

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第26號

原告 劉玉達
訴訟代理人 郭世昌律師（法扶律師）

被告 萬葉交通股份有限公司
法定代理人 林志創

訴訟代理人 龔書翹律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬伍仟零參拾貳元，及自民國一〇八年
三月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬柒仟肆佰柒拾貳元至原告設於勞動部勞工
保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如各以新臺幣參萬伍仟
零參拾貳元、新臺幣壹萬柒仟肆佰柒拾貳元為原告預供擔保後，
得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年8月1日起受僱於被告公司，在
被告公司之維修場地，擔任車輛維修工，主要工作項目係維
修保養被告公司所屬砂石車引擎、底盤等，約定月薪新臺幣
（下同）7萬元，月休4日。兩造間屬勞動契約關係，非承攬
契約，原告任職被告公司期間專職為被告公司維修砂石車，
並無維修其他公司之車輛，每日上午8時至下午6時工作，原
告也經常須配合砂石車晚間駛回被告公司之維修場地後，將
鐵門鎖上才能下班，原告下班後必須隨時待命，如有夜間或
例假日之砂石車必須維修，亦須配合。嗣被告公司未經預告
於107年11月30日以原告不能勝任工作為由終止契約，但被
告公司迄今仍未給付原告資遣費13,648元、10天之預告工資
23,333元，且原告任職被告公司期間至同年11月30日止，共

計36天例假日，原告每月僅休4天共16天，故原告可請求被告給付20天之例假日加班費46,666元。又原告任職期間，月提繳工資應為72,800元，被告公司按月應提繳勞工退休金4,368元，均未提繳，原告自得請求被告提繳17,472元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個人專戶等語。並聲明：(一)被告應給付原告83,647元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)如主文第2項所示。

二、被告公司以：被告公司擁有數輛砂石車，砂石車體型龐大，如車體有損，車禍產生之傷亡勢必嚴重，故被告公司需隨時確保砂石車處於可安全營運之狀態。兩造約定勞務關係時，原告表示其具有砂石車維修及保養經驗，倘若由原告定期負責砂石車之維修，被告公司即可確保砂石車隨時處於安全可行駛狀態，可減少需用車輛時，發現車體損壞需送維修廠的時間耗費及經濟上損失，故被告公司不疑有他，遂同意之，兩造約定之工作為11台砂石車之修理及每月保養，自107年8月1日起原告可隨時進入被告公司停放砂石車之廠域，需確保砂石車之車體狀況處於可安全營運狀況，原告完成當月的工作並經被告公司驗收後，隔月給付原告7萬元。未料，承攬契約成立未久，被告公司發現原告未落實保養工作，致砂石車經常損壞，原告並經常表示因其這幾天另有要務無法保養或修繕，且維修能力不足，砂石車有所損壞時，原告竟告知其無法修理，建議送交維修廠修繕，未能達成可即時修理之便利性，原告就耗材之報價，比市面行情高價，導致被告公司均無法採用原告之建議，基此，被告公司就車輛維護之整體花費提高且未有即時性便利性之優點，被告公司方認原告無法完成承攬契約，不能勝任工作而終止承攬契約。兩造之勞動關係為承攬關係，並非僱傭關係，故被告公司無須給付資遣費、勞工退休金、加班費等費用。縱認兩造為僱傭關係，原告所請求之金額亦有誤。原告未舉證其確實於例假日加班，原告請求20天之例假日加班費46,666元係有誤。原告每月薪資為7萬元，並非81,666元，故原告資遣費計算有誤

。且倘若如原告所述其工作時間長達24小時，則時薪應為97元，超過9小時部分為加班費，不應計入薪資，故每月薪資為26,190元，資遣費應為4,365元；被告早在107年10月中即告知原告承攬效果不佳，將於11月終止契約，11月初時亦再次告知原告，兩造之勞務關係僅到11月底，並無原告所稱之未給予預告期間，此情可由原告於10月20日開始錄音收集證據可知，原告早已知會有終止承攬契約之事，若原告主張未給預告期間，應由原告舉證之。兩造並非僱傭關係，原告無須替被告提繳勞工退休金，縱需給付勞工退休金，亦應以薪資26,190元計算每月6%之退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本件原告請求被告給付原告例假日加班費46,666元、資遣費13,648元、預告工資23,333元，及請求被告補提繳退休金17,472元，被告則以上揭情詞置辯。茲就兩造間是否為僱傭關係？原告請求被告給付之加班費、資遣費、預告工資，及提撥勞工退休金，有無理由？分別論述如下：

(一)兩造間係僱傭關係，可適用勞動基準法：

1.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」、「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」，民法第482條、第490條分別定有明文。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，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。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。再者，雖僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在（最高法院88年度台上字

第628號判決、94年度台上字第573號判決參照）。又按勞動基準法第2條第1款、第2款、第3款、第6款規定：「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。三、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。六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」，即勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方即勞工，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方即雇主給付報酬之契約。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，縱兼有承攬、委任等性質，其具有從屬性勞動性質者，亦應屬勞動契約。勞動契約當事人之勞工，具有人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，以及經濟從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動之從屬性特徵。又一般學理上係認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人為該他人之目的而勞動。(4)納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在此從屬性（參見最高法院81年度台上字第347號判決）。而於具體案例中，判斷有無使用從屬關係之基準，通常有下列三點：(1)是否在指揮監督下從事勞動，即可由①對於業務之遂行有無接受指揮監督；②對於執行業務之指示有無拒絕之權；③工作場所與時間有無受到拘束等加以判斷，就勞務提供之代替性之有無，則為補強之要素。(2)報酬勞務之對價性。(3)若在邊際案例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌下列要素：雇主性之有無、專屬性之程

01 度與選考之過程等要素，自不應拘泥定型化契約所使用之文
02 字，而忽略勞務供給契約當事人間之實際關係。

03 2.經查，原告主張：原告自107年8月1日起受僱於被告公司，
04 在被告公司所屬之維修場地，擔任車輛維修工，負責維修及
05 保養被告公司所有之砂石車，約定每月工資7萬元，月休4日
06 ，被告任職被告公司期間專職為被告公司維修砂石車，並無
07 維修其他公司之車輛，原告經常須配合砂石車晚間駛回被告
08 公司之維修場地後，將被告公司之鐵門鎖上才能下班，原告
09 下班後必須隨時待命，如有夜間或例假日之砂石車須維修，
10 亦須配合維修之事實，有記載勞資雙方對勞方之到職日及約
11 定工資不爭議之中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄
12 ，及記載被告公司主管與原告討論由原告負責關門之日期而
13 對原告稱「…不然你就1、3、6、日（關門）」、暨討論休
14 假而對原告稱「…因為你要24小時上班…」等語之原告與被
15 告公司主管對話錄音光碟及譯文附卷可考（見本院卷第13至
16 14頁、第119至123頁、第149至153頁），並經證人游春炎到
17 庭證稱：「…停在承德路7段被告公司修理廠兼停車場的車
18 輛…。」、「就我所知，我跟江春明做車輛調度工作，原告
19 負責修車工作…」（見本院卷第89頁、第92頁），堪信為真
20 實，可知原告係被納入雇主即被告之企業組織體系中，從屬
21 於被告，由被告指派原告在特定工作場所，以為被告維修及
22 保養砂石車等目的，而為維修及保養砂石車、關閉被告公司
23 修理廠兼停車場大門等勞務給付，並與同僚間居於分工合作
24 之狀態，堪認兩造間係勞動契約，應有勞基法之適用。另參
25 以被告公司自陳：原告經常表示其另有要務無法保養或修繕
26 ，且維修能力不足，砂石車有所損壞時，原告竟告知其無法
27 修理，建議被告送交維修廠修繕，經常委外修車要求被告公
28 司付款等語（見本院卷第129頁、第131頁），證人游春炎亦
29 證稱：「有時候原告在修車的時候，某些情況他技術上的問
30 題或是工具的問題，他沒有辦法修理時，就會送去外面保養
31 廠修。」等語（見本院卷第88頁），足見原告係受僱於被告

公司，係為被告公司從事維修及保養被告公司所有砂石車之工作而獲致每月工資7萬元之勞工，如有因原告技術或其他因素無法自行完成維修砂石車工作之情形，則另行由被告公司送交保養廠修理，且當月被告委外送交保養廠修繕砂石車之數量及修理費金額，對於原告每月依約向被告可領得之工資7萬元並無影響，可見依兩造之約定，係以原告供給勞務本身為目的，應屬僱傭契約，而非承攬契約。是被告辯稱：兩造之勞動關係為承攬關係，並非僱傭關係，故被告公司無須給付資遣費、勞工退休金等費用，洵無足取。

(二)兩造間之勞動契約關係，已因被告終止而於107年11月30日消滅：

按勞基法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」。查原告主張：被告於107年11月30日以原告不能勝任工作為由終止契約之事實，有載明「資方主張…

(三)本公司確於107年11月30日，因勞方不能勝任工作而終止契約。…確認無誤簽名」並經被告代理人當場簽名確認之中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見本院卷第13至14頁），堪信屬實，則兩造間之勞動契約關係，依勞基法第11條第5款之規定，業因被告終止而於107年11月30日消滅。

(三)原告不得請求被告給付例假日加班費46,666元：

1.原告雖主張：原告任職被告公司期間，共計36天例假日，原告每月僅休4天共16天，故原告可請求被告給付20天之例假日加班費46,666元（ $70,000 \times 20 / 30 = 46,666$ ）云云，但被告否認原告有於例假日加班，原告復未主張及舉證證明其有於何日加班，則原告請求被告給付原告例假日加班費46,666元，無足憑取。

2.況按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之，勞基法第21條第1項、第2項定有明文。如

勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及備勤等工資；從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞僱雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定，勞僱雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資（最高法院82年台上字第293號判決、85年台上字第1973號判決意旨參照）。本件原告既主張兩造約定月休4日、月薪7萬元，而此兩造約定之工資7萬元，又未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假日工資、延時工資之總和，兩造即應受其拘束，原告自不得請求給付月休4日以外之例假日工資，是原告請求被告給付20日之例假日加班費46,666元，應屬無據。

(四) 原告得請求被告給付之資遣費金額為11,699元：

1. 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費按同法第17條規定發給。」，00年0月0日生效之勞工退休金條例第12條定有明文。
2. 查原告自107年8月1日起受僱於被告公司，每月工資7萬元，兩造間之關係，屬勞基法上之勞動契約，兩造間之勞動契約

於107年11月30日依勞基法第11條第5款之規定終止等情，已詳如前述，應有勞工退休金條例第12條之適用，而原告之年資為122日，則原告依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給付原告資遣費11,699元（ $70,000\text{元} \times 122\text{日} / 365\text{日} \times 1/2 = 11,699\text{元}$ ，元以下4捨5入）之範圍內，洵屬有據，原告逾此範圍資遣費之請求，即屬無據。

(五)原告得請求被告給付10日預告期間工資23,333元：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第1款、第3項定有明文。查本件原告自107年8月1日起至同年11月30日止受雇於被告，已如前述，足見原告係工作三個月以上一年未滿者，則依上開規定，被告依第11條規定終止勞動契約，應於10日前預告。被告雖辯稱：被告於107年10月中即告知將於11月終止契約，於11月初再次告知原告，兩造之勞務關係僅到11月底云云，但為原告所否認，被告就此有利於己之事實復未舉證證明以實其說，難信屬實，自不得僅憑原告於同年10月20日、10月26日曾將其與主管間之通話為錄音，即遽認被告曾預告終止契約，應認被告對原告終止勞動契約前並未預告。是原告請求被告給付預告期間10日之工資23,333元（ $70,000\text{元} \div 30 \times 10 = 23,333\text{元}$ ），亦屬有據。

(六)原告得請求被告將未依法提繳之勞工退休金17,472元，存入原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶：

- 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工；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百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工

01 退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、
02 第31條第1項分別定有明文。勞工退休金個人專戶內之本金
03 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
04 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規
05 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金
06 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，勞工自得依
07 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
08 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
09 繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上
10 字第1602號判決意旨參照）。

- 11 2.查本件兩造間之關係，屬勞基法上之勞動契約，原告屬應適
12 用勞工退休金條例之勞工，已詳如前述，則依上開規定，雇
13 主即被告自應依規定為勞工即原告提繳退休金至原告個人退
14 休金專戶。而被告自原告107年8月1日受僱時起至107年11月
15 30日止，均未提繳勞工退休金，依原告107年8月至11月之薪
16 資各7萬元，再依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工
17 資應為72,800元（見本院卷第19頁），則依6%計算，被告
18 於107年8月至11月共應提繳勞工退休金之金額為17,472元（
19 $72,800 \times 6\% = 4,368$ ， $4,368 \times 4 = 17,472$ ）。

20 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費11,699元、預告工資
21 23,333元，共計35,032元，及自起訴狀繕本送達翌日即108
22 年3月16日起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息，暨
23 原告請求被告提繳17,472元至原告在勞動部勞工保險局之勞
24 工退休金個人專戶之範圍內，均為有理由，應予准許。原告
25 逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

26 五、本判決原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易
27 程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定
28 ，應依職權宣告假執行。本院並依同法第392條第2項規定，
29 依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

30 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證
31 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，

併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 12 日
臺灣臺北地方法院臺北簡易庭
法 官 羅富美

以上判決正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀，並繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 108 年 9 月 12 日
書記官 劉英芬