

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度中勞簡字第27號

原告 曾裕仁

訴訟代理人 洪主雯 律師

被告 綦和塑膠工業股份有限公司

法定代理人 張周蓮英

訴訟代理人 施芸婷 律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國108年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國102年2月起即受僱於被告公司擔任廚師，每月薪資為新台幣（下同）1萬5500元（原證1），嗣被告於107年10月8日向原告表示營業成本過高，將於月底資遣原告。則原告依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、勞工退休金條例第12條等規定，自得向被告請求預告工資及資遣費如下：①預告工資：原告工作期間有5年8月個，依勞基法第16條第1、3項規定，雇主應給予30日之預告期間，然被告於10月8日始為告知，不足8日之預告期間，則原告可得請求之預告工資為4,128元。②資遣費：4萬9033元。③特休而未休之工資：2萬4800元。④被告未依法為其原工提撥勞工退休基金：6萬5550元。爰依勞動契約之法律關係，提起本件訴訟。訴之聲明：(1)被告應給付原告7萬7961元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告應提撥6萬5550元至原告之勞工退休基金專戶。

二、被告則以：原告係自102年2月間起承攬被告公司中午膳食之烹調，承攬報酬起初為每月1萬5000元，於107年12月初合意增為1萬5500元。嗣因被告公司員工數量遞減，考量餐飲成本，遂於107年10月8日與原告合意終止承攬契約。是以，兩造間並未存有勞動契，則原告本於上開勞基法之規定為本件

之請求，自無理由等語，資以為辯。答辯聲明：原告之訴駁回。

三、法院之判斷：

（一）按實體法上之規範可區分為二大類，其一為基本規範或請求權規範，另一則為對立規範。凡能於當事人間發生一定之權利者，即為基本規範，亦即權利發生規範（或權利根據規範）；而對立規範則包括①權利障礙規範（或稱權利妨害規範）（即指權利成立之初妨礙其權利之效果之規定，如民法第71條、第72條、第87條等）。②權利消滅規範（即指實體法上使已發生權利歸於消滅之相關規定，如民法第309條、第310條、第334條清償、免除等）。③權利排除規範（或稱權利受制規範）（即指實體法上對於權利人之權利行使，得由相對人主張一時阻卻或永久阻卻權利行使之規定，如民法第264條、第144條等）。所謂基本規範可理解為實體法上之請求權基礎（如民法第767條、第184條等），主張權利存在之人，應就權利發生之法律要件之該當事實為舉證。而於基本規範獲證明後，則主張對立規範存在之人，即負有舉證之責任。此即舉證責任之基本原則，學說稱之為特別要件分類說（或規範說），此亦為實務上之通說（最高法院44年台上字第75號民事判例、69年度台上字第380號民事判決參照），民事訴訟法第277條之規定，亦應本諸上開說明以為解釋。準此而論，本件原告既主張其與被告公司間存有勞動契約，因被告之資遣且未為之提撥勞工退休金，而為本件之請求。惟此勞動契約之存在既遭被告否認。是依上說明，原告對於其受僱於被告公司之事實，即負有舉證之責任，核先敘明。

（二）次按，稱勞動契約者，約定勞僱關係之契約（勞動基準法第2條第6款）；又如勞動契約法（民國25年12月25日公布，但未施行）第1條將勞動契約定義為：「當事人一對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」是以，一般而言，勞動契約之判斷可由三方面

著手：(1)人格從屬性：即指雇主對勞工的指揮監督，其中包括工作進行的指示、工作種類之安排、完成工作的手段、工作時間的指定及工作地點之安排等，勞工對於雇主的指揮監督則負有遵守、忠誠、保密之義務。(2)經濟從屬性：此特點在於勞工只要依雇主之指揮命令提供勞務，雇主即有給付報酬之義務，不論雇主之營利是否獲利。至於雇主的經營成敗則由雇主獨自負擔，勞工不負任何風險。(3)組織上從屬性：在於強調勞工為雇主經營團隊之一員，必須遵守該經營團隊之內部相關規定。即使是專業人員，如受僱於醫院之護士，受僱工廠之工程師、其勞務之提供係基於其專業知識，無法全然由雇主指揮監督，但若從組織上從屬性觀之，這些人員仍屬於雇主之經營團隊，須遵守組織內部的相關規定，故其與雇主間仍可成立勞動契約。經查，被告公司並未為原告投保勞、健保，此已據原告自陳。又原告工作之時間為每日上午10時至下午1時，每週工作6天（即週一至週六），勿庸打卡，亦無員工編號，其餘時間原告係在台中區業區內樹森肉品公司上班擔任工廠作業員，上班時間為下午5時凌晨2時，每月薪資3萬8000元，每週上班5天（星期一至五），公司亦為其投勞、健保等情，已據原告陳明（本院108年6月5日審理筆錄）。原告固然於被告公司有固定之上班、地點，惟原告與被告公司間並未具有上開（二）所述勞動契約從屬性之特徵。原告應係受僱於樹森肉品公司而與該公司間存有勞動契約關係，至原告與被告公司間之契約關係，究係承攬或僱傭關係（無勞動基準法之適用，勞動契約為僱傭契約之下位概念），則與本件之判斷無涉。

（三）兩造間既未存有勞動契約關係，則原告據勞動基準法之相關規定而為本件資遣費等之請求，於法即屬無據，自無理由，應予駁回，爰為判決如主文第1項所示。

四、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 17 日
臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
法官 陳添喜

以上正本係照原本作成。

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。

中華民國 108 年 7 月 17 日
書記官 林佩倫