

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第18號

原告 陳海水
訴訟代理人 方勝新律師
被告 寶田交通有限公司
法定代理人 田許秀春
訴訟代理人 劉思龍律師
張雨萱律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109年11月25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：原告於民國94年7月7日開始在被告公司任職至107年4月27日，職稱為司機，工作內容係為公司開拖板車（其中有車牌號碼00-000、KLB-6207之貨車），載運太空包塑膠材料及棧板鋼材等，薪資金額每月不固定，每月大約新臺幣（下同）3萬1600元至5萬3700元之間，每個太空包或棧板再加10元、手機費500元、安全獎金3000元（會累計到一定金額再給付，不是每月給付），每月5日給付上個月的薪資，每月約實領3萬5820元至5萬7000元。原告於107年3月18日因食道性惡性腫瘤向被告請病假至4月30日，然被告卻於107年4月27日要求原告離職，且未給付資遣費及病假期間工資予原告，另於原告任職期間被告未為原告投保勞工保險及全民健康保險及提撥勞工退休金，亦未將累計之安全獎金給付予原告，故被告應給付原告以下金額：（一）原告自行在外投保而多支出之勞健保費共計34萬9207元：被告於原告任職期間即94年7月7日至107年4月27日，僅於99年4月20日至5月4日、102年1月11日至5月13日、104年7月1日至105年6月28日為原告投保勞、健保，故原告需自行在「高雄市聯結車駕駛員職業工會」投保，致原告於95年7月至108年4月間自行負擔

01 勞保費22萬8374元、健保費12萬833元，共計34萬9207元，
02 此屬被告未依規定為原告投保勞、健保，而由原告參加職業
03 工會為會員投保並繳納保險費者，故原告因此所受支出勞、
04 健保費差額之損失得依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72
05 條第1、2、3項，全民健康保險法（下稱健保法）第84條第3
06 項規定請求被告給付。（二）勞工退休金差額39萬5350元：原
07 告任職於被告公司期間，依勞工退休金條例（下稱勞退條例
08 ）第7條、第14條、第31條等規定，被告應為原告提繳共計
09 42萬9276元，然被告實際上僅為原告提繳3萬3926元，致原
10 告於108年7月31日申請勞工退休金時少領至少39萬5350元，
11 故原告得請求被告賠償。（三）被告尚有依兩造勞動契約約定
12 之安全獎金未給付原告，包括押在被告處於離職時應給付之
13 3萬6000元、及於106年10月至107年2月間每月3000元，共5
14 萬1000元（計算式： $36000 + 3000 \times 5 = 51000$ ），則被告尚
15 有安全獎金5萬1000元未給付原告。（四）特別休假未休工資
16 22萬7968元：依106年1月1日修正公布前勞動基準法（下稱
17 修正前勞基法）第38條第1項第1至4款、勞基法第38條第1項
18 第5、6款及第4項規定，原告於95年7月7日應有7日特休假、
19 96年7月7日應有7日特休假、97年7月7日應有7日特休假、98
20 年7月7日應有10日特休假、99年7月7日應有10日特休假、10
21 0年7月7日應有14日特休假、101年7月7日應有14日特休假、
22 102年7月7日應有14日特休假、103年7月7日應有14日特休假
23 、104年7月7日應有14日特休假、105年7月7日應有15日特休
24 假、106年7月7日應有16日特休假、107年4月27日應有16日
25 特休假，共計特別休假日數為158日。原告於任職期間從未
26 休過特別休假，得向被告請求發給按未休日數計算之工資，
27 以原告各該年度之平均每月所得計算平均日所得，總計原告
28 得向被告請求特別休假未休工資為22萬7968元。（五）病假半
29 薪1萬5465元：原告於107年3月18日因食道惡性腫瘤治療而
30 請病假，至被告於同年4月27日終止雙方間勞動契約時，共
31 計請病假30日，然被告並未依勞基法第43條、勞工請假規則

第4條第2、3項規定給付半薪予原告，故原告得請求被告給付1萬5465元（計算式： $1031/2 \times 30 = 15465$ ）。（六）資遣費23萬6052元、預告期間工資3萬930元：原告於94年7月7日開始任職於被告公司，至107年4月27日因被告以不明原因終止勞動契約，任職期間為13年9個月，離職前6個月平均薪資為3萬9342元（計算式： $\langle 39350 + 46340 + 42680 + 39840 + 38820 + 29020 \rangle \div 6 = 39342$ ），依勞退金條例第12條，原告得請領資遣費基數為6，故得向被告請求資遣費23萬6052元（計算式： $39342 \times 6 = 236052$ ）。又被告應依原告年資於終止勞動契約時，依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定給予原告30日預告期間工資，然被告均未發給原告預告期間工資3萬930元。綜上，原告得向被告請求130萬5972元及遲延利息等語。爰依上開法律規定及兩造間勞動契約之約定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告130萬5972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。

二、被告則以：

（一）兩造為承攬契約關係，自94年起即簽定承攬運送契約，此有歷年承攬契約書可佐，被告將其客戶委託運送之貨物，委託原告承攬運送，並依運送工作件數給付報酬，原告僅需於約定時間內完成承攬運送工作，且對於被告提出之運送工作，有決定是否承接之自由，亦可使用代理人，於兩造契約關係存續期間，被告亦未對原告施以任何懲戒或處置，原告無服從被告之必要，且被告對於原告逕自終止承攬工契約，亦未對原告寄發存證信函主張曠職，兩造間並無人格上之從屬；原告亦可自由決定是否接受被告派單，其係為自己之經濟而勞動，非納入被告公司之組織體系與其他同僚分工，與被告公司間亦不具組織或經濟上從屬，足見兩造並無僱傭契約之從屬關係。另原告最後一次承攬運送工作為107年2月27日，之後即未再承攬任何運送工作，且被告亦無法再聯繫上原告，並無原告所稱其向被告請假之情事，客觀上足認係原告主

動終止承攬契約。另被告公司執行運送工作之司機，區分為僱傭契約與承攬契約，與原告同為承攬契約之司機僅一位，僱傭司機則約有七位。僱傭司機與被告公司間係簽訂勞動契約，工作時間、地點、內容均由被告公司指揮監督，且須受被告公司獎懲規範拘束，被告公司對於違規之僱傭關係員工，會予以糾正勸導，並施以相關處置措施，不得使用代理人，且就無故曠職3日之僱傭契約員工亦會寄發存證信函終止僱傭契約，實與原告之狀況不同。退步言之，縱兩造為僱傭關係，惟原告於105年6月28日主動向被告提出離職申請書，原告並確認其應領薪資獎金、津貼、加班費等，均已收取足訖無誤，且切結對於上開薪資或離職事件，日後不再向被告請求或主張，但兩造實際上的契約關係是承攬契約，如本院認為兩造為僱傭契約，就105年6月28日以前之權利義務，亦已結清。

(二)就原告之各項請求：

- 1.預告工資部分：兩造為承攬契約關係，且原告於107年2月27日以後拒與被告聯繫，亦未執行任何承攬運送工作，客觀上可認係原告主動終止承攬契約關係。另兩造縱為僱傭契約關係，亦係原告主動任意終止僱傭契約關係。則依勞基法第16條之規定，本件既非被告終止契約，原告自不得請求預告期間工資。退步言之，縱原告得請求，惟原告107年2月份所領報酬為2萬5520元，換算日所得應為911元，應以此作為計算預告工資之基準。
- 2.資遣費部分：兩造為承攬契約關係，原告無請求資遣費之權利。另兩造縱為僱傭契約關係，惟本件係原告任意終止契約，與勞基法第11條、第13條但書或第14條，勞工可主張請求資遣費之情形不同，原告請求並無理由。又退步言，縱原告得請求資遣費，惟原告就其平均工資之計算亦有錯誤，就平均工資之計算認僅為2萬8717元。
- 3.病假半薪部分：兩造為承攬契約關係，原告無請求病假30日半薪之權利。另兩造縱為僱傭契約關係，惟原告係按件計酬

，非固定月薪，倘原告未實際執行運送工作，被告本無給付報酬之義務，故原告請求被告給付30日病假半薪並無理由，況原告實際上根本並未向被告請病假。

4. 特休未休工資部分：兩造為承攬契約關係，原告無請求特休假工資之權利。縱兩造為僱傭關係，被告公司對於僱傭契約關係之員工，均依勞基法給予特休假，此有被告公司員工請假單，依員工年資給予特休假天數，且員工實際確有休特休假可證。又原告已切結對105年6月28日以前之權利不再請求，且勞基法第38條有關特別休假未休應發給工資等規定，係於106年1月1日施行，本件原告所請求106年1月1日以前之特別休假工資，依最高法院90年度台上字第1017號民事判決意旨，應由原告就未休假原因係可歸責於被告負舉證責任。另特別休假工資，係適用民法第126條規定短期時效，原告請求103年12月30日以前之特別休假未休工資，請求權均因5年間不行使而消滅（起訴日期依起訴狀為108年12月30日），被告得拒絕給付。
5. 退休金差額部分：兩造為承攬契約關係，故原告請求退休金差額，並無理由。縱兩造為僱傭關係，原告亦已切結對105年6月28日以前之權利不再請求。另縱被告有提繳義務，然雇主提繳係依勞工每月薪資按月提繳，原告對於其所主張之每月月薪金額，仍應負舉證責任。
6. 勞健保費損失部分：兩造為承攬契約關係，故原告請求勞健保費，並無理由。縱兩造為僱傭關係，原告亦已切結對105年6月28日以前之權利不再請求。另依最高法院95年度台上字第2901號判決意旨，縱被告未為原告投保，然原告繳納勞健保費用，係因其參加職業工會為會員並投保之故，非代被告墊付，二者無相當因果關係，原告自不得請求被告給付。退步言，縱被告應賠償勞健保費用，原告自行於職業工會投保之金額，亦非被告應負擔金額，原告應就其每月薪資及被告應負擔金額負舉證責任。
7. 另安全獎金每月3000元，為兩造承攬契約約定，如原告當月

均安全運送即加給報酬3000元，並約定無息由被告保管，累計最高保管金額3萬6000元後，即於每月條件成就時給付3000元，倘原告使用被告車輛運送過程違反交通規則，就其為行為人應負擔之罰款金額、或原告於運送過程中因個人疏失破包而致公司損失，被告即自該款項中扣除，並非懲戒處分。又原告之安全獎金，因原告與澳盛（台灣）商業銀行股份有限公司（前為荷商荷蘭銀行股份有限公司）間之清償票款強制執行事件，經鈞院105年度司執字第44354號核發執行命令，向被告公司扣押原告之薪津債權，被告已依執行命令移轉3萬6000元予債權人澳盛銀行，並將匯款單交付原告，被告於移轉上開金額後，並未自原告承攬報酬中扣除，而係於原告終止承攬關係後，始扣款其安全獎金，並無積欠之情事。

（三）綜上，原告主張並無理由，應予駁回等語為辯。並聲明：1. 原告之訴及假執行聲請均駁回。2. 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）兩造間契約關係是否為勞動契約？是否適用勞基法？

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條第1項分別定有明文。前者，係以勞務給付為目的，使受僱人於一定期間內，依僱用人之指示，從事一定種類之工作，其間具有繼續性及勞務專屬性；後者，則以工作完成為給付目的，承攬人僅須於約定時間內完成1個或數個特定工作，即可向定作人領取對價，其間並無從屬關係，定作人並可就一定工作同時與數個承攬人成立數個承攬契約，或就數個工作同時與1個承攬人成立數個承攬契約。兩者之區別為「僱傭」係以勞務供給為目的，縱受僱人提供之勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓與第

三人或使第三人代服勞務（參見民法第484條第1項），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。而勞基法所稱之稱勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，從事工作，獲致工資之契約，此由依勞基法第2條第1款、第2款及第6款規定文義自明，足見勞基法所稱之勞動契約性質上係屬僱傭契約。較諸「承攬」著重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，除當事人另有特約外，非必須承攬人自服其勞務，其使用他人，完成工作，亦無不可（參照最高法院65年度台上字第1974號裁判先例），其間不具勞務專屬性，定作人就工作內容固有一定指示，但如其指示不適當，承攬人仍有裁量餘地，並應履行告知義務（參見民法第496條），定作人與承攬人間並無絕對服從關係存在。至於勞務債權人與勞務債務人之間究為僱傭或承攬關係，觀諸大法官釋字第740號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特徵、從屬性高低判斷之，亦即，應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險為斷。倘勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞務債權人對勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式繫於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動契約。

2. 經查，證人黃榮娥於本院審理時證稱：伊在被告公司的工作內容是會計、帳務、派工作等項，司機派工的方式是電話派工，所有的司機都是以「跑趟」的方式計算薪資，上下班時間，若是員工司機，會寫上下班的時間在報表上，若是承攬工作的話，是沒有寫的。94年開始有區分員工司機與非員工司機，員工司機有勞健保、年終，有強制規定上下班時間，上午8點到下午5點，超過會給加班費，係看台數，例如晚上加班的話，1台會給200元，看台數，裝貨的台數，非員工司機回來沒有寫上下班時間，回來就直接回家，沒有強制規定他們上下班時間。伊在派班過程是用電話與原告接洽，對於公司的派班原告可以拒絕，大約1個月拒絕10次以下，原告

01 拒絕派班沒有後果，沒有派班就沒有計派班的報酬，沒有限
02 制原告一定要自己運送，沒有限制原告接其他公司的工作，
03 原告不用簽到或打卡，公司有訂工作規則，原告沒有因違反
04 工作規則被公司懲處，一般員工違反工作規則有懲處，公司
05 員工的請假手續是寫請假單，原告若不接單不用寫請假單，
06 原告如果沒有接工作不用另外請假，原告與被告公司的運送
07 工作因生病而到107年2月底截止，原告沒有說生病不接單，
08 可是打電話給他，他沒有接，之後就沒有再派工作等語（見
09 本院卷一第502至506頁）；證人陳振義於本院審理時則證稱
10：伊在被告公司任職期間係83年10月至104年4月2日，伊與
11 原告以前是同事，原告比伊晚進公司上班，伊工作內容與原
12 告一樣，都是載太空包、棧板跑中南部，如果回來的時候比
13 較勤勞，收一個空袋子、一塊棧板公司都加給10元，駕駛的
14 車輛是被告公司提供，伊等只出人力，公司會安排工作，黃
15 榮娥會排班，比較努力的薪水比較多，是算趟的，不算時間
16，每一趟固定多少錢。伊沒有被公司扣錢過。工作一定要公
17 司規定，不能自己接工作，工作都是公司派工。伊有與原告
18 各自出車，曾經下貨到同一間公司過，伊在公司期間沒有打
19 卡，若要早一點回來就要早一點出門，司機要自己控制、決
20 定，公司沒有限時間，就是要把這台車的貨送完，沒有限制
21 何時放假、何時不能放假，若要出的貨比較少就按照順序排
22 班，待比較久的有優先權，但如果他剛好有事情沒辦法出車
23，就讓下一個人出車，伊偶爾會請假，請假要提早兩天跟公
24 司的黃榮娥講，讓公司安排其他司機出車。伊不敢請別人代
25 替伊開車，一台車30幾噸如果轉彎太快重心不穩會翻車，如
26 果有事情誰要負責？如果伊有事情會提早向黃榮娥請假，說
27 不要幫伊排班，伊有事情要休息，黃榮娥就會安排其他司機
28 出車，所以伊會提早請假等語（見本院卷一第512至516頁）
29，則可知原告為被告運送貨物，並未領有底薪，其勞務對價
30 係按運送趟次計算，此復有104年1月至107年2月明細表、承
31 攬人運費報表等件（見本院卷一第57至127頁、第257頁、第

259至363頁)可稽，故原告均須實際完成運送工作始得領取勞務對價，是以兩造間契約關係乃著重於運送工作之完成，非僅憑勞務供給即可支薪，又被告亦未要求原告打卡、未針對原告有任何實施扣薪之處罰，堪認被告並未針對原告制定任何管理規則、亦未制定相關工作規則施以獎懲，足見被告對原告勞務給付方法之規制程度甚低。再查，證人陳振義於本院審理時復證稱：「(問：工作內容是否與原告一樣?)答：對，都是載太空包、棧板跑中南部，如果回來的時候比較勤勞，收一個空袋子、一塊棧板公司都加給10元。」、…「(問：你的工作是否都是被告分配的、叫你去做的?)答：公司會安排工作，黃榮娥會排班，看明天跑中部還是南部，7、8點會貨裝好之後在白板寫好排班，1號是我，2號是某某人，車頭去捆好、繩子綁好，然後把單子拿起來看第一個目的是臺中太平或大里，我們就開始去送貨，有時候提早回來還沒排班，我們就在停車場休息、聊天，然後問黃榮娥是否已經排好班，她說等一下，還沒排好，有時候我們就先回家吃飯，然後再回來看排班，隔天是9號，就把9號綁好，如果比較多送貨地就要4點多出門，如果送貨到臺南就是5點多出門，如果送貨到中部不提早出門會來不及到貨，例如要下六個地方，下到第六個公司如果公司已下班，沒辦法下貨就要在當地過夜，公司排班比較單純，自己跑車要動腦去安排什麼時候出門。」等語(見本院卷第513至514頁)，準此，被告僅以原告遵期完成工作，作為支付報酬之唯一查核基準，至於原告究耗費多少時間完成運程，不影響勞務對價之計算基礎，益徵兩造間不存在絕對服從關係，是被告對原告既不具勞務請求之專屬性，亦無監督管理權限，其間從屬關係甚為薄弱，揆諸前引規定及說明，兩造間契約之性質即屬承攬契約，而非僱傭契約，是被告辯稱兩造為承攬契約關係，應可採認。

3.原告固以：其於任職被告期間皆依被告指示載運貨物，並依被告指示將貨物運輸至被告指定之地點，不論載運之時間、

方式及地點皆係由被告指示；且原告於駕駛貨車途中如發生
事故會有扣發安全獎金等處罰；且原告於任職期間不能也從
未由第三人或代理人為原告向被告提供勞務；且原告必需以
被告之名義向廠商提供勞務，而不能以自己的名義招攬業務
；原告為被告提供勞務期間，不論被告是否向客戶收取報酬
，只要原告有載運貨物，被告即應給付報酬與原告；且原告
駕駛運送貨物之貨車是由被告所提供，貨車之保養維護油錢
等亦皆由被告支出；且原告並僅係為被告提供勞務而無需承
擔任何營業風險；且原告只能按被告訂定之標準獲取報酬，
並無與被告議價之可能；且原告不得私下與第三人交易，只
能透過被告提供勞務；原告提供勞務時需有被告其他員工協
助上、下貨及保養、維護貨車，故原告與被告間勞動關係顯
然具有人格上、經濟上及組織從屬性云云（見本院卷一第23
4至235頁）。然查，遵期起運、將貨物完整送達指定地點，
本為原告依兩造契約應履行之債務本旨，至於運送途中可能
遭遇之交通狀況多端，若原告未視現場實際情形盡其注意義
務而為適當之因應致生事故，被告因而扣發安全獎金一情，
此當屬行為人本應負擔之損害責任，要難謂屬懲戒處分。又
據證人黃榮娥於本院審理中證稱：「（問：有無限制原告一
定要自己運送？）答：黃榮娥沒有。」、「（問：有無限制
原告能否接其他公司的工作？）答：沒有。」等語（見本院
卷一第504頁）；證人陳振義於本院審理中證稱：「（問：
計算薪資的方式是否為被告公司規定的？）答：計算薪資就
是按照一般的行情價，老闆規定跑哪裡多少錢，應徵時就會
告知，如果你認為你可以合於一般行情你就接受，如果你認
為低於行情價你不做，老闆也不勉強。」等語（見本院卷一
第514頁），審酌證人黃榮娥、陳振義之證詞業經具結，而
有偽證罪之真實性擔保，堪可採信，則難信原告前述辯詞屬
實；至兩造本即約定由原告使用被告所有車輛運送貨物，則
車輛保養維護、上下貨物及運送貨物之廠商等情，本即依兩
造約定為之，自屬當然，則原告前述從屬性之主張，難逕採

01 認屬實。綜上，兩造契約存續期間，原告只須遵期完成工作
02 ，此外別無為被告提出勞務之義務，其勞動力貢獻程度與勞
03 工對雇主負有忠誠義務，在職期間須全時、全人為雇主服勞
04 務，應屬有異。原告徒執前詞主張兩造間有僱傭關係存在，
05 尚非可採。至原告以被告有為原告投保勞健保，並以薪資所
06 得為原告扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報，於高雄市政府勞
07 工局調解時確認雙方為僱傭關係等，可證被告自己也自認與
08 原告間之關係屬勞動契約云云（見本院卷一第235頁），惟
09 按勞務債權人與勞務債務人之間究為僱傭或承攬關係，觀諸
10 大法官釋字第740號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內
11 容，按其類型特徵、從屬性高低判斷之，而兩造間從屬關係
12 甚為薄弱，兩造間契約之性質即屬承攬契約，而非僱傭契約
13 ，業經本院認定如前；次按，調解程序中之陳述或讓步，於
14 調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，民事訴訟
15 法第422條定有明文，被告於本件訴訟中自始否認兩造為僱
16 傭關係，並無自認之情，是原告執以前詞主張兩造間有僱傭
17 關係存在，亦非可採。末原告引用另案陳振義與被告公司間
18 之106年度勞訴字第109號民事判決為憑，然該案與本案並非
19 相同當事人，且另案判決亦無拘束本院之效力，是原告援此
20 為據，亦無可採。

21 4. 綜上，本院審酌兩造契約關係，其間規制程度甚低，被告對
22 原告欠缺勞務請求之從屬性及專屬性等一切情事，認兩造契
23 約性質上係屬承攬契約，而非僱傭契約，揆諸首揭規定及說
24 明，兩造契約即無勞基法之適用。

25 (二) 兩造契約所生勞務供給關係既不適用勞基法，已如前述，被
26 告自不負給付原告特別休假未休工資、病假半薪工資之義務
27 ，亦不負以自己為投保單位，為原告投保勞健保、提繳勞退
28 金之義務，復無存在以勞基法所定事由解僱原告並發給資遣
29 費、預告期間工資之情，原告猶執前詞依勞基法請求被告給
30 付特別休假未休工資、病假半薪工資、資遣費、預告期間工
31 資，並依勞保條例第72條、健保法第84條第3項、勞退條例

第7條、第14條、第31條等規定，請求被告賠償其所受支出勞、健保差額之損失，賠償少領勞工退休金，均屬無據，均無從准許，自無再予審究原告各得請求若干金額之必要。

(三)安全獎金部分：

原告主張被告尚有依兩造勞動契約約定之安全獎金未給付原告，包括押在被告處於離職時應給付之3萬6000元、及於106年10月至107年2月間每月3000元，共5萬1000元（計算式：36000+3000×5=51000），則被告尚有安全獎金5萬1000元未給付原告等語，經被告否認，並以前詞為辯，經查，細觀原告提出之107年1月明細表與安全獎金相關者係載明：「合計特別獎金\$36000（本月結存：35900+0000-0000=36000）」，又原告提出之107年2月明細表與安全獎金相關者，其中加計3000元部分經刪除線劃掉，並於計算本月結存金額時扣減「罰單-闖紅燈\$3500元」（見本院卷一第125至127頁），可見原告安全獎金累計至107年1月之金額為3萬6000元，且107年2月有闖紅燈一事而不符合發給該月安全獎金3000元之條件，此均與原告前述主張不符，又證人黃榮娥於本院審理時證稱：「（問：公司安全獎金如何算？）答：如果駕駛沒有發生事情或違規的話，一個月3千元。」、「（問：安全獎金有無分接單司機或公司內部司機？）答：沒有分，司機都有。」、「（問：一個月3千元，然後呢？）答：然後累積到36000元，會先幫他保留，之後每個月累積3千元，如果都沒有違規的話，會再發還給他。」、「（問：每個月累積3000元累積12個月等於放一筆準備金，多出來就會發給他們？）答：是。」、「（問：原告在107年2月底沒有再接再單以後，是否仍有安全獎金可以領？）答：沒有，因為那時候有幫原告代墊法院執行命令36000元。」、「（問：法院把那36000元扣走了？）答：對。」、「（問：原告是否知道此事？）答：知道，原告一直要求我們說不要扣給法院。」、「（問：是給法院還是直接給債權人？）答：債權人。」、「（問：債權人是哪家公司？）答：澳盛銀行。」等語（

見本院卷一第507至509頁），則被告辯稱被告已依執行命令移轉原告之安全獎金3萬6000元予債權人澳盛銀行一情，非無可採，至澳盛銀行函覆本院稱：「經查，客戶陳海水已移轉為星展（台灣）商業銀行股份有限公司之客戶，請逕向星展（台灣）商業銀行股份有限公司查調所需資料。」等語（見本院卷二第71頁），然經本院向星展銀行函詢後，星展銀行函覆稱：「…貴公司（指澳盛銀行）並未將相關資料移轉予本行，故本行並無分割基準日前之資料可供提供。」等語（見本院卷二第91頁），嗣澳盛銀行雖再函本院稱：「經查客戶陳海水案件，無寶田交通有限公司移轉款項予本行之紀錄，且陳海水已移轉為星展（台灣）商業銀行股份有限公司之客戶，請逕向星展（台灣）商業銀行股份有限公司查調所需之資料。」等語（見本院卷二第117頁），然觀之本院105年度司執字第44354號清償票款案卷所附「繼續執行紀錄表」確有載明105年度司執字第44354號對第三人寶田交通有限公司之執行結果（見本院卷二第35頁），並有本院105年度司執字第44354號執行案件影卷可稽，則澳盛銀行前揭函覆，難信屬實，是堪信原告之安全獎金因其與澳盛銀行之清償票款強制執行事件，前經本院105年度司執字第44354號發給執行命令，向被告公司扣押原告對被告公司之薪津債權，被告已依執行命令移轉3萬6000元予債權人澳盛銀行一事屬實，從而，被告既已依上開執行命令移轉3萬6000元安全獎金予原告債權人即澳盛銀行，原告對被告公司顯無安全獎金債權可請求，故原告請求被告給付安全獎金云云，並無可採。

四、綜上所述，原告依勞保條例第72條、健保法第84條第3項、勞退條例第12、31條、修正前勞基法第38條、勞基法第38條第4項、第43條、第16條第1項第3款、第3項，勞工請假規則第4條第2、3項等規定及兩造間勞動契約，請求被告給付原告130萬5972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，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證

01 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
02 述，併此敘明。

03 六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
04 如主文。

05 中 華 民 國 109 年 12 月 25 日
06 勞 動 法 庭 法 官 黃 顯 雯

07 以上正本係照原本作成。

08 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。如
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 109 年 12 月 25 日
11 書 記 官 江 俐 陵