

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第442號

原告 黃月輝
濮震中

送達：新北市○○區○○○路000號(大
社后停車場)

共同

訴訟代理人 法扶律師陳稚婷

被告 益得興業有限公司

法定代理人 林宏益

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年2月10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、程序部分：

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
訟法第386條所列各款情形，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)原告黃月輝自民國92年11月起任職於德立工程有限公司(下
稱德立公司)，德立公司於100年4月21日起將原告黃月輝調
至與其具實質同一性之被告公司，而原告濮震中自91年2月
起任職於被告公司，其均擔任水泥車司機，約定薪資為按件
計酬，以運送水泥量每立方米新臺幣(下同)55元計，並於次
月10日前以現金支付。因被告公司水泥車老舊無法再承攬台
灣水泥公司業務，有勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款
所定業務緊縮情形，被告於108年2月12日及3月31日未經預
告即終止勞動契約，又未給付原告資遣費及預告期間工資，

原告遂於108年5月10日申請勞資爭議調解，惟調解不成立後，原告黃月輝又發現被告漏未提繳勞工退休金。

(二)承上，原告得請求下列項目及金額：

1.原告黃月輝部分：

(1)資遣費394,072元：

德立公司所在地與被告公司同，且德立公司法定代理人林昭興與被告公司法定代理人林宏益為父子關係，又兩家公司員工相同，且其所營事業均為水泥相關業務，是德立公司與被告公司間具實體同一性，是原告黃月輝任職於德立公司與被告公司期間應合併計算。又原告黃月輝於92年11月間到職，於108年3月31日離職，其任職期間跨越勞工退休金條例94年7月1日施行日，並選擇適用新制勞工退休金條例。而原告黃月輝舊制工作年資計算至94年6月30日止，計1年8月餘，其新制工作年資自94年7月1日起至108年3月31日終止勞動契約止，計13年9月，又原告黃月輝離職前之平均工資為50,848元（詳如原證5），則舊制資遣費為88,984元（計算式： $50,848 \times \{1 + 9/12\}$ ）、新制資遣費為305,088元（計算式： $50,848 \times 6$ ），故原告黃月輝得請求被告給付資遣費計394,072元（計算式： $88,984 + 305,088$ ）。

(2)預告期間工資50,848元：

原告黃月輝在被告公司工作3年以上，被告未經預告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，故原告黃月輝得請求被告給付預告期間工資50,848元。

(3)提繳勞工退休金286,200元

原告黃月輝每月薪資為50,848元，月提繳工資為53,000元，被告應按月為原告提繳勞工退休金3,180元（計算式： $53,000 \times 6\%$ ），惟被告自100年8月11日起至108年2月12日終止勞動契約止未提繳勞工退休金，故原告得請求被告提繳勞工退休金286,200元（計算式： $3,180 \text{元} \times 90 \text{個月}$ ）至原告黃月輝勞工退休金專戶。

2.原告濮震中部分：

01 (1)資遣費895,594元：

02 原告濮震中於91年2月間到職，於108年2月12日離職，其未
03 選擇適用新制勞工退休金條例，原告濮震中工作年資17年，
04 其離職前之平均工資為52,682元(計算式： $632,179 \div 12$ ，元
05 以下四捨五入，下同)，故原告濮震中得請求被告給付資遣
06 費394,072元(計算式： $52,682 \times 17$)。

07 (2)預告期間工資52,682元：

08 原告濮震中在被告公司工作3年以上，被告未經預告依勞基
09 法第11條第2款規定終止勞動契約，故原告濮震中得請求被
10 告給付預告期間工資52,682元。

11 (三)爰依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條、勞基法第16條
12 第3項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、5項及第
13 31條第1項、勞工退休金條例施行細則第10條等規定，提起
14 本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告黃月輝444,920元(計
15 算式： $394,072 + 50,848$)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
16 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原
17 告濮震中948,276元(計算式： $895,594 + 52,682$)，及自起訴
18 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
19 利息。3.被告應補提繳286,200元至原告黃月輝勞工退休金
20 個人專戶。4.願供擔保請准宣告假執行。

21 三、被告係以：兩造為承攬契約，原告不用打卡、簽到，1個月
22 不來或來1天也可以，有做才有錢，沒來或遲到也不會扣
23 錢。又原告在台泥案場駕駛預拌混凝土車，由台泥支付運
24 費，其與原告拆帳口頭約定原告大約拿3分之1。再者，被告
25 未資遣原告，台泥案場結束後，另一內湖案場大約2至3公里
26 遠，原告就說不去了等語置辯，爰聲明：原告之訴及其假執
27 行之聲請均駁回。

28 四、原告主張兩造間為僱傭關係，被告因勞基法第11條第2款之
29 事由解僱原告，然未依法給付原告資遣費、預告工資等，亦
30 未提繳勞工退休金等節，然為被告否認，並以上詞置辯，故
31 本件即應審究者為原告主張兩造間為僱傭關係及各項請求，

有無理由。

五、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；稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文，故較諸「承攬」著重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭關係則以受僱人勞務供給為目的，縱所提供勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（民法第484條第1項參照），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。再按勞基法第2條第1、2、6款規定：「一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。...六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」。是以，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，從事工作，獲致工資之契約，勞動契約性質上係屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上的從屬性、經濟上的從屬性及組織上的從屬性之特徵。所謂人格從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。組織上從屬性係指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。契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容認定之（司法院大法官會議釋字第740號解釋意旨參照）。

(二)查，被告稱原告為駕駛預拌混泥土車之司機，不用打卡及簽到，1個月不來或來1天也可以，有做才有錢，沒來或遲到也不會扣錢，報酬則由兩造自台泥案場所支付運費中約定拆

01 帳。原告每月報酬金額不一定，趟數載得多，金額高等語，
02 核與原告主張兩造約定按件計酬，以運送水泥立方米數量計
03 算等語無悖，亦有原告黃月輝提供不明年度月份之米數計算
04 表可佐（院卷第33頁），足見原告不須接受差勤考核，無庸
05 打卡或簽到，得自行決定工作及休息時間及天數，亦無請假
06 扣薪等問題，受公司人事監督程度極低，應認兩造間不具有
07 人格上從屬性。再者，其報酬給付方式並無底薪，而被告對
08 於原告亦無一定載運水泥容量之要求，報酬係由原告承接運
09 送水泥數量或趟數多寡而定，原告得自己決定是否承接較多
10 業務以增加收入而提出勞務，此與一般勞工每月必須提供一
11 定量或付出相當時間之勞務、受領固定金額的工資情形，顯
12 不相同，足認原告是為自己而營業勞動，並非從屬於被告，
13 又依司法院大法官釋字第740號解釋理由書闡釋：勞務活動
14 及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定
15 業績之要求，係自行負擔業務風險，則與所屬公司間之從屬
16 性程度不高，即難認屬勞動契約等意旨，亦認兩造間不具有
17 經濟上之從屬性。

18 (三)至原告稱所駕車輛係被告提供，且渠與公司20名司機一同排
19 班執勤，非獨立提供勞務達成契約目的，被告顯將原告納入
20 公司組織內及生產架構下，具組織從屬性等語，惟原告之工
21 作內容與其他司機共同排班執勤，即係為被告進行預拌混凝土
22 之運送業務完成為目的，則其依被告指示載送，無非係被告
23 就原告應完成之工作內容所為之指示，尚難遽認即具組織
24 上從屬性，況兩造間不具有人格及經濟上之從屬性，已如上
25 述，此始為從屬性判斷上的主要標準，益徵兩造間非屬僱傭
26 契約。

27 (四)另原告主張依其綜合所得稅核定資料係領取薪資所得，並非
28 承攬關係之執行業務所得，且被告亦曾為原告黃月輝加保勞
29 工保險及提繳勞退金，足認兩造為僱傭關係等語，並提出勞
30 工退休金提繳異動明細表、綜合所得稅核定資料清單、各類
31 所得資料清單等為憑（院卷第27頁、第35至37頁、第73至77

頁）。惟按民法債篇各論並無使用「薪資」之規定，無論委任、僱傭或承攬等勞務性契約，均使用「報酬」用語以為工作對價。至所得稅法第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、經紀等）。是稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，兩者範圍本不相侔，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，自難僅以被告為納稅義務人依稅法規定申報薪資所得，即遽謂原告係以勞動契約之勞工身分受領勞基法上之工資。復因所得稅法第14條第1項第2類所稱之執行業務所得，應以同法第11條第1項所定之律師、會計師、建築師、技師、醫師、藥師、助產士、著作人、經紀人、代書人、工匠、表演人及其他以技藝自力營生者之所得為限。倘納稅義務人非具有所得稅法第11條第1項所訂之特定身分者，縱使其所受領者為委任、承攬、居間等契約之報酬，該報酬依所得稅法之規定，亦將被視為薪資所得，並無法被歸類為執行業務所得。況所得稅之徵收乃政府行政管理之範疇，而稅法係規範人民與國家間之稅捐關係，而非資為認定私人間之權利義務關係，尚難認定僅出於僱傭契約一端。又勞工保險條例或勞工退休金條例固有強制加保對象之規定，原則上固以在職勞工為被保險人，惟亦允許具規定以外各業人員、實際從事勞動之雇主另以其他身分自願加保（參勞工保險條例第8條各款規定），再衡諸我國社會現況不乏實際上無任職事實，卻為享有勞保或勞退條例相關福利，虛以投保之狀況存在，尚不得僅以加保社會保險資料事項，據以認定被保險人與投保單位間勞務契約內容之唯一證明方法，縱被告曾為原告加保，均自不足以認定兩造間屬僱傭關係或勞基法上之勞動契約。

(五)承上，兩造間不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，則

兩造間勞務契約在性質上，並非僱傭契約或勞基法上之勞動契約，被告抗辯兩造間屬承攬契約，尚非無據，自無勞基法等法令之適用，則原告主張渠遭被告非法資遣，並依勞基法第16條第3項、第17條、勞工退休金條例第12條及第31條第1項等規定，請求被告給付預告期間工資、資遣費及提繳勞工退休金等，即無所據。

六、從而，原告依上開規定，請求：(一)被告應給付原告黃月輝44,920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。(二)被告應給付原告濮震中948,276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。(三)被告應補提繳286,200元至原告黃月輝勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所依附，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 2 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 2 月 24 日
書 記 官 陳 玉 鈴