

最高法院民事判決

111年度台上字第2460號

上訴人 新怡通運有限公司

法定代理人 鄭程騰

訴訟代理人 陳浩華律師

被上訴人 李昆霖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年6月29日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（111年度勞上字第6號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國103年6月29日起受僱於上訴人擔任司機，按件計算薪資（下稱系爭勞動契約）。惟上訴人未為伊提繳勞工退休金，並自103年7月29日起未為伊投保勞工保險、全民健康保險（下稱勞、健保），伊只得自行向屏東縣汽車駕駛員職業工會（下稱屏東駕駛工會）投保。上開違反勞工法令之行為，損害伊權益，伊依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於109年9月30日終止系爭勞動契約。伊自103年6月29日起至109年9月29日止之任職年資6年3月又1日，平均工資新臺幣（下同）6萬7207元計算上訴人應給付之資遣費21萬115元，並返還上開任職期間以酗酒險名義無故剋扣之工資1萬800元及交付非自願離職證明書。又伊自104年起至109年間共計有72日特別休假未休，亦得請求給付未休工資16萬8146元。另上訴人未為伊投保勞、健保，應賠償伊所受勞、健保差額之損害5萬9819元，並為伊提繳33萬3666元退休金至伊之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等情。爰依系爭勞動契約，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項，勞基法第16條、

01 第38條第4項、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條
02 第3款，勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1、2、3
03 項，全民健康保險法（下稱健保法）第84條第3項、民法第1
04 84條第1項前段、第2項，就業保險法（下稱就保法）第38條
05 第1項規定，求為命上訴人給付44萬8880元，及自第一審變
06 更追加狀送達翌日（即110年6月27日）起加計法定遲延利
07 息，暨交付非自願離職證明書，並提繳33萬3666元至被上訴
08 人勞退專戶之判決。

09 二、上訴人則以：兩造間係按件計酬之承攬關係，被上訴人可自
10 行決定承接工作與否，其工作時間不固定。被上訴人簽立切
11 結書願意至屏東駕駛工會投保，切結書明確記載業務承攬期
12 間不可退出工會等語（下稱系爭切結書），足見兩造並非僱
13 傭關係。縱為僱傭關係，被上訴人就特別休假之工資請求已
14 罹於時效等語，資為抗辯。

15 三、原審審理結果，以：被上訴人自103年6月29日起至109年9月
16 29日止（共計6年3月又1日），以按件計酬方式為上訴人服
17 勞務；上開任職期間，上訴人未曾為被上訴人提繳勞工退休
18 金，並自103年7月29日起未為被上訴人投保勞、健保，被上
19 訴人自行向屏東駕駛工會投保，為兩造所不爭。兩造間是否
20 存有僱傭關係，應依兩造間有無人格從屬性、經濟上從屬性
21 及組織從屬性等特徵為審認，不因上訴人單方預擬之系爭切
22 結書記載：兩造為業務承攬等語而有差異。被上訴人所駕車
23 輛由上訴人提供，不承擔其維修成本、營運風險，並由上訴
24 人指定其運送路徑，被上訴人依附上訴人事業經營，以運送
25 勞務按件計酬，具有經濟上從屬性。又觀諸上訴人制訂之司
26 機規章第2、3、4、7、11、14、15、21、22、23、28條，詳
27 細規範司機之工作態度、工作方式、請假等與上訴人指揮管
28 理有關事項，且依證人林昇廷之證述及被上訴人所提請假
29 單，被上訴人雖無須打卡，惟上訴人實際得透過行車紀錄
30 紙、客戶簽單、GPS紀錄及網路回報等方式監督管理被上訴
31 人出勤狀況，且被上訴人須按既定行程提供勞務，若未能出

車，亦需事先請假、表明原因，足認被上訴人確受上訴人之監督管理及調度指派，與上訴人所屬人員協力合作完成工作，具有人格、組織上之從屬性，是堪認兩造間為僱傭性質之勞動契約關係。勞工應休而未休之特別休假，雇主應按日發給工資。被上訴人自104年起至109年間共72日特別休假未休，以各該年度日平均工資計算結果，共計得請求特別休假未休工資16萬8146元。上開請求適用民法第126條規定之5年短期時效，被上訴人於109年12月11日提起本件訴訟，未逾5年時效期間，上訴人不得拒絕給付。又上訴人自承自106年8月起至108年1月止無故扣薪1萬800元，被上訴人自得請求返還上開款項。另上訴人違反勞保條例第72條第1項、健保法第15條及勞退條例第6條第1項規定，未為被上訴人投保勞、健保及提繳勞工退休金，經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定於109年9月30日終止系爭勞動契約，則被上訴人依勞基法第17條第1項、民法第184條第2項、勞退條例第31條第1項及就保法第38條第1項規定，請求給付資遣費21萬115元，及賠償勞、健保差額損失5萬9819元，並為被上訴人提繳33萬3666元至勞退專戶，暨交付非自願離職證明書，均屬有據。從而，被上訴人請求上訴人給付44萬8880元本息，及提繳33萬3666元至被上訴人勞退專戶，暨交付非自願離職證明書，為有理由，應予准許。為其心證之所由得，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

四、按勞動契約係依勞工對雇主具有經濟上、人格上及組織上之從屬性定之，不因當事人所簽書面文件之文字而影響；當事人就工資（報酬）得約定按時、日、月、件計算，此觀勞基法第2條第3款即明。又關於勞工特別休假因年度終結或終止契約而未休日數，依106年1月1日修正施行之勞基法增訂第38條第4項規定，雇主應發給工資，針對前開增訂條文施行前之勞工特別休假未休日數，揆諸74年2月27日發布施行之勞基法施行細則第24條第3款有如上開增訂條款相同規定，是於106年1月1日前勞工特別休假未休之日數，雇主應發給工

01 資。原審本其採證、認事及契約解釋之職權行使，綜據相關
02 事證，合法認定被上訴人對上訴人有經濟上、人格上及組織
03 上之從屬性，兩造係成立勞動契約。上訴人應返還無故剋扣
04 之薪資1萬800元，及就被上訴人自104年起至109年間共72日
05 之特別休假未休工資16萬8146元。又上訴人違反勞保條例第
06 72條第1項、健保法第15條及勞退條例第6條第1項規定，未
07 為被上訴人投保勞、健保及提繳勞工退休金，經被上訴人於
08 109年9月30日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動
09 契約，其亦應依勞基法第17條第1項、民法第184條第2項、
10 勞退條例第31條第1項及就保法第38條第1項規定，給付被上
11 訴人資遣費21萬115元及賠償勞、健保差額損失5萬9819元，
12 並為被上訴人提繳33萬3666元至勞退專戶，暨交付非自願離
13 職證明書，經核於法並無違背。上訴論旨，指摘原判決違背
14 法令，聲明廢棄，非有理由。末查，上訴人提起第三審上訴
15 後，始提出被上訴人終止勞動契約前有曠職情事，伊得終止
16 勞動契約，核屬新防禦方法，依民事訴訟法第476條第1項規
17 定，本院不得審酌，併予敘明。

18 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條
19 第1項、第78條，判決如主文。

20 中 華 民 國 111 年 11 月 17 日

21 最高法院勞動法庭

22 審判長法官 林 金 吾

23 法官 陳 靜 芬

24 法官 許 秀 芬

25 法官 陳 麗 芬

26 法官 石 有 為

27 本件正本證明與原本無異

28 書 記 官 林 蔚 菁

29 中 華 民 國 111 年 12 月 5 日