

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡字第15號

原告 蔡智勇

訴訟代理人 蔡昀圻律師

被告 強本汽車交通事業股份有限公司

法定代理人 莊士賢

訴訟代理人 洪秀一律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年12月10日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）401,172元，及自民國113年6月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用5,290元，其中4,369元由被告負擔，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行。但被告如以401,172元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自90年4月13日起受僱於被告，擔任聯結車司機。原告雖於107年9月27日簽立員工離職申請書，改與被告簽訂「貨物裝卸及運送業務委外再承攬契約書」（下稱系爭再承攬契約），惟此係被告為歸避勞動基準法（下稱勞基法）相關限制，而以再承攬方式簽約，兩造間為不定期性之勞動契約，並非承攬。惟因被告違法解雇原告，原告於113年2月5日以嘉義忠孝郵局第13號存證信函（下稱系爭存證信函），依勞基法第14條第1項第1至6款之規定終止兩造間之勞動契約，被告於113年2月6日收受系爭存證信函。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費251,023元（計算式如附表一之(一)）。另依兩造勞健保

01 補貼約定，請求被告給付7,800元（計算式如附表一之
02 (二)。復依勞基法第38條、勞基法施行細則第24條第3款之
03 規定，請求被告給付特休未休工資226,964元（計算式如附
04 表一之(三)）。為此，爰提起本件訴訟等語。並聲明：被告應
05 給付原告485,787元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
06 止，按年息5%計算之利息（本院卷(二)第115頁）。

07 二、被告答辯以：兩造原係僱傭關係，嗣原告於107年9月27日選
08 擇自願離職（離職日期為107年9月30日）改簽訂系爭再承攬
09 契約，以再承攬人身份從事貨運裝卸及運送業務，除運費報
10 酬與薪資結構不同外（原告轉任再承攬人之運費報酬較受僱
11 時每日平均報酬高出28%），對於工作內容自主性較高，不
12 必依政府排定之工作日出勤，不執行運送業務時不必請假，
13 亦可指派代理人履行運送業務而不必親自給付勞務，且無庸
14 待命或配合公司其他如取提貨單、驗車、移車等工作，嗣後
15 一年一簽至112年12月31日止，期間因原告於112年9月26日
16 以預告單通知被告其自112年10月1日至112年11月30日期間
17 無法執行運送業務，亦未指派代理人代行運送業務，期滿後
18 復僅以電話告知12月亦不執行運送業務，因原告長期不執行
19 運送業務，兩造即未再續約。原告111年度綜合所得稅各類
20 所得資料清單記載所得類別雖為「薪資」，然有扣5%，與
21 一般勞工需薪資超過一定金額才需辦理扣繳不同，足證原告
22 為再承攬人，原告自不得依僱傭關係主張依勞基法規定為本
23 件請求。倘認原告得為本件請求，然就原告請求之資遣費，
24 應將原告再承攬期間之報酬回復以僱傭關係得主張之薪資計
25 算最後六個月平均工資為20,820元，新舊制分別計算合併得
26 請求之資遣費為213,405元，而特別休假未休工資部分，應
27 以僱傭關係存在為基礎計算每年度應工作日數與實際工作日
28 數加特別休假日數比較，原告僅於110年度有18天、111年度
29 有15天可請求特別休假未休工資28,800元、19,305元，至於
30 勞健保補貼部分，因原告係依僱傭關係存在為訴求依據，其
31 請求被告依再承攬關係給予之勞健保補貼即屬無據。又被告

於原告轉任再承攬期間所給付之報酬相較於原告維持僱傭關係可領取之薪資已多給付665,888元，故予以抵充後，原告已無可請求之差額。並為答辯聲明：原告之訴駁回。

三、法院之判斷：

(一)、兩造間之勞務契約關係為僱傭契約，具備勞動契約之從屬性，有勞基法之適用：

1、依勞基法第2條第6款規定：勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。又勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。亦為同條第1款、第3款明文規定者。是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，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判意旨參照）。復依民法第490條第1項規定：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。同法第482條則規定：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。至於當事人所訂立之契約類型究為何者，主要應自當事人間主給付義務、權利等觀之，非單純以契約名稱論斷。而勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，所謂從屬性具有人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性三個內涵而言。因此，勞動契約關係係指勞工於雇主之指揮監督下從事勞動，並獲得屬勞動本身對價之工資而言；不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約之外形，實質上確存在使用從屬關係者，應認為屬勞動契約關係。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2、被告雖抗辯，系爭再承攬契約之運費報酬除與薪資結構不同外（原告轉任再承攬人之運費報酬較受僱時每日平均報酬高

01 出28%)，對於工作內容自主性較高，不必依政府排定之工
02 作日出勤，不執行運送業務時不必請假，亦可指派代理人履
03 行運送業務而不必親自給付勞務，且無庸待命或配合公司其
04 他如取提貨單、驗車、移車等工作等語。惟查：

05 (1)、系爭再承攬契約雖於第1條第4款約定，乙方（指原告，下
06 同）亦可以承攬他人之工作等語，並於契約中多次約定乙方
07 【或乙方指派之代理人】等文字，有系爭再承攬契約可參
08 （本院卷(一)第115至122頁）。惟負責車輛調度之證人乙○○
09 證稱：簽立再承攬契約之司機不可指派代理人執行業務，被
10 告簽立再承攬契約之司機，沒有人曾經指派代理人履行運送
11 業務等語（本院卷(二)第34頁）。而就關於工作內容、請假部
12 分，證人乙○○則證稱：從被告勞工轉到再承攬部分，工作
13 內容沒有差別；出車時間比較彈性，如果個人因素需要晚一
14 點，可以配合的話就可以調整；原告請假不需要經過同意，
15 只要寫告知單即可（本院卷(二)第31、35、37頁）。負責管理
16 司機及派車工作之協理即證人丙○○證稱：自營作業駕駛員
17 如果有事，會跟公司講，一般公司就會讓他請假，會讓他填
18 單子等語（本院卷(二)第42至43頁）。另原為被告僱傭勞工退
19 休後改簽再承攬契約之證人甲○○證稱：其退休後想休假要
20 向公司請假，退休前、後休假對其而言沒有不同，其不太會
21 休假等語（本院卷(二)第51頁）。另依被告所提出之短期、長
22 期無法執行運送業務期間預告單（本院卷(二)第79、81頁），
23 亦可見再承攬人如有無法執行運送業務，必須填寫預告單。
24 足見，原告在被告處擔任再承攬司機，其每日出車班次及時
25 間、載運貨物之地點及距離，悉依被告所排班表出車順序，
26 由調度人員即證人乙○○視被告實際需求，而指示司機出勤
27 運送，並非可由原告單方面自行決定，而應由受領原告勞
28 務之被告為指揮調度，如無法執行運送業務，亦需事先向被告
29 為預告。且被告對於原告之出勤狀況、工作時間等，有相
30 當程度之管理。是被告對原告實具有人格上從屬性之勞務指
31 示命令權至明。

01 (2)、依被告所提出附表二之員工司機薪資及獎金、再承攬人各項
02 報酬表（本院卷(一)第369頁），員工司機與再承攬人之薪資
03 （報酬）結構，項次1、2兩者計算方式相同；項次3至5、10
04 則將員工司機之全勤獎金、底薪，以每日出車600元計算再
05 承攬基本報酬及每月利潤分配；項次6、7係將員工司機之提
06 撥勞退（即6%）改為當月總額認列6%；項次8、9則將員工司
07 機之代扣勞保、健保，改為勞健保補貼。被告雖抗辯6%部分
08 如果是勞工身分，就是勞工退休金提撥的6%，再承攬人則是
09 提供其找代理人，可能必須為代理人投保勞保，故將此筆款
10 項給付再承攬人等語（本院卷(一)第278頁），惟再承攬司機
11 實際上不可指派代理人執行業務，業經證人乙○○證述如
12 前，堪認被告上開所辯，顯不足採，項次7之當月總額認列
13 6%實際上係為被告原應負擔之勞退提撥。足認原告所領報
14 酬，非僅單憑每月所完成之工作結果為計算依據，而與承攬
15 係以工作之完成而計算報酬有別，乃具有為被告之目的而給
16 付勞務之經濟上從屬性。

17 (3)、原告主張其至被告上班須穿著被告所提供之制服，另工作上
18 之防護器具（防護衣、耐酸鹼手套、安全帽、護目鏡、防毒
19 面具、敵腐靈解毒劑）均由被告提供，另原告為從事本件工
20 作所駕駛之聯結車頭、子車等皆為被告所有，為被告所不爭
21 執（本院卷(一)第276頁），並由證人乙○○排定車輛調度等
22 情，益徵被告確已將原告編入公司組織內，安排職務與其他
23 從業員工共同勞動，此顯係將原告納入其經濟組織及生產結
24 構之內，而具有組織上從屬性。

25 3、綜上各節，兩造間勞務契約既具有使用從屬及指揮監督之關
26 係，而有人格、經濟及組織上之從屬性，更難認為承攬契約
27 之性質。準此，原告主張兩造間存有僱傭契約關係，且為勞
28 基法上所規定之勞動契約，而有該法之適用等語，自屬有
29 據。

30 (二)、兩造之勞動契約為不定期契約：

31 1、按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期

性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。所稱之臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞基法第9條第1項、勞基法施行細則第6條規定自明。是以，雇主僅於僱用勞工所從事之工作，屬臨時性、短期性、季節性或特定性，始得為定期契約，凡具有繼續性之工作，則應訂定不定期契約。又所謂繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就該雇主所營事業之業務性質與經營運作而言，具有持續性之需要，亦即與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者而言（最高法院103年度台上字第2066號判決、104年度台上字第420號判決參照）。故勞動契約，是否屬特定性之非繼續性工作、究係定期契約抑或不定期契約，應以勞工實際從事工作之內容及性質而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束。另勞基法第9條及同法施行細則第6條既已明確規定勞動契約以不定期契約為原則，則勞動契約之解釋結果，必須符合公平正義，倘勞工之工作性質具前所述之繼續性，形式上卻簽訂定期契約，透過更新契約、換約方式，以迂迴方式規避不定期契約雇主應盡之義務，即屬脫法行為，應認該勞動契約期間之記載為脫法行為而屬無效，使其適用不定期契約之相關規定。

- 2、經查，原告受僱擔任司機，係就被告所持續進行之業務提供勞務，自係就繼續性工作成立勞動契約，並不因原告所簽訂之契約名稱及薪資內容名義不同而更易其契約性質。另本件原告於在職期間之107年9月27日填寫員工離職申請書，並於同日簽立申請書，與被告簽訂系爭再承攬契約書，契約期間107年10月1日至108年12月31日。嗣每年1月1日均重新簽約，契約期間均1年。112年1月1日簽立契約期間112年1月1

01 日至112年12月31日契約，期滿後兩造並未續約或重新另訂
02 新約等情，有員工離職申請書、107年9月27日申請書、再承
03 攬契約書（本院卷(一)第105至122頁）可參。而依再承攬契約
04 書，約定期間為1年3個月、1年，工作內容為運送業務，如
05 原告有違反契約條款情事或未能完成約定之運送業務，被告
06 得視情況終止契約（即再承攬契約第6條）。原告所為之運
07 送業務，並非於特定期間始有需求，而屬被告業務性質與運
08 作所持續需求者，對照原告自109年間起即一年一約擔任該
09 工作益明。原告任職被告公司，雖依112年1月1日所簽訂之
10 再承攬契約書約定再承攬期間至112年12月31日（本院卷(一)
11 第121頁），且其後並未續為簽約，然依照上開說明，原告
12 任職被告公司，仍屬不定期勞動契約。

13 (三)、兩造之勞動契約已於113年2月6日由原告依勞基法第14條第1
14 項第6款之規定終止之：

15 1、被告於112年12月31日後未再與原告續訂契約，不生終止效
16 力：

17 原告主張其於112年10月1日起至112年12月31日請假均有填
18 寫預告單，並經被告同意等語，被告雖抗辯原告僅以電話告
19 知112年12月無法執行運送業務云云，惟預告單為被告持有
20 之文書，應由被告負提出之義務，被告雖抗辯原告就112年1
21 2月請假部分並未填寫預告單，惟並未就此有利於己之事實
22 負舉證責任，自難認被告之抗辯為可採，應認原告於112年1
23 0月至12月請假，均符合兩造勞動契約之約定。本件兩造間
24 為不定期勞動契約，而原告於112年10月1日起至112年12月3
25 1日請假後，被告即以原告長期不執行運送業務為由不再續
26 約（本院卷(一)第102頁），係在原告不具有勞基法第11條、
27 第12條所定要件之情況下，片面不再與原告續訂契約而終止
28 兩造勞動契約，自屬違反勞工法令，且不生終止效力。

29 2、兩造勞動契約已於113年2月6日由原告終止：

30 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定

有明文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。是不定期契約之勞工以口頭方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對話意思表示，以相對人了解時，發生效力。原告於113年2月5日以系爭存證信函，向被告表示依勞基法第14條第1項第1至6款之規定終止契約，被告於113年2月6日收受系爭存證信函，有系爭存證信函及被告所寄發之113年2月7日太保南新郵局第5號存證信函可參（本院卷(一)第27、29頁）。而被告有上開(三)、1所述違反勞工法令之情形，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造之勞動契約，自屬有據。是兩造間勞動契約已於113年2月6日由原告終止，堪以認定。

(四)、原告各項請求有無理由：

1、原告之工資包含運送勞務報酬、安全駕駛報酬、節油報酬、基本報酬、每月利潤分配：

(1)、按工資，依勞基法第2條第3款規定，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。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院104年度台上字第728號裁判意旨參照）。

(2)、本件依原告107年10月至112年9月之薪資單（本院卷(一)第145至263頁），可知原告受僱於被告每月均有運送勞務報酬、安全駕駛報酬、節油報酬、基本報酬、每月利潤分配，均屬工資。至於當月總額報酬6%部分原為被告本應為原告提撥之

勞工退休金，勞健保補貼則係補貼被告原來應負擔之部分，故均非屬工資。

(3)、按平均工資，指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款亦有明文。原告之工資應包含運送勞務報酬、安全駕駛報酬、節油報酬、基本報酬、每月利潤分配，業如前述。則原告於113年2月6日終止兩造之勞動契約，前6個月即自112年8月7日起至113年2月6日止、共184日（25日+30日+31日+30日+31日+31日+6日），所得之工資總額為75,326元，每月平均工資為12,281元（計算式如附表三所示）

2、資遣費251,023元部分：

(1)、勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，自得依前開規定請求被告給付資遣費。

(2)、經查，原告之月平均工資為【12,281】元，其自【90年4月13日】開始任職於被告公司至事由發生日即【113年2月6日】止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為【4年3個月】（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為【4.25】（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【18年7個月又6天】，新制資遣基數為【9.3】（新制資遣基數計算公式：〔年+（月+日÷30）÷12〕÷2）。新舊制資遣基數合計為【13.55】，原告得請求被告公司給付之資遣費為【166,408】元。是原告請求被告給付資遣費166,408元，為有理由，逾此部

分之請求，則屬無據。

3、特休未休工資部分：

(1)、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項本文、第6條定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。原告自90年4月13日起任職於被告，其自108年起應有之特別休假如附表四「可休日數」欄所示。原告雖以每年12月之薪資計算1日工資，惟原告係自90年4月13日起受僱被告，故其特別休假1日工資應以年度終結最近1個月即每年3月薪資計算（即附表四休假期間1至4部分），及契約終止前最近1個月正常工作時間即112年9月薪資計算（即附表四休假期間5部分）。是其特休未休工資合計246,914元（如附表四所示），原告僅請求被告給付226,964元，應屬有據。

(2)、至於被告抗辯特休未休工資部分，應以僱傭關係存在為基礎計算每年度應工作日數與實際工作日數加特別休假日數比較云云，惟依附表二之報酬表，可知兩造所簽訂之系爭再承攬契約，再承攬人並無底薪，相關之各項報酬均係依其出車日數及運送趟次計算，其中就項次5基本報酬部分，每日出車6

00元，如未出車，則無此項報酬。因此，原告雖於簽訂系爭再承攬契約，而依附表二再承攬人報酬方式計算薪資，惟未出車之日數，並無獲得任何薪資，顯與特別休假不扣薪之情形不同，難認未出車日數即為特別休假日數，被告前開抗辯，自無從採。

4、請求被告給付勞健保補貼7,800元部分：

原告主張兩造間有勞健保補貼約定每月2,600元，核與原告每月薪資單之「勞健保補貼」欄位金額2,600元相符，堪信兩造間確實有前揭約定存在。雖原告於112年9月至12月間，長期請假而未工作，惟上開金額既係在補貼原告之勞健保，自不因原告未工作而有異，是原告依兩造勞健保補貼約定，請求被告給付7,800元，為有理由。

(五)、至於被告抗辯原告於轉任再承攬期間所獲之給付報酬，相較於原告維持僱傭關係可領取之薪資多給付665,888元，予以抵充後，原告已無可請求之差額云云，惟兩造間既已簽立系爭再承攬契約，兩造間之契約關於勞務報酬（薪資）計算已有變動，而與107年9月前之契約內容不同，則相關之勞務報酬即應係依系爭再承攬契約內容計算、給付，僅係因兩造之契約仍屬勞動契約，而有相關勞基法等規定之適用，並非因屬勞動契約，兩造之契約關係即回復107年9月前之契約內容。是被告抗辯於原告簽立系爭再承攬契約期間，已多給付665,888元，予以抵充云云，亦無可採。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費166,408元，依兩造勞健保補貼約定，請求被告給付7,800元，依勞基法第38條、勞基法施行細則第24條第3款之規定，請求被告給付特休未休工資226,964元，合計401,172元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月21日（本院卷(一)第71頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍所為之請求，則屬無據，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻

擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

七、本判決原告勝訴部分，係屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第97條。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

勞動法庭 法 官 陳美利

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（應附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日

書記官 黃亭嘉

附表一：

一之(一)、原告主張資遣費之計算方式（本院卷(一)第18至19頁）：

原告於112年7月至112年12月之月薪分別為54,949元、43,368元、45,619元、0元、0元、633元，則原告於事由發生之前6個月（以原先預定上班日即113年1月之前6個月計算）之薪資總額為144,569元，除以該段期間即112年7月1日至112年12月31日之總日數183日，日平均工資為790元（計算式：144,569元÷183日=790元），月平均工資則為24,490元（計算式：790元x31日=24,490元），是原告得請求之資遣費應為251,023元。

一之(二)、原告主張補貼勞健保費用之計算方式（本院卷(一)第19頁）：

請假期間（即112年10月至12月）每月2,600元，合計7,800元。

一之(三)、原告主張特休未休工資之計算方式（本院卷(二)第120至121頁）：

01 1、每年12月之薪資分別為：108年56,007元、109年66,730元、
02 110年57,854元、111年44,419元、112年9月45,619元。

03 2、計算金額：

04 (1)、108年： $56,007 \text{元} \div 31 \text{日} \times 24 \text{日} = 43,360 \text{元}$ 。

05 (2)、109年： $66,730 \text{元} \div 31 \text{日} \times 25 \text{日} = 53,815 \text{元}$ 。

06 (3)、110年： $57,854 \text{元} \div 31 \text{日} \times 26 \text{日} = 48,523 \text{元}$ 。

07 (4)、111年： $44,419 \text{元} \div 31 \text{日} \times 27 \text{日} = 38,688 \text{元}$ 。

08 (5)、112年： $45,619 \text{元} \div 30 \text{日} \times 28 \text{日} = 42,578 \text{元}$ 。

09 附表二：員工司機薪資及獎金、再承攬人各項報酬表

「員工薪資明細表」及「司機安全與省油獎金明細表」與「再承攬人各項報酬」欄位差異說明：

項次	員工司機薪資及獎金 欄位名稱	再承攬人各項報酬 欄位名稱	說明
1	理貨逾時+逾時加班 之合計數	運送勞務報酬	計算方式相同，以確保簽約做再承攬人後，報酬不會變少。
2	安全及省油獎金	安全駕駛及節油報酬	計算方式相同，以確保簽約做再承攬人後，報酬不會變少。
3	全勤獎金	無	每月2000元
4	底薪	無	每月7000元
5	無	基本報酬	每日出車600元
6	提撥勞退金	無	公司提撥至政府專戶
7	無	當月總額認列(6%)	每月匯入再承攬人個人銀行帳戶計入報酬。
8	代扣勞保、健保	無	代扣員工自付額繳交給政府
9	無	勞健保補貼	計入報酬(再承攬人必須向職業工會投保方能執行業務)
10	無	每月利潤分配	計入報酬(以出車天數及行駛里程數計算對公司的貢獻及予利潤分配)

369

02 附表三：原告每月平均薪資計算

03 (一)、112年8月7日至8月31日（本院卷(一)第261頁）：

04 運送勞務報酬25,506元+安全駕駛報酬3,340元+節油報酬1,5
05 79元+基本報酬8,400元+每月利潤分配1,939元=40,764元。4

0,764元 $\times$ 25/31=32,874元（元以下四捨五入）。

(二)、112年9月（本院卷(一)第263頁）：
 運送勞務報酬26,133元+安全駕駛報酬3,407元+節油報酬1,289元+基本報酬9,600元+每月利潤分配2,023元=42,452元。

(三)、112年10月至113年2月6日：均為0元。

原告雖主張112年12月薪資為633元，惟為被告所否認，原告就此部分亦未舉證證明，自難憑採。

(四)、工資總額為75,326元，每月平均工資為12,281元（75,326元 $\div$ 184日 $\times$ 30日）。

附表四：特休未休工資

休假期間	年度起算日期	年度終止日期	可休日數	工作期間	1個月工資	1日工資	特休未休工資
1	108年4月13日	109年4月12日	24	10年以上	39,481元（附表三之(一)）	39,481元 $\div$ 30日=1,316元	1,316元 $\times$ 24日=31,584元
2	109年4月13日	110年4月12日	25	同上	69,920元（附表三之(二)）	69,920 $\div$ 30日=2,331元	2,331元 $\times$ 25日=58,275元
3	110年4月13日	111年4月12日	26	同上	70,923元（附表三之(三)）	70,923 $\div$ 30日=2,364元	2,364元 $\times$ 26日=61,464元
4	111年4月13日	112年4月12日	27	同上	62,192元（附表三之(四)）	62,192 $\div$ 30日=2,073元	2,073元 $\times$ 27日=55,971元
5	112年4月13日	113年4月12日	28	同上	42,452元（附	42,452 $\div$ 30日=1,415元	1,415元 $\times$ 28日=39,

01

					表三之 (五)		620元
總 計							246,914 元

02 三之(一)、109年3月薪資(本院卷(一)第179頁)：

03 運送勞務報酬23,108元+安全駕駛報酬2,473元+節油報酬1,7
04 78元+基本報酬10,200元+每月利潤分配1,922元=39,481元。

05 三之(二)、110年3月薪資(本院卷(一)第203頁)：

06 運送勞務報酬41,080元+安全駕駛報酬4,504元+節油報酬1,6
07 92元+基本報酬14,400元+每月利潤分配8,244元=69,920元。

08 三之(三)、111年3月薪資(本院卷(一)第227頁)：

09 運送勞務報酬41,881元+安全駕駛報酬6,120元+節油報酬1,7
10 96元+基本報酬13,800元+每月利潤分配7,326元=70,923元。

11 三之(四)、112年3月薪資(本院卷(一)第251頁)：

12 運送勞務報酬36,617元+安全駕駛報酬4,993元+節油報酬1,6
13 84元+基本報酬13,200元+每月利潤分配5,698元=62,192元。

14 三之(五)、112年9月薪資(本院卷(一)第263頁)：

15 運送勞務報酬26,133元+安全駕駛報酬3,407元+節油報酬1,2
16 89元+基本報酬9,600元+每月利潤分配2,023元=42,452元。