

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第300號

原告 鍾旅恩

訴訟代理人 徐國洋

被告 嘉實資訊股份有限公司

法定代理人 徐文伯

訴訟代理人 魏啓翔律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年12月21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

一、原告主張：原告自民國98年2月2日起至111年2月19日止受僱於被告，原告受被告公司汪姓主管面試進入被告公司擔任清潔人員，約定月薪為新臺幣（下同）20,000元，110年之基本薪資為24,000元，111年之基本薪資為25,250元，離職前6個月平均薪資應以基本薪資計算為24,520元。被告於111年2月18日以人事命令通知原告「自111年2月19日起不再予續聘，並於111年2月19日正式離職。公司將依照勞動基準法之規定，辦理資遣」，詎被告迄今積欠原告資遣費159,380元、每月短付之薪資625,304元、特休未休假工資167,248元、短少提撥之勞工退休金147,120元，共計1,099,052元（計算式：159,380+625,304+167,248+147,120=1,099,052），及自111年3月18日起按週年利率5%計算之利息。原告雖經諸多公司投保勞保，均於夜間兼職，原告於日間工作時間受被告指示，工作內容包含於公司同仁上班前打掃辦公區域、上班時間打掃廁所及整理垃圾、中午前打掃餐廳、丟垃

01 圾、打掃3樓陽台、同仁下班後打掃辦公區域及廁所，每日
02 工時超過8小時，被告不要求原告打卡係為規避勞動局查核
03 出勤資料。原告之薪資與其他員工同於每月15號入帳，以薪
04 資項目向國稅局申報給付，且原告享有年終獎金8,000元至1
05 0,000元不等，被告資遣原告卻未舉證原告有何工作違誤，
06 兩造於111年4月8日經調解不成等情，爰依勞動基準法（下
07 稱勞基法）第17條、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例
08 第12條第1項、第2項、勞動契約之法律關係提起本件訴訟等
09 語。並聲明：（一）被告應給付原告1,099,052元，及自111
10 年2月19日起按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，
11 請准宣告假執行。

12 二、被告則以：兩造間為承攬關係而非僱傭關係，於98年被告之
13 3樓辦公室開始使用時，原告偕黃姓友人向被告自薦承包原
14 告3樓辦公室及廁所打掃工作，包含地面清潔、收垃圾，打
15 掃之報酬匯入原告帳戶，由渠等自行分配。於102年9月間，
16 黃姓清潔員不再來打掃，此後改由原告獨自打掃且報酬不
17 變。原告表示其有其他清潔工作，且原告每日打掃之時間、
18 區域均由原告自行規劃安排，原告亦曾數次委由他人代為打
19 掃，且原告不用打卡、無固定工作時數、無出勤考核、不適
20 用企業內部獎懲制度，被告不曾指揮監督原告之工作，僅會
21 提醒原告需加強清潔之區域。被告給付原告之報酬向來並非
22 開立薪資所得之扣繳憑單，扣繳憑單之所得類別為「92其
23 他」。於98年2月2日至111年2月18日期間，自原告之各類所
24 得資料清單顯示原告尚有其他所得及勞保投保，可知原告除
25 承攬被告之辦公室打掃外，同時承攬或受雇於其他多家事
26 業，均非被告所得知悉或對原告指揮監督，原告獨立作業且
27 可自由為第三人提供勞務，兩造間欠缺組織上、人格上、經
28 濟上之從屬關係，故兩造間非僱傭關係。原告所稱之年終獎
29 金，其性質實為過年之廠商贈禮，用以慰問大樓保全、清潔
30 人員，且紅包禮金亦屬不定，早年多為3,000元，近2年為6,
31 000元或6,600元。原告稱其每日工作超過8小時與事實不

符，原告為外包人員無考核或管制措施，其身兼新店地區多家事業之打掃工作自由來去，均於日間在新店各大樓從事打掃工作，原告託辭被告之員工上班影響其打掃工作，往往下班時間前來打掃，又打掃不確實，造成被告莫大困擾。綜上所述兩造間不具從屬性，為承攬關係，而非僱傭關係，原告不受被告指揮監督，故無工作違紀紀錄，亦無資遣問題。退步言之，縱法院認定兩造為僱傭關係，因原告之工作時間由其自由安排，並不固定，被告僅視打掃之成果給付報酬，原告並非每日工作8小時，自無適用按月計酬之基本工資，原告自不得主張薪資差額。又原告所主張之短付薪資、特休未休折算工資，其請求逾5年之部分，依民法第126條定已罹於時效，被告拒絕給付等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願以現金或國內金融機構無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自98年2月起至111年2月止，至被告公司處負責清潔工作，98年2月至99年2月每月報酬12,000元、99年3月至101年1月每月報酬12,500元、101年2月至11月每月報酬13,500元、101年12月至102年7月每月報酬13,230元、102年8月至103年7月每月報酬14,210元、103年8月至10月每月報酬14,500元、103年11月至104年9月每月報酬15,000元、104年10月報酬21,400元、104年11月至108年11月每月報酬19,000元、108年12月報酬27,000元、109年1月至111年2月每月報酬20,000元，又兩造前經新北市政府行勞資爭議調解而調解不成立等情，有原告玉山銀行帳戶交易明細、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第23頁至第48頁、第59頁），且為兩造所不爭執，自堪認定為真實。

四、得心證之理由：

（一）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。民法第482條定有明文。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（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。次按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契

約，仍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（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司法院釋字第740號解釋意旨參照）。準此，勞動基準法所定義之「勞工」提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，包括勞動力之配置權與勞務履行過程中之指揮命令權。如在提供勞務之對價中，另約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍者，顯與上述勞動契約之概念不同，即非屬勞基法第2條第1項第1款所定義之勞工。是以，並非經營者對於勞務提供者進行管理面之規範，即一律使該勞務提供者成為「勞工」，仍須進一步觀察該勞務提供之對價內容，以及勞務提供者對於勞務提供之方式、內容是否具有獨立自主決定權限而定。

（二）原告主張兩造間為僱傭關係，故被告應給付其資遣費、每月短付之薪資、特休未休假工資、短少提撥之勞工退休金等金額，而為被告否認，辯稱：兩造間應屬承攬關係，而非僱傭關係等語。經查：

- 1、原告就其提供勞務是否係受被告指揮、監督乙節，乃未提出任何證據以實其說。被告亦抗辯稱：原告至被告公司打掃時，毋須打卡，而係由被告提供臨時門禁卡工原告出入，被告並未規定原告之工作時數，亦無出勤考核、請假問題，亦從未有何懲戒記過、獎勵記功等情事，至多係原告清潔結果不乾淨而需加強清潔之處，由被告公司主管提醒應就某區域仔細打掃，而非指揮監督，且原告除在被告

01 公司打掃外，另自行承攬或受雇於其他事業之清潔工作，
02 均非被告得以知悉或得對原告為指揮監督等語，就原告同
03 時在數家公司服務等節，亦有原告99年至110年綜合所得
04 稅各類所得資料清單及被告據此整理之列表可憑（見本院
05 卷第107頁至第129頁、第173頁至第174頁），由此觀之，
06 尚難遽認原告主張為真實。原告另主張被告曾發放年終獎
07 金予原告，且被告曾於原告於109年底向被告提出未來退
08 休計畫之後，110年初被告公司頒發服務10年及15年以上
09 員工表揚會當天，被告會後告知原告也有服務滿10年，因
10 漏掉要補頒獎給原告，如兩造為承攬關係，為何要發給年
11 終獎金及頒獎云云。惟原告就其主張前情亦未舉證以實其
12 說，且就年終獎金部分被告乃抗辯稱：被告公司之獎金制
13 度，除三節賀節金外，其餘於每年7月間依前一年度公司
14 盈餘及員工考核績效而發分紅，並無年終獎金制度，過年
15 發給原告之慰勞紅包，僅係過年之廠商禮贈，每年金額亦
16 屬不定等語。則就此觀之，該過年紅包既係被告因節日而
17 發放，亦難評價為係因工作而受有獎勵。另就原告主張其
18 受員工表揚乙節，被告亦提出頒獎照片1紙，可見原告受
19 獎當時，與其合照之被告公司員工亦手執「優質廠商服務
20 獎：承攬商鍾旅恩長期對環境維持的付出，嘉實資訊致贈
21 金質紀念幣以資感謝」等語之大約A4紙大小電腦列印文字
22 標語（見本院卷第89頁），衡情原告於受獎時，應會知悉
23 上情。原告固辯稱其不知道有人持上開牌子照相云云，然
24 並未舉反證以實其說，亦難憑採。末者，於原告主張自98
25 年起迄至111年止長達13年之工作期間，原告均未能提出
26 其他曾受被告指揮、監督之相關佐證，亦與常情有違。是
27 原告主張其對於被告有人格、組織上從屬性乙節，自難認
28 定，應以被告所辯原告得以自由決定清潔時間、方式等
29 節，較為可採。

30 2、原告另主張：因被告歷來給付原告之報酬，均係以「薪
31 資」之所得格式向國稅局申報個人綜合所得稅，故應屬僱

僱關係下之報酬，應屬兩造間應屬勞動契約關係云云。然查，被告固將其給付原告之報酬以薪資所得申報扣繳所得稅，係依所得稅法盡其公法上扣繳義務，與被告給付原告者是否為僱傭契約之報酬，本屬二事，無從據以認定係勞動關係中之工資。更況所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。是所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，兩者範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得範圍顯大於勞基法第2條所定義之工資，縱納稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得申報，即由被告為原告扣繳薪資所得，或原告有於申報年度個人綜合所得稅時據以列舉薪資所得，亦難遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法所稱之工資。是原告此節主張，亦非可採。

（三）綜上，原告既未舉證其係基於人格上、經濟上或組織上從屬性而為被告提供勞務，揆諸前揭規定及解釋，兩造間之契約法律關係與勞動契約之性質顯然有異。兩造既非僱傭關係、勞動關係，則原告猶執前詞請求被告給付資遣費、工資差額、特休未休折算工資、主張兩造屬勞動關係，請求被告給付資遣費、每月短付之薪資、特休未休假工資、短少提撥之勞工退休金等金額，為無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第17條、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第2項、勞動契約之法律關係，據以請求被告給付資遣費159,380元、退休金147,120元、每月短付之薪資625,304元、特休未休假工資167,248元，為無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 112 年 1 月 18 日
03 勞動法庭 法 官 陳裕涵
04 以上正本係照原本作成。
05 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。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 112 年 1 月 18 日
08 書記官 林怡玟