

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第115號

原告 李國盛  
被告 陳世諺即茂盛水果行

陳世諺即呷圭記工作室

居新北市○○區○○路000號

上二人共藤

訴訟代理人 呂秋蘊律師

複代理人 蔡沅諭律師

上列當事人間請求給付給付工資等事件，於中華民國113年3月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告陳世諺即茂盛水果行應給付原告新臺幣貳拾萬壹仟零捌拾陸元。

被告陳世諺即茂盛水果行應提繳新臺幣參萬參仟壹佰貳拾參元至原告於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告陳世諺即茂盛水果行負擔。

本判決第一項得假執行，但被告陳世諺即茂盛水果行如以新臺幣貳拾萬壹仟零捌拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告陳世諺即茂盛水果行如以新臺幣參萬參仟壹佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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。原告原起訴聲明為：「一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應給付民國（下同）112年10月工作薪資、資遣費、預告期間工資、6%勞退提撥、特別休假工資、失業補助…等，求償金額共計新台幣（下同）238,

01 609元整。三、願供擔保，請准宣告假執行。」等語（見本  
02 院卷第11頁），嗣原告於113年1月17日減縮及變更聲明為  
03 「一、被告應給付原告205,486元。二、被告應提繳勞工退  
04 休金33,123元至原告勞工退休金專戶。」等語（見本院卷第  
05 165頁），原告上開所為，符合法律規定，自應准許。

## 06 貳、實體方面

### 07 一、原告主張：

08 (一)被告陳世諺即茂盛水果行（下稱被告茂盛水果行）為市場水  
09 果批發商，原告自111年8月12日起受僱擔任送貨司機，工作  
10 時間為每日凌晨4點至中午12點，上下班不用打卡，工作地  
11 點為新北市○○區○○路000號1樓等地，工作內容為服從  
12 被告茂盛水果行安排貨物整理及配送，每月工資為36,000元  
13 （不含每日\$100早餐費），並於每月5日採用領現金方式領取  
14 薪資。若於原告下班後，被告陳世諺即呷圭記工作室（下稱  
15 被告呷圭記工作室）有貨物配送需求時，則在新北市○○區  
16 ○○路000號進行打卡上下班，加班費另計，並由被告呷圭  
17 記工作室轉帳給付工資。

18 (二)被告茂盛水果行之前告知原告工作滿一年會調整薪資，原告  
19 於112年10月2日詢問時未獲得正面回應，並由會計林昀欣於  
20 112年10月3日回覆薪資部分已有調整過暫時不會調整為由，  
21 拒絕調整薪資。之後被告茂盛水果行於112年10月5日清晨告  
22 知原告因多方因素無法再配合，進而單方終止兩造間僱傭關  
23 係，而原告於同日至工作地點欲按原工作內容正常提供勞務  
24 時，亦遭拒絕，會計林昀欣並於同日發放9月份薪資予原  
25 告。惟被告茂盛水果行既然單方終止兩造間僱傭關係，卻未  
26 給付資遣費、預告工資及提供非自願離職證明，且原告任職  
27 期間並未依法給予特別休假，也未為原告投保就業保險及提  
28 繳勞工退休金，為此依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第  
29 3項、第17條、第38條、勞工退休金條例第14條第1項、就業  
30 保險法第38條等規定，請求被告茂盛水果行給付資遣費22,0  
31 85元、預告期間20日工資25,660元、特別休假7日工資8,981

01 元、提撥6%勞工退休金33,123元及失業補助金損失144,360  
02 元。另外，原告於000年0月間於下班後為被告呷圭記工作室  
03 協助配送4小時，但其尚未給付加班費800元。

04 (三)併聲明：如前開壹、程序方面部分所載變更後之聲明。

05 二、被告辯稱：

06 (一)兩造間為委任契約

07 兩造委任契約存續期間，原告得自行決定工作時間、工作地  
08 點，不受被告指揮監督或懲處，被告無要求原告只能自己提  
09 供勞務，原告得自行以自己之名義對外招攬業務，且原告利  
10 用被告提供其作業之貨車自行接案運送他人貨物獲利，原告  
11 亦常向被告調取水果自行販賣獲利，及利用被告提供其使用  
12 之小貨車自行教朋友駕駛手排車，兩造間契約完全不符合僱  
13 傭契約從屬性之判斷，兩造間之契約應為委任契約，無受勞  
14 基法規範圍限制，故原告之資遣費、預告工資、特別休假工  
15 資、提撥6%勞工退休金、失業補助金之損失等請求，應屬無  
16 據。

17 (二)原告主張至被告呷圭記工作室進行貨物配送4小時費用800  
18 元，被告尚未給付該費用云云，然原告有至被告呷圭記工作  
19 室幫忙，會計林昀欣當天或隔日就會結算現金給原告，惟會  
20 計林昀欣不知悉原告所主張有800元還沒給付之事，原告應  
21 對其主張負舉證責任。

22 (三)併聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，被告願供擔  
23 保，請准免假執行。

24 三、本件爭執點：

25 (一)雙方的法律關係為何？

26 (二)原告各項請求是否有理由？

27 以下分別說明

28 四、就雙方法律關係而言：

29 (一)按勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬  
30 於他方之關係下提供勞動力，而由他方給付報酬之契約，與  
31 委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁

01 量權或決策權者有別。又勞動契約與以提供勞務為手段之委  
02 任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格  
03 上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間  
04 契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性  
05 之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立  
06 性，仍應認定屬勞雇關係（最高法院110年度台上字第25號  
07 判決意旨、110年度台上字第572號判決意旨參照）。是本件  
08 原告是否與被告間成立委任契約，自應就其契約之實質關係  
09 為判斷。

10 (二)次按，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：  
11 即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支  
12 配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由  
13 勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或  
14 制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業  
15 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能  
16 用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影  
17 響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與  
18 經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院  
19 81年臺上字第347號、88年臺上1864號判決意旨參照）。

20 (三)本件關於從屬性之判斷如下：

21 1. 人格從屬性：

22 兩造約定原告每天凌晨4點到中午12點送貨，配合市場營運  
23 時間，市場休息，司機就休息，每月薪資為36,000元，隔月  
24 五日算薪水給現金，如果原告沒有上班就會扣那一天的錢，  
25 約1,000或1,100元，上下班不需要打卡，原告工作量看被告  
26 當天訂單，一天最少有一單，最多有四、五個單，零售商在  
27 雙北及桃園都有，時間上不會超過12點，只要原告跑完當天  
28 的訂單就好，當天訂單較多，也會找其他司機幫忙，固定配  
29 合的司機只有原告，原告有事會講一下不能來，被告就會找  
30 其他司機，此有證人林昀欣即被告茂盛水果行之會計到庭具  
31 結證述在卷（見本院卷第182至183頁），可知原告係於固定

01 時間提供勞務給付，如要請假須告知被告，並無自由選擇工  
02 作或休息時間，且原告須於被告指定時間內，送達水果至指  
03 定地點，完成水果運送，對於其勞務給付之執行，仍須服從  
04 被告之指揮監督，兩造間顯然具有人格上之從屬性。

05 2. 經濟上從屬性：

06 原告每月薪資為36,000元，隔月五日發薪，請假一日扣當天  
07 薪水1,000或1,100元，被告亦得調整原告薪水，此有前述證  
08 人林昀欣之證詞為證，顯見原告係以勞務換取固定報酬，且  
09 原告提供勞務之車輛為被告提供，駕駛車輛之油錢、耗損、  
10 維修保養亦是被告負擔，原告並未因參與經營被告之事業而  
11 承擔被告之盈虧風險，應係為被告之營業勞動，故原告並非  
12 為自己之營業而勞動，而是從屬於被告，即具有經濟上從屬  
13 性。

14 3. 組織上從屬性：

15 被告茂盛水果行以經銷水果給零售商為業，貨車司機為其所  
16 營事業不可或缺之人力，觀被告茂盛水果行將原告加入日常  
17 工作事項安排之茂盛水果行群組，並自原告提出之茂盛水果  
18 行群組line對話紀錄，如「@李國盛，幫我點水梨跟砂糖件  
19 數」、「@李國盛店裡有8件舊愛文15顆7件和11顆1件要載回  
20 行口」、「@李國盛，店裡有水蜜桃蘋果跟GEE櫻桃要退貨，  
21 記得載回來，火龍果5件9-10顆，愛文芒果5件要給雪人兄弟  
22 的」、「@A11 館前路土地銀行（9/12）早上9：30前送達  
23 1、情人李：15盒。2、加州水蜜桃：3盒。先用，國盛要一  
24 起出去」、「@李國盛，新莊區新莊路428號，愛文40」等多  
25 達數十則對話（見本院卷第227-255頁），顯見被告茂盛水  
26 果行接到訂單後，須由其他員工將訂單水果準備好，再指揮  
27 原告運送給各零售商，足認被告茂盛水果行確係將原告納為  
28 其可運用之營業體系之一環，並與同僚間居於分工合作狀  
29 態，是原告對被告茂盛水果行自具有組織上之從屬性。

30 4. 被告茂盛水果行雖以原告駕駛之貨車載有豆漿、向被告及證  
31 人鍾淑珠買水果為由，辯稱原告得自行以自己之名義對外招

攬業務，且原告自行接案運送他人貨物獲利，原告常向被告調取水果自行販賣獲利，及利用被告提供其使用之小貨車自行教朋友駕駛手排車等情，並提出原告與證人鍾淑珠、原告與被告間、原告與被告之店長田禹均之LINE對話紀錄為證（見本院卷第83至153頁）。惟查，(1)就貨車載有豆漿一事，證人鍾淑珠證述僅看到一次（見本院卷第179頁），而原告自述係其與被告員工亭羽合購豆漿放置於車上，並非自行接案運送他人貨物獲利，業據提出其與被告員工亭羽之對話紀錄為證（見本院卷第219至220頁），被告並未提出其他證據證明，故原告所述應屬可信；(2)就向被告及證人鍾淑珠買水果部分，觀原告與被告之店長田禹均之對話紀錄，原告自稱「因為人家找我拿貨、這叫做外快」等語（見本院卷第299頁），比對原告與被告間之對話，原告向被告茂盛水果行詢問水果有無或稱明天要什麼水果之次數，分別為000年00月間6次、3月2次、5月3次，加計原告與證人鍾淑珠購買水果的2、3次，相較於原告每月為被告服勞務獲取報酬將近1年2個月（共約14個月，每週工作6日），原告縱有向被告及證人鍾淑珠購買水果轉賣獲利之次數仍屬少數（平均僅約1個月1次），與原告所稱之賺取外快一語相符，且該拿貨行為亦為被告茂盛水果行所明知而未加以禁止，並配合拿貨有所放任，故原告縱有轉賣水果獲利一事，仍不影響判斷兩造間是否具有勞動契約之從屬性關係；(3)至於被告茂盛水果行稱原告利用所提供其使用之小貨車自行教朋友黃勃勳駕駛手排車一事，據原告與被告之店長田禹均之對話紀錄內容，原告自稱證人黃勃勳利用星期日休假時上車陪同送貨係「老闆不知道」、「就是要幫我」、「他跟我車半年，為了練手牌車」等語（見本院卷第141至145頁），顯然就原告帶證人黃勃勳上車送貨一事，係屬原告為被告茂盛水果行服勞務時是否符合所規定之工作規則問題，與兩造間從屬性之判斷無關。

5. 從而，原告與被告間具有人格上、經濟上及組織上從屬性，

01 自屬勞動契約（即僱傭關係）無疑。被告公司抗辯兩造間為  
02 委任關係云云，自不足採信。

03 五、就原告各項請求而言：

04 (一)就原告請求資遣費、預告工資、特別休假工資、提撥6%勞工  
05 退休金、失業補助金之損失等部分

06 1. 本院認定兩造間為勞動契約，業如前述，且依原告所提出被  
07 告茂盛水果行對其通知「真的沒辦法再配合」之LINE對話紀  
08 錄（見本院卷第29頁），及被告茂盛水果行對原告所主張  
09 「於同日至工作地點欲按原工作內容正常提供勞務時，亦遭  
10 拒絕，會計林昀欣並於同日發放9月份薪資予原告」等情均  
11 未予爭執一節，顯然被告茂盛水果行係單方終止兩造間勞動  
12 契約，應可認定屬實。

13 2. 原告主張被告茂盛水果行單方終止兩造間僱傭關係之行為屬  
14 於資遣原告，卻未給付資遣費、預告工資及提供非自願離職  
15 證明，且被告茂盛水果行亦未依法給予原告特別休假，並未  
16 為原告投保就業保險及提繳勞工退休金等情，據被告茂盛水  
17 果行到庭陳稱對原告各項請求之金額沒有意見一語（見本院  
18 卷第165頁），已發生自認效力，故被告自應依勞基法等相  
19 關規定給付原告資遣費22,085元、預告期間20日工資25,660  
20 元、特別休假7日工資8,981元、失業補助金之損失144,360  
21 元，並提撥6%勞工退休金33,123元至原告之勞工退休金個人  
22 專戶。

23 (二)就原告請求被告呷圭記工作室加班費800元之部分

24 原告主張其於112年8月幫被告呷圭記工作室進行貨物配送4  
25 小時，1小時為200元，但被告未給付加班費800元一節，業  
26 經被告所否認，而原告就其主張之事實並未提出任何證據舉  
27 證以實其說，已難採信，且據證人林昀欣證稱其不知道此  
28 事，若原告有去呷圭記工作室打工，當天或隔天就會結算現  
29 金給原告等語（見本院卷第184頁），故原告主張被告給付  
30 加班費800元云云，缺乏證據證明，尚難採信。

31 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞工退休金條

01 例、就業保險法等相關規定，請求(一)被告應給付原告201,08  
02 6元（資遣費22,085元＋預告期間20日工資25,660元＋特別  
03 休假七日工資8,981元＋失業補助金之損失144,360元）；(二)  
04 被告應提繳33,123元至原告於勞工局之勞工退休金個人專  
05 戶，均為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理  
06 由，應予駁回。

07 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
08 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
09 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
10 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據  
11 前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金  
12 額准被告供擔保後免為假執行。

13 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
14 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

15 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

18 以上正本係照原本作成

19 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  
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日  
22 書 記 官 許 慧 禎