

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第169號

原告 陳泳鎰
訴訟代理人 蔡家瑋律師
被告 捷勝搬家貨運有限公司
法定代理人 李宏益
訴訟代理人 楊登翔
林明正律師

複代理人 蔡金峰律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於一百零八年七月二十四日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬壹仟陸佰陸拾捌元及自民國一百零七年十月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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項第3款定有明文。查原告起訴後將訴之聲明第1項：「被告應給付原告新台幣（下同）800,000元予原告，並自民國（下同）107年5月20日至清償日止，按年息百分之五計算之利息」等語（本院卷一第9頁），擴張為「被告應給付原告2,830,708元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」等語（本院卷二第351頁），合於法律規定，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告民國102年8月中旬起受雇於被告，擔任大貨車司機，每

週工作六天，僅休週日。原約定薪資為每月底薪新台幣(下同)48,000元，尚有勤務津貼，故每月薪水約有7至8萬元。自104年2月底薪調升至52,000元，加津貼每月可達10萬元左右，若有請假，則一天扣2,000元。原告工作內容，是依照被告指示將貨物送達指定的處所，通常需在凌晨3、4時到班開貨車送貨到南部，往返公司與送貨地點至少需10至14小時，加上裝卸貨物時間約需2至3小時、等待貨物回頭車時間，每日工時長達14至16小時。若當日若沒有提早到班之需要，則必須在早上9時以前到公司打卡到班，且因司機送貨工作完畢回公司時，通常已超過17時30分下班時間，被告為規避勞基法，故命全部司機均不要下班打卡。惟原告任職期間，被告卻從未給付原告超時工作的平日、國定假日、休息日加班費，更未給予未休特別休假之工資。

(二)被告並未幫原告投保勞健保，因此原告需至新北市大貨車駕駛員職業工會自行投保，遲至103年2月17日原告發生職業災害後隔日才將原告加保勞保，至使原告無從申請職業災害傷病給付，原告公傷假一個月期間被告亦無給付薪資。且被告竟將原告高薪低報勞健保及新制退休金，並將雇主應負擔之勞健保費用及退休金154,267元轉嫁原告負擔，於每月薪資中扣除，對原告溢收此部分金額。再者，原告於105年3月29日執行勤務(載運電線一批)途中，被告要求原告先開著裝有貨品的貨車返家，隔日再自行出車運送，但原告返家隔日發現電線被竊，因此依法辦理報案失竊，詎料被告卻要求原告需自行賠償此一批貨品，並於給付薪資時按月扣款達176,262元，此扣款亦於法無據。此外，被告106年、107年間每月並以各種名目如靠行費、停車費、堆高機使用、維修、修車、燃料稅等不當扣薪共計312,811元。原告於107年5月中告知被告，因被告違反勞動基準法，因此原告依勞動基準法第14條規定於107年5月19日合法終止僱傭契約，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款、同條第5項、第17條、第22條第2項、第24條、第26條、第30條、第36條、第37條、第

38條、勞工退休金條例第14條第1項、勞工保險條例第15條第1款、全民健康保險法第27條第1款地2目、就業保險法第25條、民法第179條等規定，請求被告給付1.不當扣薪577,078元（含對賀展公司賠償電線損失110,000元+雇主應負擔之勞健保費用及勞退金154,267元+其他扣薪312,811元）；2.未休特別休假之工資60,655元；3.未休國定假日之出勤工資51,329元；4.資遣費30,316元；5.平日加班費1,824,300元；6.休息日加班費287,030元（以上6項合計2,830,708元）；7.非自願離職證明書。

(三)併聲明：1.被告應給付2,830,708元予原告，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應給付原告非自願離職證明。

二、被告抗辯：

(一)原告公司原為楊慶娟、石許圳、石孟哲三人所有，被告公司現任法定代理人乙○○於103年11月24日始承接被告公司。原公司負責人交接時並未交接有關人事資料，被告無從確認原告是否民國102年8月中旬到職、103年2月17日是否有發生職災。

(二)兩造間為承攬關係：

1.原告為靠行司機，依承攬契約書第3條約定雙方同意由甲方（即被告）依據乙方（即原告）實際完成的運量（即運費）給付50%承攬報酬與乙方（即原告）作為工作報酬。雙方每月月結運費，資料如被證2、3所示。依承攬契約書第9條約定乙方（即原告）應自行投保勞、健保。

2.若靠行司機要以被告公司名義加保，被告公司也不會拒絕。因為報酬是按每趟運費對半分，所以被告不會限制靠行司機上下班時間，這也是原告不用打下班卡之原因。上班打卡時間實際上則為原告出車時間，用以釐清車輛保管責任，被告公司不會規定靠行司機上班時間，諸如原告104年11月23日上午7時56分上班，105年12月9日11點上班，106年4月6日晚上18時06分上班。是以，兩造間法律關係

01 為承攬，並非僱傭，原告請求加班費、資遣費、非自願離
02 職證明書無理由。

03 3.再者，原告於107年11月28日當庭陳稱伊是主動向被告公
04 司經理己○○申請離職，憑何要求原告給付資遣費？原告
05 起訴狀陳稱電線被偷時間點為105年3月29日，距原告自稱
06 向楊先生申請離職時間為107年4月，中間間隔兩年有餘，
07 兩者有何關連？原告107年4月無故失蹤，並未告知被告公
08 司任何人，當不得對被告請求資遣費。

09 4.承攬契約書每份都有時間約定，一旦超過合約有效時間就
10 要續簽，被告公司並未強迫司機簽約，所有合約都是在司
11 機自由意識下所簽立。

12 (三)縱認兩造為僱傭關係，原告主張金額亦不屬實：

13 1.關於不當扣薪資312,811元部分：

14 被證2所載對於修車費、靠行費、停車費、堆高機使用維
15 修、燃料稅等項目及金額，實際是被告在計算司機每月北
16 上分紅業績時之參考，靠行司機才有扣靠行費、停車費，
17 被告並未靠行，何來靠行費可言？且被告均依法給付全額
18 薪資，並無扣減這些項目的薪資。

19 2.關於原告主張不應賠償電線損失176,262元部分：

20 原告於105年3月29日載運貨物後，並未直接送抵目的地，
21 反將貨車開回家停在路邊，隔日發現車上貨物不翼而飛。
22 按司機接受貨物本應將貨物運送至目的地，怎可將貨車開
23 回家任意停放路邊？故此乃原告之疏失導致貨物失竊，自
24 應由其負責賠償。況且貨物迄今未尋獲，竊賊未抓獲，究
25 竟是失竊抑或原告私下變賣，實未可知。原告當時承諾會
26 負全責，雙方協議按月返還，目前已扣款71,755元，非原
27 告所述11萬多元，而目前原告尚尚欠104,507元。現在原
28 告事後反悔，實不可採。

29 3.關於特休未休部分：

30 計算金額應為40,318元而非原告主張之60,655元，原告一
31 律以52,000元計算102年8月-107年5月之特休假數額。然

01 固定分紅回隨著司機所開車種噸數而有所不同。又觀原證
02 5勞保資料，原告係103年2月19日在被告公司名下投保。
03 若以103年2月19日起算，

04 ① 103年2月-104年2月被告平均每月固定分紅52,000元，
05 按日為1,733元（計算式： $52,000\text{元}/30=1,733\text{元}$ ，7天
06 應為12,131元。

07 ② 104年2月-105年2月被告平均每月固定分紅52,000元，
08 按日同上為1,733元，然原告104年3月下旬-10月中旬無
09 故失聯，特休天數應為 $7\times(12\text{個月}-7\text{個月})/12=3\text{天}$ （
10 四捨五入），3天應為5,199元。

11 ③ 105年2月-105年7月間因被告平均每月固定分紅52,000
12 元，106年7月中旬原告無故消失10多天，回來時只有小
13 車可開（15噸車變成7.5噸）。

14 ④ 105年8月-106年2月每月固定分紅約46,000元，故105年
15 2月-106年2月平均固定分紅計算應為 $(52,000\times 5+$
16 $46,000\times 7)+12=48,500\text{元}$ ，按日為 $48,500\text{元}/30=$
17 $1,617\text{元}$ ，7天應為11,319元。

18 ⑤ 106年2月-107年2月固定分紅不會超過5萬元，按日為
19 $50,000\text{元}/30=1,667\text{元}$ ，而原告106年12月中旬-107年2
20 月下旬無故失聯，特休天數應為 $7\times(12\text{個月}-2\text{個月})$
21 $/12=6\text{天}$ （四捨五入），6天應為11,669元。

22 ⑥ 107年2月-107年5月未超過半年，無特休可言。

23 ⑦ 以上金額合計為 $12,131\text{元}+5,199\text{元}+11,319\text{元}+11,$
24 $669\text{元}=40,318\text{元}$ 。

25 4.關於原告主張國定假日出勤薪資部分，被告否認原告有國
26 定假日出勤之事實。

27 5.關於資遣費部分：

28 原告曾有失聯前科，原告還曾簽立被證8切結書給被告公
29 司前老闆石許圳先生。另觀原證5原告勞保局投保資料表
30 ，原告於103年2月19日起至107年5月22日止就反覆加退保
31 8次，此即歸因原告工作一段時間就會長時間失聯。

在乙○○接負責人以後，原告長時間失聯未工作時間至少有104年3月25日至同年10月20日、失聯6個月；105年7月13日至同年8月1日、失聯兩個月；105年11月31日至106年3月26日、失聯3個多月；原告最後於107年5月14日失聯，並未向被告公司任何主管報告，多項已收款項及未收款項，皆未向公司承辦人員交代清楚，造成被告公司莫大困擾。原告上開多次有不告而別、失蹤無法聯絡之記錄，應認為告係為自願離職，無權請求資遣費，此部分有證人丁○○證詞可證。

6.關於平日加班費部分：

據證人甲○○證稱原告只有跑高雄幾個月而已，後來原告並沒有跑高雄。而原告加班費計算基礎，是以102年10月10日計算至107年5月每日加班6小時，此應由原告舉證確有其事。且跑中南部司機可自行決定是否載貨（即北上回頭車載貨分紅），因收入不斐，一般司機都會同意。倘被告應支付加班費，那原告所領取之歷年北上分紅，是否均應返還被告？

7.關於休息日加班費622,551元部分：

勞基法第36條休息日係於106年1月1日施行。原告請求休息日加費由民國102年10月10日至105年12月31日云云顯於法不合。而原告主張106年度休息日計算金額69,320元、107年度休息日計算金額29,461元亦有誤，蓋原告105年8月起被告開始開小車，固定分紅未超過50,000元，若以50,000元計算，106年度應為 $50,000/30 \times 40 \text{天} = 66,684 \text{元}$ ，107年度應為 $50,000/30 \times 17 \text{天} = 28,339 \text{元}$ 。

(三)抵銷抗辯：

原告自107年5月初失聯後，被告公司檢查原告所使用之被告公司器具，發現眾多物品損壞，是如司機個人因素屬不當使用或惡意破壞，導致車輛毀損，自然是由承攬司機即原告個人負責所有維修的費用。以該估價單為據共有206,900元，加上原告未付的電線賠償104,507元，合計為311,407元，此

01 部份被告主張抵銷。

02 (四)併聲明：1.原告之訴應予駁回。2.如受不利益之判決，願供
03 擔保請准予宣告免為假執行

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)被告公司原先負責人為訴外人石許圳，而於103年11月25日
06 由己○○及訴外人乙○○接手經營，並變更負責人為己○○
07 、乙○○。

08 (二)原告為被告公司貨運司機，最後工作日為107年5月中，約定
09 薪資為底薪加上北上分紅（即送貨到中南部後，北上回頭車
10 載貨的運費50%與被告公司對分）。

11 (三)原告於105年3月29日送貨時，遺失客戶價值176,262元之電
12 線一捆，被告公司以原告得請領之報酬內扣除，目前已扣
13 71,755元之範圍不爭執（原告主張除該金額外，另遭扣除
14 38,000元）。

15 (四)被告公司並無平日、假日加班費、特休制度，而勞健保雇主
16 須負擔之6%亦由員工自行負擔。

17 (五)原告平均工資為每月52,000元（本院卷二第359頁）。

18 四、本件爭點及本院得心證之理由：

19 原告主張於102年8月開始受雇於被告公司擔任貨運司機，約
20 定月薪為52,000元，加計津貼每月可達10萬元，惟被告公司
21 有上開違反勞動基準法之事宜，因此原告依勞動基準法第14
22 條規定於107年5月19日合法終止僱傭契約並要求被告返還當
23 初溢收之金額、補償高薪低報之差額、給予非自願離職證明
24 、資遣費、加班費等語；為被告所否認，並以前詞置辯。故
25 本件兩造之爭執要點為：(一)兩造間為勞動或承攬關係？(二)原
26 告請求被告給付平日假日加班費；休息日、國定假日、特別
27 休假之未休工資、返還不當溢扣薪資、賠償雇主應負擔之勞
28 健保、提撥勞退金、開立非自願離職證明書等各項請求是否
29 成立？(三)被告抵銷抗辯，是否有理由？以下分別說明。

30 五、關於兩造間是否屬於勞動關係而言：

31 (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

他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。又僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高法院45年台上字第1619號判例要旨參照）。至稱承攬者，則謂當事人約定，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490條第1項亦有明文。即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。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（最高法院94年度台上字第573號判決意旨可參）。再勞動契約之勞工，具有下列特徵：（一）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。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，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。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債

01 權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約
02 （大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301
03 號民事判決亦可參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以
04 渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性
05 ，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權
06 等因素，作一綜合判斷。再按，基於保護勞工之立場，一般
07 就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，
08 即足成立（最高法院92年臺上字第2361號判決意旨參照），
09 （二）經查：

10 1. 就人格從屬性而言：

11 原告主張其擔任貨運司機期間，需依被告指定之時間上班
12 打卡，並至指定之地點取貨單、運送貨物，而每月報酬方
13 式為領有固定底薪並加計分紅，故主張兩造間為勞動關係
14 等語；核與下列證人所述、事證相符：

15 (1) 就原告薪資部分：

16 ① 查原告薪資明細單每月均有載「基本分紅22,000元或
17 底薪21,000元」、再加計出勤津貼24,000-35,000元
18 、考績分紅20,000-25,000元，或有所謂工作津貼、
19 電信津貼、加給津貼等（見本院卷一第39-45、373-
20 383頁），顯屬經常性給付，亦有「未出勤津貼」、
21 「請假扣薪」、「預支扣薪」等扣項部分（見本院卷
22 一第376、378頁，原告104年、105年之薪資條）。足
23 見，被告公司每月發給原告固定薪水，屬於經常性給
24 付之性質，且對於原告出勤狀況，有一定程度之管理
25 、懲戒之事實存在，是原告每月受領報酬，並非僅憑
26 完成之工作量作為依據。次查貨運司機甲○○證稱：
27 「（公司有多少員工？司機幾名？司機的類型有哪些
28 ？公司又如何給這些司機薪水或報酬？）像我這種的
29 司機大概七位左右，原告是屬於跟我一樣的。…」、
30 「（固定薪司機及領有底薪加上北上分紅的司機，是
31 司機在跟公司談時自由選擇？）有…，我是屬於有領

01 固定薪水再加上北上分紅的司機…」、「（公司每個
02 月給你的錢，是依據你當月份出車多少趟來計算嗎？
03 若否，是依據什麼計算？）不是。就是固定的薪水，
04 再加上北上我載多少分多少，原告也是如此算法。」
05 、「（司機如果當月都沒有被分派到北上分紅車次，
06 是否還有薪水拿？）至少有固定薪水。」、「（你們
07 當初應徵時跟公司是如何約定的？）我剛來的時候，
08 是給我一個月三萬八千元，再慢慢調薪，每個月再加
09 上北上分紅的錢，當時就講好一個禮拜只休禮拜天，
10 其他都要上班，並沒有說每天要上班多久，就是把工
11 作做完，該跑的路線該送的貨送完。我們當時都是照
12 之前石先生的指示在工作…（原告的情形跟你一樣嗎
13 ？）他比我晚來公司上班，也是從石先生的時候開始
14 擔任司機。」（見本院卷二第103-107頁）。

15 ②由證人甲○○所述，對照原告檢附之薪資單據所載，
16 原告主張領有固定薪資、加計北上運送分紅之薪資結
17 構一節，應屬可信。被告雖抗辯原告屬於抽佣司機，
18 司機出人、公司出車，該薪資並非薪水而係分紅中的
19 基本保底等語（見本院卷二第20頁），然該抗辯除與
20 證人所言不符外，被告對於原告受領固定底薪（即所
21 謂基本保底、固定分紅）一節並不否認，此即為經常
22 性給付之性質。至於兩造間雖有約定所謂北上回頭車
23 抽成（北上分紅，即原告依被告指示由台北載運貨物
24 南下後，由原告自行尋找南部客戶或經公司指示至南
25 部客戶處載運貨物至台北，此部分運費再由雙方對分
26 ），原告可選擇載運並與公司為拆帳之薪資結構等，
27 然據前述及大法官釋字第740號意旨而言，仍應定性
28 為勞工就原本固定薪資模式下，屬於勞動契約。至於
29 雇主額外提供變相加薪之勞動選擇條件（即北上分紅
30 ），性質上應屬承攬結構之型態，並不因此而否認原
31 契約本身為勞動契約之特性。

01 (2) 就勞務給付內容方面：

02 ①查原告係接受被告公司之指派而運送貨物，故其勞務
03 給付之具體詳細內容，顯係受命於被告公司；雖證人
04 甲○○述：「（公司的司機上下班是否要打卡？靠行
05 或外車司機上下班是否要打卡？）我們這種司機以前
06 石先生的時候，上班要打卡，下班沒有規定。己○○
07 接手之後，也是要打上上班卡，原告提起訴訟後，就開
08 始不用打卡了…」，「（司機可以自行決定送貨的時
09 間？）是的，基本上我們都是前一晚疊好貨，隔天要
10 下去送貨，隔天出發的時間自己決定，有人車速快就
11 比較晚出門，有人車速慢就要早一點出門。公司現在
12 就是司機把貨送完，不要耽誤到客戶指定的時間就可
13 以了，我們一般就是五、六點就會出門。」（見本院
14 卷第107-108頁），被告公司也抗辯本無硬性打卡、
15 兩造係以運送分紅為報酬，亦無打卡必要、上班時貨
16 物運送完畢即可下班，公司無管控權，故原告非一般
17 勞工，兩造為承攬關係等語。

18 ②然觀原告打卡紀錄，幾乎每日9點左右都有打卡紀錄
19 （見本院卷一第385-413），難僅憑被告空言表示無
20 需打卡而否認其對勞工之管理監督權。再者，原告客
21 觀上既然每日幾乎都有上班打卡記錄，實難僅得於被
22 告形式上表示無硬性打卡之規定，即率認定對於勞工
23 無實質管控制度可言。又縱使被告公司下班無打卡制
24 度，但由原告之工作內容可知，原告需先至被告指定
25 地點載運貨物或領取貨單、整理貨物，並須至貨物運
26 送完畢始得下班，就運送貨物之路線分配亦取決於被
27 告公司受他人委託之運送內容而定，此亦可由證人陳
28 允健證稱：「（司機需要前一天去疊貨嗎？）如果明
29 天要下去中南部，就會前一天去疊好，如果不是去中
30 南部，不用疊貨，直接下班。有疊貨的話，七、八點
31 就可以下班，沒疊貨五、六點下班。」（見本院卷第

295頁），顯見原告給付勞務之地點（是否中南部）、方式（是否須先疊貨），確實需依被告要求而定。原告雖然得選擇跑北中南何處路線，並依車速快慢決定出發時間，但實際上並非任由原告全權自由決定勞務給付之時間、方法，在工作上原告仍需服從被告之監督，路線上亦需服從被告公司之指揮。

③就請假程序而言：原告要請假，必須通知被告，請假一日需扣2,000元，此與一般勞工請假需扣薪之情形並無不同，此可由原告薪資單載有請假一日扣2,000元，及證人甲○○證稱：「（司機若有事不來上班，是否要請假？是否會被公司扣薪水？）要請假。如果時間不會拖很久可能只有請半天幾個鐘頭不會扣錢，但是如果整天不來就要扣錢，聽別的司機說一天扣兩千多元。」、證人戊○○證稱：「（（提示被證三薪資條）107年5月份，請假一天扣兩千元，是否正確？）是的。」（見本院卷一第39、43頁、卷二第107-108、112頁）、證人丙○○證稱：「（你上班的時候，如果請假要不要被扣錢？）要扣錢，一天差不多扣兩千，有時候不到。」（見本院卷第294頁），顯然被告公司對於原告具有出勤監督權。因此，原告並不能自由決定上班之時間，仍受被告指揮之上班時間拘束與限制。

2. 就經濟上從屬性而言：

如前所述，原告接受被告指揮運送貨物至為明確，足見原告並非為自己之營業而勞動，而是從屬於被告，且從原告任職期間每月薪資明細表可知（本院卷二第211-213頁），亦可明確知悉原告薪資收入包含底薪（即固定分紅）及北上分紅二者，而以底薪占大部分，而南下回頭北上時載運貨物報酬尚需與被告公司對分（即北上分紅），足證原告係為被告之載運貨物為目的而勞動，具有經濟上之從屬性。

01 3.就組織上從屬性而言：

02 經查，被告公司人員配置為①一般行政人員，依勞基法雇
03 用。②靠行司機，車輛所有權名義上為公司，車輛實質管
04 理人為司機，公司抽固定佣金。③外車司機，車輛所有權
05 在司機名下，公司抽固定佣金。④抽佣司機，司機出人，
06 公司出車，司機有基本分紅及北上分紅。而被告公司之載
07 運司機有七人以上，均受被告公司指揮駕車送貨或載貨至
08 客戶處，可見被告公司均將貨運司機編入公司組織，以利
09 安排勞務，此由證人甲○○證稱：「（公司有多少員工？
10 司機幾名？司機的類型有哪些？公司又如何給這些司機薪
11 水或報酬？）像我這種的司機大概七位左右，原告是屬於
12 跟我一樣的。公司也有靠行的司機，不包含在這七位，公
13 司也有外車司機，外車司機也是開自己的車，靠行司機也
14 是開自己的車。」（見本院卷第103頁）等語，亦足證明
15 被告公司有數名司機，司機間依據不同契約關係服務於被
16 告公司，並分別運送被告公司所承攬業主之貨運，顯具有
17 分工合作之性質無疑，故兩造間應具有組織上之從屬性。

18 (二)從而，兩造間雖曾簽立之承攬合約書，然依兩造間實質工作
19 往來之內容觀察，雙方具備勞動契約之人格上、經濟上及組
20 織上之從屬性，應認定成立勞動契約。至於被告雖抗辯與貨
21 運司機間之承攬合約書，為一年一簽，司機均係自由意識下
22 為之等語；然查兩造為勞動關係，業如上述，尚不得僅憑被
23 告以一年一簽之方式做為規避成立勞動關係之手段，況且原
24 告在工作上顯然具有如一般勞工需受雇主指揮監督之情形，
25 自難採為有利被告之論據。故原告主張其與被告公司間存在
26 勞動關係，應認定無疑。

27 六、就原告各項請求及金額而言：

28 (一)關於平日、休息日、國定假日加班費部分：

29 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基
30 本工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之，亦為
31 勞基法第21條第1、2項所明定。而勞雇雙方於勞動契約成

立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院82年度台上字第293號、85年度台上字第1973號、100年台上字第1899號、第1256號、102年台上字第1660號、台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號提案意旨參照）。

2. 次按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號裁判意旨足資參照）。再者，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定；但由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（司法院大法官會議第726號解釋文及解釋理由書參照）。換言之，若勞雇雙方未經報請當地主管機關核備，即對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並約定薪資包含本薪、例休假工資及延時工資等在內為定額給付而不另支付加班費，僅就工作時間之約定不排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而非逕認其約定違反強制規定而無效，仍應於具體個案審視約定內容就整體而言

，是否不利於勞方而定，若勞雇雙方約定薪資之數額高於勞基法保障之最低基本工資，亦即高於法定基本薪資依勞基法第24條、第39條規定加計之延時、例休假工作之加倍工資總合時，既優於勞基法保障最低勞動條件，自無損害勞工之權益，應認其薪資之約定有效。否則將勞雇雙方未依勞基法第84條之1規定經主管機關核備之另行約定，一概解釋為無效，實際上將發生雇主改按勞基法法定基本薪資支付本薪，再依基本薪資加計延時、例休假加班費，反造成勞工領取之薪資數額降低之不利結果，自非前揭大法官會議解釋文涵攝之意旨。

3. 查兩造雖未訂立書面勞動契約，惟自原告之薪資單及證人所述可知，原告薪資結構分別為固定出勤津貼、全勤加給、考績分紅等，顯屬總數給付之勞動契約性質，而北上分紅部分則為僱主額外提供原告可自由選擇是否於完成當日工作後，另外加薪之自由選項，性質上為承攬契約。此可由與原告屬同一類型司機（固定底薪加北上分紅）之證人甲○○證稱：「（司機去中南部一個客戶的地點送貨後，公司又突然打電話說有幾公里外有另一個客戶臨時要去載貨，司機能否具決這個新的任務？）基本上都會去，有的司機也會拒絕，例如貨太少或要搬的，有的司機就會拒絕。」（見本院卷二第103-104頁）、及證人丙○○證稱：「（有無跑中南部外勤？若有，公司派你去中南部載貨，是否有權拒絕？是否有權決定送貨時間？送貨時間約花多久？倘未去中南部載貨，工作時間是否會超過8小時？）我有跑中南部。公司叫我去跑我可以拒絕。我正常早上都五、六點出門，速度快中午以前就會送完。北上也可以空車回來，如果空車回來下午三、四點就可以到公司了。如果要賺錢就是要等貨，中南部的貨客戶會說他的貨五點才好，等於是中午到下午五點都在休息等貨。也有貨是等到晚上，但是比較少，也可以自己決定要不要載…，如果不跑中南部的話，正常來說是九、十點上班，晚上七、八點

就下班了。如果不跑中南部，平均一天上班八、九個小時。這中間都是收貨，或等公司派工作給你，沒有事情就是在公司休息。」、「（北上分紅的貨，是你自己去找的，還是公司派的？）大部分都是自己找的」、「（原告北上分紅的貨，也是自己找的嗎？）都是自己找的，公司的司機北上的貨都是如此」等情可證（見本院卷二第292-293、294-295頁）。因此，由上述證詞可知，被告公司司機一般不跑中南部時的工作時間約八、九個小時（內含休息時間），如果跑中南部時會因載貨北上而增加工作時間，但此部分屬於司機自由選擇決定，屬於承攬契約範圍，被告公司並無強制規定。

4.原告於跑中南部的工作日是否再接受公司提供的額外北上分紅、或自行尋找可北上分紅的貨主，完全屬原告自由選擇的承攬行為，故因此雖有加班提供勞務之外觀行為，但被告公司既規定司機於運送貨物完畢後即可下班，且原告領有固定底薪，也不會因拒絕北上載運而有懲罰、扣薪之情，顯難認定原告於完成當日勞動行為後，因個人因素（想要領取北上分紅，此部分運費與公司對分）而選擇提供勞務之時間，是屬於雇主要求延長之工時。再者，原告任職期間，未曾向被告公司提出書面或其他申請加班、領取加班費之事實，為兩造所不爭執；而貨運司機之工作內容亦不需要下班打卡，屬於自行控制配送進度之性質，在缺乏客觀證據狀態下，原告亦無法說明每日實際下班之時間為何，實無法僅憑原告單方之陳述即認定其所主張之平日、休息日及國定假日加班之事實均屬真實。

5.況且，原告自陳之前曾在大榮貨運公司當了5年司機，平均月薪約5、6萬元，有特休假，當時沒有周休二日，都是每周日休息，國定假日也休息等情（見本院卷二第285頁），顯然原告具有相當工作經驗，故於本件勞動契約成立之時，應可認定是基於平等之地位，得依雇主即被告公司所提出之勞動條件決定是否成立契約。而原告自認當初應

01 徵時跟公司約定工作條件為如證人甲○○般「每個月有固
02 定底薪再加上北上分紅，當時就講好一個禮拜只休禮拜天
03 ，其他都要上班，並沒有說每天要上班多久，就是把工作
04 做完，該跑的路線該送的貨送完。」（見本院卷二第106
05 、109頁），之後在被告公司服務時間進出三、四次以上
06 、前後也有5年之久，此有原告勞工保險資料可證（見本
07 院卷一第63頁），客觀上應可認定原告對被告公司貨運司
08 機工作條件甚為瞭解，因此若對加班費有疑義，衡諸常理
09 應有提出異議之客觀事實存在，然而原告並未舉證證明任
10 職期間曾提出加班費之要求而遭被告拒絕之情事存在。從
11 而，依照上開客觀情事以觀，兩造應係約定依上開工作時
12 間，給予總數薪資，其約定之定額給付內容，已包含平日
13 加班費、休息日及國定假日加班費在內，應可認定。

- 14 6. 至於被告公司固未依勞基法第84條之1規定，將兩造對於
15 工作時間、例假、休假工作之約定，訂立書面報請當地主
16 管機關核備，然依照上開說明，仍應具體審視兩造約定之
17 內容，是否高於勞基法保障之最低基本工資，亦即是否高
18 於法定基本薪資依勞基法第24條、第39條規定加計之平日
19 加班費、假日加班費總合，除低於勞基法保障最低勞動條
20 件時，原告則得請求其差額外，該約定應屬有效。經查，
21 (1) 原告任職期間之每月工資加計分紅從46,000元至87,034
22 元不等，有被告歷年薪資表附卷可稽（本院卷二第211
23 -213頁），原告也自認「任職期間平均每月底薪加北上
24 分紅都有7萬元，底薪差不多在50,000元至52,000元中
25 間，約定是48,000元或46,000元的薪資，每個月北上分
26 紅大概都是1、2萬元」、「印象中每個月領到的錢都是
27 差不多7萬元上下」等情（本院卷二第324-325頁）。
28 (2) 依勞動部公布之基本薪資，103年7月起為19,273元、
29 104年7月起為20,008元、106年1月起為21,009元，107
30 年1月1日起為22,000元。依105年1月1日修正前勞動基
31 準法第30條規定，法定工時為兩週84小時，即周一至五

各8小時及周六4小時，每月周六超過8小時以上者才為加班；105年1月1日之後勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每二週不得超過40小時。各年度平均每小時工資分別如下：

①103年7月7日起至104年6月30日基本工資19,273元，平均每小時工資80.3元，2小時內之加班費每小時時薪107元（ $80.3 \times 1.33 = 107$ ），國定假日未休加倍1日工資為642元。

②104年7月1日起至105年12月31日止之基本工資為20,008元，平均每小時工資83,37元，2小時內之加班費每小時時薪110元（ $83 \times 1.33 = 110$ 元），國定假日未休加倍1日工資為667元。

③106年1月1日起至106年12月31日止之基本工資為21,009元，平均每小時工資87.5元，2小時內之加班費每小時時薪116元（ $87.5 \times 1.33 = 116.37$ 元），休息日工作2小時後再繼續主作每小時時薪145.25元（ $87.5 \times 1.66 = 145.25$ 元），國定假日加倍1日工資為700元。

④107年1月1日起至107年6月6日止之基本工資為22,000元，平均每小時工資91.67元，2小時內之加班費每小時時薪122元（ $91.67 \times 1.33 = 121.92$ 元），休息日工作2小時後再繼續工作每小時時薪152元（ $91.67 \times 1.66 = 152$ 元），國定假日加倍1日工資為733元。

(3)由上可知，原告每月底薪加計北上分紅所領取的金額，已明顯高於勞動基準法所規定之基本工資，及以基本工資為基準計算出之延時工資、休息日、國定假日未休工資等之總和。從而，兩造間薪資約定，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且優於前社會上此行業一般待遇，亦有證人庚○○證詞可證（本院卷二第298頁），故原告即應依所議定之工資給付收受，不得於事後違反契約成立時之合意而請求本件有關平日、休息日、國定假日之加班費。

01 (二)關於特別休假未休工資部分：

- 02 1.按勞動基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條
03 件，不得低於本法所定之最低標準。」，勞動基準法第38
04 條也規定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期
05 間者，每年應給予特別休假之天數，該條有關特別休假之
06 給與乃屬強制規定，雇主給與特別休假之方式不得低於第
07 38條之規定。因此，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工
08 作滿一定期間，當然發生特別休假之權利。
- 09 2.再按，勞基法第38條第6項規定：「勞工依本條主張權利
10 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。該項規
11 定於105年12月21日修訂並於106年1月1日施行後，倘雇主
12 抗辯勞工「無此權利」者，應由執此抗辯之雇主舉證以期
13 事理之平。且本於「程序從新原則」，當不受實體法不溯
14 及既往規範之限制（最高法院79年台上字第2219號判例參
15 照），故勞基法第38條第6項規範之修訂前之特別休假未
16 休工資之請求，亦有本條規定之適用。
- 17 3.何況，勞基法第38條第6項規定之立法，依照立法院議案
18 關係文書（院總第1121號、委員提案第19878號、第19903
19 號）記載，立法委員於提案修正勞動基準法第38條規定時
20 已經說明：「若特別休假因年度終結或終止契約而未能休
21 畢者，勞工應休未休特別休假之日數，雇主或事業單位均
22 應發給工資。然實務運作上，勞工需舉證證明可歸責於雇
23 主，致未能休畢特別休假之情形，始能請求工資，對弱勢
24 勞工過於嚴苛。爰提案規範雇主就勞工特別休假未能於年
25 度終結或終止契約休畢，原則應按勞工未休畢之特別休假
26 日數給付勞工工資。但雇主或事業單位能舉證特別休假未
27 能休畢係可歸責勞工，例如：雇主已請勞工指定特別休假
28 期日，勞工仍未指定、或指定後拒絕休假等情況，方無庸
29 給付工資。」、「行政機關與法院判決中判斷特休可否改
30 發工資多以『歸責原因說』為條件，即若勞工無法行使特
31 休之原因係不能歸責於雇主，則縱有未修完之特休時，雇

主亦無改發金錢之義務。然若勞工特休係因終止契約而導致未能休畢，此時若以『可否歸責雇主』為判斷依據，無疑係認為勞工有可歸責事由則無法享有特休，與特休係為保障勞工身心健康之目的有所扞格，應修正為若係終止契約則不論勞工是否可歸責均應發給工資較為妥適。」，顯見立法者考量勞資雙方地位上不對等、勞工常處於弱勢，以及特別休假係為保障勞工身心健康之目的等情，而採取舉證責任轉換立法方式，將舉證責任明文改由雇主負擔，而不採以往「勞工須舉證可歸責於雇主」之「歸責原因說」見解。此從原行政院勞工委員會（79）台勞動二字第17873號、第21827號見解（即「勞工未於年度終結前休完特別休假係不可歸責於雇主之原因時，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」、「如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資」），業經勞動部以106年1月18日勞動條3字第1060130075號令，廢止並自即日生效，更足以佐證。

4. 依105年12月21日修正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」另105年12月21日修正後（自106年1月1日起施行）勞基法第38條第1項第1、2款規定，「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」、第38條第4項前段規定：「勞工之特別休假，因年度終結或終止契約而未休之日數，雇主應發給工資」、第10條規定：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。」又特別休假制度係勞工工作年資滿一定時間時，由法律規定賦予其取得一定天數特別休假之規定；換言之，特別休假天

數之取得係以年資累積之級距為單位，並非以年資比例作為計算特別休假日數之基準。

4.原告主張自102年8月任職至107年5月離職為止，中間曾短暫離職，103年年資1年、特休假為7日；104年年資1年、特休假為7日；104年10月復職後之105年年資1年、特休假為7日；106年年資1年、特休假為7日；107年年資1年，特休假為7日；上述特休假合計天數為35天，以原告日薪為1733元計算（月薪52000/30=1733元），被告應給付之金額為60,655元等情（本院卷二第146頁）。惟查，

(1)「雇主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。工資清冊應保存五年。」、「雇主應置備勞工出勤記錄，並保存五年」，106年1月1日修正施行之勞動基準法第23條第2項、105年1月1日修正施行之第30條第5項分別定有明文。

(2)原告雖主張自102年8月起任職被告公司，惟經被告否認，原告也未能舉證證明，再參照上述條文課雇主保存工資清冊、出勤紀錄5年的時間起點均在105年、106年間，自無法逕認原告之主張屬實，故計算原告得請求特別休假的時間起算點，只能以原告提出之勞工保險被保險人投保資料表所載第一次加保日期即103年2月19日作為任職起算點（本院卷一第63頁）。

(3)依勞保資料，原告自103年2月19日投保至103年4月14日；103年5月9日投保至103年6月20日；103年7月8日投保至104年4月9日，核原告上述投保間隔均未逾3個月，其提供勞務之對象及工作內容均相同，其年資應予累計，應核認為103年2月19日至104年4月9日，年資為一年以上兩年未滿；依上規定，應給予7日特別休假。

(4)原告之後至104年10月21日才又重新加保，從104年4月9日至同年10月21日，期間相隔已逾3個月以上，原告就此中斷期間說明是因無法兼顧家庭、引發原告之妻不滿向公司抱怨，公司遂請原告請假休息幾個月所致（本院

卷二第145頁），惟此經被告否認，辯稱原告當時於104年3月底無故失聯離職，故於同年4月9日退保，到10月中經原告百般請求而同意他回來繼續工作（本院卷二第211頁），依照前述勞基法第10條規定，原告於勞動契約因故停止履行後，已逾3個月而繼續履行原約時，其前後工作年資無法合併計算，即應重新計算。

(5) 104年10月21日投保至105年7月15日、105年8月1日投保至106年1月11日、106年3月9日投保至107年5月22日，同上所述，原告之投保間隔均未逾3個月，其年資應予累計，應認為至105年10月21日年資滿一年，應給予7日特別休假；至106年10月21日年資滿二年，依105年12月21日修正後之勞基法第38條特休假之規定，應給予10日之特別休假。

(6) 是以原告每日平均薪資1,733元（ $52,000\text{元}/30\text{日}=1,733\text{元}$ ）為計算基準，則上開特休未休日共計24日（ $7+7+10=24$ ），被告應給付原告41,592元（計算式： $1,733\text{元}\times 24=41,592\text{元}$ ），為有理由，應予准許。逾越此部分則難認有理由，無法准許。

(三) 以原告薪資賠償電線損失、預扣停車費、靠行費、燃料稅、牌照稅、堆高機使用維修部分：

1. 按工資係勞工提供勞務之對價，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，故為保障勞工生活，同法第22條第2項明定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，僱主應全額、直接給付工資予勞工，不能予以折扣給付。其中所謂法令另有規定者，如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；而所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，即應循司法途徑解決，不得逕自扣發工資，否則即難謂未違反勞基法第22條第2項所欲規範之意旨。又勞基法第26條規定：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠

償費用。」即係在達成上揭同法第22條第2項所揭示之工資全額給付之原則。換言之，若勞雇雙方已達成協議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額者，勞工即不得再主張僱主有違法扣發工資之情事。

2. 有關賠償電線損失部分：

(1) 查原告於105年3月29日送貨時，遺失客戶價值176,262元之電線一捆，由被告先行賠償客戶後，兩造約定共分18期歸還，自原告每月薪水中扣除1萬元作為賠償，原告並於105年6、7、8月各扣薪1萬元共30,000元，同年11月扣薪11,755元，之後因原告表示有困難，被告即未再扣薪，直到106年3月起，再從原告每月薪資中扣除3000元作為賠償，106年3月至107年1月止，共計扣薪30,000元（106年8月因原告稱有困難故未扣薪），自107年2月起，因原告表示有困難，故未再繼續扣薪，此有被告公司之薪資明細單、原告歷年薪資明細表，及被告公司訴訟代理人己○○親筆書寫的紙條1份可稽（見本院卷一第373-383頁、本院卷二第157、211-213頁）。以上累計原告賠償電線損失之金額已達71,755元，此亦為被告所不爭執（見本院卷一第132頁）。原告雖主張此部分遭扣款的工資金額應為11萬元，惟此為被告所否認，原告也無法舉證證明，自無從採信。

(2) 對照原告上述還款過程，以及原告勞工保險被保險人投保資料表可知，原告於此段還款期間，曾經至少兩次失聯而遭被告公司退保後又復職重新加保（105年7月15日退保、105年8月1日加保；106年1月11日退保、106年3月9日加保），從原告於復職後仍同意繼續按月扣款賠償一節，足證原告與被告於貨物失竊後，確實曾達成賠償協議，且原告同意由其工資中扣取一定金額（1萬元、3000元），否則被告豈有可能繼續按月扣薪賠償？依照前述說明，原告即不得再主張被告有違法扣發工資之情事。

01 3.關於停車費、靠行費、燃料稅、牌照稅、堆高機使用維修
02 扣款金額部分，

03 (1)原告主張勞工之薪資本應直接給付，不得以各種名目做
04 為賠償或預扣之用途，依原告薪資單明細所載（見本院
05 卷一第143-247頁，即被證2）被告此部分不當扣薪金額
06 為199,511元，自得請求被告返還，其詳細明細如下所
07 示：

08 ①106年3月9,204元（派車單200元＋堆高機使用維修
09 2,004元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＝9,204元）

10 ②106年4月18,204元（派車單200元＋堆高機使用維修費
11 1,247元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＝8,447元）

12 ③106年5月8,447元（派車單200元＋堆高機使用維修1,
13 247＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＝8,447元）

14 ④106年6月17,520元（派車單200元＋堆高機使用維修
15 1,320元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＋6月牌照稅
16 9,000元＝17,520元）

17 ⑤106年7月17,780元（派車單200元＋堆高機使用維修
18 2,480＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＋7月牌照稅
19 8,100元＝17,780元）

20 ⑥106年8月10,880（派車單400元＋堆高機使用維修3,480
21 元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＝10,880元）

22 ⑦106年9月17,580元（派車單200元＋堆高機使用維修
23 1,380元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＋9月燃料稅
24 9,000元＝17,580元）

25 ⑧106年10月10,384元（派車單300元＋堆高機使用維修
26 3,084元＋靠行費3,000元＋停車費4,000元＝10,384元
27 ）

28 ⑨106年11月9,023元（堆高機使用維修2,023元＋靠行費
29 3,000元＋停車費4,000元＝9,023元）

30 ⑩106年12月18,014元（堆高機使用維修2,014元＋靠行費
31 3,000元＋停車費4,000元＋12月燃料稅9,000元＝

18,014元)

⑪ 107年1月16,944元(堆高機使用維修1,844元+靠行費3,000元+停車費4,000元+1月牌照稅8,100元=16,944元)

⑫ 107年2月8,654元(堆高機使用維修1,654元+靠行費3,000元+停車費4,000元=8,654元)

⑬ 107年3月17,487元(堆高機使用維修1,487元+靠行費3,000元+停車費4,000元+3月燃料稅9,000元=17,487元)

⑭ 107年4月8,247元(堆高機使用維修1,247元+靠行費3,000元+停車費4,000元=8,247元)

⑮ 107年5月13,800元【靠行費3,000元+停車費4,000元+修車6,800元(修車6,800元部分見本院卷一第97頁)】

(2) 惟查，原告所稱上述扣款金額，每月從8,247元到

17,780元不等，金額非少，惟此經被告否認，辯稱：「如果不當扣款都有扣的話，原告每個月的薪資應該就是零，因為一個月油資大概就是五、六萬元。被證二是我們內部的薪資單參考而已，不是給原告的實際薪資，只有靠行司機才會收到這份記載明細的薪資單，這很明顯跟原告的薪資完全對不起來。」(本院卷二第323頁)

。證人即被告公司最資深司機丙○○也證稱：「我是屬於底薪加北上抽成的，和原告是一樣的」、「(請你確認公司會扣你們大貨車的停車費、燃料稅、牌照稅、靠行費嗎？是不是原告說謊說有扣？)公司並沒由扣這些項目，我有薪水單，上面也沒有扣這些項目。公司就是保障底薪加抽成，我的部分底薪53000元，我每個月底薪加抽成平均七萬元。」等語(本院卷二第292-293頁)，再對照原告於本院審理時陳稱：「(你在被告公司任職平均的薪水？)加北上，平均都有七萬元。底薪差不多在五萬兩千元。每個月的北上分紅大概都是一、二萬元。」、「(如何領到薪水？)五萬兩千元和北上分

紅都是每個月十號領現金，每個人的司機名字都有造冊，每個人領的時候都要簽名，要押日期，要點金額對不對，有扣錢也都有明細，例如請假一天扣兩千，還有貨物損害扣多少錢，如果覺得錢扣的有錯，要當下就反應，但是扣錢不會提早跟你講，要十號那天領錢才會知道。北上分紅自己每個月也會大概算一算，如果金額老闆給的差不多，也就不會再反應了，如果有反應公司會解釋給我們聽。到後來北上分紅部分，就是每趟回來直接拿現金。正常我們每個月司機領錢的時候，都會有一張像薪資單的東西，上面會寫底薪多少，請假幾天，有多少扣款，勞健保是寫在北上分紅的單子。我的底薪大概就在五萬元或五萬二千元中間。約定是四萬八千元或四萬六千元的薪資，因為我有時候都會做比較晚，所以老闆都會平均多個一、二千元，所以平均就會再五萬或五萬兩千元。」、「（你的印象裡面，每個月領到的錢，都是差不多七萬上下？）差不多七萬那裡。」等語（本院卷二第324-325頁）。由此可知，原告自認任職期間平均每月薪水加北上都有7萬元，而每月個領到的錢也差不多7萬元，金額並無短少，則如何可能有上述每月扣款8,247元到17,780元不等的情形發生？再參照原告任職期間實際薪資明細表所載（本院卷二第213頁），原告從前述106年3月份起至107年4月份止（107年5月份原告僅上班9日），每月除固定底薪外，北上分紅金額也都在1、2萬元之際，如果確有每月扣款8,247元到17,780元不等的情形，原告怎麼可能每月仍然可以領取6、7萬元的薪資？從而，原告既無法證明被告確有此部分不當扣薪之情事，此部分請求即無法准許。

（四）關於溢扣勞健保、勞退金部分：

- 1.按雇主應為第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6」，勞工退休金條例第7條第14條第1項定有明文。次按「勞工保險保險費之負擔，依

下列規定計算之：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」、「投保單位未依本條例之規定負擔被保險人之保險費，而由被保險人負擔者，按應負擔之保險費金額，處二倍罰鍰。投保單位並應退還該保險費與被保險人。」勞工保險條例第15條第1款、第72條第2項亦定有明文。前揭法條規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，應係強制規定，不容許私人間透過契約加以變更使投保單位與雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。是如投保單位、雇主違反勞工保險條例第15條第1款、全民健康保險法第27條第1款第2目及勞工退休金條例第14條第1項所定，將投保單位、雇主應負擔之勞保、健保保險費負擔額、職災保險費及勞工退休金提繳金約定由勞工負擔，應認該約定違反強制規定而無效。末按，無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條定有明文。

2.經查，原告主張被告公司將依法應由雇主負擔之勞健保、勞工退休金6%之金額，於每月發放薪水時，均先行扣除，變相將應由雇主負擔之部分轉由勞工自行負擔，顯係不當溢扣薪資等情，業經被告自陳：「…勞健保包括提撥勞工退休金部分，都是要司機全部自己負擔，這部分是跟原告有約定的，但是有些司機不加保，我們就不扣這些費用。」（見本院卷二第102頁），自應認原告之主張為真實。故原告依上開規定請求被告返還溢扣的薪資，自屬有理由。

3.勞健保費用部分：依原告投保資料表所載（本院卷一第63頁），被告公司於103年2月19日開始為原告投保勞健保，

而投保之薪資均已當年度最低薪資辦理。依103年至107年之各該年度勞健保費對照表（本院卷二第71-81頁），對照原告之勞保投保資料投保薪資額度，可知雇主即被告應負擔之勞健保費如下：103年2月～6月（投資薪資19200）每月為2238元；103年7月～104年4月（投保薪資19273）則為每月為2247元或2269元；104年10月～105年12月（投保薪資20008），則每月為2356元或2307元；106年3月～106年12月（投保薪資為21009），則每月為2496元；107年1月～5月離職（投保薪資為22000），每月則為2614元。上述原告投資期間被告將其應負擔之雇主勞健保費轉嫁由勞工負擔費用為106,726元【計算式：

$$\begin{aligned} &2238 \times 5 \text{ (103/2} \sim \text{6月)} + 2247 \times 6 \text{ (103/7月} \sim \text{12月)} \\ &+ 2269 \times 4 \text{ (104/1月} \sim \text{4月)} + 2356 \times 3 \text{ (104/10} \sim \text{12月)} \\ &+ 2356 \times 4 \text{ (105/1} \sim \text{4月)} + 2307 \times 8 \text{ (105/5} \sim \text{12月)} \\ &+ 2496 \times 10 \text{ (106年3} \sim \text{12月)} + 2614 \times 5 \text{ (107/1} \sim \text{5月)} = \\ &11190 + 13482 + 9076 + 7068 + 9424 + 18456 + 24960 + 1307 = \\ &106726。 \end{aligned}$$

4. 又被告將雇主應負擔之勞保提撥金額轉由原告負擔，並在未經原告同意下，逕自從應發給原告之薪資中扣除此6%之薪資，將原應由雇主負擔之提撥義務，轉嫁由勞工負擔，顯然違法。據原告之勞工退休金帳戶提撥記錄明細顯示（本院卷一第65-71頁），被告公司不當溢扣此部分未發之薪資為47,541元。此部分被告亦應依上述規定將溢扣之薪資返還原告。

5. 以上，被告應返還勞健保費部分106,726元、提撥勞退金部分47,541元，合計共154,267元。被告雖另提出原告104年至107年勞健保繳納明細表（本院卷二第205-207頁），計算應返還勞健保費部分金額僅為90,323元，惟此計算表僅從104年2月份起算，顯與原告加保被告公司開始日期不符，相差約1年時間，故被告此計算方式顯與事實不符，無法採信。

01 (五) 關於資遣費部分：

- 02 1.按雇主不依勞動契約給付報酬；雇主違反勞動契約或勞工
03 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞
04 動契約。第十七條資遣費之規定，於勞工依本條終止勞動
05 契約時準用之，勞動基準法第14條第1項第5款、第6款及
06 同條第5項分別設有明文。
- 07 2.再按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
08 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
09 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
10 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分
11 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
12 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞
13 退條例第12條第1項亦定有明文。此所稱「以比例計給」
14 ，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、
15 日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母
16 ）表示（行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第
17 1010132304號令參照）。
- 18 3.如前所述，被告公司有未依勞動契約給付報酬而溢扣工資
19 （即有關勞健保費、勞退金部分）之違法情事，具有勞基
20 法第14條第1項第5款事由，故原告主張於107年5月間終止
21 勞動契約，於法有據，被告公司依照前述規定自應給付原
22 告資遣費。
- 23 4.原告為適用勞退新制的勞工，即應依照勞退條例計算其資
24 遣費。查原告離職前六個月之月平均薪資為52,000元，為
25 被告所不爭執（本院卷二第359頁），則依原告所主張自
26 106年3月份復職起至107年5月離職日止，年資為1年2月，
27 新制資遣基數為 $(0+7/12)$ （新制資遣基數計算公式： $(($
28 $\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公
29 司給付之資遣費為30,406元（原告僅請求30,316元）（計
30 算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。是原告主
31 張被告應給付資遣費30,316元，為有理由，應予准許。

01 (六) 關於非自願性離職證明書部分：

02 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
03 其代理人不得拒絕」，勞動基準法第19條定有明文。再參照
04 就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被
05 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職
06 ，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
07 定各款情事之一離職者而言。本件原告既經本院認定於107
08 年5月以勞動基準法第14條規定終止勞動契約，顯然符合前
09 述非自願離職之情形。故原告請求被告發給非自願離職證明
10 書，應予准許。

11 (七) 綜上，被告應給付原告共226,175元（計算式：特別休假未
12 休工資41,592元＋溢扣勞健保106,726元＋溢扣勞退金
13 47,541元＋資遣費30,316元＝497,441），並應開立非自願
14 離職證明書。

15 七、關於被告抵銷抗辯部分：

16 (一) 按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
17 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不
18 能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」民法第
19 334條第1項定有明文。

20 (二) 被告抗辯原告對於每日駕駛之車輛未盡保管責任，造成後手
21 交接時車輛即必需進行維修，額外支出維修費206,900元，
22 另外原告賠償電線損失金額僅有71,755元，仍有未付金額
23 104,507元，總計此2筆金額共計311,407元，以此金額主張
24 抵銷等語。

25 (三) 就車輛維修費部分：

26 1. 被告主張支出維修費206,900元部分，業據提出估價單3份
27 為證（本院卷一第419-421頁），並經證人林坤峰證稱：
28 「我接了原告的車開，車子出了很大的問題，估價單是修
29 車廠開給我的估價單，車子有修，但是到現在都還沒修好
30 。估價單373就是我接手的，5月26日、5月30日的估價單
31 也是修這輛車的估價單沒錯」等語（本院卷二第115頁）

。

2.然查，被告為經營貨物運送之企業經營者，就公司資產如載運車輛，本即有負責管理、保養、維修之義務、承擔風險存在，此即一般社會常理所稱之營運成本概念；而勞工於勞動關係存在時，僅係負責單純提供勞務之執行，對被告公司之資產本即無管理權限存在，是以兩造無特別約定時，資方本不得將公司營運之成本以薪資扣款方式轉嫁至勞工，或嗣後再要求勞方需再負責支付公司器械之保養費用等，蓋此際將造成企業經營者無需付出成本而得將營運風險均轉嫁由勞工負擔，將有失公平，顯然於法不符。再者，縱使兩造有約定勞工就公司之車輛器械負有保管之責任，然其業僅能於勞動關係存續期間就勞工負責範圍為認定，若本件兩造勞動關係實已終止，而資方未於勞動關係存續期間或勞動關係終止前行交接、清算、清點、驗收等行為，本即有所疏失，恐難認公司資產減損之價值或額外支出之維修費用，與原告任職期間之行為具有相當因果關係存在；況且，被告所謂車輛耗損本屬駕駛員每日駕駛車輛運送貨物，隨時間逐漸產生之自然使用消耗，而本件原告為資深貨運司機，於被告公司時也僅將車輛作為運送貨物使用，於勞動關係存續期間原告因執行職務，依其主觀意識也必將該車視為賴以為生之生財器具，衡諸常情，若車輛耗損無法行使，將造成貨運物送緩慢、無法順利接單，也無法認定原告有故意減損車輛性能造成額外維修，進而減少自身收入之行為。

3.何況，據證人即被告公司最資深司機丙○○證稱：「我是屬於底薪加北上抽成的，和原告是一樣的」、「（公司保養維修車輛的錢，你是否要出？）不用」（本院卷二第292、296頁），既然與原告同樣任職條件的其他司機不用負擔車輛維修費用，被告也未能舉證證明原告有故意不當使用或毀損車輛之情事存在，自無法僅憑估價單及證人林坤峰之證詞，即認定原告有毀損車輛而應負維修費用的賠

償責任。且衡諸社會常理，車輛屬於因使用率提高而耗損之物品，而被告既然以經營貨運行為業，本應對自有財產車輛管理、保養負有較大之義務及監督責任。從而，被告既無法舉證證明車輛維修費支出有可歸責於原告的事由存在，其主張抵銷修車費用共206,900元一節，顯無理由，無法准許。

(四)就賠償電線損失費用部分：

如前所述，若勞雇雙方已達成協議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額者，勞工即不得再主張僱主有違法扣發工資之情事。本院既已認定原告與被告於貨物失竊後，確實曾達成賠償協議176,262元，而原告於任職期間僅由其工資中扣取71,755元，仍有未付金額104,507元，被告主張以此未付金額加以抵銷，為有理由，應予准許。從而，原告原得請求被告給付226,175元，經抵銷後僅得請求121,668元（計算式：000000-000000=121668）。

八、綜上所述，原告依勞基法、勞工退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法、就業保險法第25條、民法第179條等規定，請求被告給付121,668元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月24日起（見本院卷一第111頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，及開立非自願離職證明書部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

十、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 8 月 7 日
勞工法庭 法官 劉以全

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。

中 華 民 國 108 年 8 月 7 日
書記官 蔡忠衛

