月工作獎金包含：安親班獎金7,000元、未上工獎金
23 獎勵1,800元、假日上工獎金即加班費2,500元、額外趟獎金
24 900元，合計為12,200元(計算式： $7,000 + 1,800 + 2,500 + 900$)，
25 原告於109年9月因工作違規減支：未上工5,850元、交
26 通車遲到1,000元、安親班脫班500元，合計為7,350元(計算
27 式： $5,850 + 1,000 + 500$)，原告於109年9月14日、21日分別
28 預支款項2,000元、8000元，另109年10月5日、12日(院卷第
29 87、91頁)各預支款項10,000元、2000元，經原告表示該2筆
30 款項於109年10月15日發薪日返還，是原告109年9月薪資為
31 39,200元【計算式： $(\{ \text{日薪}833\text{元} + \text{日勞健保津貼}67\text{元} \}) \times 30$ 】

天)+獎金獎勵12,200元】，扣除工作違規及預借款項計29,350元(計算式:7,350+22,000)，於109年10月15日業經原告無異議簽名於薪資單，被告並當場發放現金9,850元(計算式:39,200-29,350)予原告。又原告於109年10月之日薪為806元，日勞健保津貼(含6%提撥金)為64元，則其日薪806元加上日勞健保津貼(含6%提撥金)64元乘以31天之總和雖為26,970元，經補足為27,000元，與月薪25,000元加上勞健保津貼(含6%提撥金)2,000元之總和為27,000元亦相符，原告於109年10月工作獎金包含：安親班獎金6,000元、明德獎金400元、未上工獎金獎勵5,220元、假日上工獎金即加班費5,500元、額外趟獎金800元，合計為17,920元(計算式:6,000+400+5,220+5,500+800)，原告於109年10月因工作違規減支：未上工7,397元、交通車遲到1,000元、罰單3,300元，合計為11,697元(計算式:7,397+1,000+3,300)，另預留罰單5,000元，已於110年2月4日退還原告，原告於109年10月15日、21日、27日各預支款項5,000元，合計為15,000元(計算式:5,000×3)，是原告109年10月薪資為44,920元【計算式:({日薪806元+日勞健保津貼64元}×31天，補足為27,000)+獎金獎勵17,920元】，扣除工作違規、預借款項及預留罰單計31,697元(計算式:11,697+15,000+5,000)，於109年11月15日業經原告無異議簽名於薪資單，被告並當場發放現金13,223元(計算式:44,920-31,697)予原告，故被告有全額給付薪資給原告，惟遊覽車業運輸載客，倘遲到延誤或車輛脫班未依約定接送，致乘客權益受損時將依合約處罰，是原告工作性質有賞有罰，因扣除其獎金獎勵等部份，造成原告受領薪資不足。

(三)原告109年9月之日薪為833.33元，平均每小時工資為104.17元，前2小時加班費為每小時時薪139元(計算式:104.17×1.33)，後6小時加班費為每小時時薪173元(計算式:104.17×1.66)，而109年10月之日薪為806.45元，平均每小時工資為100.81元，前2小時加班費為每小時時薪134元

(計算式: 100.81×1.33)，後6小時加班費為每小時時薪167元
(計算式: 100.81×1.66)。又原告109年9月19日之工作時間為
上午8:00至10:40，計2.7小時，加班費為451元【計算式：
(139×2) + (173×1)】、109年10月9日之工作時間為上午7:30
至9:10，下午20:00至21:50，計3.5小時，加班費為602元
【計算式:(134×2) + (167×2)】、109年10月17日之工作時間
為上午7:40至9:00，計1.3小時，加班費為268元(計算
式: 134×2)、109年10月24日之工作時間為上午7:20至9:10，
下午15:30至18:00計4.3小時，加班費為769元【計算式：
(134×2) + (167×3)】、109年10月31日之工作時間為上午
5:30至6:50及11:00至12:50，下午16:50至19:00，計5.3小
時，加班費為936元【計算式:(134×2) + (167×4)】，至109
年9月26日為全國補班補課(補109年10月2日)，非為國定例
假日，即無國定例假日出勤工資，另原告109年9月20日之工
作時間為上午8:30至9:40，下午16:00至17:10及19:30至
23:00計5.8小時，加班費970元【計算式:(139×2) +
(173×4)】、109年10月18日之工作時間為下午15:30至
20:30，計5小時，加班費769元【計算式:(134×2) +
(167×3)】，是被告應給付原告週六及週日工作加班費為
4,765元【計算式: $451 + 602 + 268 + 769 + 936 = 3,026$) +
($970 + 769 = 1,739$)】。然被告分於109年9月19日、9月20
日、10月9日、10月17日、10月18日、10月24日、10月31日
各給付1,833元(計算式:日薪833元+假日上工薪資1,000
元)、2,333元(計算式:日薪833元+假日上工薪資1,500
元)、1,807元(計算式:日薪807元+假日上工薪資1,000
元)、1,807元(計算式:日薪807元+假日上工薪資1,000
元)、1,807元(計算式:日薪807元+假日上工薪資1,000
元)、1,807元(計算式:日薪807元+假日上工薪資1,000
元)、2,307元(計算式:日薪807元+假日上工薪資1,500
元)，總計13,701元【計算式:($1,833 + 1,807 + 1,807 +$
 $1,807 + 2,307 = 9,561$) + ($2,333 + 1,807 = 4,140$)】，是被

01 告實已給付高於加班費之金額予原告。

02 (四)參加人非被告所聘請之調度人員，其係被告靠行車之車主，
03 名下有3輛遊覽車，除本身駕駛外，另聘請2名司機，其與原
04 告間於109年9至10月原屬勞僱關係。又公司員工5人以下無
05 須辦理勞保，復依員工契約書第5條，代班員工之日勞健保
06 津貼(含6%提撥金)以月平均日計算，而原告月底薪為25,000
07 元，被告應給付原告在職期間提撥金為3,000元(計算
08 式:25,000×6%×2)，被告業已給付109年9至10月提撥金計
09 4,000元(計算式:2,000×2)。

10 (五)爰聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

11 三、參加人以：其始為被告靠行車之車主，原告受其僱用，並非
12 被告員工。其因原告檢舉經三重公所要求提出資料說明，足
13 認原告知悉其方為實際雇主，每個月工資依LINE記事本紀錄
14 製作薪資單，經原告確認並簽名，由其現金交付工資。

15 四、得心證之理由：

16 (一)兩造間有無僱傭關係？

17 1.按汽車運輸業所稱之「靠行」，係指汽車所有人為達營業之
18 目的，將汽車所有權移轉於車行，便成為權利人而為管理行
19 為之謂，應屬信託行為一種，車行即為其受託人（最高法院
20 72年度台上字第3524號判決意旨參照），汽車所有人為信託
21 人。目前在臺灣經營交通事業之人接受他人靠行（出資人以
22 該經營人之名義購買車輛，並以該經營人名義參加營運），
23 而向該靠行人（出資人）收取費用，以資營運者，此為週知
24 之事實，亦有被告提出與參加人之車號000-00協議書可佐
25 （院卷第309頁），該靠行車輛在外觀上既屬經營人所有，
26 從外觀上判斷該車輛即係被告所有，原告既為靠行司機，在
27 客觀上亦堪認係受僱被告而服勞務，自難謂被告非為其僱用
28 人。

29 2.再查，原告主張其於109年9月1日起受僱於被告乙節，業據
30 提出與「佳欣遊覽車」、「佳欣-調度」間LINE對話內容截
31 圖(院卷第25、31至35、267頁)、佳欣遊覽車客運有限公司-

01 正式員工&試用期員工(代班)契約書(院卷第325頁)為據，足
02 認締立員工契約書之當事人確為兩造無訛。另依被告代理人
03 於109年12月3日在新北市政府勞資爭議調解會議中所陳，對
04 於原告到職日（109年9月1日）及最後工作日（同年10月31
05 日）、擔任工作（司機）等節亦不爭執，此有勞資爭議調解
06 紀錄為憑（院卷第29頁）。準此，兩造間於109年9月1日至
07 同年10月31日間存有僱傭關係之事實，自堪認定。

08 (二)原告請求積欠薪資51,000元部分：

09 原告固主張其月薪為40,000元，惟依上開員工契約書之約
10 定，員工試用期3個月，期滿轉為正式員工，正式員工(底)
11 薪資為25,000元、試用期員工日(底)薪資為月平均日計算，
12 超出（含）第3單班次則另計算工資，另有勞健保津貼。佐
13 以原告薪資單表，確係以原告底薪計算日工資，另加計給付
14 額外趟、假日上工及獎勵等名目之獎金及勞健保津貼，作為
15 應領工資加項，並以未上工、借支、罰單等項目作為減項
16 （院卷第149、155頁），原告亦自承於簽領時在其上簽名
17 （院卷第278頁），已難認其主張兩造約定固定月薪資4萬元
18 屬實。復以原告在職期間月報表及「佳欣-調度」Line群組
19 記事本在卷（院卷第151、153、157、159頁，第31至35
20 頁），從中勾稽原告班表及出勤情形，堪認被告抗辯之薪資
21 計算方式如上無誤，則原告以月薪為40,000元為基準，扣除
22 實際受領現金，主張被告尚積欠薪資51,000元，即無理由。

23 (三)原告請求週六、週日延長工時6,902元部分：

- 24 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
25 日。第36條所定之例假、休息日...，工資應由雇主照給。
26 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞
27 基法第36條第1項、第39條定有明文。又所稱加倍發給，係
28 指假日當日工資照給外，再加發1日工資。
- 29 2.查，原告於109年9月19日、9月26日、10月9日(10月10日國
30 慶日補假日)、10月17日、10月24日、10月31日均星期六出
31 勤，及於同年9月20日、10月18日均星期日出勤等節，有上

01 開「佳欣-調度」Line群組記事本及月報表為憑，堪認屬
02 實。然被告於上開日期除支付原約定日薪833元（9月份）或
03 806元（10月份）外，另各支付1,000元（假日上工獎金）、
04 400元（額外趟獎金）、1,000元（假日上工獎金）、1,000
05 元（假日上工獎金）、1,000元（假日上工獎金）、1,500元
06 （假日上工獎金）；1,500元（假日上工獎金）、1,000元
07 （假日上工獎金）等節，有上開薪資表單可查，加計總額已
08 逾原告得請求「再加發1日工資」的延時工資金額，認被告
09 並未違反勞基法第36條第1項、第39條之規定為給付，自難
10 認原告此部分請求有據。

11 (四)原告請求被告補提繳勞工退休金部分：

12 1.按雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
13 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
14 條例第31條第1項定有明文。又平均工資：指計算事由發生
15 之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之
16 金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工
17 作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件
18 計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資
19 總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60
20 計，勞基法第2條第4款亦有規定。

21 2.經查，原告主張被告於其任職期間未提繳勞工退休金乙節，
22 被告並未爭執，並有卷附原告勞工退休金個人專戶明細資料
23 可資（院卷第37至39頁），堪認信實。又原告每月之工資，
24 係以底薪25,000元及依據各日不同排班行程，加計額外趟、
25 假日上工及獎勵等名目之獎金，依勞退條例施行細則第15條
26 規定，勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均
27 為準，惟原告之工資繫諸出車日數及出勤時間而不固定，其
28 任職期間僅2個月，應以其任職期間全部工資84,120元（計
29 算式：9月39,200元+10月44,920元，院卷第149、155頁薪
30 資單表中應領工資合計欄位），除以任職期間總日數61日換
31 算月平均工資為41,370元（計算式：84,120元÷61×30，元以

下四捨五入），是原告僅以4萬元列平均工資，依勞工退休金月提繳工資分級表（院卷第41頁），月提繳工資應為40,100元，故原告得請求被告補提繳至其勞工退休金專戶之金額為4,812元（計算式：40,100元×6%雇主每月負擔之提繳率×2月）。

3.又勞工退休金之提繳既為強制規定，雇主即有依勞工投保薪資足額提繳義務，不因兩造是否另有合意或默示合意而異，縱原告知悉實際提繳情狀未有異議，或被告另有以「勞健保津貼」名目補貼工資，均無解於被告於原告任職期間未提繳勞工退休金之客觀事實，是被告仍應如數補提繳勞工退休金至原告專戶內。

五、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補提繳勞工退休金4,812元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

七、原告勝訴有關金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應予駁回。

八、本件為小額訴訟程序，依民事訴訟法第79條、第86條第1項、第436條之19第1項等規定，於法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額及參加訴訟費用額各為1,000元及負擔方式。

中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

勞動法庭 法 官 林瑋桓

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（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原

01 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
02 繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

04 書記官 江慧君