

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事簡易判決

108年度重勞簡字第37號

原告 葉兆軒

訴訟代理人 賴郁樺律師(法扶律師)

被告 呂易璵即雅斤室內設計

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國109年4月21日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬貳仟陸佰柒拾伍元及自民國一百零八年九月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥退休金新臺幣陸仟玖佰壹拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬玖仟伍佰捌拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：原告自民國107年6月4日起任職於被告，擔學徒一職，依兩造約定每日薪資為新臺幣（下同）1,500元，詎被告竟於107年11月29日突然以簡訊稱：原告不適任本件工作云云，並要求原告離職，被告此舉違反兩造間勞動契約之約定，且有損害勞工權益之情形，原告已於107年12月間向新北市政府勞工局申請勞資調解，請求被告欠薪、資遣費、預告期間工資及提繳勞工退休金，被告於107年12月26日已收受附有原告繕寫之調解申請書繕本之開會通知，被告於108年1月4日到場調解時拒絕給付，則兩造間之勞動契約已於被告收受上開調解通知之107年12月26日終止在案，被告即有給付原告資遣費之義務。原告之在職期間自107年6月4日起至同年11月29日止，以107年8月起至離職日止計算，原告總工作日數為74日，工資總額為110,000元（計算式： $1,500 \times 74 = 110,000$ ），每月平均工資為27,750元（計算式： $110,000 \div 4 = 27,750$ ）；又被告於原告任職期間，並未依就業保險法第16條之規定，以上開月平均薪資為原告投保就

業保險，致原告無從領取失業給付計99,900元（計算式：
27,750元×60/100×6=99,900元），依兩造間勞動契約、
勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例及就業保險法
等規定，原告共得向被告請求：(1)資遣費2,775元、(2)失
業補助金99,900元、(3)並提撥6,912元至原告勞工退休金專
戶。（起訴時原請求：(1)預告工資1萬5千元(2)資遣費8,067
元、(3)提撥勞工退休金9,990元、(4)107年6月至8月間薪資短
少共4萬元、(5)失業補助11萬8千元，合計181,867元暨法定
遲延利息，嗣於109年2月5日具狀減縮。）。為此，依上開
規定請求被告給付原告102,675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，另應提撥6,912元至
勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶一節，業據提出
新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞動部資遣費試算表、勞工
退休金月提繳工資分級表、已繳納勞工個人專戶明細資料、
勞工保險被保險人投保資料、原告出勤紀錄、被告匯款轉帳
紀錄、兩造LINE對話截圖、原告為被告提供勞務之照片、原
告與訴外人即被告客戶之LINE對話等件影本為證，被告則否
認兩造間存在僱傭關係，並就原告之請求另以：兩造並無契
約關係，僅係朋友間之幫忙，是原告考上桃園清潔隊，在等
待分發的期間跟伊一起工作，原告只是幫手並非員工。兩造
於107年6月4日相約至現場讓原告實習，原告當天負責拍照
，嗣後兩造即約定原告前來一日給1,500元，伊不是公司，
只是有初級水電證照，有人有需要提供技術性服務（如修理
電燈、安裝馬桶、修水塔等等）時，幫忙買材料安裝，營業
額不定，是有人叫才會去做有收入，收入不一定。至於原告
，被告只是幫忙原告讓他能生活，並無給付原告退休金及資
遣費之義務等語置辯。則本件所應審酌者，乃在於：兩造之
間是否成立勞動契約？兩造間契約終止之原因為何？被告短
付及應提繳之款項若干？

二、兩造間契約之性質為勞動契約，有勞基法之適用：

（一）按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內

01 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
02 明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
03 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
04 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次
05 按勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工
06 作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約
07 者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上
08 之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬
09 性，具有下列內涵：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企
10 業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具
11 體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定
12 ，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。
13 (2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是
14 從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮
15 性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。
16 (3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與
17 經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動
18 契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關
19 於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承
20 攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台
21 上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判
22 決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款
23 所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契
24 約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
25 度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給
26 付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第
27 740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦
28 可參照）。

29 (二) 經查，原告主張與被告間有勞動契約存在，且被告會以li
30 ne交辦原告應辦事務，業提出出勤紀錄、轉帳紀錄、對話
31 紀錄及工作照片等件為證，被告雖否認與原告間有勞動契

01 約存在，惟兩造間有關僱傭內容係以口頭約定，並無書面
02 合約，而被告於言詞辯論中亦陳明「問：對原告所言：原
03 告是自民國（下同）107年6月4日受僱於呂易聰即雅斤室
04 內設計公司擔任學徒，雙方約定每日薪資為1,500元，扣
05 除假日後，每個月工作日為22日，月薪應為33,000元。被
06 告突然於107年11月29日以簡訊片面告知被告不適任，要
07 求被告離職，有何意見？答：這是原告的認知，但事實上
08 學徒的薪資應為每日新台幣800元，是我多給他，至於是
09 否是107年6月4日來上班，我無法確認。」，是原告為被
10 告之學徒，且均按月領取固定薪資，並依原告提出之出勤
11 紀錄，可認原告有依被告指示上下班及排休事實，與一般
12 受僱上下班狀況無異，具有上開人格、經濟、組織從屬性
13 之性質，揆諸前開說明，自具有從屬性，則兩造間契約為
14 勞動契約甚明。是被告辯以：兩造非僱傭關係而無勞基法
15 適用云云，要無足取。

16 三、兩造間之勞動契約已經原告依勞基法第14條規定終止在案：
17 次按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約…六、
18 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
19 」，勞基法第14條第1項第6款亦有明文。本件因被告於原告
20 任職期間之107年11月29日突然以簡訊稱：原告不適任本件
21 工作云云，並要求原告離職一節，此為被告所不爭，則被告
22 此舉違反兩造間勞動契約之約定，且有損害勞工權益之情形
23 ，原告自得依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，不經預
24 告終止契約，而原告已於107年12月24日向新北市政府勞工
25 局申請勞資調解，請求被告欠薪、資遣費、預告期間工資及
26 提繳勞工退休金，其意即為因被告違反勞動契約，故主動終
27 止勞動契約之意思表示，而被告於107年12月26日已收受附
28 有原告繕寫之調解申請書繕本之開會通知，並有新北市政府
29 勞工局檢送之調解卷宗影本可參，距被告於107年11月29日
30 違法解僱原告時未逾30日，則兩造間之勞動契約已於107年
31 12月26日因原告主動終止在案。則兩造間之勞動契約已於被

01 告收受上開調解通知時終止在案，被告即有給付原告資遣費
02 之義務。

03 四、茲就原告之各項請求審酌如下：

04 (一) 資遣費部分：

05 復按「第17條規訂於本條終止契約準用之。」、「雇主依
06 前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一
07 在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一
08 個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工
09 作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計
10 。」、「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
11 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
12 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
13 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年
14 發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給
15 ；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
16 17條之規定。」，勞基法第14條第4項、第17條及勞工退
17 休金條例第12條第1項分別定有明文。又勞工退休金條例
18 第12條第1項規定所稱之「以比例計給」於未滿一年之畸
19 零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（參見
20 行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函
21 ）。本件兩造間之勞動契約係因被告違反勞工法令情事，
22 經原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定於107年12
23 月26日主動終止在案，已如上述，是原告依同法條第4項
24 準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，自
25 得請求被告給付資遣費。至其數額，原告自107年6月4日
26 起任職，為被告所不爭，惟原告自107年11月29日起至107
27 年12月26日間並未提供勞務，被告亦未給付薪資，為原告
28 所不爭，依勞動基準法第2條第4款規定及最高法院75年度
29 台上字第1822號判決意旨（勞動基準法第2條第4款前段規
30 定，係指常態之工作情況而言），故本件自應以107年6月
31 4日至107年11月29日常態工作期間之工資做為計算平均工

資之基準，而原告受僱於被告期間日薪為1,500元，以107年8月起至離職日止計算，原告總工作日數為74日，工資總額為110,000元（計算式： $1,500 \times 74 = 110,000$ ），每月平均工資為27,750元（計算式： $110,000 \div 4 = 27,750$ ）等情，此為被告所不否認則原告離職前6個月之平均工資為每月27,750元，工作年資為178日，依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費為6,614元【計算式： $27,750 \times (178/365) \times 0.5 = 6,614.3$ ，元以下四捨五入】，則原告僅請求請求被告給付2,775元，自無不可。

（二）失業給付部分：

按「年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：一、具中華民國國籍者。前項所列人員有下列情形之一者，不得參加本保險：三、受僱於依法免辦登記且無核定課稅或依法免辦登記且無統一發票購票證之雇主或機構。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。」、「投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。」，就業保險法第5條、第11條第1項第1款、第16條第1項前段及第18條第1項分別定有明文。經查：本件被告雖稱其並未辦理營利事業登記，並非公司云云，並否認有對外銷售及營業登記之行為，惟其既於本院109年2月10日及109年4月21日言詞辯論期日分別自承：「有初級水電證照，有人有需要

要我提供技術性服務時，必如說修理電燈、安裝馬桶、修水塔等等，我就會幫忙買材料安裝，營業額是有人叫才會去做有收入，收入不一定。」等語、「（問：別人拜託你的工作都是直接付費給你，你再計算費用給原告？）是的。」、「（問：中間有無價差？有無獲利？）無，我還倒貼給原告，例如蔡小姐給我三千元工錢，我還要給原告一千伍佰元。」、「（問：還有一千伍佰元差價？）是我的工錢。無利潤可言，我只是在幫助原告。」、「我只有刊登（室內設計的廣告）並無銷售行為。」等語（參見上揭筆錄），顯見被告確有受他人委任後收取金錢後，為他人處理事務之客觀事實，被告復自承確實有刊登室內設計廣告等情，則被告確有營業獲利之事實，應堪認定。被告雖未就上開營業事實為營利登記，惟就業保險法第5條第2項第3款所稱之「免辦登記」，係指商業登記法所規定之「商業登記」、營業稅法所規定之「營業登記」或二者均包括在內，有勞動部109年3月27日勞動保1字第1090005738號函詢結果在卷可參，且為兩造所不爭執，被告既無任何依加值型及非加值型營業稅法第29條規定，得依法免辦登記之事由，自應就其營業事實為營業登記。被告未辦理營業登記，復未開立非自願離職證明予原告，致原告受有無從登記請領失業補助之損害，揆諸前開規定，自得請求被告如數賠償，至其數額，以107年勞保月薪資總額第7級27,601元至28,800元之月投保薪資28,800元計算結果為103,680元（計算式：28,800元×60/100×6=103,680元），原告僅請求99,900元，亦無不可。

（三）被告應提撥勞工退休金之計算：

按「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。」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有明文。故雇主應按月提繳退休金，該提繳

金額最低不得低於每月工資百分之六，即被告公司應於次月月底前將該提繳金額匯入勞工局設立之原告勞工退休金個人專戶。查本件原告薪資每月平均27,750元，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告每月應提繳之工資級距為28,800元，每月應提繳1,728元至原告之勞退專戶，方屬適法。然被告從未依法提繳任何退休金，而原告之年資為4月餘，已如前述，揆諸前開規定，被告即應補提撥合計6,912元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。

(四) 綜上，被告應給付之金額合計為102,675元，並應補提撥合計6,912元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。

五、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付102,675元及自起訴狀繕本送達翌日（即108年9月3日）起至清償日止，按年息5%計算之利息；並提撥6,912元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，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，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、本件係就民事訴訟法第427條第1項至第4項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴判決，爰依職權宣告假執行及被告得供相當擔保金額而免為假執行。

中 華 民 國 109 年 5 月 12 日
臺灣新北地方法院三重簡易庭
法 官 李昭融

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）。

中 華 民 國 109 年 5 月 12 日
書 記 官 王品媛