

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

107年度北勞簡字第166號

原告 潘怡璇
訴訟代理人 林荳薰律師
被告 雅可樂多股份有限公司
法定代理人 李道明
訴訟代理人 周憲文律師
葉建廷律師
蔡雁如律師

上列當事人間請求給付薪資補償等事件，經臺灣新北地方法院107年度重勞簡字第30號民事裁定移送前來，本院於民國108年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁萬貳仟柒佰壹拾貳元，及自民國一百零七年七月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳萬陸仟捌佰肆拾陸元至原告在勞保局之勞工個人退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告分別以新臺幣叁萬貳仟柒佰壹拾貳元、新臺幣貳萬陸仟捌佰肆拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國（下同）105年10月7日起受僱被告三重宅配中心擔任售貨員，按件計酬，月領新臺幣（下同）3萬元，伊於107年5月10日騎乘被告提供三輪車，依被告安排路線銷售養樂多，因輪子脫離造成伊受傷，被告於同月31日通知伊終止勞動契約，為此請求被告給付11日因傷無法工作之薪資補償11,000元、預告工資19,780元、10日特別休假未休工資10,000元、資遣費24,758元及提繳35,949元至伊勞

01 工退休金專戶等語，並聲明：(一)被告應給付原告40,780元及
02 自107年6月1日起至清償之日止，按週年利率百分之5計
03 算之利息。(二)被告應給付原告24,758元及自107年7月1日
04 起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告
05 應提繳35,949元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人
06 專戶。(四)願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：原告至伊三重宅配中心填寫領物單領取產品後，
08 自行對外銷售，銷售完畢後返回宅配中心，計算並繳交領貨
09 買賣價金給伊，再由伊開立統一發票給原告，伊對原告銷售
10 行為並無指揮監督之權，兩造間為經銷關係，非勞動契約關
11 係，原告前揭請求均屬無據等語資為置辯，並聲明：原告之
12 訴駁回；併陳明願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事實：

14 (一)原告自105年10月7日起至107年5月31日止，在被告三重
15 宅配中心擔任售貨員，按件計酬等情，有原告使用被告提供
16 三輪車銷售貨物照片在卷可按（見臺灣新北地方法院三重簡
17 易庭107年度重勞簡字第30號卷第35頁，下稱重勞簡卷）。

18 (二)原告於107年5月10日騎乘被告提供三輪車，依被告安排路
19 線銷售養樂多，因輪子脫離造成受傷，有事故現場照片、德
20 心診所一般診斷證明書及復健治療紀錄卡在卷可按（見重勞
21 簡卷第43至49頁）。

22 四、本院得心證理由：

23 (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
24 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文
25 。又當事人究係屬僱傭或承攬關係，應就契約之實質關係，
26 參酌提供勞務是否受有時間、場所之拘束，雇主對於勞務給
27 付方法有無一般指揮監督權限，勞務之提供有無代替性，報
28 酬究係勞務本身或工作成果之對價等因素，綜合判斷之。查
29 原告至被告處擔任銷貨員，為被告到庭不爭執（見不爭執事
30 項(一)），其工作內容為原告先至被告三重宅配中心填寫領物
31 單領取貨品後，自行對外銷售，被告於原告繳交買賣價金後

，開立統一發票給原告等情，有宅配客戶資料表電腦畫面照片、原告銷售貨物照片、被告公告之宅配業務員應遵守細則、工作須知、原告銷售明細電腦建檔照片、被告領物單及電子計算機統一發票等在卷可按（見重勞簡卷第33至42頁、本院卷第45至48頁），可知原告每日工作時間自早上9點開始至3點半左右結束，需就雇主即被告指定區域執行送貨或收取費用，並依據銷貨數量計算領取報酬，此由雇主決定業務內容，且工作有時間、場所之拘束性，應認為原告與被告間關係，具有從屬關係。至於報酬依工作件數而定，此與一般按業績多寡計薪之業務員，並無不同，且原告銷貨每件所能賺取差價，亦經雇主即被告訂定，有前揭原告銷售明細電腦建檔照片中「業務員零售價」在卷可按（見重勞簡卷第41至42頁）。故原告對被交付之工作並無自由選擇權，工作時間受到拘束，且需接受雇主指揮而提供勞務服務，所獲報酬與所提供勞務之間，具有對價等償性質，是本院認原告符合勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1款「本法所稱勞工，謂受僱從事工作獲致工資者。」定義，其與被告間應屬僱傭契約關係，應有勞基法之適用。

(二)至被告抗辯：兩造未約定每日之工作時間，亦未限制原告執行工作之方式及內容，原告所得取決於個人銷售產品獲得之利潤，足見原告對送貨工作，具有相當之自由裁量權，非如機械般單純提供勞務，兩造間應屬經銷契約關係，並非僱傭契約等語（見本院卷第38至43頁）；惟依前開民法第482條僱傭要件，在勞動契約僅需當事人之一方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。因此，工時長短、報酬有無固定薪，並非判斷勞動契約要件，且經銷契約非我國成文法典規定有名契約，基於私法自治及契約自由原則，固允許當事人得自行決定契約之種類及內容，所形成之權利義務關係，如何適用法律，應以該契約約定之具體內容為判斷基礎，從其實質加以觀察，若可以被認為有「使用從屬關係」者，仍應視為「勞動關係」。審視上開宅配業務員

應遵守細則，其上載有：「一旦違反以上行為者，公司將不再提供貨品，並取消雙方買賣關係。」等語（見重勞簡卷第37頁），被告主管曾在LINE群組中向原告轉達要求參加下午茶聚會、尾牙活動、業務會議，並提供銷售獎勵辦法、開工紅包，要求於銷售貨物時須發放被告廣告傳單等情（見重勞簡卷第59至63頁），本院認為原告送貨工作係從屬被告而提供勞務服務，應有勞基法之適用。又原告為被告服勞務之報酬，雖是銷售營業額扣除營業所需成本後所獲取之利潤，被告從未開立薪資單予原告，有被告提出領物單及電子計算機統一發票等在卷（見本院卷第45至48頁），惟觀諸勞基法第14條第1項第5款規定：「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬的勞工不供給充分之工作者」，勞工得不經預告終止契約，以及施行細則第12條規定：「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之」等語，可知我國勞基法亦承認「按件計酬」之勞務契約屬於勞動契約，是被告此部分抗辯，自不足採。

(二)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償，但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得以抵充之。…二、勞工在醫療期間不能工作時，雇主應按原領工資數額予以補償。勞基法第59條第2款定有明文。是勞工因遭遇職業災害而致傷害或疾病時，其在醫療中不能工作時，雇主固應按其原領工資數額予以補償，惟勞工請求原領工資補償，須以遭遇職業災害致傷害或疾病在醫療中不能工作為前提。查原告受有背部、左大腿及右肘部挫傷，提出107年5月30日及107年6月15日一般診斷證明書在卷可按（見重勞簡卷第45至46頁），前者醫囑載明：「病患於民國107年05月10日至民國107年05月30日至本院復健門診3次及接受復健物理治療共12次，宜持續門診及復健4～6週。」後者則稱：「病患於民國107年05月10日至民國107年06月15日至本院復健門診3次及接受復健物理治療共18次。」等語，依

01 診斷書所載，無從認定原告於醫療期間不能工作，復未舉證
02 以實其說，自不能僅憑其於醫療期間請假休養即遽認係不能
03 工作，故原告依勞基法第59條第2款規定，請求被告補償薪
04 資11,000元，核無理由，應予駁回。

05 (四)按特別休假係按年度計算，勞工本得自行選擇特別休假之時
06 間；勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，因勞動契
07 約之終止或年度終結而未休，如係可歸責於雇主之原因時，
08 雇主應發給未休完特別休假日數之工資，如係勞工個人之原
09 因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，有行政
10 院勞工委員會79年8月7日勞動二字第17873號、79年9月
11 15日(79)臺勞動二字第21827號函文意旨可資參照。查原
12 告主張特別休假工資等情，惟被告否認，揆諸前揭說明，勞
13 工依本條主張權利時，雇主如認其權利不存在，應負舉證責
14 任。原告就其主張特別休假未休部分，並未提出相關證明足
15 使本院認定係因被告徵求勞工於休假日工作或其他可歸責於
16 被告之事由所致，自難為有利於原告之認定，原告此部分主
17 張10,000元，自屬無據。

18 (五)按勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之
19 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞
20 動基準法第11條…規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
21 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比
22 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
23 法第17條之規定。」勞基法第16條第1項規定：「雇主依第
24 11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列
25 各款之規定…二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日
26 前預告之。」第3項規定：「雇主未依第1項規定期間預告
27 而終止契約者，應給付預告期間之工資。」查原告主張月薪
28 為30,000元，惟無提供任何資料，復被告否認（見本院卷第
29 67至68頁），本院參酌被告在YES123職缺說明之網頁內容：
30 「休假制度：週休二日、上班時段：09:30~15:30、薪資待
31 遇：月薪22,000至28,000元」等語（見重勞簡卷第29頁），

並審酌原告於107年5月31日營業日銷售利潤為740元，有電腦系統照片在卷可按（見重勞簡卷第42頁），日收入不滿千元，認原告月薪以22,000元計適當，其自105年10月7日開始任職於被告公司至107年5月31日離職日止（見不爭執事項(一)），自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年7個月又24天，新制資遣基數為 $0+613/744$ （新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數}))\div 12)\div 2$ ），原告得請求被告給付資遣費為18,126元（計算式：月薪 $\times$ ，，），107年5月31日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為729.28元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 6月總日數）。原告於被告公司繼續工作一年以上三年未滿，被告應給付20日之預告工資，則原告得請求被告給付預告工資為14,586元（計算式：平均工資日薪 $\vee\times$ 預告日數，元以下四捨五入），兩者合計，原告得請求被告給付資遣費與預告工資應為32,712元。

(六)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項定有明文。勞工退休金自勞工到職之日（申報開始提繳日）起計算至離職當日止，不分大小月份，每個月以30日計算。依卷附勞工退休金月提繳工資分級表（見重勞簡卷第23至25頁），原告月提繳工資自105年10月7日至106年12月31日共14個月24天為22,800元，自107年1月1日至107年5月31日共5個月是22,000元，被告應為其提繳勞工退休金為26,846元（ $22,800\text{元}\times 6\%\times (14+24/30)+22,000\times 6\%\times 5$ ），原告逾此部分請求即屬無據。

(七)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其

01 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，民法第229
02 條第1項定有明文。查原告請求自勞動契約終止之翌日即10
03 7年6月1日起算遲延利息，惟被告既認原告為經銷關係，
04 遽依債務遲延支付遲延利息之法則為被告不利之判決，自有
05 可議。兩造對資遣費及預告工資之債權既有爭執，本院認應
06 以原告起訴狀繕本送達翌日起，被告不為付，即應負給付遲
07 延責任較妥。原告請求被告給付應自起訴狀繕本送達翌日即
08 107年7月14日（見重勞簡卷第77頁）起算遲延利息。

09 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係，請求被告給付資
10 遣費及預告工資32,712元及自107年7月14日起至清償日止
11 ，按週年利率5%計算之法定遲延利息，以及被告提撥26,8
12 46元至勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分，
13 為有理由。原告逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

14 六、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易
15 程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規
16 定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，
17 依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。原告其餘假執
18 行聲請，因訴之駁回失所附麗，併與駁回。

19 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，本院經逐一審酌兩造所提
20 其餘攻擊、防禦方法，均與前開論斷結果無礙，爰不再論述
21 ，併此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 108 年 2 月 22 日
24 臺北簡易庭 法 官 鄧德倩

25 計算書：

26 項 目	金 額 (新 臺 幣)	備 註
27 第一審裁判費	1,110元	
28 合 計	1,110元	

29 以上正本係照原本作成。

30 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路
31 ○○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）

01。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 108 年 2 月 22 日

03 書記官 曾寶生