臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原　　告　陳國秋

訴訟代理人　高靖棠律師

被　　告　有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社

000000000000000000

法定代理人　曾玉美

訴訟代理人　雷麗律師

　　陳亮佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣27,200元，及自民國113年3月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提撥新臺幣60,892元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

五、本判決主文第一、二項所命給付得假執行。但被告如各以新臺幣27,200元、新臺幣60,892元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查，原告主張其受僱於被告，工作地點在址設桃園市○○區○○路000號國軍桃園總醫院（下稱桃園總醫院，本院卷一11頁），且被告對原告服務地點不爭執（本院卷五106頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或

減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。查，原告於起訴時原聲明請求為：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應給付原告新臺幣（下同）1,411,907元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。㈢被告應自民國113年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告按月以27,470元計算之薪資，並加計自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應提繳102,585元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）（本院卷一9頁）。嗣將前開聲明第2項之金額減縮為1,361,549元，及自民事準備理由㈠狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。前開聲明第3項修正為「按月於每月五日前給付原告當年度政府公告之基本工資，並加計各期應給付日翌日起算之法定遲延利息」。前開聲明第4項減縮為95,528元（本院卷五308頁；卷六21-22頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自106年10月1日起受僱於被告，並指派至桃園總醫院院區（下稱系爭院區），負責清潔工作，每日工時8小時，休息日、例假日及國定假日約工作4小時，全年無休，每月薪資均未給足當年度最低基本工資，兩造間亦未簽立書面契約。原告於110年12月14日上班時，突然接獲被告法定代理人曾玉美及訴外人即現場負責人曾金雄告知，要求原告不要再來工作，惟原告不同意被告之開除，且於法不符，兩造僱傭契約依然存在。原告遂於111年1月10日以龍潭中興郵局存證號碼000368號存證信函（下稱系爭存證信函）要求被告恢復派班，兩造經桃園市政府於111年1月20日召開調解會議，但調解不成立。被告自110年12月15日起即未再給付任何工資予原告，故原告依法請求自該日起至112年12

月31日止，依各該年度基本工資計算之薪資共632,600元。又原告於休息日、例假日及國定假日約工作4小時，全年無休，被告針對加班費之給付均不足法定最低工資，故原告依法請求自108年1月1日至110年12月14日之加班費薪資差額，各按當年度之最低基本工資計算共676,531元。再被告未依法提撥勞退金至原告之勞退專戶，而前開加班費薪資差額及勞退金均扣除108年4月至7月間因被告尚未得標108年度桃園總醫院環境清潔維護標案，原告請求被告補提撥95,528元至原告之勞退專戶。另原告任職期間並未休假，是原告得請求5年內之特休未休折算工資52,418元等語。為此，爰依勞動契約、民法第487條本文、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條第2項、第39條及第38條第4項、勞退金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：兩造間僅有合作社社員與合作社間關係，並無勞雇關係或勞動契約存在，蓋勞動合作社係勞動者自主事業，由一群勞動者共同出資，建立一個事業體，所有出資者在無資本主義與受僱者階級架構下，集思廣益，分攤勞務，各司其職，達到自我實現與生計維繫的雙重目標，勞動合作社是由「無一定雇主」之勞動者，基於自立互助之精神，依合作社法規定之社團法人，係為打破資本主義勞資對立而設立，再實務見解多認勞動合作社與社員間無勞雇關係存在。原告係106年12月23日加入被告成為社員，並於110年7月31日簽立社員公約，明確知悉彼此間無勞雇關係。原告入社時依被告章程繳納100元入股成為社員，嗣於110年3月5日又再認購9股，總計原告持有被告10股股份。原告自入社起即在系爭院區負責清潔工作，相關報酬簽收資料因另案遭法務部調查局取走而無法提供，惟有關工作地點、報酬之約定，於原告正式投入工作前，均有徵詢其意願，原告同意後始安排其前往工作，而原告於系爭院區服務期間均受桃園總醫院指揮監督，服務時間由兩造商議，如原告服務時間不允許，則提前

向被告告知，再由擔任領班之社員協調其他社員支援協助，並無特別請假程序，服務時間也未拘束社員，如原告因故未到場服務則由其他社員支援，該勞務報酬則由該支援社員受領。再勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）亦於106年6月22日來函表示未發現被告僱用勞工從事工作。又108年4月至7月期間，原告所領報酬與被告無關，係由訴外人祥暉企業社發給原告報酬，原告卻因受祥暉企業社洗腦，開始到勞工局檢舉被告。原告於110年12月14日忙於製造與被告間衝突，早已無心繼續完成系爭院區工作，同年10至11月間甚至因酒駕被捕而央求被告協助保釋。嗣後，原告工作態度更形惡劣，負責清潔範圍未處理乾淨而有不確實之處，桃園總醫院督導人員拍照後告知被告，經被告詢問卻未獲原告回應，並於110年12月14日上午自行要求離開合作社，復經曾玉美確認其意願後，便給付原告該月份報酬5,000元及衛福部所核發防疫獎金4,000元，原告於親自簽署退社申請書辦理退社相關手續後，亦於當日領回認購10股之股金1,000元，並經被告於111年1月28日召開理事會確認原告係自行退社，而非被告要求其離開。社員有退社自由，被告無解僱權，故原告既依上開模式加入合作社，並按規定自願退社，實無由再依勞動法規向被告請求最低基本工資、加班費、提撥勞退金等基於勞雇關係所生之請求等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷六24頁）：

㈠被告係於96年7月28日向內政部登記有案，依合作社法第2條規定為法人，其業務內容為承攬政府機關、公私立醫療院所委外照顧老人、身障、病患、環境清潔、傳送、景觀維護、居家照顧服務及居家清潔勞動等，並訂有章程（本院卷五29-35頁）。

㈡原告於106年12月23日有填載「有限責任新竹縣禾意照顧服務勞動合作社」入社志願書加入被告成為社員（本院卷五39

頁）。

㈢被告曾於105年12月29日與桃園總醫院簽立國防部訂購軍品契約（本院卷一165頁）。

㈣被告指派原告至系爭院區負責清潔工作，最後工作日為110年12月14日。

㈤原告工時為平日每日8小時，兩造不爭執原告於106年12月23日至000年0月間之休息日、例假日及國定假日每日工作4小時。

㈥原告於110年12月15日以系爭存證信函通知被告，要求恢復派班。

㈦原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府於111年1月20日召開調解會議，但調解不成立。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，而被告否認為其雇主，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡兩造間成立僱傭關係：

1.按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提

供勞務，通常具有人格、經濟、組織從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險；組織從屬性是指勞工完全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。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之。另按僱傭關係有無判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據，故勞動合作社與社員之法律關係，應就其契約與勞務給付型態，依上述標準個案事實判定，亦有行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下同）98年4月3日勞保2字第0980006307號函可參（本院卷五95頁）。

2.依據被告之內政部合作社登記證所載，其經營業務包括：承攬政府機關、公私立醫療院所委外照顧老人、身障、病患、環境清潔、傳送、景觀維護、居家照顧服務及居家清潔勞動等勞務（本院卷五29頁），均非屬勞基法施行細則第4條所規定之中央主管機關指定窒礙難行而不適用勞基法之事業、行業，亦無任何特別規定排除勞動合作社之組織與社員關係得不適用勞基法，是仍應以執行勞務之社員，與合作社間之從屬性等而為具體判斷是否具有勞動契約之性質。

3.原告所從事之勞務，乃被告向桃園總醫院承攬清潔工作，而原告工作地點在系爭院區等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈢、㈣〕，而證人即被告合作社帶隊社員曾金雄證稱：原告入社時醫院有規定要做一些職前教育訓練，按照合作社運作，合作社到外去承攬業務是由理事主席代表合作社去承攬工作案件，我是合作社帶隊社員，負責帶隊領班，社員沒有做好我就要去協助，原告工作時間為上午7時上班，被告派去桃園總醫院之人員，剛開始有打卡，後來換成簽

到，詳細時間忘記了，被告有發制服給原告，如有人員請假，我們會由其他社員負責，合作社社員會互相支援，請假口頭跟我講就好了，如果原告工作表現不佳，理事長會規勸他，我也會規勸他，一直不改我就去代勞，黃崗區有2個工作人員，一個是女生，一個是原告，原告負責外圍，偶爾原告被客訴時，我來不及過去支援，我就會請另一女社員幫忙掃一下，偶爾我們女社員離開或還沒到，廁所髒了，另一位社員會請原告支援一下，先將廁所處理一下，社員之間互相支援、幫忙，我們報酬都是固定領勞務金等語（本院卷六99-103、105頁），而曾玉美（下稱證人曾玉美）於本院進行當事人訊問時亦證稱：我們是合作社代表大家去承攬業務，有些契約案子要打卡，與桃園總醫院第二次合約時可能有打卡，原告依醫院規定要求穿制服，醫院有要求的話，我們都會符合醫院契約精神要做教育訓練，例如疫情期間漂白水要怎麼泡、哪個區塊要怎麼掃乾淨，原告報酬一般是依當時基本工資，我們後期有將基本工資調高，但要向醫院申請而尚未申請，另外原告如工作表現不佳，我們由領班跟原告講，若找不到原告，領班就會帶人去做，大部分是領班在調動誰去處理等語（本院卷六90-94頁），綜合證人所述可知，原告任職前**應先接受被告相關職前教育訓練**，執行職務時應穿著制服，且上下班須打卡或簽到，並應向領班口頭請假，請假時由被告指派其他社員代理職務內容，每月領有固定報酬，所從事之勞務內容悉由被告對外招攬業務，則原告執行職務須服從被告指揮監督，為使被告能符合與業主間承攬契約要求及營利而勞動，並提供清潔服務勞務以換取工資，納入被告指派社員等之組織及經濟結構體系內，而與其他社員分工合作完成清潔勞務，則原告與被告間在人格上、經濟上及組織上具有從屬性。

4.參以被告歷次與桃園總醫院簽立之國防部訂購軍品契約條款內容：

⑴「106-107年度環境清潔維護（ND06003L063P1）」案契約附

加條款（第1項：國軍桃園總醫院）（契約期間：106年1月1日起至107年12月31日止，下稱系爭第一次清潔維護契約，本院卷◯000-000頁）：

該契約第9條第6項：「乙方（即被告，下同）派駐之清潔人員應先接受公司一週的職前教育，並由領班考核後方可錄用……」、第9條第11項：「契約執行之日起，乙方需依契約要求配置領班及副領班各1人（並互為職務代理人），負責乙方人員管理、教育訓練、督導、協調、巡查等工作」、第9條第13項有關員工作息中「⑴白天：一般工作時間為早上七時至下午十六時，中午十二時至十三時為休息時間……⑷乙方工作人員應依甲方（即國防部，下同）代理人規定時間定點打卡（打卡機自設）上、下班，不得遲到，凡遲到10分鐘以內者，需補足上班時數、早退；如有遲到超過10（含）分鐘以上依約罰款。⑸工作人員如有請假應於前3日通知領班（病假除外，並提供就醫證明），由公司安排人員支援，不得利用機動人力補充」、第9條第14項：「乙方人員於工作時間內需穿著乙方提供之制服（背心）及佩帶院方識別證」、第9條第15項：「乙方人員之出勤狀況，需設打卡制度以利管理，並按甲方代理人規定時間工作……」、第9條第20項：「乙方人員值班或休息，應於甲方代理人許可之處所不得隨意為之」、第9條第29項：「乙方應遵照勞基法、職業安全衛生法……等相關規定確實辦理各項作業需求」、第10條驗收及付款：「乙方於每月底彙整本契約所載各地點之清潔工作人員每日執勤情況表……併於次月5日前開具發票向甲方代理人辦理環境清潔維護費用結報請款，並經甲方代理人查驗符合後，辦理結報付款事宜」、第14條第9項：「乙方人員於上班時間不得任意離工作區域，凡未經過核備而擅離崗位者，每小時缺勤罰款新臺幣200元；如未經報備擅自遲到、早退者，每人每日罰款新臺幣300元」等內容（本院卷◯000-000頁）。

⑵「環境清潔維護勞務委外（ND08104L173PE）」案契約附加

條款（契約期間：108年8月1日至110年7月31日，下稱系爭第二次清潔維護契約，本院卷○000-000頁）：

該契約第9條第5項：「乙方派駐之清潔人員應先接受公司一週的職前教育……，並由領班考核後方可錄用……」、第9條第9項：「契約執行之日起，乙方需依契約要求配置領班及副領班各1、小組長2人（並互為職務代理人），負責乙方人員管理、教育訓練、督導、協調、巡查等工作……」、第9條第13項有關員工作息中「㈠白天：工作時間為早上07：00至下午16：00時，其中午用餐時間為一小時，乙方工作人員得視服務單位需求並遵守服務單位主管或其代理人指示分批用餐，不得同時離開工作崗位。……㈣乙方工作人員應依甲方代理人規定時間定點打卡（需自設差勤機），上、下班，不得遲到，凡遲到10分鐘以內者，需補足上班時數；如有遲到、早退超過10（含）分鐘以上依約罰款……」、第9條第15項：「乙方人員於工作時間內需穿著乙方提供之制服或背心（服裝製作前須先送交甲方代理人審查），及佩帶院方提供之識別證」、第9條第16項：「乙方人員之出勤狀況，需設打卡制度以利管理，並按甲方代理人規定時間工作……」、第9條第21項：「乙方人員值班或休息，應於甲方代理人許可之處所不得隨意為之」、第9條第30項：「乙方應遵照……職業安全衛生法及各項政府部門等相關法規與命令確實辦理各項作業需求」、第10條驗收及付款第1項：「乙方於每月底彙整本契約公共廁所每日工作紀錄表……出勤刷卡記錄……併於次月5日前開具發票向甲方代理人辦理環境清潔維護費用結報請款，並經甲方代理人查驗符合後，辦理結報付款事宜……」（本院卷○000-000頁）。

⑶「環境清潔維護勞務委外（ND10003L115PE）」案契約附加條款（契約期間：110年8月1日至112年7月31日，下稱系爭第三次清潔維護契約，本院卷○000-000頁）：

該契約第9條第4項：「乙方派駐之清潔人員應先接受公司職前教育……，並由領班考核後方可錄用……」、第9條第5

項：「乙方工作人員之福利、稅賦、安全措施、訓練及工作中如有受傷或意外事故發生……，概由乙方負責自行處理。乙方依『職業安全衛生法、勞動基準法』及其他施行細則，如有違反規定乙方應負完全之責任」、第9條第6項：「契約執行之日起，乙方需配置正副領班至少各1人，負責乙方人員管理、教育訓練、督導、協調、巡查及查核等工作……」、第9條第10項：「乙方人員於工作時間內需穿著乙方提供之制服或背心，及佩帶院方提供之識別證」、第9條第15項：「乙方人員值班或休息，應於甲方代理人許可之處所不得隨意為之」、第9條第23項：「乙方應遵照……職業安全衛生法及各項政府部門等相關法規與命令確實辦理各項作業需求……」（本院卷○000-000頁）。

⑷將前揭契約內容互相以參，可知被告應依前述契約內容辦理勞基法、職業安全衛生法各項作業需求，被告並配置領班負責管理其所屬人員，同時規範原告上下班時間及休息之處所等，換言之，原告未參與被告與業主締結承攬契約之過程，僅固定領取報酬，而原告於從事系爭院區清潔勞務工作，其對價即為受領被告承攬桃園總醫院清潔勞務發給之費用，原告穿著被告制服依規定出勤，請假時由被告安排其他人力協助，則被告與原告間，於組織、經濟及勞動人格上，皆具有從屬性。

5.被告固舉下列資料抗辯兩造非屬僱傭關係，惟查：

⑴新竹縣政府102年2月25日府勞資字第1020018470號函部分（本院卷五9、37-38頁）：

細繹該函文內容，僅係針對合作社社員就合作社登記證明、設立章程等合作社成立、運作事項，與合作社間非勞基法範疇，至於合作社承攬第三人業務是否適用勞基法，該函文認由合作社與社員自行約定是否參酌勞基法，尚難執此即認合作社與社員間無成立勞動契約之空間。

⑵司法院大法官釋字第740號解釋中，黃茂榮大法官協同意見書指出指揮監督權只是勞務給付之附隨現象，不能引為認定

僱傭契約之基準部分（本院卷五10-13頁）：

雇主對勞工之指揮監督權，可為是否具人格從屬性之輔助判斷基準，而本院除雇主對勞工指揮監督權外，仍有依經濟上、組織上從屬性認定兩造屬僱傭關係，已如前述，尚難以此為有利被告之認定。

⑶內政部97年5月15日內授中社字第0970720643號、行政院勞工委員會87年7月6日台87勞動1字第026410號函釋、94年8月31日勞動4字第0940042326號函、行政院公共工程委員會108年3月8日工程企字第10800015911號函、行政院100年10月5日院台訴字第1000104532號函附訴願決定書等（本院卷五13-15頁）部分：

此部分函釋固認合作社與社員間並無僱傭關係存在，惟兩造間法律關係之定性，屬法院應依職權個案判斷之事項，上開行政機關之解釋及訴願決定，僅有參考性質，並無拘束法院之效力，亦難採為有利被告之認定。況前揭訴願決定內容僅指出原處分未說明判斷勞動合作社與社員間具有僱傭關係之事證，亦未詳論其等如何符合勞動從屬性等標準而遭訴願主管機關撤銷，尚不能僅以訴願決定機關認原處分機關論述不足，即驟然推論勞動合作社與社員間無成立僱傭關係之可能。

⑷職安署106年6月22日勞職北5字第1060057481號函表示未發現被告僱用勞工從事工作部分（本院卷五20、53頁）：

職安署此部分函文固表示於106年5月4日實施勞動檢查時，未發現被告僱用勞工從事工作等語，惟查，職安署係考量該次實施勞動檢查時，未發現被告與社員之間存在明確之勞雇關係，故就該個案撤銷限期改善通知，然職安署亦認依勞動部112年11月8日勞動關2字第1120145329號函訂定「勞動合作社勞動檢查之勞動契約認定參考說明」，有關勞動合作社與社員間勞動契約，如發生個案爭議時，則不受勞動合作社與契約名稱等形式拘束，應就勞務提供事實情形及整體契約內容，依從屬程度高低綜合判斷（本院卷○000-000頁），

可見職安署亦認應就個案具體情形，依本院前述之判斷標準認定勞動合作社與社員間是否具有勞雇關係，則尚難僅以職安署單次且距原告任職期間有相當時日之勞動檢查，執為有利於被告之認定。

⑸臺灣高雄地方法院93年度重勞訴字第8號民事判決部分（本院卷五15-17頁）：

該判決所涉事實，係勞動合作社將社員予以「退社處分」之情形而言，核與本件具體個案事實不同，且該判決迄今已約20餘年，是否足以因應勞動關係多樣化之發展，容有商榷餘地，尚無從比附援引而遽為有利於被告之認定。

⑹本院110年度勞訴字第58號民事判決部分（本院卷六53-73頁）：

該案固然係被告與其他社員間請求給付工資等事件，承審法官基於合作社法之相關規定及組織特性，本於社團法人自治原則，認定被告與其社員無僱傭關係，惟此僅係個案見解，並不拘束本院係跳脫合作社法之框架，從勞動關係從屬性實質認定後，所採兩造具有勞雇關係之見解。

6.被告另辯稱「依承攬契約所能報領之報酬，一經取得後，亦僅能依據每位勞動者依其自願所提供之勞務進行公平分配，做得越多領得越多……再有盈餘者，按照社員交易量（勞動量）多寡進行分配，即多勞多得，少勞少得，不勞不得之公平原則分配」云云（本院卷五18頁），惟有關被告如何分配社員利潤報酬一情，證人曾玉美證稱：我要回去瞭解等語（本院卷六96頁）；證人曾金雄則證稱：目前被告從112年11月開始有做類似合作社法中的盈餘分配等語（本院卷○000-000頁），惟依桃園總醫院提供與被告間歷次契約書，「106-107年清潔維護（國軍桃園總醫院）」案之總價為26,241,312元、108年7月31日簽約之「環境清潔維護勞務委外」案之總價30,072,000元、110年7月23日簽約之「環境清潔維護勞務委外」案之總價36,679,200元（本院卷一165、311、545頁），可見被告與桃園總醫院間歷次契約均有千萬獲利，

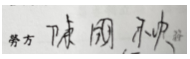
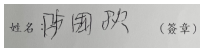
而早自97年起擔任被告法定代理人之曾玉美，對於被告獲利及盈餘分配予社員情形，理應有所知悉掌握，竟當庭託言「我要回去瞭解」等語，顯有迴護卸責之情。參以證人曾金雄證述自112年11月始有「類似合作社法」盈餘分配，益證被告應係濫用合作社法之組職外觀而對外招攬勞務業務牟利，參以系爭第一次清潔維護契約、系爭第二次清潔維護契約第9條第1、2項、系爭第三次清潔維護契約第9條第1項均約定被告所屬人員如有品性不端、怠忽職守及無法如期完成工作職務，經桃園總醫院認為無法擔任清潔工作，或被告所屬人員因工作不力遭懲處等情形，均可通知被告更換或撤換所派人員，綜合觀察被告與桃園總醫院之契約內容、承包之工作屬性及指揮監督模式，被告雖形式上為勞動合作社，所為實屬「假合作，真派遣」，本院基於勞動力應合理運用、勞工權益保障、加強勞雇關係並謀求健全社會共同生活，避免類此脫法行為不斷發生，應認本件兩造間實質上屬於僱傭關係，從而被告此部分所辯，要非可取。

7.綜前，原告主張兩造間為僱傭關係，揆諸前揭說明，自屬有據。

㈢原告請求自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共632,600元部分，及自113年1月1日起至其復職之日止，按月於每月5日前給付其當年度政府公告之基本工資，並加計各期應給付日翌日起算之法定遲延利息，均為無理由：

1.有關兩造終止勞動契約之經過，證人曾玉美證稱：我記得110年12月15日早上，領班跟我說原告的防疫獎金還沒有領，原告為了領那份獎金，很早就在醫院外面入口等我，原告進來，我跟原告說工作要做好，他說他都有做，原告就一直在簽防疫獎金，我問原告一直被業主投訴怎麼辦，原告就說那就不要做、當月的錢給他，我就把錢給他，退社金也給他，退社單也簽了，那是原告親自簽的，都是我親眼看到，他說他不要做了，所以他簽退社單，5,000元給他了等語（本院卷六94頁），核與證人曾金雄證稱：原告不再至桃園總醫院

服務，是因他已經退社了。他就是被客訴，我們規勸他，請他加強一下，就是請他把本分工作做好，他就說他不做了，他退社那天就說他不做了。那一天我們理事主席請原告來領防疫獎金，因為原告有被客訴，我們理事主席就提醒他有被客訴這件事，原告就說「那我不做了」，是原告先提出來的等情節大致相符（本院卷六103頁），並有退社申請書、領據、被告第一屆第11次理事會會議紀錄各1份在卷可考（本院卷五83、89頁），可知原告係因被告基於業主客訴進而要求其改善工作態度，原告可能心生不滿遂向被告表示離職之意，並簽署退社等文件。

2.原告固主張退社申請書、領據上之簽名非其所為而爭執形式真正（本院卷五107、305頁），惟原告不爭執其有簽署卷附入社志願書（本院卷五39、107頁）、股條收據（本院卷五41、109頁），並有參與桃園市政府於111年1月20日召開之調解會議〔本院卷一31-32頁；兩造不爭執事項(七)〕，互核該志願書上申請人原告簽名、股條收據原告簽名、桃園市政府111年1月20日勞資爭議調解紀錄「勞方」欄上之原告簽名，對比退社申請書上原告簽名，無論「國」字內之「口」與下方「一」的連結，「秋」字之「禾」字頭尾走向及「火」字之兩點結構、線條運筆走勢及筆劃勾勒均屬相近，堪認退社申請書應為原告親簽無訛，可見原告確有離職之意。

3.原告另主張被告於110年12月14日以口頭方式向原告告知隔日不用再來上班，沒有告知理由云云（本院卷五110頁），惟查，證人即原告某不詳工會友人吳昭儒證稱：原告說係因他有在拍合作社公布的班表，剛好被合作社人員看到，所以曾玉美就找他談話，然後叫他做到110年12月14日等語（本院卷六108頁），可知原告主張遭解僱過程，與證人吳昭儒證述內容有所出入，已難採憑。況依原告所提對話錄音光碟及譯文之內容（本院卷四439、441頁），均未提及有關原告係因拍攝合作社班表，遂遭被告法定代理人約談後解僱之

事，尚難認原告主張係遭被告無理由解僱為真實。

4.原告復主張被告於110年12月14日逕向原告口頭告知隔天不用再來，且未敘明理由，並於翌（15）日前往桃園總醫院向曾金雄表示繼續工作，惟遭以原告年紀大了該去遊山玩水、被客訴過多為由拒派工作予原告，未使用勞基法各種賦予改善手段而有違解僱最後手段性原則云云（本院卷六35頁）。惟查，細繹前揭對話錄音光碟及譯文（本院卷四439頁），該對話內容略以：「（吳昭儒：）想問一下為什麼陳國秋沒有上班？」、「**（曾金雄：）他就沒有做了啊。**」、「（吳昭儒：）開除他總有個理由吧。」、「（曾金雄：）你先問你阿公為什麼有這種結果，而不是來問我。」（本院卷四439頁），互核前揭對話內容，未見被告有何表示係其主動解僱原告之意，雖曾金雄於對話紀錄中尚有答稱：「我現在沒有工作派給你做啊，接你工作的人做的好好的。」、「告知你，一而再、再而三，我們就沒有工作給你做啦。」、「沒有適合的工作給他做，他也沒有辦法勝任。」等語，惟比對前後內容，**均係針對原告詢問「那我還可以在這邊做嗎？」所為之回答**，應判讀為原告自請離職後，又向被告表示願意再次任職，經被告考量原告過去表現、現今被告人力是否短缺情形而為之答覆，尚難執為有利於原告之認定。

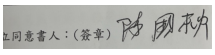
5.綜前，原告既屬自願離職，則其請求被告自113年1月1日起至其復職之日止，按月給付薪資及利息，及給付自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資，俱無所據。

㈣原告請求自**108年1月1日**至110年12月14日之加班費薪資差額676,531元部分（扣除108年4月至7月）：

原告固主張其於休息日、例假日及國定假日約工作4小時，全年無休，被告未給付相關加班費等語，並舉桃園總醫院所提原告108年1月至3月每日執勤情況表、同年8月至110年7月打卡紀錄及桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄各1份為證（本院卷一65-69、71-161頁；卷○000-000頁），惟查：

1.觀諸原告108年1月至3月每日執勤情況表，每月星期六、日之出勤時間及離勤時間均分別記載「7：00」、「11：00」或「16：00」（本院卷一65-69頁），惟該等執勤情況表若係原告實際之簽到退時間，原告理應每天按時於上下班時簽到退，衡情每天之簽到退時間即應會有數分鐘之差異，不至於完全一致，但前揭每日執勤情況表之原告簽到退時間，長達3個月之簽到時間均為7：00，簽退時間均為11：00或16：00，並無1分鐘之差異，顯背常情，堪認非原告實際之簽到退時間，每日執勤情況表當係原告一次簽數日或數月，而非於每天上下班時按時簽到退，始呈現固定之簽到退時間。

2.再依原告108年8月起至110年7月止之考（攷）勤表所載，不分休息日、例假日及國定假日，每日均為上午6時許至下午4時許，均核與原告主張其每日上午7時許出勤，而休息日、例假日及國定假日均工作4小時之情形顯有出入。況原告自陳108年8月起之打卡紀錄應為被告偽造而據以提高向桃園總醫院請領之費用等語（本院卷六36頁），益證此部分出勤紀錄亦非原告實際之到勤時間。

3.被告曾就110年8月1日至112年7月31日之桃園總醫院清潔勞務項目，與原告約定其負責黃岡及桂杉每週一至五收垃圾，報酬為黃岡每月5,000元，桂杉每月5,000元，1天約1小時完成，係因原告無法全天工作要送孫子上下課等情，有110年7月31日勞務分配同意書在卷可證（本院卷五47頁），可知就此部分兩造已另行約定以部分工時成立勞動契約，亦難認原告主張休息日、例假日及國定假日均工作4小時為真。原告固爭執該勞務分配同意書之形式真正（本院卷五107頁），惟觀諸該同意書上原告之簽名，其樣式亦與前述原告親簽之文件上簽名走勢、運筆方式相同，是原告空言所稱非其簽署，自無可採。

4.至於桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄中，證人曾金雄陳稱：全年無休，每月均如常出勤。無週休2日，國定假日仍照常出勤工作等語（本院卷二205頁）；訴外人即被告社員

邢明航陳稱：工作內容由領班排定，固定週六、週日皆上半天班，原則每日皆有工作，本人皆上整月的班等語（本院卷二208、209頁）；訴外人即被告社員林順妹陳稱：本人固定週休1日等語（本院卷二213頁）；訴外人即被告社員楊國華陳稱：我固定休星期日（無門診），沒有班表，固定上週一至週六的工作日等語（本院卷二216頁），足見被告所屬勞工到勤狀況不同，或有全年無休，或有週休1日，或週六週日各工作半日，然均不足以證明原告必然每週六、日固定工作半日。

5.證人吳昭儒證稱：我於110年11月第1次和原告面談，當時除了原告之外，還另外有跟其他一群被告勞工面談，主要內容都是在講110年跟合作社有一件民事訴訟，還有這些人與被告之間的勞資爭議。因為原告與有提起此民事訴訟的勞工是同事，我們在處理勞資爭議時會去發覺這是否為有發起集體權益的勞資爭議案件。因為其他勞工訴訟在被告當初答辯狀中，有檢附一些事證內容讓這些勞工覺得有疑義，例如班表、簽領據之類的，**有些不是在他們在職時卻有打卡紀錄**，大概是這些問題等語（本院卷○000-000頁），益證被告與所屬社員間就出勤紀錄登載是否屬實已有相關爭議。

6.參以原告所參與者為環境清潔維護勞務承攬案，桃園總醫院僅就勞務承攬內容驗收，被告如何安排原告出勤，該院未予介入等節，有該院113年1月10日醫桃企管字第1130000019號函暨檢附提供資料配賦表在卷可參（本院卷一61、63頁），是依桃園總醫院提供之資料亦無法證明原告確有於休息日、例假日及國定假日出勤。

7.綜前，原告所舉相關出勤紀錄，有未逐日如實記載、偽造之情形，且被告所屬社員亦對相關出勤紀錄與被告發生訴訟爭議，則相關出勤紀錄所載時間，是否能如實反應原告上下班及休假時間，已屬有疑，自不足以作為原告有各於休息日、例假日及國定假日出勤4小時之佐證，原告此部分主張，難認有據。

㈤原告請求被告給付特休未休折算工資52,418元部分：

1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。另按勞動部頒布之僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸三、㈢規定：……部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞基法第38條所定特別休假日數計給。……但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應依勞基法第38條規定給予休假日數。

2.查，原告自106年10月起由被告指派至系爭院區工作，最後工作日為110年12月14日〔本院卷一31頁、兩造不爭執事項㈣、㈦〕，雖原告自110年8月1日起為部分工時勞工（本院卷五47頁），惟原告每週工作日數為週一至週五，與被告全時勞工相同，仍應依勞基法第38條規定給予休假日數。是原告為全時勞工之年資為3年10個月（106年10月1日至110年7月31日），為3年以上5年未滿，應有特別休假34日（3日＋7日＋10日＋14日），至於原告轉成部分工時受僱期間（110年8月1日至同年12月14日），因未滿6個月則無休假日數。又原告主張未曾休假，被告則因抗辯兩造非僱傭關係而未曾給予原告特別休假，是原告請求被告給付特休未休折算工資，即無不合。

3.原告於兩造（全時勞工）勞動契約終止前（即110年7月31日）最近1個月正常工作時間所得工資，為當年度即110年度最低基本工資24,000元（本院卷一11頁；卷五309頁；卷六9

3頁），故被告應給付原告未休特別休假工資為27,200元（24,000元÷30×34＝27,200元），逾此範圍之請求，殊嫌無據。

㈥原告請求被告補提撥95,528元至其之勞退專戶部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。查，兩造屬僱傭關係業經本院認定如前，而被告既抗辯兩造間非屬僱傭關係，應尚未為原告按月提繳勞退金，從而原告請求被告補繳勞退金至其勞退專戶，自屬有理。

2.原告自106年10月1日起至110年7月31日部分（扣除108年4月至7月）：

查，106至110年之基本工資分別為：21,009元、22,000元、23,100元、23,800元、24,000元，依各該年度勞退金月提繳工資分級表（本院卷○000-000頁），分別為：21,009元、22,000元、23,100元、23,800元、24,000元，則被告應為原告提繳金額：106年為1,261元（21,009元x6%，小數點以下四捨五入，下同）、107年為1,320元（22,000元x6%）、108年為1,386元（23,100元x6%）、109年為1,428元（23,800元x6%）、110年為1,440元（24,000元x6%），從而，原告

於此期間自得請求被告補提繳勞退金57,927元（1,261元x3月＋1,320元x12月＋1,386元x8月＋1,428元x12月＋1,440元x7月）至其勞退專戶。

3.原告自110年8月1日起至同年12月14日部分：

原告於此期間係轉為部分工時勞工，已如前述，兩造約定每週工作5日，每日約1小時，每月工資合計10,000元（本院卷五47頁），則雇主應以11,100元之級距予以提繳，亦即每月應提繳金額為666元（11,100元x6%），從而，原告此期間自得請求被告補提繳勞退金2,965元（666元x4月＋666元x14/31）至其勞退專戶。

4.綜上，原告得請求被告補提繳至勞退專戶之金額共計60,892元（57,927元＋2,965元），逾此範圍之請求，尚乏所據。

五、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5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別有定明文。查，原告請求給付特別休假折算工資有理由者，係以支付金錢為標的，而特別休假折算工資，依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目、第9條等規定，應於終止勞動契約時結清，為定有期限之債權，又兩造之勞動契約於110年12月14日終止，業述如前，則原告特休未休折算工資可請求自該日翌日起算之法定遲延利息，原告就該項給付請求自民事準備理由㈠狀繕本送達翌日即113年3月13日（本院卷五308頁；卷六127頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

六、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定，請求被告應提繳勞退金60,892元至原告勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，俱屬無據，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事

件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，所以分別宣告如主文第5項所示。

七、本件事證已臻明確，至於原告於113年5月27日言詞辯論期日時，當庭表示欲聲請筆跡鑑定部分（本院卷六112頁），惟按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之。攻擊或防禦方法之意旨不明瞭，經命其敘明而不為必要之敘明者，亦同，民事訴訟法第196條亦有明定。查本院早於113年4月29日言詞辯論期日，當庭命兩造於同年5月17日之期限前，提出相關證據方法，並應避免逾時提出遭受不利益，及將認有勞動事件法第32條第2項第1款，民事訴訟法第196條失權效適用而不再審酌現有卷內證據資料外之證物，同時告知下次庭期將言詞辯論終結，則原告逾期而遲至最後言詞辯論期日始為前揭證據調查之聲請，足認係意圖延滯訴訟，有礙訴訟之終結，本院不予審酌，且前述相關文件上原告筆跡之真實性業經本院詳述、認定如前，亦認原告此部分之聲請無調查必要。至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：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　6　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　　邱淑利

中　　華　　民　　國　　113　年　　6　　月　　26　　日