臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第110號

原　　告　林信介

訴訟代理人　李宏文律師

複　代理人　蔡佩儒律師

被　　告　桃園汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　任季男（即佑高投資股份有限公司指派代表人）

000000000000000000

訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國110年5月4日起至原告回復職務之前一日止，按月於翌月8日給付原告新臺幣（下同）8萬元，及自各期應給付之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應給付原告49,833元，及自111年1月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

六、本判決第二項得假執行。但被告如於每月到期時各以新臺幣8萬元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣49,833元為原告預供擔保後，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。所謂即

受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主張兩造間僱傭關係因被告解僱不合法而繼續存在，為被告所否認，則就兩造間僱傭關係存否有爭議，並因而致原告私法上之地位有不安狀態，且此種不安狀態能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應認有確認利益。

二、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者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之。原告起訴時原聲明第5項為：被告應給付原告新臺幣（下同）49833元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國111年4月29日以書狀變更訴之聲明第5項之利息起算日如後述聲明所示，核原告所為聲明之變更，與原訴請求之基礎事實同一，揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠伊原於91年10月9日起任職於被告公司擔任管理人員（遭解聘時職稱為總經理特助），任職期間皆受被告公司指示執行職務，並受被告公司訂立之規章拘束，屬受任於被告公司之勞工，然於任職期間並未違反兩造簽立之勞動契約第4條所載被告公司得逕行終止契約事由，竟遭被告公司於110年5月4日以「110年4月27日董事會決議」解聘伊，足認被告公司為非法解雇行為，兩造間之僱傭關係仍然存在。

㈡被告公司非法終止兩造之勞動契約後，伊仍表示願意繼續提

供勞務之意，遭被告公司拒絕，故被告公司應負受領遲延責任，且伊不須補服勞務，被告公司應自110年5月4日起至伊復職之日止，按月於翌月給付伊8萬元，及自各期應給付之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈢承前所述，兩造之勞動契約既仍存在，被告公司卻於110年5月4日將伊之健保退保，致原告每月需墊繳被告公司本應分擔之健保費3,931元，原告自得請求被告公司應自110年5月4日起至原告回復職務之日止，按月於每月10日給付原告支出之健保費3,931元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈣又因兩造間僱傭關係仍屬存在，伊自得請求被告公司應於次年春節前7日給付109年度之年終獎金共計26萬元（計算式：108年度年終獎金係以伊之月薪8萬元x3.25月＝26萬元），並以前開期日翌日為遲延利息起算日計算遲延利息；被告公司另應給付伊110年度特休未休工資共計49,833元（計算式：110年度原告固定月薪65000元÷30x23＝49,833）。

㈤為此，爰依民法第184條第2項、全民健康保險法第15條、第84條第2項規定、兩造間勞動契約關係提起本件訴訟等語，並聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自110年5月4日起至原告回復職務之日止，按月於翌月8日給付原告8萬元，及自各期應給付之次日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自110年5月4日起至原告回復職務之日止，按月於每月10日給付原告3,931元，及自各期應給付之次日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應自110年5月4日起至原告復職之前一日止，按年於每年農曆春節7日前給付原告26萬元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

5.被告應給付原告49,833元，及自111年1月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

6.聲明第2至5項，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告確實於91年10月9日任職於伊公司擔任管理人員，並立有勞動契約，然於107年5月29日原告經伊公司董事會決議聘任為執行副總經理，原告已為伊公司之經理人，自此兩造間應為委任關係，迄至110年4月27日伊公司董事會即通過決議於110年5月5日起解聘原告，是故兩造間係於107年5月29日起至110年5月4日止存在委任關係，該委任關係自110年5月5日已終止，伊毋庸再支付原告之報酬及負擔健保相關費用。

㈡退萬步言之，縱認兩造間存有僱傭關係，然參酌伊公司於108年2月實施新制薪資結構之管理人員待遇一覽表及原告107年1月至4月擔任副理之薪資發放明細表觀之，固定薪資內容計有俸點、職務加給、伙食津貼、生活津貼合計金額計算，然依據原告110年1月至4月以觀約每月為63.100元左右，不應計入非經常性給付之加班津貼，故非為原告主張之每月8萬元薪資，故原告主張伊應每月給付8萬元之薪資報酬應屬無據；再者原告稱伊應賠償按月給付原告所每月墊付之健保費用3,931元，然原告並未舉證其有墊付及遭損害之事實，且該費用本係繳納予健保署等公家機關，故原告主張伊應給付該墊付款，尚屬無據。

㈢兩造間之勞動契約並未規範年終獎金之特別約定，年終獎金為恩惠性、勉勵性給與，原告自無請求伊發放年終獎金之權利，且年終獎金金額隨每年盈餘、獲利、個人績效而變動，故原告請求伊給付每年定額年終獎金26萬元亦屬無據。

㈣原告稱110年度固定薪資65,000元，特休工資應以每日2,167元計算云云，惟查，縱原告於委任關係終止後仍得繼續基於僱傭關係領取薪資，則原告每月之薪資約為63,100元、61,000元，不應計入非經常性給付之加班津貼，則每日工資應僅為2,103元、2,033元，故原告逕依每日2,167元計算特休未休工資，實無可採等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件之爭點為：

㈠自107年5月29日起兩造間之契約關係是委任關係或勞動契約關係？是否已於110年5月5日由被告合法終止生效？

㈡原告訴之聲明第2項請求每月薪資8萬元及遲延利息是否有理由？原告之每月薪資應如何計算？是否得請求加班津貼？

㈢原告訴之聲明第3項依據民法第184條第2項請求每月健保費3,931元及遲延利息是否有理由？

㈣原告訴之聲明第4項請求每年年終獎金26萬元及遲延利息是否有理由？

㈤原告訴之聲明第5項請求特休未休工資49,833元及遲延利息是否有理由？原告之特休未休工資應如何計算？是否得加計加班津貼？

四、自107年5月29日起兩造間之契約關係是委任關係或勞動契約關係？是否已於110年5月5日由被告合法終止生效？

㈠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號民事判決意旨參照）。次按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。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號民事判決意旨參照）。再按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非

僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事判決意旨參照）。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號民事判決意旨參照）。

㈡查原告每週週一到週五上午八點至下午五點為固定上班時間，中午十二點至一點為午休時間，週六及週日為休假日，且每月被告公司會安排原告於休假日時間巡視各單位。雖上下班不需打卡，但原告若無法於上班時間出勤，必須請假，若未請假則會遭被告公司懲處，影響考績及獎金。原告須依被告公司之指揮執行工作，並依董事長及董事會所交辦任務執行之，若不聽從指揮會遭被告公司懲處，影響考績及獎金。原告有固定工作處所位在總公司內之辦公室，不能自由選擇工作之單位或是在家辦公。原告須聽從被告公司之安排調派單位，例如之前由執行副總經理調派為總經理特助。須接受被告公司考核，之前原告曾因為疏於查核報表數字遭被告公司記過懲處，影響考績。原告須遵守被告公司的工作規則或內部規範，否則會遭被告公司懲處。原告必須親自工作，無法由他人代理為被告公司工作。被告公司之董事長及董事會均會查核原告是否親自工作，原告請假亦須得到被告公司之同意。原告任職期間不得兼職或以個人名義招攬業務。原告不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果。不論勞務提供者有無工作成果被告公司依原告工作時間給付工資，若請假則會予以扣薪。被告公司盈虧與原告無關，薪水仍應照付。原告使用之辦公用品均由被告公司購置。原告工作之總經理室尚配置主任一名、專員二名，一同執行被告公司董事長及董事會交辦之任務。被告公司有為原告加入勞

工保險並提繳勞工退休金。被告公司有以薪資所得類別代原告扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報等情，業據原告陳明在卷（本院卷第67-72頁），為被告所不爭執，並有被告提出之請假單、考績資料、懲處通知單附卷可稽（本院卷第81-98頁），堪認原告自107年5月29日起與被告間仍具有繼續性及人格上、經濟上從屬性之僱傭關係，縱其因擔任被告公司經理人期間上下班不需打卡，然亦不影響兩造間之僱傭關係。

㈢原告自107年5月29日起與被告間仍具有繼續性及人格上、經濟上從屬性之僱傭關係，既據認定如前，即無民法第549條隨時得終止委任契約之適用，故被告110年5月5日終止契約之意思表示並未合法生效，原告訴請確認兩造僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

五、原告訴之聲明第2項請求每月薪資8萬元及遲延利息是否有理由？原告之每月薪資應如何計算？是否得請求加班津貼？

㈠僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第1405號民事判決，亦同此旨）。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（參見最高法院105年度台上字第675號民事裁定，亦同此旨）。

㈡被告於110年5月解聘原告不生合法終止兩造間勞動契約之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述，則被告不法解僱原告，足見被告已拒絕原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，原告既無須催告被告受領勞

務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，然被告並未為上開行為，堪認原告遭被告非法解僱時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付。則被告既拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，依前揭說明，自應負受領遲延之責，原告則無須補服勞務，仍得請求報酬。再者，原告請求被告就未到期之工資給付性質，雖為將來給付之訴，但被告對於已到期之工資迄未給付，且其答辯聲明亦請求駁回原告之訴，顯然有到期不為履行之虞，原告自有預為請求之必要，是原告此部分請求，亦屬有據。

㈢按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。其立法理由為「勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給

付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

㈣查依據原告110年1月至4月之薪資發放明細表。其固定薪資內容計有本俸、職務加給、伙食津貼、生活津貼合計65,000元（本院卷第55-57頁），另原告自110年1月起每月均領有應稅加班津貼15,000元，然原告上下班無須打卡，並未實際統計加班時數即可直接支領30小時內加班津貼15,000元等情，為被告所不爭執（本院卷第77頁），是上開加班津貼係不論原告實際加班時數多寡均會發給，實質上符合勞務對價性及經常性之給與而屬勞工因工作所獲得之報酬，核屬工資無誤。至上開加班津貼究竟是否及如何課稅、被告提出之職務異動同意書、薪資發放明細表雖將加班津貼自行歸類為非經常性給與、非固定支付項目，然既與其實質內容性質及發放方式不符，均不足以影響本院前開認定。

㈤是原告主張其每月薪資之數額應加計加班津貼為8萬元乙節，洵屬有據，兩造係約定被告應按月於次月8日給付原告工資，為兩造所不爭執。準此，原告請求被告給付其110年5月5日起至原告回復原職日之前一日止，按月於次月8日給付原告薪資8萬元，為有理由，應予准許。再者，原告回復原職繼續執行職務之日，被告即無受領勞務遲延之情形，兩造間就薪資之數額、給付薪資之方式等，即應依兩造間之勞動契約定之，且仍受原告是否依約提供勞務等各項因素影響，非得逕以上開金額認定之，故原告就復職之日之薪資請求，亦屬無據，不應准許。

六、原告訴之聲明第3項依據民法第184條第2項請求每月健保費3,931元及遲延利息是否有理由？

㈠依全民健康保險法第15條、第84條第2項規定，投保單位有義務於保險對象合於投保條件三日內，向保險人辦理投保，投保單位未依規定負擔所屬被保險人之保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。而違反保護

他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項定有明文。前開全民健康保險法規定，固屬保護他人之法律。惟按損害賠償之債，以實際受有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。

㈡然原告均未就被告公司將原告退保後，其有實際墊付、因而受有何損害、損害金額多寡等節舉證證明。依全民健康保險法規定，原告不論是否仍在被告公司任職均需負擔健保費用，況且，全民健康保險係屬強制投保之性質，如未於公司任職者，亦會符合「第六類地區人口」而有投保及繳納健保費之義務。經查，原告自被告公司退保後，如未任職任何公司，亦會符合「第六類地區人口」，倘原告有確實支付健保費，依全民健康保險保險負擔金額表(七)所示，原告本人及3眷口所應負擔之金額為3,304元。次查，原告於被告公司任職期間之投保金額為8萬200元，依全民健康保險保險負擔金額表(三)所示，原告之個人負擔金額為4,976元（本人+3眷口）。經比較上開二金額後可知，原告自被告公司退保後個人應負擔之金額較伊於被告公司任職期間為低，難認原告因被告退保之行為受有任何損害，是原告請求被告公司按月給付健保費用為無理由，應予駁回。

七、原告訴之聲明第4項請求每年年終獎金26萬元及遲延利息是否有理由？

㈠按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」；又依勞動基準法施行細則第10條第2款明文規定：「依本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。…」，可知勞動基準法

第2條第3款所稱之工資，原則上不包括年終獎金在內。

㈡按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。勞動基準法第29條定有明文。查兩造間勞動契約並無每年固定給付年終獎金之約定，被告辯稱年終獎金之發放仍應視被告公司當年度是否有盈餘及獲利之情況而定，且公司亦會依實際營運情形，並經過決議而提出一發放總額，個別金額再參考年度考績及個人工作績效等因素發放獎金，故年終獎金實非每年固定不變之金額，合於前開法文，該項給與並非必然發放，核屬恩惠性、勉勵性給與。是原告就年終獎金之請求，為無理由，不應准許。

八、原告訴之聲明第5項請求特休未休工資49,833元及遲延利息是否有理由？原告之特休未休工資應如何計算？是否得加計加班津貼？

㈠勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。勞動基準法第38條有關特別休假之給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於上開第38條之規定。按勞動基準法施行細則第24之1條第2項第2款規定可知，特休工資發給之期限為於年度終結後三十日內發給。

㈡兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，已如前述。原告主張其11

0年度應有23日之特別休假，特休未休工資發放日為111年1月24日，為被告所不爭執，是原告請求被告公司另應給付伊110年度特休未休工資共計49,833元（計算式：110年度原告固定薪資65000元÷30×23＝49,833），為有理由，應予准許。被告雖辯稱原告每月之薪資僅約為63,100元、61,000元，不應計入非經常性給付之加班津貼，則每日工資應僅為2,103元、2,033元，故原告逕依每日2,167元計算特休未休工資，實無可採云云，然前開65,000元本不包含加班津貼在內（如本判決五、㈣所述），被告所辯容有誤會。

九、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，應付利息之債務其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別有明文規定。被告公司110年度之特休未休工資發放日為111年1月24日，原告請求之法定遲延利息即應自111年1月25日起算，並非1月24日，原告主張實有誤會。綜上所述，原告求為判決如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許。逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

十、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

十一、本判決第二、三項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條職權宣告假執行，並依據同條第2 項宣告被告預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　游智棋

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　　111　　年　　7　　月　　20　　日

書記官　藍予伶