

臺灣桃園地方法院民事小額判決

114年度勞小字第14號

原告 紀志儒

訴訟代理人 李麗君律師（法扶律師）

被告 安心保全股份有限公司

法定代理人 簡麗美

訴訟代理人 管聰明

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣6,696元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣300元，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣6,696元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國113年4月1日起受僱於被告，擔任保全人員，兩造約定按被告排定班表輪值上班，並約定按日計酬、日薪新臺幣（下同）1,500元，另自同年8月起，被告僅排定週末2日之輪班予原告，並調整日薪為每日1,600元。然於同年11月8日，被告主管告知原告因業主反映原告輪值期間向工人借款，認原告行為不當而要求原告不用再出勤，向原告終止勞動契約，是認被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，原告依勞工退休金（下稱勞退金）條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，向被告請求資遣費8,511元，另依勞基法第16條第1項、第3項規定，請求被告給付預告期間工資16,000元。再原告任職期間，被告均未為原告投保勞保，亦未依勞退條例第6條、第1

01 4條第1項等規定按月提繳勞退金，依同條例第31條第1項規
02 定，原告應得請求原告補提繳6,696元，爰依前揭各該規
03 定，提起訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告24,511元，
04 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
05 算之利息。(二)被告應提繳6,696元至原告設於勞動部勞工保
06 險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。

07 二、被告則以：原告係因訴外人即被告業務經理甲○○仲介擔任
08 工地夜間機動保全業務，屬臨時勞務性質，又工作時間及地
09 點均不確定，性質上屬臨時勞務承攬，不存在僱傭關係。原
10 告每次均與甲○○議妥工作時間及地點後，言明該次勞務報
11 酬，一次性匯入原告指定金融機構帳戶，兩造間不具從屬
12 性，原告每次給付勞務前，必先取得報酬。後於113年7月
13 間，原告行方不明而未給付勞務，警方通知被告得知原告因
14 案遭警取締拘捕，並將被告公司所有供員工公務騎乘使用之
15 機車棄置路旁。縱認原告依僱傭關係請求被告給付前揭項
16 目，惟原告違警不法行徑，已然侵害被告苦心建立良好商
17 譽，終止勞動契約已屬寬容等語，資為抗辯。並聲明：原告
18 之訴駁回。

19 三、兩造不爭執事項（本院卷111-112頁）：

20 (一)原告曾服務於被告，擔任保全人員，約定每日工資為1,500
21 元或1,600元，每日工時12小時。

22 (二)被告係將薪資匯至原告向中華郵政股份有限公司中壢頂壢郵
23 局申設之帳戶內（本院卷19-26頁）。

24 (三)被告未曾為原告提繳勞退金至其設於勞保局之勞退專戶。

25 (四)原告於113年11月8日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃
26 園市勞資關係發展協進會於同年月27日召開調解會議，但調
27 解不成立。

28 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

29 (一)兩造間為僱傭關係：

30 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
31 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契

01 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
02 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
03 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
04 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
05 條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果
06 為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作
07 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務
08 提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於
09 保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部
10 分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度台上
11 字第343號判決意旨參照）。

12 2.查，有關被告聘僱原告之經過及原告工作內容，證人甲○○
13 證稱：原告於112年7月至8月之前原本在被告擔任派遣工，
14 後來我接獲現場保全員表示原告突然失蹤，我另外再調機動
15 人員過去，過沒幾天，聽說原告借用公司機車放在現場，原
16 告失蹤好幾個月，到113年3月原告突然跟我們聯繫，他說他
17 出來了，可以繼續工作，他說他被抓去關，問他什麼案件他
18 也不說，公司有把之前的薪水先給他，113年4月1日開始原
19 告繼續回來被告公司上班，依照派遣的方式，日薪一開始1,
20 500元，後來他要求補貼他一些油資，後來改成1,600元，一
21 天12小時。被告有缺人就打電話問他可不可以上班，當時他
22 案場通常在青埔二街或中埔一街，薪資以匯款方式給付，當
23 時有跟他說屬於臨時工，沒有給他投保勞健保，薪資大約3
24 至4天結一次，113年年中後他說他只想上六、日的班，我說
25 無法派單等語（本院卷113-115頁），可見原告工作內容為
26 機動保全，如有缺工則經由被告指派出勤，足認原告之勞務
27 提供係受被告指派調遣，無法自行排班，亦不能用指揮性、
28 計畫性或創作性方法對所提供勞務加以影響，此與承攬契約
29 著重者為一定工作之完成，工作具有獨立之性質顯有不同，
30 又原告係以臨時工身分提供勞務，每3至4天結算報酬並為固
31 定金額，且係因被告所屬其他保全無法提供勞務時，而接受

01 被告指派出勤，亦見被告將原告加入保全人力調整運作之一
02 環，即納入被告組織體系，成為被告完成保全服務團隊之一
03 部分，具備彼此分工完成工作之事實。足認原告與被告間具
04 有相當人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵，自
05 為僱傭關係。被告此部分所辯，難認有理。

06 3. 綜上所述，兩造為僱傭關係乙節，應堪認定。

07 (二) 原告請求被告給付資遣費、預告期間工資為無理由：

08 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
09 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
10 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
11 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
12 適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於
13 終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1項、第2項
14 分別定有明文。次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞
15 動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
16 之，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，繼續工
17 作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預
18 告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第
19 1項及第3項分別定有明文。

20 2. 原告雖主張被告係以勞基法第11條第5款終止勞動契約（本
21 院卷83頁），惟有關兩造終止勞動契約之原因，證人甲○○
22 證稱：113年年中後幾月忘記了，他說他只想上六、日，我
23 說無法派單而想終止勞動契約，他說好，另於113年11月8日
24 前，原告長期有在案場向工人借錢1、200元沒有還，業主有
25 表示這樣行為不當等，我告訴原告被告可能無法繼續跟他配
26 合而要跟他終止，原告說好，我有跟他說之後若有公司需要
27 會再介紹等語（本院卷114頁），可明係被告無法提供原告
28 所需班別，且原告向案場工人借款行為經業主表示不當，兩
29 造因而合意終止勞動契約，並非基於被告因原告對於保全工
30 作不能勝任而終止，則兩造既非因勞基法第11條第5款規定
31 終止勞動契約，從而原告請求被告給付資遣費、預告期間工

01 資本息，難認有理。

02 (三)就原告主張補提繳勞退金部分：

03 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
04 勞保局設立之勞退專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
05 不得低於勞工每月工資6%；第1項至第3項所定每月工資及
06 前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分
07 級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項、第14條第
08 1項、第5項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇
09 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受
10 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。上開勞退專戶內之
11 本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1
12 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例
13 之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之
14 本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依勞退條例第
15 31條第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之
16 情形，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其勞
17 退專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判
18 決意旨參照）。

19 2.兩造為僱傭關係，已如前述，則被告既為原告之雇主，即應
20 依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項等規定，按原
21 告每月月提繳工資級距，為原告提繳勞退金，惟被告於原告
22 任職期間並未為其提繳勞退金一情，為兩造所不爭執〔兩造
23 不爭執事項(三)〕，從而原告依前揭規定請求被告補提繳勞退
24 金至其勞退專戶，即屬有據。

25 3.兩造不爭執原告所提薪資帳戶存摺內頁明細之形式真正（本
26 院卷19-26、116頁），依前揭規定及說明，被告應按照原告
27 之每月薪資為原告投保並提繳6%之勞退金，再依勞動部於1
28 13年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表計算後，原告在
29 被告處之任職期間，被告應為其提繳之6%勞退金總額為6,6
30 96元（計算式詳如附表），是原告請求被告應提繳6,696元
31 至其設於勞保局之勞退專戶，自屬有據。

01 五、綜上所陳，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補
02 提繳6,696元至原告設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應
03 予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判
04 決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
05 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
06 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
07 預供擔保後得免為假執行。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
09 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
11 條。並依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用
12 為1,500元。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，
13 依原告勝訴比例約為20%，故命被告負擔訴訟費用額為300
14 元，餘由原告負擔。

15 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日
16 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

17 正本係照原本作成。

18 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
19 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 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 書記官 邱淑利

23 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日
24

附表：法院計算原告得請求被告補提勞退金之金額/新臺幣
(元)，元以下四捨五入

年月	實領薪資 (A)	月提繳工資 (B)	應提撥勞退金額 (C=B×6%)
113/04	4,700元	6,000元	360元
113/05	23,700元	24,000元	1,440元
113/06	26,100元	26,400元	1,584元
113/07	13,500元	13,500元	810元

(續上頁)

01

113/08	12,800元	13,500元	810元
113/09	12,800元	13,500元	810元
113/10	12,800元	13,500元	810元
112/11	3,200元	4,500元	72元 (4,500元×6%×8/30)
合計			6,696元

02

附錄：

03

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

04

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

05

06

二、民事訴訟法第436條之25：

07

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

08

(一) 原判決所違背之法令及其具體內容。

09

(二) 依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

10

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於

11

小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由

12

者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審

13

法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁

14

回之。