

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第222號

原告 陳榆義
廖兆暘
李道欣

共同

訴訟代理人 何孟育律師（法律扶助）

被告 豐田流通供應鏈物流有限公司

法定代理人 吳旻頻

訴訟代理人 饒斯棋律師

羅偉恆律師

劉乙錡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣貳拾玖萬玖仟陸佰零貳元，原告丙○○新臺幣參拾參萬零貳佰參拾伍元，原告甲○○新臺幣貳拾肆萬肆仟參佰陸拾捌元，及均自民國一百一十二年八月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應分別提繳新臺幣參萬貳仟壹佰伍拾伍元、新臺幣肆萬零柒佰柒拾陸元、新臺幣貳萬陸仟柒佰玖拾陸元至原告乙○○、丙○○、甲○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一至二項，得假執行；但被告如各以新臺幣參拾參萬壹仟柒佰伍拾柒元、新臺幣參拾柒萬壹仟零壹拾壹元、新臺幣貳拾柒萬壹仟壹佰陸拾肆元分別為原告乙○○、丙○○、甲○○預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴，勞動事件法第6條第1項前段、第7條第1項前段分別定有明文。本件係勞工為原告，雖兩造承攬合約書（下稱系爭契約）約定以臺灣桃園地方法院為第一審管轄法院（見本院卷第133、143、152、158頁），惟依首揭法條，其合意管轄對勞工顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴。查本件原告之勞務提供地在臺中市，原告依法向有管轄權之本院提起本件訴訟，自屬合法，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告乙○○於民國111年4月1日至111年12月12日、原告丙○○於110年10月22日至111年10月22日、原告甲○○於111年5月26日至111年12月28日期間任職於被告，均擔任物流司機。原告入職時應被告要求簽立系爭契約，該契約雖名為承攬，惟兩造間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，實質上應為僱傭關係。被告從未給付原告如附表所示之平日加班費、國定假日加班費、例假日加班費、特別休假未休工資，甚以制服費用、貨物損壞、客訴等名目對原告不當扣薪，且被告未為原告提繳勞工退休金。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條第1項第1、2款、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付乙○○304,532元，丙○○340,160元，甲○○273,510元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應分別提繳32,155元、40,776元、26,796元至乙○○、丙○○、甲○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)第

01 1項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：被告與原告約定於承攬期間內，由原告承攬被告
03 之物流配送業務，工作內容為原告承攬被告所指定之收送貨
04 物作業，原告需運送貨物至被告所指定之收送貨點、收送貨
05 物等，兩造並訂有承攬契約，約定原告應依被告指示履行其
06 配送義務。詎乙○○自111年12月13日起、甲○○自111年12
07 月29日起停止履行系爭契約所約定之義務，經被告催告後仍
08 未履行，被告已分別以存證信函對乙○○、甲○○終止契
09 約。渠等行為已違反系爭契約之約定，導致貨物運送遲延，
10 造成被告客戶不滿及商譽受損，茲再以答辯(一)狀繕本之送達
11 為終止契約之意思表示，並依系爭契約第7條第12項約定對
12 乙○○、甲○○之請求為抵銷抗辯。又兩造間實為承攬關
13 係，則原告基於僱傭關係為本件之請求，均無理由等語，資
14 為抗辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如
15 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、兩造不爭執之事實：

17 (一)乙○○於111年4月1日至111年12月12日期間，與被告有契約
18 關係（見本院卷第135至152、161至162頁）。

19 (二)丙○○於110年10月22日至111年10月21日期間，與被告有契
20 約關係（見本院卷第129至133頁）。

21 (三)甲○○於111年5月26日至111年12月28日期間，與被告有契
22 約關係（見本院卷第153至159頁）。

23 四、得心證之理由：

24 (一)兩造間為僱傭關係或承攬關係？

25 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
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
27 文。又勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主：謂
28 僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有
29 關勞工事務之人。工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括
30 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
31 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

01 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1款、第
02 2款、第6款亦有明文。是僱傭契約或勞動契約，係以勞務給
03 付為契約之目的，委任契約則其契約之目的在事務之處理，
04 給付勞務僅為其手段（最高法院80年度台上字第2276號判決
05 意旨參照）。而一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具
06 有下列特徵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
07 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，
08 不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己
09 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納
10 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動
11 契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般
12 就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，
13 即應成立。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮
14 監督之關係，非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其
15 具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬
16 勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決意旨參
17 照）。

- 18 2.查，觀諸兩造間系爭契約，第2條約定：「承攬工作內容：
19 此工作是責任制，責任包括但不限於規定時程，至甲方（即
20 被告）指定之提貨點理出當日任務所需之貨物並於上午8時
21 前至甲方指定之收送貨點開始收送貨物，收送貨物時務必簽
22 回甲方要求之單據，正常運送及回收甲方倉庫物流箱、保麗
23 龍箱、籠車、棧板等容器、載具的來回運行，甲方客戶貨品
24 提送及回倉分類，逆物流回倉整理與回報，單據整理及交付
25 甲方歸檔，車輛基本清潔、養護，指定區域環境整潔，運輸
26 系統資料維護，及其他甲方隨時增加之需求」，第3條約
27 定：「承攬工作地點：依甲方指定之工作場所」，第4條約
28 定：「承攬工作時間：(一)作業日：承攬期間無條件配合甲方
29 調度。(二)作業時間：依各站所實際作業無條件配合甲方業務
30 所需」，第5條約定：「承攬報酬保障、品質獎金及計算辦
31 法：…(二)承攬報酬保障：每月貨量4,000件或同等條件（里

程數，區域大小等）或因不可抗力導致無法完成承攬時（承攬人持有診斷證明等），保障足月每月報酬為37,000元（40,000元）整或依實際出勤比例計算。(三)承攬品質條件及獎金：全月無客訴3,000元，全月無缺勤5,000元，全月無延遲（當日配完）3,000元，全月準時到倉3,000元，全月無缺單4,000元，APP有確實回報（未確實視同未刷）5,000元。…」（見本院卷第129至158頁）。既約定原告應依被告指示進行運送工作，且受指示後無正當理由不得拒絕，亦不得另由他人運送，顯見兩造間具有相當程度之人格從屬性，又運送事宜既由被告負責接洽商談，且原告係以被告名義載送貨物，亦可見兩造間有相當程度之經濟上之從屬性，另實際載送外之包含會計、出納、總務及其他事務，原告需與被告公司其他員工聯繫處理，有一定之分工合作情形，亦有相當程度之組織從屬性，則依上開說明，當應認兩造間如原告所主張，係成立勞動契約關係，被告辯稱僅係成立承攬契約關係，即便合於上開契約繕寫之文字所載，但顯與契約內容及實際運作情形不符，所辯當無足採。

(二)原告請求被告給付加班費，有無理由？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條規定甚明。又按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，勞基法第30條第5項定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦有明文。被告依法既有備置及保存勞工出勤紀錄之義務，且應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，依勞動事件法第35條規定，被告自有於本件訴訟中提出原告出勤紀錄之義務。而被告自承無法提出（見本院卷第326頁），如仍令原告就其出勤情形負舉證責任，顯失公平，依民事訴訟法第277條但書規定，自應由被告就原告任職期間之出勤情形提出反證以證明之，然被告就此並未提出任何證據，依照前揭說明，應認原告主張有於例假日（分別為乙○○36

日、丙○○52日、甲○○30日）及國定假日（分別為乙○○4日、丙○○6日、甲○○3日）工作，平日每日工作時間為10小時等語，應為可採。

2. 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，此為勞基法第24條第1項第1、2款、第39條所明定。經查，原告於受僱期間，每月薪資分別為乙○○63,000元、丙○○60,000元、甲○○63,000元，有系爭契約在卷可參（見本院卷第130、148、154頁），而加班情形業如前述，堪認原告分別請求被告給付如附表2之「平日加班費」欄、「例假日加班費」欄及「國定假日加班費」欄所示之金額，並非無據，應予准許。

(三) 原告請求被告給付特別休假未休工資，有無理由？

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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，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、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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

約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。

2.查原告主張依其工作年資應休之特休假日數分別為乙○○3日、丙○○7日、甲○○3日，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告以一日工資計算，請求被告給付各如附表2「特休未休工資」欄所示之金額，即屬有據。

(四)原告請求被告返還不當扣薪，有無理由？

1.按勞基法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，其立法目的乃在於確保勞工及其家屬生活必須之最低需求。是以，雇主對於勞工所負給付薪資之債務，在其對於勞工之債權請求權之範圍、金額確定前，為民法第334條第1項但書所定，依債之性質不能抵銷之債務。

2.經查，原告雖主張遭被告以各類不實名目扣薪分別為乙○○88,232元、丙○○37,000元、甲○○91,910元，然依原告報酬明細表內容觀之（見本院卷第171、179至185、223至225、235、239、249頁），金額應分別為乙○○83,302元、丙○○27,075元、甲○○63,768元，核與被告抗辯相符，應認原告主張不當扣薪部分僅各為83,302元、27,075元、63,768元。

3.被告抗辯因原告未歸還制服、有缺勤、貨損、車損、違規罰單、客訴、違約等情形，無庸給付原告此部分報酬云云，固提出報酬明細表、異常通知單、估價單、車輛照片等件為證（見本院卷第163至251、279至317頁），惟原告否認有於前開文件上簽名同意扣款，並主張未有違約行為，亦無須負賠償責任等語，是被告抗辯其對原告有損害賠償請求權之事實既經原告否認，則難認原告所應負之損害賠償責任、範圍大小及金額已確定，依此，原告既對其損害賠償責任有爭執，被告自當透過訴訟方式向原告求償，在尚未確認前，依前揭規定及說明，雇主自無權主張抵銷逕扣勞工工資，故原告請

01 求被告給付如附表2「扣薪」欄所示之工資，核屬有據，逾
02 此範圍請求，則無理由。

03 (五)原告請求被告提繳退休金，有無理由？

04 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
07 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依
08 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
09 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
10 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
11 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
12 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
13 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
14 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
15 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
16 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
17 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

18 2.經查，兩造間為勞雇關係，原告每月薪資分別為乙○○63,0
19 00元、丙○○60,000元、甲○○63,000元，業如前述。又原
20 告在被告處任職之期間，被告並未為原告提繳勞工退休金乙
21 節，有勞工提繳異動資料在卷可佐（見勞移調卷第21至29、
22 57至74、81至84頁）。對照勞工退休金月提繳工資分級表，
23 月提繳工資應分別為63,800元、60,800元、63,800元，則被
24 告按月應為原告提繳6%之勞工退休金各為3,828元、3,648
25 元、3,828元，堪以認定。基此，原告就受僱期間各得請求
26 被告提繳如附表2「提繳勞工退休金」欄所示金額至其勞工
27 退休金個人專戶，而丙○○僅請求提繳40,776元，自無不
28 可，應予准許。

29 五、綜上所述，原告勞基法第22條第2項、第24條第1項第1、2
30 款、第38條第4項、第39條規定，請求被告給付乙○○299,6
31 02元、丙○○330,235元、甲○○244,368元，及均自起訴狀

繕本送達翌日即112年8月5日（見本院卷第53頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告分別提繳32,155元、40,776元、26,796元至乙○○、丙○○、甲○○之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前段。

中 華 民 國 113 年 8 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

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。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 8 月 27 日
書 記 官 廖 于 萱

附表1：（元以下四捨五入）

編號	姓名	任職期間	每月薪資	一日工資	加班費時薪	例假日 加班日數	國定假日加班日數
1	乙○○	111年4月1日至 111年12月12日 (36週)	63,000元（計算式：4 0,000+3,000+5,000 +3,000+3,000+4,00 0+5,000=63,000）	2,100元 （計算式： 63,000÷30 =2,100）	350元（計算 式：2,100÷8× 4/3=350）	36日	4日（民族掃墓 節、端午節、中秋 節、國慶日）
2	丙○○	110年10月22日至 111年10月21日 (52週)	60,000元（計算式：3 7,000+3,000+5,000 +3,000+3,000+4,00 0+5,000=60,000）	2,000元 （計算式： 60,000÷30 =2,000）	333元（計算 式：2,000÷8× 4/3=333）	52日	6日（和平紀念 日、兒童節、民族 掃墓節、端午節、 中秋節、國慶日）
3	甲○○	111年5月26日至 111年12月28日 (30週)	63,000元（計算式：4 0,000+3,000+5,000 +3,000+3,000+4,00 0+5,000=63,000）	2,100元 （計算式： 63,000÷30 =2,100）	350元（計算 式：2,100÷8× 4/3=350）	30日	3日（民族掃墓 節、端午節、中秋 節、國慶日）

01
02

附表2：（元以下四捨五入）

編號	姓名	平日 加班費	例假日 加班費	國定假日 加班費	特別休假 未休工資	扣薪	合計	提繳勞工退休金
1	乙○○	126,000元 (計算式：3 50×2×5×36= 126,000)	75,600元 (計算式：2,100×36= 75,600)	8,400元 (計算式：2,100×4= 8,400)	6,300元 (計算式：2,100×3= 6,300)	83,302元 (計算 式：34,400+25,4 50+600+22,852 =83,302)	299,602元	32,155元〔計算 式：3,828×(8+ 12/30)=32,15 5〕
2	丙○○	173,160元 (計算式：3 33×2×5×52= 173,160)	104,000元 (計算式：2,000×52= 104,000)	12,000元 (計算式：2,000×6=1 2,000)	14,000元 (計算式：2,000×7=1 4,000)	27,075元 (計算 式：1,000+1,100 +3,000+1,790+ 823+3,000+5,00 0+1,962+3,000 +400+3,000+3, 000=27,075)	330,235元	43,776元(計算 式：3,648×12=4 3,776元)，其僅 請求提繳40,776 元，未逾上開金 額，自應准許。
3	甲○○	105,000元 (計算式：3 50×2×5×30= 105,000)	63,000元 (計算式：2,100×30= 63,000)	6,300元 (計算式：2,100×3= 6,300)	6,300元 (計算式：2,100×3= 6,300)	63,768元 (計算 式：1,000+5,000 +3,000+5,000+ 49,768=63,768)	244,368元	26,796元(計算 式：3,828×7=2 6,796元)