

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第144號

原告 歐俊明

王芳

共同

訴訟代理人 趙佑全律師

被告 有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社

法定代理人 錢素明

訴訟代理人 吳慧瑜

黃三榮律師

龍建宇律師

上列一人

複代理人 林琮達律師

被告 有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社私立育坊

居家長照機構

法定代理人 錢素明

訴訟代理人 黃三榮律師

龍建宇律師

上列一人

複代理人 林琮達律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社應給付原告歐
俊明新臺幣2,725元，及自民國112年3月23日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社應提繳新臺幣
729元至勞工保險局設立之原告歐俊明勞工退休金個人專
戶。

三、被告有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社應給付原告王
芳新臺幣6,575元，及自民國112年3月23日起至清償日止，

01 按週年利率5%計算之利息。

02 四、被告有限責任臺北市育坊社區照護勞動合作社應提繳新臺幣
03 1,227元至勞工保險局設立之原告王芳勞工退休金個人專
04 戶。

05 五、原告其餘之訴駁回。

06 六、訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

07 七、本判決第一項至第四項得假執行，但如被告有限責任臺北市
08 育坊社區照護勞動合作社以新臺幣3,454元為原告歐俊明預
09 供擔保後，第一項、第二項得免為假執行；如以新臺幣7,80
10 2元為原告王芳預供擔保後，第三項、第四項得免為假執
11 行。

12 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

13 事實及理由

14 壹、程序部分：

15 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
16 基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2
17 款有明文。原告歐俊明、王芳（下合稱原告，如個別指稱則
18 省略稱謂）起訴原以被告有限責任臺北市育坊社區照護勞動
19 合作社（下稱育坊勞動合作社）為被告，並聲明：1. 育坊勞
20 動合作社應給付歐俊明新臺幣（下同）221,330元，及自起
21 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
22 息。2. 育坊勞動合作社應提繳2,313元至歐俊明於勞動部勞
23 工保險局設立之勞工退休金個人專戶。3. 育坊勞動合作社應
24 給付王芳495,143元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
25 止，按週年利率5%計算之利息。4. 育坊勞動合作社應提繳2,
26 313元至王芳於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
27 戶。5. 願供擔保，請准宣告假執行。後來主張如果法院認原
28 告並非受僱於育坊勞動合作社，原告亦係受僱於有限責任臺
29 北市育坊社區照護勞動合作社私立育坊居家長照機構（下稱
30 育坊長照機構），而以育坊勞動合作社為先位請求對象，育
31 坊長照機構為備位請求對象，並以準備書（四）狀變更聲明

01 內容為（見本院卷二第18頁）：（一）先位聲明：1. 育坊勞
02 動合作社應給付歐俊明177,296元，及自起訴狀繕本送達翌
03 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2. 育坊勞動合
04 作社應提繳2,313元至歐俊明於勞動部勞工保險局設立之勞
05 工退休金個人專戶。3. 育坊勞動合作社應給付王芳279,284
06 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
07 計算之利息。4. 育坊勞動合作社應提繳2,313元至王芳於勞
08 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。5. 願供擔保，
09 請准宣告假執行。（二）備位聲明：1. 育坊長照機構應給付
10 歐俊明177,296元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。2. 育坊長照機構應提繳2,31
12 3元至歐俊明於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
13 戶。3. 育坊長照機構應給付王芳279,284元，及自起訴狀繕
14 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4. 育
15 坊長照機構應提繳2,313元至王芳於勞動部勞工保險局設立
16 之勞工退休金個人專戶。5. 願供擔保，請准宣告假執行。核
17 原告所為追加備位被告及聲明內容之變更，其與原請求之基
18 礎事實同一，且先位、備位之訴在訴訟上所據之基礎事實同
19 一，攻擊防禦方法得由先位被告及備位被告相互為用，並不
20 致遲滯訴訟程序，合於前揭規定，應予准許。

21 二、原告起訴時，育坊勞動合作社之法定代理人為李易芳，後變
22 更為錢素明，經新任法定代理人聲明承受訴訟，有112年6月
23 26日承受訴訟狀、育坊勞動合作社理事會互選主席紀錄、合
24 作社登記證等件在卷可佐（見勞補卷二第28頁至34頁），於
25 法核無不合，應予准許。

26 貳、實體部分：

27 一、原告主張：王芳、歐俊明分別自民國108年3月4日、109年9
28 月7日起受僱於育坊勞動合作社，擔任居家服務員（下稱居
29 服員）之工作，薪資之發放依育坊長照機構薪資管理辦法
30 （下稱系爭薪資管理辦法）所定之敘薪原則發放，育坊勞動
31 合作社竟未經同意將雙方的法律關係由僱傭制改為承攬制，

01 再於111年10月4日將原告之勞、健保辦理退保。原告向臺北
02 市勞工局及勞工保險局提出申訴後，於111年10月19日依勞
03 動基準法第14條第1項第6款規定向育坊勞動合作社終止勞動
04 契約，育坊勞動合作社即應給付原告資遣費（歐俊明85,788
05 元、王芳109,108元），另原告任職期間，育坊勞動合作社
06 積欠原告團督會議交通費、加班費及居服員證照加給薪資
07 〔歐俊明43,143元（交通費1,500元、加班費30,143元、失
08 智證照加給6,000元、身障證照加給5,500元；王芳68,835元
09 （交通費1,500元、加班費45,335元、失智證照加給16,500
10 元、身障證照加給5,500元）〕，且未足額提繳退休金（歐
11 俊明及王芳各2,313元）。又原告離職時尚有特別休假未休
12 畢，育坊勞動合作社應給付折算之工資差額（歐俊明48,365
13 元、王芳101,341元）。如認原告並非受僱於育坊勞動合作
14 社，原告亦係受僱於育坊長照機構，育坊長照機構應負上開
15 雇主應負責任。爰依系爭薪資管理辦法、勞工退休金條例第
16 12條第1項、第31條第1項、勞動基準法第38條第1項、第4項
17 規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

18 二、被告答辯：

19 （一）育坊勞動合作社則以：

20 1. 勞動合作社申請設立之附設私立長照機構與勞動合作社應
21 屬不同法律主體，後者為按合作社法規定設立之法人，前
22 者為按長期照顧服務法規定設立，另依長期照顧服務機構
23 設立許可及管理辦法第29條第1項規定「法人設立之長照
24 機構，其財務及會計帳務，均應獨立。」，故其財務及會
25 計係獨立運作，顯與勞動合作社屬不同法律主體。本件原
26 告雖為育坊勞動合作社之社員，但係與育坊長照機構簽訂
27 「居家服務員聘用及服務契約書」（下稱系爭服務契
28 約），並非以育坊勞動合作社名義從事長照服務，則原告
29 提供長照服務之法律關係係存在於原告與育坊長照機構，
30 並非育坊勞動合作社，原告向育坊勞動合作社請求前開基
31 於勞動契約所生之薪資等費用，顯無理由。又被告與原告

01 間不存在僱傭關係，原告等基於勞動基準法等規定向被告
02 請求資遣費、特別休假折算工資、團督交通費、加班費、
03 居服員證照加給薪資及勞工退休金，均無理由。

- 04 2. 其次，育坊勞動合作社基於勞動合作社設立宗旨，在互助
05 之基礎上，共同經營，育坊勞動合作社儘可能提供社員相
06 當於適用勞動基準法之員工之權益，以期為社員創造更友
07 善之勞動環境，實不得以育坊勞動合作社提供社員相類於
08 適用勞動基準法之員工之權益，即推論育坊勞動合作社與
09 社員間具僱傭關係。且原告可自行選擇是否承接育坊長照
10 機構之居家照顧服務案件，育坊長照機構並未與原告約定
11 固定上下班時間，亦未約定任何最低服務時數，不具有人
12 格上從屬性。而育坊長照機構之服務倫理及工作守則等相
13 關規定，乃係為符合臺北市社會局「109-111年度居家
14 式、社區式長期照顧機構評鑑及日間照顧中間品質監測方
15 案」之義務，要無法據此認定育坊居家長照機構對原告具
16 有指揮監督之關係。又依系爭薪資管理辦法第3條第2項已
17 明定「外勤（居服員）非固定薪制」，每月結算一次薪
18 資，而此報酬之薪資，係屬育坊長照機構於提供服務之社
19 員間，分配服務個案所獲取之報酬，原告對服務個案之服
20 務係為自己之勞動行為。育坊長照機構僅要求社員不得以
21 機構名義私下接案，並非限制社員僅得從事育坊長照機構
22 指派之個案服務，例如王芳在擔任服務員期間有私自接受
23 李寶玉委託擔任夜間服務個案事實，故原告與育坊長照機
24 構間無經濟上從屬性。再者，原告可自行決定是否接受育
25 坊長照機構指派之個案，亦無所謂輪班或須與其他居服員
26 分工提供服務之情形，若原告臨時有事無法提供服務，經
27 通知育坊長照機構協助協調其他居服員前往服務，原告所
28 為停止服務，亦不會受到育坊長照機構給予懲戒或不利之
29 待遇，至於原告不能自行指定非育坊長照機構編制內之居
30 服員接手，以及工作守則要求居服員每月16日或月底前必
31 須繳交個案服務記錄，或者原告必須登錄於育坊長照機

01 構，乃係育坊長照機構與臺北市政府社會局間定有長期照
02 顧服務（居家服務）特約契約，須受監督及查核，並於照
03 管系統填報個案記錄，以及因應長期照顧服務法第19條第
04 1項規定而為，不得即謂原告等與育坊長照機構具組織上
05 從屬性。

- 06 3. 依王芳111年10月17日之Line對話稱「本人定於10/31離
07 職，請於10/23上課時，將[離職申請書]及[合作社退社申
08 請書]給我。若能提早給我[離職證明]，將非常感激！」，歐俊明則於111年10月19日Line對話稱「我預計1
09 0/31離職，請於10/23上課時，將離職申請書（含合作社
10 退社申請書）拿給我簽名。若能將離職證明提早給我，也
11 非常感激。」，其意思表示之內容，既未提及任何有關被
12 告有勞動基準法第14條第1項第6款之事由而終止系爭勞動
13 契約，故原告之意思表示並非勞動基準法第14條第1項第6
14 款之事由而終止僱傭關係，而應解為合意終止之意思。
- 15 4. 育坊勞動合作社於111年10月4日將原告勞、健保退保，乃
16 育坊勞動合作社於111年9月25日之第二屆第五次臨時社員
17 大會由社員共同決議通過勞務報酬給付標準，原告為社
18 員，作為共同經營者，本即同意以社員大會決議之方式，
19 修改勞務報酬之給付標準並受其拘束，故育坊勞動合作社
20 變更勞動報酬給付標準，係以原告作為共同經營者所同意
21 之方式為之，不能認育坊勞動合作社有何違反勞動契約或
22 勞工法令。況育坊勞動合作社擬修正修改勞務報酬之給付
23 標準時，原告並無表示意見，嗣後亦未與被告協商是否有
24 無折衷方案，且遲至111年10月19日逕表示終止契約，實
25 難謂育坊勞動合作社違反之程度已屬重大。則原告並無權
26 利依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。故
27 原告請求被告給付資遣費，即無理由。縱認原告得請求資
28 遣費，原告自育坊勞動合作社受領之伙食費、業績獎金、
29 證照加給、團督交通費、三節獎金、生日獎金、考核獎金
30 皆係雇主基於恩惠性或勉勵性所為之給付，而不具勞務對
31

01 價性，故不應計入平均工資之計算。另依最高法院100年
02 度台上字第170號判決意旨所揭示見解，特休未休折算工
03 資不應計入平均工資之計算。

- 04 5. 原告王芳主張111年10月之薪資所得60,011元，惟依111年
05 10月勞務報酬核算單，就證照加給（單一）、其他加項中
06 之退股金及被告退還之退休金提撥金額均非屬勞務報酬，
07 是原告王芳於111年10月之勞務報酬即「本月薪資計算(AB
08 碼*60%)」之金額為僅為53,496元。故依勞工退休金月提
09 繳工資分級表計算，被告應提繳之金額為3,326元（55,44
10 0×0.06=3,326），扣除被告已退還之1,515元，應僅需補
11 提1,811元。原告歐俊明主張111年10月之薪資所得60,508
12 元，惟依111年10月勞務報酬核算單，就證照加給（單
13 一）、其他加項中之防疫補貼、退股金及被告退還之退休
14 金提撥金額均非屬勞務報酬，是原告歐俊明於111年10月
15 之勞務報酬即「本月薪資計算(AB碼*60%)」之金額為46,2
16 93元。故依勞工退休金月提繳工資分級表計算，被告應提
17 繳之金額亦為2,892元（48,200×0.06=2,892），扣除被告
18 已退還之1,515元，應僅需補提1,377元。
- 19 6. 原告與育坊勞動合作社非僱傭關係，原告自無請求特別休
20 假折算工資。縱認原告得請求，原告將伙食費、業績獎
21 金、證照加給、團督交通費、三節獎金、生日獎金、考核
22 獎金及特休未休折算工資納入工資，故其所計算之特休未
23 休折算工資之數額，顯不可採，應以歐俊明為20,769元、
24 王芳為24,580元為其基準。甚且，育坊長照機構已給付予
25 原告特休未休折算工資之數額，實已超過法定所應給付之
26 數額，原告不得再請求。
- 27 7. 另依系爭薪資管理辦法，失智症20小時及身心障礙20小時
28 之加給「至多領12個月」，育坊長照機構皆已支付原告相
29 關加給達12個月，原告即不得再請求。
- 30 8. 團督會議出席交通費經育坊長照機構於111年5月31日月檢
31 討會議決議自111年6月起停止給付，改以加計2小時工作

01 時數之方式，給付工資。原告之111年6月、8月及9月薪資
02 計算實已加入團督會議2小時之工作時數，另111年10月並
03 未出席團督會議，不能領取加班費。原告僅能領取111年7
04 月份出席團督會議之工資，其餘原告請求團督會議交通費
05 及加班費，均無理由等語，以資抗辯。

06 9. 並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)願供擔保，請准宣告免為假
07 執行。

08 (二) 育坊長照機構則為與育坊勞動合作社相同之答辯及聲明，
09 並補充：育坊長照機構與育坊勞動合作社係不同法律主
10 體，原告提起「主觀預備合併訴訟」，使後位育坊長照機
11 構之當事人地位不安定且有礙訴訟經濟，不應准許等語。

12 三、經查：王芳於108年8月31日、歐俊明於109年12月31日申請
13 為育坊勞動合作社之社員，有入社申請書為佐（勞補卷一第
14 356頁、第358頁）。原告依系爭服務契約擔任居服員，有當
15 事人欄記載為育坊長照機構之系爭服務契約可佐（勞補卷一
16 第360頁至363頁）。育坊勞動合作社自109年9月7日起至111
17 年10月4日為歐俊明投保勞保，自108年3月13日起至111年10
18 月4日為王芳投保勞保，則有被保險人投保資料表為佐（勞
19 補卷一第196頁至201頁）。另育坊勞動合作社自109年9月起
20 至111年10月為歐俊明提繳勞工退休金，自108年3月起至111
21 年10月為王芳提繳勞工退休金，亦有勞工退休金個人專戶明
22 細資料為佐（勞補卷一第202頁至230頁）。後來原告於111
23 年10月31日離職，育坊長照機構開立服務證明予原告，有服
24 務證明在卷可憑（勞補卷一第76頁、第78頁）。又被告曾給
25 付原告特休未休工資40,915元（歐俊明）、56,963元（王
26 芳），為兩造不爭執。以上堪信為真實。

27 四、本件之判斷：

28 (一) 原告依系爭服務契約擔任居服員之工作乙節，契約對造當
29 事人為育坊勞動合作社或育坊長照機構？

30 育坊勞動合作社抗辯原告係與育坊長照機構成立契約，原
31 告對育坊勞動合作社起訴為無理由等語。經查，長照服務

01 機構（以下稱長照機構）：指以提供長照服務或長照需要
02 之評估服務為目的，依本法規定設立之機構。長期照顧服
03 務法第3條第5款有明文。長照機構依其服務內容，分類如
04 下：一、居家式服務類。二、社區式服務類。三、機構住
05 宿式服務類。四、綜合式服務類。五、其他經中央主管機
06 關公告之服務類。前條第三款及設有機構住宿式服務之第
07 四款、第五款長照機構，應以長照機構法人設立之。同法
08 第21條及第22條第1項亦有明文。另依長期照顧服務機構
09 設立許可及管理辦法第29條第1項規定法人設立之長照機
10 構，其財務及會計帳務，均應獨立。可知以單純提供居家
11 式服務、社區式服務之長照機構，得不以長照機構法人設
12 立之，而附屬於法人，但其財務及會計帳務，均應與所依
13 附之法人獨立。本件系爭服務契約固係由原告與育坊長照
14 機構簽立（見勞補卷一第360頁至363頁），且其有一定財
15 產及管理人，此有臺北市政府社會局核發之設立許可證書
16 可憑（見本院卷一第316頁至317頁），依實務慣例，在其
17 業務範圍內之事項涉訟時，不失有當事人能力。然育坊長
18 照機構既為附屬於法人之長照機構，即不具法人格，其所
19 簽立之契約，實體上權利義務之歸屬應為育坊勞動合作
20 社，不能執此即謂系爭服務契約當事人之一造為育坊長照
21 機構，而非所屬之法人育坊勞動合作社。本件訴訟之紛爭
22 既因系爭服務契約所衍生，其權利義務最後歸屬於育坊勞
23 動合作社，則原告以育坊勞動合作社為對象起訴請求，自
24 有理由，育坊勞動合作社此部分抗辯並非可採。

25 （二）兩造間係僱傭性質之勞動契約或承攬契約或其他契約？

- 26 1. 按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
27 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
28 酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動
29 契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性
30 及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方
31 為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契

01 約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞
02 務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一
03 個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質
04 並不相同。基於勞動基準法保護勞務提供者之立法精神，
05 除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關
06 者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認
07 定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係。

08 2. 經查，按系爭薪資管理辦法（見勞補卷一第54頁至62頁）
09 ，育坊長照機構之居服員採非固定薪制，未達80小時，按
10 時薪200元敘給，達80（含）小時以上，按AB碼薪資勞務
11 比。每月月底發放當月上半月薪資（居服時數乘以220
12 元），次月15日計算整月薪資再扣除已發給部分。並有交
13 通加給、三節獎金、生日禮金、各項獎金（考核獎金、年
14 終獎金及他項獎金）及各項加給。另於假日服務個案，依
15 勞動基準法相關規定計算加班費等。此核與被告提出之原
16 告報酬清冊所示（見勞補卷一第428頁至498頁），係按月
17 依原告提供服務時數給予平日時薪總額，另外發給加班
18 費、伙食費、業績獎金、證照加給、三節獎金或考核獎金
19 等相符，可認原告非在為自己營業為目的執行居服員工
20 作，每月依服務時數獲取育坊長照機構發放之薪資，原告
21 並無訂價及議價之權利，並無權以自己營業勞動來決定報
22 酬價格，而需從屬於育坊長照機構，為其營運所需提供勞
23 動，而後獲得固定報酬，顯見育坊長照機構對原告擔任居
24 服員時具經濟上從屬性。被告所辯其發放之報酬係屬育坊
25 長照機構於提供服務之社員間，分配服務個案所獲取之報
26 酬，乃原告對服務個案之服務係為自己之勞動行為等語，
27 並非可採。

28 3. 又依系爭服務契約（見勞補卷一第360頁至363頁），其第
29 伍條明定乙方（即原告）須遵守甲方（即育坊長照機構）
30 訂定之工作規定，如乙方有違反該條下列7款事由之一
31 者，視為違反工作規定情節重大，經甲方勤導無效時，甲

01 方得不經預告，終止契約：(1)尊重所有服務的個案，不以
02 自己的想法及需求挑選個案。(2)尊重甲方督導員評估個案
03 需求的專業性，若有問題可提出討論，不可自行變更服務
04 內容及時間。(3)遵守甲方的服務倫理及工作手冊內之規
05 定，並定時繳回相關報表及資料。(4)定期接受甲方督導
06 員，及主管人員之督導及考核，並針對缺失部分予以改
07 善。(5)定期參與甲方之在職教育訓練及相關活動。(6)非經
08 甲方同意，不得登錄於甲方以外之長照機構，或以個人名
09 義或透過甲方以外之機構、平台(包括但不限於長照機構
10 及其他相類似服務媒合平台，以下統稱非甲方機構)與個
11 案接洽或提供服務(包含但不限於長照服務及其他相類似
12 之照顧服務)。(7)雖經甲方同意，得透過非甲方機構服務
13 個案時，惟使個案誤認該服務係透過甲方所提供者(包含
14 但不限於服務時穿著標示甲方名義之服裝等)。再依育坊
15 長照機構居服員工作手冊(見本院卷一第246頁至264
16 頁)，要求居服員應於當月16日及月底(30或31日)回機
17 構繳交個案記錄，並與機構討論個案服務狀況。應遵守機
18 構派案，不得私下接案，不以個人喜好選擇個案。因事無
19 法準時服務個案或需請假時，儘量於3天前告知，最遲於
20 前一天告知，以便機構安排替代人員，不得私下代班或調
21 班等事項。可見原告不能挑選個案，不能自行變更服務內
22 容及時間，必須定時回報個案情況，且要接受育坊長照機
23 構之督導及考核，且原則上僅得透過育坊長照機構提供勞
24 務，不得私下與人交換。顯見育坊長照機構對原告之行為
25 有管制約束之人格從屬性。被告雖稱原告可自行選擇是否
26 承接育坊長照機構之居家照顧服務案件，育坊長照機構並
27 未與原告約定固定上下班時間，亦未約定任何最低服務時
28 數，不具有人格上從屬性等語，並提出對話內容(見勞補
29 卷一第370頁至388頁)、社員拒派之對話(見本院卷二第
30 142頁至157頁)。然而，依對話內容，原告或社員僅於接
31 案與否可以自行評估，一旦原告選擇接案後，即受到育坊

01 長照機構前揭相關規則之拘束，自不能僅憑此點即謂原告
02 不具有人格從屬性，或從屬性極低。是被告此部分所辯，
03 尚非可採。

04 4. 再者，原告須參加育坊長照機構舉辦的在職教育訓練及相
05 關活動等。足見原告所擔任之居服員工作已被納入育坊長
06 照機構之生產組織與經濟結構體系，堪認兩造間契約亦具
07 有組織上從屬性。

08 5. 被告抗辯育坊勞動合作社基於勞動合作社設立宗旨，在互
09 助之基礎上，共同經營，育坊勞動合作社儘可能提供社員
10 相當於適用勞動基準法之員工之權益，以期為社員創造更
11 友善之勞動環境，實不得以育坊勞動合作社提供社員相類
12 於適用勞動基準法之員工之權益，即推論育坊勞動合作社
13 與社員間具僱傭關係等語，並提出育坊勞動合作社章程
14 （見勞補卷一第367頁）、內政部106年函釋（見勞補卷一
15 第271頁至272頁）、衛生福利部111年12月13日函釋等件
16 為佐（見勞補卷一第274頁至277頁）。查，依育坊勞動合
17 作社章程第38條內容「本社經營業務所需勞力，由本社社
18 員擔任之。前項擔任勞力之社員，得由本社給予適當之酬
19 勞，其支付標準由社務會訂之，並提社員大會決議通
20 過。」，要僅規定由社員擔任社務勞力提供，但並非可認
21 提供勞力之社員與合作社之間即非以僱傭契約之型式提供
22 勞力。又內政部106年函釋固稱勞動合作社具有組織特
23 性，與社員間「原則上」無從屬性。然本件依系爭薪資管
24 理辦法、系爭服務契約等內容綜合觀之，育坊勞動合作社
25 與擔任居服員之間具有從屬性，業如前述，自與前揭函釋
26 所載情形有別，被告此部分所辯，即非可採。再者，上開
27 衛生福利部之函釋主要為針對「未具僱傭關係之居服員」
28 者，要求長照特約單位應依長期照顧服務法第32條之2第2
29 項規定，就其應具之勞動權益範疇，依該函釋示內容辦
30 理。而本件原告與育坊勞動合作社有從屬性，為僱傭關
31 係，業如前述，即與前開函釋無涉。是被告此部分抗辯，

並非可採。

6. 被告另抗辯原告不能自行指定非育坊長照機構編制內之居服員接手，以及工作守則要求居服員每月16日或月底前必須繳交個案服務記錄，或者原告必須登錄於育坊長照機構，乃係育坊長照機構與臺北市政府社會局間定有長期照顧服務（居家服務）特約契約，須受主管機關之監督及查核，並於照管系統填報個案記錄，以及依長期照顧服務法第19條第1項規定而為上開各項要求，不得憑此即謂原告等與育坊長照機構具從屬性等語，並提出社團法人台灣長期照護專業學會函送之「居家式、社區式長期照顧機構法定評鑑說明會會議紀錄」為佐（見勞補卷一第390頁至416頁）。查，上開會議紀錄所附有關長照機構之評鑑，要求應有工作手冊供每一居服員運用，並明列服務單位組織架構、各單位及人員職掌、重要工作流程、緊急事件求助與通報聯繫窗口、電話等資料，並要求依規定填報個案紀錄，若個案有變動應及時更新等。可知主管機關基於監督管理之職掌，固要求長照機構應為一定之作為，而制定評鑑標準令長照機構遵守。然原告與育坊長照機構間有無從屬性，著重在原告客觀上有無從屬於育坊長照機構之事實，要與其事項係育坊長照機構基於自己之營業目的所要求，或係依法規或主管機關之要求者無關，自不能以育坊長照機構所遵守之事項非其本意所要求原告遵守者，即否認原告對於育坊長照機構之從屬性，是以被告此部分抗辯，亦非可採。

7. 綜上，可知原告任職育坊長照機構期間，其勞務給付係依賴育坊長照機構付給工資，且按月依其工作情形領取，在組織上仍隸屬於被告，工作上復受育坊長照機構指示之拘束，並非單純為自己之營業而勞動，亦無須負擔自己營業之風險，乃納入育坊長照機構組織體系內，是無論在人格上、經濟上及組織作用上，均從屬於育坊長照機構。是依前揭說明，原告與育坊長照機構（及所屬育坊勞動合作

01 社)間乃屬僱傭契約關係。

02 (三) 如兩造間係僱傭性質之勞動契約，育坊勞動合作社111年9
03 月25日第二屆第五次臨時社員大會提案二(決議通過制定
04 「社員自律公約」，勞務報酬從111年10月份採一次性給
05 付，即系爭決議。見勞補卷一第424頁)，原告是否受其
06 拘束，兩造契約性質變更為承攬契約或其他契約？

07 經查，原告為育坊勞動合作社之社員，兩者間係社員與社
08 團之關係，另原告受僱於育坊勞動合作社附屬之育坊長照
09 機構擔任居服員，兩者間為僱傭關係，則原告具有雙重身
10 分，就育坊勞動合作社社員大會之所通過系爭決議，固拘
11 束有社團關係之社員，但不當然拘束育坊勞動合作社與社
12 員間之僱傭關係，有關合作社欲執行社員大會決議而要變
13 更居服員提供勞務之勞動條件，仍應依勞動條件變更法理
14 來判斷其變更是否合法。而系爭決議係將居服員之勞動條
15 件由僱傭性質變更為承攬性質，已屬契約基本條件之變
16 動，其契約變更應經兩造當事人同意始生效力。本件原告
17 既未同意變更契約為承攬契約，則原告與育坊勞動合作社
18 間之僱傭關係並未因系爭決議之通過，即當然變更為承攬
19 關係，被告抗辯原告應受系爭決議之拘束，並非可採。

20 (四) 原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定向育坊勞動合作
21 社或育坊長照機構終止勞動契約，有無理由？

22 1. 原告主張育坊勞動合作社未經同意將雙方的法律關係由僱
23 傭制改為承攬制，再於111年10月4日將歐俊明之勞健保辦
24 理退保，將王芳之勞健保轉由工會投保，並高薪低報。原
25 告向臺北市勞工局及勞工保險局提出申訴後，並於111年1
26 0月19日依勞動基準法第14條第1項第6款規定向育坊勞動
27 合作社終止勞動契約等語。育坊勞動合作社則抗辯原告於
28 111年10月19日之意思表示為「自請離職」之意思表示，
29 經育坊勞動合作社承諾後，契約已終止，原告已不得再行
30 終止等語。經查，王芳於111年10月19日以LINE向被告表
31 示「1、本人定於10/31離職，請於10/23上課時，將[離職

01 申請書]及[合作社退社申請書]給我。若能提早給我[離職
02 證明]，將非常感激！2、本人未簽名同意育坊變更[承攬
03 制]，對於被逕自退保部分，已申訴勞保局。3、本人10月
04 薪資請按9月原薪資結構計算，包括：按原投保級距代扣
05 勞保、健保及提繳勞退6%到勞保局；另請結算未休特休工
06 資到10/31。」（見勞補卷一第418頁）。歐俊明於10月19
07 日以LINE向表示「1、我預計10/31離職，請於10/23上課
08 時，將離職申請書（含合作社退社申請書）拿給我簽名。
09 若能將離職證明提早給我，也很感激。2、育坊的承攬制
10 （公約），我並未簽名同意，育坊逕自幫我退保，我已申
11 訴勞保局。3、我的薪資請按原薪資結構計算，育坊該給
12 我的，就請算給我，大家好聚好散。4、內容包括：勞保/
13 健保/勞退6%(政府規定)/特休假轉現金（算至10/31」
14 （見勞補卷一第420頁）。其內容固提及原告離職之動
15 機，包括不同意系爭決議、對育坊勞動合作社未經原告同
16 意即逕行執行系爭決議而將原告勞保退保等因素，而向育
17 坊勞動合作社為辭職之意思表示，且在為辭職之意思表示
18 時，亦提及勞保退保之事情，但僅稱已向勞保局申訴，此
19 外僅要求育坊勞動合作社給付「勞保、健保、勞工退休
20 金、特別休假工資」，並未因此事由而向育坊勞動合作社
21 主張發給「資遣費」之事，自難推認原告當時係依勞動基
22 準法第14條第1項第6款之事由而終止系爭勞動契約之意
23 思，僅能認原告係自請離職之意，其意思表示到達育坊勞
24 動合作社，經育坊勞動合作社於同年月20日以LINE承諾
25 （見勞補卷一第70頁）而生契約終止之效果。

- 26 2. 原告另主張其已於111年12月12日向臺北市政府勞工局聲
27 請勞資爭議調解，並請求資遣費，並以最高法院92年度台
28 上字第1779號判決意旨稱「勞工終止勞動契約時，並無須
29 將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情
30 節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書
31 面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令

01 而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之
02 意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理
03 由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。」主張其
04 得補充終止契約之具體事由等語。然查，原告與育坊勞動
05 合作社間勞動契約既經合意終止而於111年10月31日不存
06 在，則原告於111年12月12日勞資爭議調解中即無從再主
07 張依勞動基準法第14條第1項第6款之事由終止。上開最高
08 法院揭示之案例係勞工已經以雇主有A事由而依勞動基準
09 法第14條第1項第6款終止勞動契約，雖未提及B事由，仍
10 不影響法院審究勞工事後始提出之B事由作為勞工終止契
11 約是否合法有據。本件依原告表示離職之意思，既「完
12 全」無法推認有依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動
13 契約之意思，自無從依上開見解，認原告得於合意終止勞
14 動契約後，再變更或補充依主張依勞動基準法第14條第1
15 項第6款終止勞動契約。是以，原告依勞動基準法第14條
16 第1項第6款規定向育坊勞動合作社終止勞動契約，並無理
17 由。

- 18 3. 既原告與育坊勞動合作社合意終止勞動契約，則本件有關
19 「育坊勞動合作社或育坊長照機構依系爭決議將原告退出
20 勞保及停止提繳退休金？有無違反勞動契約或勞動法
21 令？」、「勞動基準法第14條第1項第6款規定之終止事由
22 是否以『重大』為要件？」之爭點，即無探究之必要。

23 (五) 原告請求育坊勞動合作社給付資遣費、特別休假折算工
24 資、團督會議交通費、加班費及居服員證照加給薪資、提
25 繳勞工退休金，有無理由？如有理由，其得請求數額若
26 干？

27 1. 資遣費部分：

28 既原告與育坊勞動合作社合意終止勞動契約，則原告依勞
29 工退休金條例第12條第1項請求育坊勞動合作社給付資遣
30 費，為無理由，不應准許。

31 2. 特別休假折算工資部分：

01 (1)按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，因年度終
02 結或契約終止而未休之日數，僱主應發給工資。勞動基
03 準法第38條第4項本文定有明文。另勞動基準法施行細
04 則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定僱主應發
05 給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1.按勞工
06 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2.前目
07 所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
08 止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為
09 年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之
10 工資除以三十所得之金額。

11 (2)歐俊明主張離職時尚餘特別休假20日未休畢（109年度3
12 日、110年度7日、111年度10日），而歐俊明於契約終
13 止前一日工資為4,464元（計算式：110年9月之薪資為8
14 7,319元，時數為195.5小時，每小時工資為558元，558
15 元×8小時=4,464元），被告應給付歐俊明特別休假工
16 資89,280元，扣除被告已給付40,915元，尚欠48,365元
17 等語。經查，依歐俊明111年10月報酬核算單（見勞補
18 卷一第472頁），其該月正常工作時間所得之工資為55,
19 993元（含本薪46,293元、證照加給1,000元、防疫補貼
20 8,700元），歐俊明主張以該年度9月份薪資87,319元
21 （含特別休假工資），與前揭規定未合，不能採信。應
22 以55,993元金額除以三十所得之金額1,866元（小數點
23 以下四捨五入，下同），為契約終止前一日工資。又育
24 坊勞動合作社未爭執歐俊明之特別休假天數，應認歐俊
25 明主張可採，則20日特別休假工資為37,320元，兩造不
26 爭執育坊勞動合作社已給付40,915元，則歐俊明主張被
27 告應再給付差額，並無理由。

28 (3)王芳主張離職時尚餘特別休假34日未休畢（108年度3
29 日、109年度7日、110年度10日、111年度14日），而王
30 芳於契約終止前一日工資為4,656元（計算式：110年9
31 月之薪資為64,892元，時數為141.5小時，每小時工資

01 為582元，582元× 8小時=4,656元），被告應給付王芳
02 特別休假工資158,304元，扣除被告已給付56,963元，
03 尚欠101,341元等語。查，依王芳111年10月報酬核算單
04 （見勞補卷一第428頁），其該月正常工作時間所得之
05 工資為54,496元（含本薪53,496元、證照加給1,000
06 元），除以三十所得之金額為1,817元，此為契約終止
07 前一日工資。又育坊勞動合作社未爭執王芳之特別休假
08 天數，應認王芳主張可採，則34日特別休假工資為61,7
09 78元，兩造不爭執育坊勞動合作社已給付王芳56,963
10 元，則王芳主張被告應再給付差額4,815元部分，為有
11 理由，逾此範圍則無理由。

12 3. 團督會議（即月檢討會議）交通費、加班費部分：

13 (1)原告主張依育坊長照機構111年6月30日之月檢討會議紀
14 錄，每月團督會議2小時，為每月必要參與會議，應給
15 付工資（或加班費），是歐俊明得請求111年6月至10月
16 團督會議之交通費1,500元、加班費30,143元。王芳得
17 請求交通費1,500元、加班費45,335元等語。被告抗辯
18 育坊長照機構111年5月31日之團督會議決議停止給付團
19 督會議交通費，並自111年6月起，改以加計2小時工作
20 時數之方式，給付工資。原告皆未出席111年10月31日
21 之團督會議，故原告等自不得請求111年10月份出席團
22 督會議之工資。至於原告111年6月、111年8月、111年9
23 月之薪資計算已加計團督會議2小時之工作時數，育坊
24 長照機構實已給付團督會議加班費，原告不得再重覆請
25 求。原告僅得請求111年7月之團督會議加班費，歐俊明
26 2,725元、王芳1,760元等語。

27 (2)經查，育坊長照機構111年5月31日之團督會議決議停止
28 給付團督會議交通費300元，並自111年6月起，改以加
29 計2小時工作時數之方式，給付工資乙節，有會議紀錄
30 在卷可佐（見勞補卷二第124頁至130頁），堪信為真。
31 是以於111年5月之前，出席團督會議係以發放交通費30

01 0元方式，自111年6月起出席團督會議始改為請求加班
02 費方式，並停止發放交通費。故歐俊明請求被告自109
03 年9月起至111年5月止出席團督會議之加班費，要與兩
04 造間薪資約定不合，不能准許。又於團督會議改為發放
05 加班費後，依歐俊明111年6月至10月報酬明細表（見勞
06 補卷二第134頁至142頁），其中6月份明細中已將團督
07 會議2小時列入計算薪資，8月份及9月份明細雖無團督
08 之項目，但實際計算薪資時已包含團督會議2小時。另
09 外，歐俊明未出席10月份團督會議，有簽到表可佐（見
10 勞補卷二第174頁），故歐俊明請求上開4個月之團督會
11 議交通費以及加班費，均無理由。至於歐俊明7月份出
12 席團督會議，得請求2小時工資（或加班費），歐俊明
13 主張該月份之團督會議工資為1,278元（見本院卷二第3
14 2頁），育坊勞動合作社則稱加班費為2,725元（見本院
15 卷一第391頁），以育坊勞動合作社之算法對歐俊明較
16 有利，故採用育坊勞動合作社之算式，准歐俊明請求2,
17 725元為有理由。

18 (3)王芳部分同前述歐俊明之情形，其僅得請求7月份出席
19 團督會議2小時工資（或加班費）。王芳主張該月份出
20 席團督會議之工資為1,069元（見本院卷二第34頁），
21 育坊勞動合作社則稱加班費為1,760元（見本院卷一第3
22 91頁），以育坊勞動合作社之算法對王芳較有利，故採
23 用育坊勞動合作社之算式。

24 4. 居服員證照加給薪資部分：

25 (1)原告主張歐俊明得請求自110年11月至111年10月之失智
26 證照加給6,000元（ $12 \times 500 = 6,000$ ），及自110年12月
27 至111年10月之身障證照加給5,500元（ $11 \times 500 = 5,500$ ）。
28 王芳得請求失智證照加給16,500元、身障證照加
29 給5,500元等語。

30 (2)經查，依系爭薪資管理辦法附件二（見勞補卷一第60
31 頁），證照加給項目之「失智症20小時」及「身心障礙

01 20小時」訓練之加給每月500元，至多領12個月。而原
02 告自陳歐俊明已領取失智證照加給109年11月至110年10
03 月、身障證照加給109年12月至110年11月，王芳已領取
04 失智證照加給108年6月至109年4月，身障證照加給109
05 年12月至110年11月（見勞補卷一第26頁、第30頁），
06 另王芳已領取失智證照加給108年5月部分，有王芳108
07 年5月薪資明細可佐（見勞補卷二第200頁）。可認育坊
08 長照機構皆已支付原告相關加給達12個月，原告即不得
09 再請求。

10 5. 提繳勞工退休金部分：

11 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
12 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
13 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
14 分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項有明
15 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
16 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
17 者，勞工得向雇主請求損害賠償。惟因該專戶內之本金
18 及累積收益受同條例第24條第1項規定限制，在得請領
19 退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金
20 者，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
21 退休金專戶，以回復原狀。

22 (2)原告主張歐俊明111年10月薪資為60,508元，育坊勞動
23 合作社應為歐俊明提繳勞工退休金3,828元，然育坊勞
24 動合作社未提繳，並退還勞工退休金1,515元，故應補
25 提繳2,313元。另王芳111年10月薪資為60,011元，育坊
26 勞動合作社應為王芳提繳勞工退休金3,828元，然育坊
27 勞動合作社未提繳，並退還勞工退休金1,515元，故應
28 補提繳2,313元等語。被告抗辯原告之報酬核算單之給
29 付明細，除本薪外之各項給付均非屬勞務報酬，即該月
30 應提繳歐俊明之退休金2,892元、王芳之退休金為3,326
31 元語。

01 (3)經查，原告與育坊勞動合作社間為僱傭關係，且未因育
02 坊勞動合作社社員大會所為系爭決議而有變更等節，業
03 如前述，故迨至原告終止時，育坊勞動合作社有依上開
04 規定為原告提繳勞工退休金之義務。依歐俊明111年10
05 月份報酬核算單之明細為本薪46,293元、證照加給（單
06 一）1,000元、其他加項13,215元（防疫補貼43.5小時*
07 200元+退股金3,000元+變更新制勞退1,515元）（見
08 勞補卷二第142頁）。其中退股金3,000元及變更新制勞
09 退1,515元應非工資，應予扣除，至於防疫補貼及證照
10 加給（單一），依勞動事件法37條規定，推定為歐俊明
11 因工作而獲得之報酬，育坊勞動合作社僅稱該項目非屬
12 工資，但未提出證據證明之，即無可採。是以歐俊明11
13 1年10月之工資應為55,993元（60,508-3,000-1,515
14 =55,993），育坊勞動合作社應為歐俊明提繳退休金3,
15 468元（57,800×0.06=3,468）。育坊勞動合作社僅提
16 繳1,224元，有勞工退休金個人專戶明細資料可佐（見
17 勞補卷一第230頁），差額2,244元，扣除育坊勞動合作
18 社已返還1,515元，育坊勞動合作社應再補提繳729元。

19 (4)依王芳111年10月份報酬核算單之明細為本薪53,496
20 元、證照加給（單一）1,000元、生日獎金1,000元、其
21 他加項4,515元（退股金3,000元+變更新制勞退1,515
22 元）（見勞補卷二第162頁）。其中生日獎金1,000元、
23 退股金3,000元及變更新制勞退1,515元應非工資，應予
24 扣除，至於證照加給（單一），依勞動事件法37條規
25 定，推定為王芳因工作而獲得之報酬，育坊勞動合作社
26 僅稱該項目非屬工資，但未提出證據證明之，即無可
27 採。是以王芳111年10月之工資應為54,496元（53,496
28 +1,000=54,496），育坊勞動合作社應為王芳提繳退
29 休金3,324元（55,400×0.06=3,324）。育坊勞動合作
30 社僅提繳582元，有勞工退休金個人專戶明細資料可佐
31 （見勞補卷一第212頁），差額2,742元，扣除育坊勞動

01 合作社已返還1,515元，育坊勞動合作社應再補提繳1,2
02 27元。

03 (六) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
04 責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
05 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。
06 其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
07 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法
08 第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付
09 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
10 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
11 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
12 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依
13 勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞
14 工。勞動基準法施行細則第9條有明文。原告與育坊勞動
15 合作社勞動契約係於111年10月31日終止，育坊勞動合作
16 社就上開應給付予原告之工資（歐俊明團督會議加班費2,
17 725元、王芳特別休假工資4,815元、團督會議加班費1,76
18 0元）應於上開日期結算並給付予原告。原告均併請求自
19 起訴狀繕本送達翌日即112年3月23日起（見勞補卷一第14
20 6頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開
21 範圍，為有理由。

22 (七) 原告先位以育坊勞動合作社為被告之請求，一部有理由，
23 則備位以育坊長照機構為被告之請求部分即無庸再論斷、
24 裁判。

25 五、從而，原告依系爭薪資管理辦法、勞工退休金條例第31條第
26 1項、勞動基準法第38條第1項、第4項規定請求育坊勞動合
27 作社給付歐俊明2,725元、王芳6,575元，及均自112年3月23
28 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及育坊勞動合
29 作社應補提繳729元至歐俊明勞工退休金專戶、補提繳1,227
30 元至王芳勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許。逾此
31 範圍，為無理由，應予駁回。

01 六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件係
02 屬勞工之給付請求，所為育坊勞動合作社敗訴之部分，依勞
03 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
04 條第2項規定，職權宣告育坊勞動合作社預供擔保後，得免
05 為假執行。原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，應
06 併予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
08 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

09 八、訴訟費用（除減縮部分外）負擔之依據：民事訴訟法第79
10 條。

11 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

12 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

13 以上正本係照原本作成。

14 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
16 命補正逕行駁回上訴。

17 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

18 書 記 官 陳 怡 文