

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第13號

原告 施柏宇
巫孟容

被告 中信聯合資產管理有限公司

法定代理人 吳愛麗

訴訟代理人 林柏宏

被告 葉冠興

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年10月31日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告中信聯合資產管理有限公司應給付原告乙○○新台幣貳萬元。

被告中信聯合資產管理有限公司應開立自願離職證明書予原告乙○○。

原告等其餘之訴均駁回。

訴訟費用新台幣捌仟元由被告中信聯合資產管理有限公司負擔百分之四十，由原告丁○○負擔百分之五十，由原告乙○○負擔百分之十。

本判決第一、二項得假執行；惟被告中信聯合資產管理有限公司如以新台幣貳萬元為原告預供擔保，及將原告乙○○自願離職證明書提存後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者；

01 三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。被告於訴之變更或
02 追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加
03 。民事訴訟法第255條第1項第2款及第2項定有明文。本件原
04 告等原起訴請求(1)被告等應帶給付原告丁○○新台幣（下同
05 ）50,000元及法定遲延利息、(2)被告等應開立原告二人工作
06 期間每月薪資證明單、(3)被告等開立原告二人在職期間證明
07 書、(4)被告等應開立原告乙○○離職證明書等項，後原告等
08 於民國（下同）112年6月20日言詞辯論期日當庭撤回前開第
09 (3)項聲明，原告乙○○另於112年10月25日具狀追加請求被
10 告等連帶給付111年6月份薪資9萬元；核原告等訴之變更及
11 追加，請求之基礎事實同一，且為擴張或減縮應受判決事項
12 之聲明，復為被告等無異議，而為本案之言詞辯論，於法尚
13 無不合，應予准許。

14 二、原告方面：

15 （一）訴之聲明：(1)被告等應連帶給付原告丁○○50,000元，暨
16 自訴狀繕本送達之翌日起，至清償日止按週年 利率百分
17 分之五計算之利息；(2)被告等應連帶給付原告乙○○9萬
18 元；(3)請求被告等開立原告丁○○非自願離職書；(4)請求
19 被告等開立原告二人在職期間證明書；(5)請求被告等開立
20 原告乙○○離職證明書；(6)訴訟程序費用全部由被告等負
21 擔。

22 （二）被告己○○於111年06月30日晚上無預警將原告丁○○踢
23 出公司群組及打卡APP，又於111年07月01日向原告丁○○
24 發出抹黑的存證信函（附證一），僅因111年06月30日當
25 天上午原告丁○○有和被告己○○聊天，去談到公司目前
26 沒有勞健保，有想要於次月開始另謀有保障的工作等，事
27 後卻遭到如此對待，甚至連原告丁○○應該領薪水的日
28 子，都被被告己○○拒之門外，命全公司的同事要將原告
29 丁○○擋在門口，不允進入（該分公司地址：彰化市○○
30 路00號）。被告己○○身為公司主管，卻沒有站在公司立
31 場與公司員工即原告丁○○清算薪資，反而和總公司一起

01 佔據原告丁○○薪資，因原告丁○○當初入聘是應徵公司
02 業務，故薪資均以公司計算當月業績比例%數為主，本項5
03 萬元是原告用證物三公司員工手冊公文去概略計算，此薪
04 資還得請公司出示細項及總和。

05 (三) 查被告中信聯合資產管理有限被告中信公司（下稱被告中
06 信公司）為了逃避稅務及本應給付國家勞工局和健保局的
07 勞、健保費用，被告中信公司就長年利用網路人力銀行51
08 8開缺招聘新血，待新人確定入職後，被告等卻要所有員
09 工都簽立與事實不符的僱傭合約，且都是在領薪前幾日要
10 求簽署，否則表示無法領薪等等，依民法規定，如為脅迫
11 締約，從脅迫起算兩年內，得以無效。原告等都為被告等
12 被告中信公司員工、下屬，原告等每天上班都有按照被告
13 中信公司規定，需在固定工作地點、固定地點並在被告中
14 信公司安排的員工辦公桌辦理公務、固定每日中午午休時
15 間、固定上/下班地點打卡、固定工作時間時數、固定發
16 放領薪日（每月10日）、完成上屬指定/臨時交辦事項等
17 等，原告等並有簽收員工守冊，原告每天所做的工作與一
18 般有勞健保的辦公室職員沒有什麼不同。

19 (四) 綜上所述，原告丁○○多次向被告等反應，被告中信公司
20 大老闆丙○○卻要原告丁○○吞下此冤屈，去找新的工作
21 繼續苟活，不然就要原告丁○○好看等語帶威脅的對話。
22 另外，原告乙○○於前次訴訟確定與被告中信被告中信公
23 司屬實僱傭關係，本次向被告等索取離職證明書等，其他
24 薪資糾紛尚在刑事告訴中，待證據足夠時，再另外提起民
25 事告訴事，在此陳明。

26 (五) 原告乙○○追加部分：於112年09月13日陳報（三）提出
27 的證物，證明111年06月份被告中信公司應發放薪資總計
28 為18萬元整，再加上是由主管及股東身份的被告己○○來
29 執行清算，如陳報（三）附證一之第2頁第5行被告己○○
30 說：「應該是18萬18萬…」、第5頁第7行被告己○○說：
31 「那個薪水會這樣給你，會給你，就是你這個月就是大概

在18萬，18萬會一半給你，會一半9萬給你啦！然後會之後發1萬給你，所以等於說會有9個月啦！…」、第6頁第2行被告己○○說：「這是一個懲罰，不會不給你，你本來的底薪是2萬，你變成…你本來有9萬，變成每個月多3萬，就領3萬，這個月會領9萬塊但是這些全部都是給你的，不會說給你扣住任何薪水…」、第6頁第2行被告己○○說：「就是沒有要扣你薪水意思，被告中信公司作法就希望你留下來，很簡單希望你留下來…」，上述證明被告等在111年06月的薪資為18萬。被告等只發放111年06月一半薪水新台幣9萬元整，被告己○○謊稱那些被扣押的剩餘薪資會每個月歸還，至今已超過按月歸還的時間9個月，聲請人至今仍沒有收到剩餘薪資9萬元整，不得已向鈞院提出追加薪資事宜。

(六) 於112年09月12日上午11時20分開庭時，被告中信公司法代丙○○承認被告中信公司會將助理、秘書職位納入勞健保資格，被告中信法代丙○○的供詞，直接證明原告乙○○是被被告中信被告中信公司故意逃稅漏報；另外於本狀附證一之第3頁第6行被告己○○說：「你那個薪水我不敢扣啦！…」、第4頁倒數第8行被告己○○說：「昨天，我說你們兩個要走一個，後來跟柏宏哥討論完，那你太突然了，後來要扣你半薪也太粗暴，對所以就不會扣你到半薪…」、第6頁第2行、第4行及第6行被告己○○說：「你本來的底薪是2萬…」、「不會說給你扣住任何薪水…」、「就是沒有要扣你得薪水意思…」，此對話紀錄更能確定原告乙○○有薪水、固定底薪，被告中信公司就應依照勞基法明文規定開立18萬薪資證明、替勞工申報稅務及適用與其他訴之聲明範圍。被告等就應遵循勞基法辦理。

(七) 原告乙○○有明確證據能力證明與被告間是 僱傭關係：

(1)被告等發放員工手冊給予原告。

(2)111年06月23日上午9時許，被告己○○與原告乙○○之錄

音。

(3)112年09月12日上午11時20分許，被告中信被告中信公司
法代丙○○庭訊時，親口承認只要是任職助理、秘書的職
務均為被告中信公司納保員工。

(4)細查，勞動部說明不論是從「大法官第740號解釋」或法
院實務判決，對於「勞動契約」之認定，應依勞資雙方間
從屬性的高低做實質認定。所謂勞動契約的主要判斷標
準，分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從
屬性」，逐一舉出具體判斷要素，如下逐一核實：

(5)人格從屬性：從勞工的「工作時間」、「給付勞務方法」
及「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約束，「不能拒
絕雇主指派的工作」、「勞工必須接受事業單位對其考
核」、「必須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞
務」及「不能以自己名義提供勞務」等8項要素進行判
斷。

(6)經濟從屬性：從「勞工不論工作有無成果，事業單位都會
計給報酬」、「勞工無須負擔營業風險」、「勞工不須
自行備置勞務設備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片
面變更之標準獲取報酬」、「勞工僅得透過事業單位提
供勞務，不得與第三人私下交易」等5項要素進行判斷。

(7)組織從屬性：從勞工須透過與其他人分工才能完成工作
等；其他還包含勞工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工
契約性質等參考事項。

(8)顯見原告乙○○都符合勞動部所說的3大從屬性，並與前
案法官心證結合，更能證明被告等均為逃避稅務、惡意剝
奪原告之勞工權利等，企圖用假承攬契約來掩蓋僱傭關
係的事實。

(八)於112年度09月12日上午10時庭訊中，被告中信法代丙○○
證詞表示，原告丁○○尚未交接所有被告中信公司業
務，依照勞動部與司法相關判例裡，僅有僱傭關係才會出
現與被告中信公司業務進行交接行為，若是承攬關係只有

01 「解約」和「履行」合約的行為及責任。再論，被告中信
02 法代丙○○庭訊時，不是只承認被告中信公司僅有秘書和
03 助理的職位？為何又有被告中信公司的業務？被告中信法
04 代丙○○是否已不打自招了呢？另外，被告等曾用捏造的
05 存證信函來阻擋原告丁○○回被告中信公司上班，並將原
06 告丁○○踢出打卡群組，如今為何變成是要盡義務交接業
07 務？被告等的證詞都在說明本事件為僱傭關係。

08 (九) 關於證物錄音譯文內，逐一整理證據能力範圍：

09 (1)譯文(第一次錄音)P1-P2頁：

- 10 1. 第1頁P1-1第3行證人甲○○說：「我剛剛就去了跟你被告
11 中信公司聯絡啦！他一個小時就會準備好你的錢，他說你的
12 資料，你手上全部資料都要帶齊，他也要對資料，他這
13 樣跟我說…」
- 14 2. 第2頁P2-2第1行原告丁○○說：「你跟前東家(己○○)
15 跟他講說就是要處裡的話，就是先讓我先算錢，把所有的
16 帳都清完，這樣我就會給資料，這樣全部都跟我清
17 完…」、證人甲○○說：「我來問看看…」
- 18 3. 第2頁P2-2第10行原告丁○○說：「他們如果沒有全部要
19 跟我結算，我怎麼可能去跟他結算東西？我今天資料都帶
20 著呀！我也帶一個朋友(證人戊○○)，資料也都在我身
21 上…」、證人甲○○說：「我問看看…」

22 (2)譯文(第二次錄音) P3頁：

- 23 1. 第3頁P3-1第3行證人甲○○說：「我剛剛有跟他們(己○
24 ○) 講好了，就是你的部分是11萬8千，對！來這裡錢就
25 是那樣的，資料我們這邊也有代書，代書也在、仲介也
26 在，我們要用的資料一對沒有錯，你錢就可以拿走了，
27 剩下我們就跟葉先生處裡，重點就是那資料都要帶到
28 喔！…」

29 (3)關於附證三譯文內，逐一整理證據能力範圍：

- 30 1. 第2頁P2-1第9行被告己○○說：「基本上我們被告中信公
31 司秘書業務頂多就是局部而已啦！…」

- 01 2. 第2頁P2-1第13行原告丁○○說：「就像你今天說的，你
02 剛請這個秘書（原告乙○○），你也沒有這個規範…」、
03 被告己○○答：「對…」
- 04 3. 第2頁P2-2第4行原告丁○○說：「那我們兩個需要受懲罰
05 嗎？這件事請起始都怪怪的，那這麼一講，那我每天在這
06 邊裝 個監視器，我看老闆（己○○）犯的錯誤，我也可以
07 懲罰你吧？」、被告己○○說：「我有這樣做過嗎？」
- 08 4. 第3頁P3-1第4行被告己○○說：「但是這樣就影響到人
09 押！我就是不喜歡人家影響這樣呀！這些影響士氣的東
10 西，你現在做組織你最清楚了最了解了，今天一個人就足
11 夠影響一個團隊…」、原告丁○○說那-今天這麼一說，
12 全被告中信公司都犯錯了…」
- 13 5. 第3頁P3-1第8行被告己○○說：「我當然知道，你們底下
14 會怎麼樣，我相信去摸魚一定會有，但今天是秘書（乙○
15 ○），她時間到正常應該在這個位子上，做我叫她（乙○
16 ○）應該要做的事情…」
- 17 6. 第3頁P3-2第10行原告丁○○說：「對…好像來到這間被
18 告中信公司，感覺不事來上班的…」、被告己○○說：
19 「我沒有這樣子啦！」
- 20 7. 第4頁P4-1第9行原告丁○○說：「這個被告中信公司會變
21 成這樣子，是來賺錢的吧？不是來搞這些小東西的
22 吧?…」、被告己○○說：「當然我不想要你們搞這些小
23 東西…」
- 24 8. 第4頁P4-1第12行被告己○○說：「因為這個東西怎麼會
25 有，個被告中信公司，會去寫說你不能跟秘書怎樣怎樣之
26 類，不可能去寫這些東西（員工守則）呀！」、原告丁○
27 ○說：「所以呀！這不 是一個業務被告中信公司嗎？」
- 28 9. 第4頁P4-2第4行被告己○○說：「秘書可以跑件，是我特
29 許給她…」
- 30 10. 第4頁P4-2第8行原告丁○○說：「所以連我們（被告中信
31 公司業務） 跟她（乙○○）出門都犯法？」

01 11. 第5頁P5-1第7行被告己○○說：「畢竟她就是秘書（乙○
02 ○）呀！對呀！那今天你是業務，說真的你今天假如跟他
03 們幾個菜鳥出去或是你今天跟柏鈞出去，那我也會跟你們
04 說你們去，我一定會這樣問，因為以前就發生太多兩個人
05 跑件，最後是不好下場，這真的發生非常多，我一定會問
06 清楚，你覺得這樣不好嗎？你覺得沒效率會比較好嗎？這
07 只是單純這樣子而已，以前都是出兩個人後來改一個人，
08 在我一開會就有講過了，那時候我不是說分批分批，我不
09 是在講被告中信公司跑件的事情嗎？所以我才講最後情況
10 都不會是好的…」

11 12. 第5頁P5-2第6行原告丁○○說：「你懲處我的部分，以被
12 告中信公司來說，我可能跟秘書跑件錯了…」

13 （十）關於本狀附證二原告在被告等被告中信公司上班的APP打
14 卡紀錄，此證據紀錄能確定原告等是在被告中信公司上
15 班、替被告中信公司工作，並有附證三被告己○○的談話
16 證明，原告等是被告中信公司的秘書及被告中信公司業
17 務，被告等就應遵循勞基法辦理，不得惡意剝奪原告等勞
18 工權利。顯見原告等都符合勞動部所說的3大從屬性，並
19 與前案法官心證結合，更能證明被告等均為逃避稅務、惡
20 意剝奪原告的勞工權利等，企圖用假承攬契約來掩蓋僱傭
21 關係的事實。

22 （十一）對證人戊○○所述沒有意見。

23 三、被告方面：

24 （一）原告二人起訴之訴訟標的及其原因事實均未表明，應由鈞
25 院裁定駁回原告之訴：

26 (1)按「起訴，應以訴狀表明下列各款事項，提出於法院為
27 之：二、訴訟標的及其原因事實。」、「原告之訴，有下
28 列各款情形之一者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以
29 補正者，審判長應定期間先命補正：六、起訴不合程式或
30 不備其他要件。」，民事訴訟法第244條第1項第2款、第2
31 49條第1項第6款分別定有明文。

01 (2)經查，本件原告二人起訴主張被告中信公司及被告己○○
02 應連帶給付5萬元及開立非自願離職證明書等，然細觀原
03 告二人所提之民事起訴狀，內容僅泛稱「(己○○)反而
04 和總被告中信公司一起佔據原告丁○○薪資」、「原告乙
05 ○○於前次訴訟確定與被告中信被告中信公司屬實僱傭關
06 係，本次向被告等索取離職證明書」云云等語，全未具體
07 表明訴之聲明主張之各請求權基礎為何，於法即屬有間，
08 且此亦使被告中信公司造成答辯上之困難，復依前開法條
09 規定，原告之訴顯為不備要件，應予裁定駁回原告之訴，
10 洵屬適法。

11 (二)爰原告二人與己○○等三人，均為被告中信公司之前任或
12 現任業務人員，又其三人皆與被告中信公司簽有承攬契
13 約，並約定以每月業績之比例作為承攬報酬。然其三人均
14 仍在職時，感情關係即十分複雜，被告中信公司僅知悉原
15 告二人曾多次對己○○提起刑事告訴，皆經臺灣彰化地方
16 檢察署檢察官作成不起訴處分(被證1、2、3)，亦經臺
17 灣高等檢察署臺中檢察分署駁回再議(被證4、5)，是原
18 告二人因私人感情因素而多次濫行興訟，並因此遷怒於被
19 告中信公司，上述案件內容雖於本案無涉，惟為使鈞院知
20 曉原告二人提出本件訴訟之動機，特此先予敘明。

21 (三)而原告丁○○乃有家室之人，卻於000年0月間遭被告中信
22 公司股東發現其與原告乙○○間發生婚外情，復經被告中
23 信公司認為原告丁○○已違反兩造簽訂之承攬契約第9條
24 第2項規定，爰以台中東興路郵局381號存證信函(參原告
25 民事起訴狀中附證1)終止兩造間承攬契約。渠料，原告
26 丁○○僅稱該存證信函內容為抹黑，卻未對於該存證信函
27 內容提出任何答辯或質疑，即起訴主張被告中信公司應給
28 付5萬元云云，並於民事起訴狀內為與事實不符之陳述，
29 被告中信公司爰依法答辯如下。

30 (四)原告二人之起訴事實雜亂無章，被告中信公司無法以起訴
31 狀內容知悉原告二人之訴訟標的及請求權基礎究竟為

何，無從詳細 為法律上答辯：

(1)按「當事人應就訴訟關係為事實上及法律上之陳述。除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，民事訴訟法第193條第1項、第388條分別定有明文。又民事訴訟除法律別有規定外，不得斟酌當事人未提出之事實，此為辯論主義之當然結果。是法院就當事人未主張之事實依職權斟酌，即屬有認作主張之違法情形」，最高法院著有60年台上字第2085號民事判決意旨，可資參照。

(2)經查，原告二人之起訴事實雜亂無序，非但各項聲明之請求權基礎均未予敘明，甚者連原因事實之敘述皆毫無邏輯脈絡可言，且對於訴之聲明第二點至第四點之理由竟隻字未提，致使被告中信公司對於原告二人之主張實在難以理解，故被告中信公司在勉強拼湊出原告二人大略意思後並就此答辯，其餘部分尚待原告二人提出詳細、正確之事實理由及請求權基礎後，始能再行一一答辯，合先敘明。

(五)原告丁○○之諸多主張均未舉證，要無可採：原告二人固主張「被告中信公司於111年6月30日無預警 將原告丁○○踢出被告中信公司群組及打卡APP」、「111年6月30日當天上午原告丁○○有和被告己○○聊天，去談到被告中信公司目前沒有勞健保，有想要於次月開始另謀有保障的工作等，事後卻遭如此對待」、「原告丁○○應該領薪水的日子，都被被告己○○拒之門外，命全被告中信公司的同事要將原告丁○○擋在門口，不允進入」、「被告己○○身為被告中信公司主管，卻沒有站在被告中信公司立場與被告中信公司員工（原告丁○○）清算薪資，反而和被告中信公司一起佔據原告丁○○薪資」、「被告等要所有員工都簽立與事實不符的僱傭合約，且都是在領薪前幾日要求簽署，否則表示無法領薪」、「原告丁○○多次向被告等反應，被告中信公司大老闆丙○○卻要原告丁○○吞下此冤屈，去找新的工作繼續苟活，不然就要原告丁○○好看等語帶威脅的對話」等情，且上開主張事實佔據近乎

起訴狀全部篇幅，然原告丁○○對此卻均未舉證以實其說，甚且，上開部分陳述業與法律上之主張無涉，而按民事訴訟法第277條規定，原告丁○○應對前開主張負舉證責任，倘若原告丁○○無法對上開主張事實舉證，則上開主張皆屬無據，要無可採。

(六) 被告中信公司與原告二人間均為承攬關係而非僱傭關係：

(1) 按「揆諸司法院大法官釋字第740號解釋理由書已明白揭櫫：『…勞基法第2條第6款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。』，並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法所稱勞動契約。…勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞基法所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之…』等語。另依據蔡明誠大法官所提出為陳春生大法官、黃虹霞大法官所加入之協同意見書亦明確指出：『實務上仍宜給予勞務債務人與勞務債權人選擇契約形式之自由，以探求契約類型特徵及當事人之意思等要素，來決定其勞務契約類型』。次按稱僱傭者，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。故在僱傭契約情形下，當事人之意思以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主，且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。故勞動契約即僱傭契約以具有從屬性為

其特質，核其從屬性具有下列三個內涵：1. 人格上從屬性。2. 經濟上從屬性。3. 組織上從屬性」，此有臺灣最高法院高雄分院108年度勞上字第27號民事判決，卓資供參。

(2)復按「確定判決就訴訟標的之法律關係所生之既判力，基於『既判力相對性』之原則，原則上僅在訴訟當事人間發生作用，而不能使未實際參與訴訟程序之第三人受到拘束，以免剝奪該第三人實質上受裁判之權利，及影響其實體上之利益，避免其因未參與訴訟程序及享有程序主體權之保障致權益遭受損害。」，最高法院著有101年台上822號民事判決，足資參酌。

(3)末按「另學說上固有所謂之『爭點效』，即指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是爭點效之適用，亦必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然遠背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之。」，最高法院著有104年度台上字第137號民事判決，亦可供參。

(4)經查，原告丁○○原為被告中信公司之業務人員，兩造間簽有承攬契約，並約定以原告丁○○之每月業績作為發放報酬計算基準，足可認定原告丁○○於承攬契約期間所領報酬均取決於每月工作結果，原告丁○○得自行決定是否承接較多案件以增加收入，被告中信公司亦非依據原告丁○○當月提供勞務之時間長度及時段計付報酬，顯與多數勞工每月必須提供一定勞務、受領固定金額工資情形大不相同；原告丁○○所承攬為協助客戶辦理貸款之業務，可自行獨立完成該業務，且倘若業績不佳，僅僅是會影響當

01 月承攬報酬，並無規定須接受被告中信公司考核之義務。
02 是以，被告中信公司與原告丁○○間顯不具經濟上及組織
03 上從屬性，應認兩造間勞務性契約之性質並非勞基法規定
04 之勞動契約，而為承攬契約，自不適用勞動基準法之規
05 定，臻為明瞭。

06 (5)次查，原告乙○○雖爰引鈞院111年度勞小字第10號民事
07 判決（下稱他案判決，參原告民事起狀附證2）內之法院
08 得心證理由，並稱其與被告中信公司間為僱傭關係云云，
09 然個案獨立審斷並認事用法乃法院之職權，故鈞院自不受
10 他案判決之拘束，且他案判決之兩造當事人為原告乙○○
11 及被告己○○，被告中信公司均未在案件中實際參與訴訟
12 程序或表示意見，是他案判決中被告中信公司身為第三
13 人，復參上開最高法院判決意旨，被告中信公司自不受他
14 案判決之爭點效抑或是既判力所及，而於本案中，倘若原
15 告乙○○欲主張兩造為僱傭關係，則依前揭民事訴訟法第
16 277條明文，應由原告乙○○負舉證責任。

17 (七)綜上，原告二人主張其二人與被告中信公司為僱傭關係云
18 云，然，而按民事訴訟法第277條規定，並本諸舉證分配
19 原則，應由原告二人舉證證明兩造間勞動契約確係符合僱
20 傭關係所具有人格上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬
21 性之內涵，否則其主張即屬無據，應不可採。尤有甚者，
22 原告二人與被告中信公司既為承攬關係，自無勞動基準法
23 及相關勞動法令之適用，是其二人另請求被告中信公司開
24 立工作期間每月薪資證明單、在職期間證明書、離職證明
25 書等，均於法無據。

26 (八)原告二人主張被告中信公司脅迫締約，亦屬無理：

27 (1)按「…被告等卻要求所有員工都簽立與事實不符的僱傭合
28 約，且都是在領薪前幾日要求簽署，否則表示無法領薪等
29 等。（依民法規定，如為脅迫締約，從脅迫起算兩年內，
30 得以無效）」，原告二人民事起訴狀第4頁第1行至第4
31 行，可供對照。

01 (2)經查，原告二人主張係遭脅迫而簽立合約，卻未舉證以實
02 其說，按上開法條規定，原告二人對此應負舉證責任，又
03 原告二人除未舉證或涵攝論述外，倘若按原告二人所言，
04 核其主張應為兩造間僱傭關係自始無效，則原告二人即更
05 無請求被告中信公司給付工資5萬元之依據，不言自明。

06 (九)退萬步言，縱認被告中信公司與原告丁○○間為僱傭關係
07 而非承攬關係(僅假設語氣，非自認)，被告中信公司不
08 經預告終止勞動契約，洵屬適法：

09 (1)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
10 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，勞動基
11 準法第12條第1項第4款定有明文。

12 (2)次按「原告與劉安國在職場有上下屬之關係，私下交往期
13 間近2年，徵之現今社會風氣固已不再閉塞保守，然已婚
14 男女間之非婚姻關係性行為，在當今社會一般觀念中仍屬
15 不名譽之事，況原告因此不正常男女關係致其配偶到辦公
16 場所興師問罪，甚至2度將車輛停放被告廠區停車場出入
17 口，致影響被告員工上下班，除此衝突外，因該事件爆發
18 將難免在辦公室員工中流傳散播，除使員工心情浮動影響
19 員工工作效率，亦會讓員工關注被告中信公司對此類事件
20 處理之態度。故如被告中信公司未予適當處理或處理不符
21 合一般員工之期待或標準者，其對職場經營管理者之領導
22 統御所造成有形、無形影響，自應審慎處理。又企業之經
23 營管理權限固不得干涉受僱人之私生活領域，然當工作領
24 域與私生活範圍二者非必然可得截然劃分之際，受僱人之
25 私人行為或活動，如確已影響到工作職場之安寧秩序並損
26 及企業形象時，企業雇主當得行使其人事管理權，否則，
27 所有規範將成為具文，企業經營者亦無法順利實施其管理
28 權，故原告與劉安國之不正常男女關係，致使原告之夫於
29 上班時間至被告中信公司與所屬員工、保全人員發生爭
30 執，因而涉犯強制等罪嫌，而原告亦利用被告中信公司制
31 度，偽以申訴性騷擾之名義向被告投訴劉安國，足見原告

與劉安國發生之不正當男女關係，顯已延伸造成職場安寧秩序之破壞，有使人反感、發表不實資訊之行為，且妨礙其同事工作，造成不良影響。被告因之認原告影響被告之工作場所秩序，不利被告中信公司業務正當作業，造成被告營運上之困難，因此，堪認原告之前述行為已違反前述《全球手冊》、《美光商業行為與道德準則》，及前述工作規則第六章招募、解僱、資遣及終止章節之解僱規定、第九章獎懲章節之懲處條款規定，被告以此為由解僱原告，應屬相當。」，此有臺灣桃園地方法院111年度重勞訴字第3號民事判決，可供參詳。

(3)末按「被上訴人於原審95年度易字第1445號妨害家庭刑事案件審理時，亦坦承自94年3、4月間起至00年00月間止，與蔡女發生多次性關係，並對各次之時間及地點均陳述甚詳，…被上訴人與蔡女間因有債務糾紛及婚外情，致蔡女數次向上訴人機關陳情檢舉，並引發數名身分不明之黑衣人士至上訴人機關滋事尋釁，而見諸報章媒體，衡情確對上訴人機關之聲譽造成影響。上訴人抗辯被上訴人之上開行為影響上訴人機關聲譽，違反工作規則第13條之規定乙節，堪予採信。…查被上訴人之上開行為，分別違反工作規則第13條、第8條及第4條第1項第2款之規定，客觀上已難期待上訴人機關採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且上訴人機關所為之懲戒性解僱，與被上訴人之違規行為，在程度上核屬相當，應認已達情節重大之程度。上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間之勞動契約，於法有據。」，此有臺灣高等法院98年度勞上字第27號民事判決，足可參照。

(4)經查，原告丁○○為已有配偶之人，原告乙○○明知至此，兩人竟仍發展不倫戀情，且兩人與被告己○○間亦有諸多複雜感情糾葛（參原告民事起訴狀附證2），三人多年來已為感情問題爭執不斷，原告二人更是濫行興訟，對被告中信公司內其他業務人員（即被證2、4中被告施柏

豪、被證3、5中被告林威成)肆意提告,業如前述。

(5)又按被告中信公司之規章制度(參原告民事起訴狀附證3),其中規章制度中載有「貳、遵循被告中信公司三清守則:男女清」、「肆、不得有不法之情形」、「伍、嚴禁同事間互相破壞影響被告中信公司團隊氣氛等情事」等明文規定(特需說明該工作被告中信公司規章制度係立基於承攬關係下所制定,惟倘鈞院認定原告二人與被告中信公司間為僱傭關係時,則可解釋為工作規則),而原告二人明知被告中信公司禁止辦公室戀情,且原告乙○○多次故意侵害原告丁○○配偶之配偶權甚明,顯已違反被告中信公司之工作規則第貳條及第肆條規定;又原告二人發展不倫戀情後,全被告中信公司員工悉數明瞭,除使員工心情浮動影響員工工作效率,亦會讓員工關注被告中信公司對此類事件處理之態度;且兩人對其他業務人員濫訴之行為,顯已延伸造成職場安寧秩序之破壞,妨礙其他同事工作並造成不良影響,不利被告中信公司業務正常作業,再三違反前開工作規則第伍條規定;更遑論原告二人之不倫戀情,衡諸一般社會通念應屬足以嚴重影響被告中信公司聲譽之事甚明,復參被告中信公司規模實屬非巨,難謂將原告其中一人調職後即可解決三人間感情糾紛,故被告中信公司之解僱行為應無違反最後手段性,灼然至明。

(6)綜上,原告二人之行為顯已違反工作規則且情節重大,亦導致兩造間勞動關係受嚴重干擾,客觀上難以期待被告中信公司採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係,被告中信公司爰依勞動基準法第12條第1項第4款規定,不經預告終止勞動契約,應屬有理。

(十)依原告丁○○民事陳報狀所提一至三點,被告中信公司也並未參與到相關過程,但認定為係以原告丁○○與被告己○○等私人間情事,被告中信公司了解後,並無不法之情事,也認同被告中信公司任命彰化辦事處主管己○○的處置,被告中信公司客戶相關權利不能因原告丁○○與被告

己○○之間糾紛影響到客戶權利，原告丁○○也不因此要脅不交出客戶相關資料，為此次訴求作為陳報。原告丁○○提出第四點中提出解約與履行合約的行為，依據原告丁○○本人親自詳閱與簽屬承攬合約與保密條款（被證1），承攬合約中第九條違反執行業務應遵守之義務，與第十條保密條款，被告中信公司給與承攬相關資料非經甲方（被告中信公司）同意不得自己（原告丁○○）與第三方使用等，以原告丁○○言詞中是否（履行）承攬合約與保密條款相關規定？原告丁○○提出第六點，因被告主管己○○與乙○○之間私自約定工作上的形式與方式，被告中信公司承攬合約中，並未規定或要求，己○○與乙○○之間私自約定與被告中信公司無關也與原告丁○○無關，被告中信公司認定為私人糾紛與感情糾紛。被告中信公司於111年6月有向原告乙○○、原告丁○○與被告己○○請回被告中信公司說明相關糾紛，了解到己○○與乙○○有感情上糾紛，也了解到與丁○○間有關係，也與原告丁○○、原告乙○○與己○○談話中也確認三方於深夜22:00左右至KTV，去談論感情問題，被告中信公司立即決定解除兩位原告之承攬合約。

（十一）原告乙○○在被告中信公司承攬時間於110年8月至000年0月間，與原告丁○○於111年2月至111年6月期間，原告乙○○與原告丁○○皆未向被告中信公司反應，彰化辦事處是否有違反承攬規定，或想要從承攬改為僱傭關係，因酬傭獎金皆不同，如領完承攬的高額獎金，後再要求被告中信公司給予僱傭關係，係屬不合理，被告中信公司無法應原告之要求。原告所提打卡之情事，於台中總被告中信公司並未有此規定，台中總被告中信公司所有人員皆可證明，係屬於彰化辦事處內部自行討論，自行自願約定打卡之情事增進團隊氣氛，於112年3月16日依彰化縣政府對中信聯合資產管理有限被告中信公司彰化辦事處，實施勞動條件檢查（被證2），檢查

01 包含人員雇傭與承攬的關係，與打卡一事之說明，並無
02 不法之情事，被告中信公司成立於105年至今，從未有
03 與承攬人員或勞資間有相關不法與訴訟之情事，並應原
04 告丁○○、原告乙○○與己○○之間糾紛被列為被告實
05 屬無奈。

06 (十二) 對證人戊○○證述之意見：那天是因為甲○○要把他房
07 子賣掉需要權狀，己○○就跟甲○○說權狀在原告丁○
08 ○那裡，那天是甲○○要跟原告丁○○要權狀，原告丁
09 ○○○不願意給他，那天早上己○○還陪甲○○要去警察
10 局告原告丁○○侵占，因為有一個75000元的投資的本
11 金，己○○也承諾原告丁○○在房子買賣的時候會歸還
12 給他，至於投資的獲利我們在一開始就已經結算給他
13 了，就如剛才侵占案件所述。但原告丁○○卻在電話中
14 告知甲○○說因為他跟被告中信公司還有4萬多元的獎
15 金還沒有結算，所以他要被告中信公司也一起結算給
16 他，己○○就直接告訴甲○○說這是公司對他的事情，
17 跟甲○○對原告丁○○這件事情是兩回事，所以當天己
18 ○○○是帶10萬元過去，75000元給原告丁○○，剩下的
19 錢就放回包包裡，至於甲○○答應給原告丁○○多少錢
20 就不清楚，因為是他們電話裡面自己陳述的。之前有提
21 醒原告要把權狀交出來，那是客戶的財產。原告丁○○
22 所說的4萬多元應該是獎金，是承攬期間所做的，不是
23 投資利潤，如果原告執意要拿回這4萬多元，請他們把
24 拜訪客戶陳鴻章的服務費17萬多元拿回來。

25 (十三) 聲明：(1)原告之訴駁回；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)如
26 受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

27 四、得心證之理由：

28 (一) 原告等主張其等均為被告中信公司員工，111年06月30日
29 被告中信公司無預警將原告丁○○解僱，原告乙○○則於
30 同年6月底自行離職，惟被告中信公司尚積欠原告丁○○
31 薪資5萬元（含傭金43,200元及資遣費6,800元）、積欠原

告乙○○薪資9萬元，被告中信公司彰化分公司均由被告己○○管理，請求被告等連帶給付前開積欠之薪資，並開立在职證明書予原告二人，開立非自願離職證明書予原告丁○○，開立自願離職證明書予原告乙○○等情，雖據原告等提出存證信函、被告中信公司員工手冊及本院111年度勞小字第10號民事判決（均影本）等件為據，惟為被告等否認，並以上開言詞置辯。

（二）按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條定有明文。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段有所規定。另民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。最高法院17年上字第917號民事裁判意旨可供參照。

（三）經查：本件原告等主張其二人為被告中信公司員工，陳稱被告中信公司積欠其等6月份薪資，即原告積欠原告丁○○薪資5萬元（含傭金43,200元及資遣費6,800元）、積欠原告乙○○薪資9萬元等詞，縱然屬實，惟原告等之僱傭關係依其等主張係存在於其等與被告中信公司之間，其請求對象應為雇主即被告中信公司，被告己○○在本件薪資交付過程僅為訴外人中信公司之代理人，並非雇主或負給付薪資責任之人，縱認被告己○○未依公司指示交付款項，亦係被告己○○與被告中信公司間之問題，對原告等不生清償效力，原告等自可向被告中信公司請求，與被告己○○無涉；原告等復未說明依何法律規定，請求被告己○○與被告中信公司負連帶給付薪資及資遣費之責任及開立在职證明書、非自願離職證明書及自願離職證明書等義務，其等主張被告己○○應連帶給付前開薪資及開立前開證明書云云，於法即嫌無據，自非有理。

(四) 另查：原告丁○○主張其為被告中信公司員工等情，為被告中信公司否認，辯稱兩造間為承攬關係等語，既被告中信公司否認兩造間有僱傭關係存在，自應由原告丁○○就其與被告中信公司間有僱傭關係存在一事負舉證之責。惟經本院依職權調閱原告丁○○勞保就保資料，並無於被告中信公司投保之紀錄（本院卷一第79至88頁），原告丁○○亦未能提出其與被告中信公司間之勞動契約或相關書面證明文件，其提出之存證信函並未記載其與被告中信公司間為僱傭關係，且另本院依職權調閱原告丁○○告訴被告己○○侵占等一案，原告丁○○亦自承與被告中信公司有投資關係，並據其人脈仲介不動產買賣以收取傭金及紅利，系爭43,200元係當初談好之投資利潤等語，有本院依職權調閱之台灣彰化地方檢察署112年度偵字第7772號偵查案件卷附不起訴分書可稽，究其與被告中信公司間之法律關係應係合夥及承攬之混合契約，非屬僱傭關係，原告丁○○對於與被告中信公司所簽立之承攬契約書係遭脅迫一事亦未舉證以實，所辯並不足採。至原告等提出之錄音及譯文內容，被告等否認其合法性効力及完整性，且縱然屬實，被告己○○既非被告中信公司之實際負責人或法定代理人，其發言不能代表被告中信公司，尚難此即認原告丁○○與被告中信公司有僱傭關係存在；另原告提出被告中信公司之員工手冊影本，其上並無記載原告丁○○為該公司員工等字樣，亦無原告丁○○之簽名，原告丁○○雖稱上下班均需打卡記錄，並要在固定辦公處所辦公等詞，然並未提及如未準時打卡或擅自離開辦公室有何懲罰，被告中信公司對其有何指揮監督及考核管理之行為，被告中信公司與原告丁○○間顯不具經濟上及組織上從屬性。另原告丁○○又舉證人戊○○為證，欲證明被告中信公司尚欠其傭金43,200元等情，惟該金額並非薪資而係投資利潤已如前述，且證人戊○○關於原告丁○○與被告中信公司間之關係並無親身見聞，均係聽聞原告丁○○轉述，亦難

01 為原告丁○○有利之證據。基此，原告丁○○主張其與被
02 告中信公司間為僱傭關係云云，與事實不符，其請求被告
03 中信公司給付前開薪資及開立前開證明書等，即非有理。

04 (五) 末按本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事
05 工作獲致工資者。三、工資：指勞工因工作而獲得之報
06 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
07 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
08 給與均屬之。工資之給付，應以法定通用貨幣為之。工資
09 之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少
10 定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件
11 計酬者亦同。勞動基準法第2條第1、3項、第22條第1項前
12 段、第23條第1項亦有規定。再者，勞動契約終止時，勞
13 工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞
14 動基準法第19條亦有所規定。

15 (六) 查原告乙○○主張其為被告中信公司員工一事，業據原告
16 乙○○提出被告中信公司寄予原告丁○○之存證信函影
17 本，其內容已自承原告乙○○為該公司業務助理（本院卷
18 一第23頁），且被告己○○於前案本院111年度勞小字第1
19 0號民事事件中提出之原告乙○○與被告中信公司簽立之
20 業務承攬契約書及解除承攬合約申請書（均影本）等文件
21 （前案卷第109至115頁），核其內容，與坊間房仲公司業
22 務人員相仿，顯係欲規避勞動基準法之適用，名為承攬，
23 實為僱傭，其兩者間之法律關係仍應以前開法條規定及實
24 務見解予以認定，不因其等簽立之契約名義而有所不同，
25 此經依職權調閱本院前開民事事件卷核對無訛，故原告乙
26 ○○與被告中信公司間為僱傭關係，應可認定。另依被告
27 於前案提出之業務助理補助獎金簽收單影本（前案卷第11
28 7頁）可知，被告公司確以原告務表現優異為由，每月補
29 助獎金2萬元，依前揭法條規定，不論其名義為何，只要
30 是經常性給與，均屬工資之範疇；且該款項係以業務助理
31 補助獎金名義給付，顯係原告工作所得之薪資，被告等雖

01 辯稱係私人補貼云云，然未提出證據以實，其所辯並不足
02 採。惟原告乙○○於前案主張被告中信公司積欠其111年6
03 月份薪資2萬元（詳該案原告起訴狀），現復主張應為9萬
04 元，除上述可認定、被告中信公司亦不否認尚未給付之業
05 務助理補助獎金2萬元外，原告乙○○並未證明其餘7萬元
06 係何項薪資收入，亦未提出相關證明，尚僅據不能代表被
07 告中信公司且內容不確之被告己○○錄音談話內容即認有
08 前開7萬元薪資收入存在，故原告乙○○此部分主張即非
09 有據。至原告乙○○主張係自行離職一事，被告中信公司
10 亦自承已解除兩造間之法律關係，既本院認定原告乙○○
11 與被告中信公司間為僱傭關係，原告乙○○主張被告中信
12 公司應開立自願離職證明書，揆諸前揭法條規定，自屬有
13 理由；惟原告乙○○既已離職，其請求被告中信公司開立
14 在職證明書自非有據，附此敘明。

15 （七）綜上所述，原告丁○○與被告中信公司及被告己○○間並
16 無僱傭關係存在，其請求被告等連帶給付薪資及資遣費之
17 責任及開立在職證明書、非自願離職證明書及自願離職證
18 明書等，均非有理；原告乙○○雖與被告中信公司前有僱
19 傭關係存在，現已離職，薪資部分僅能證明被告中信公司
20 尚積欠其2萬元，並應開立自願離職證明書予原告乙○
21 ○，餘或不能證明或於法無據，亦非有理。

22 五、從而，原告等據僱傭之法律關係提起本訴，於原告乙○○請
23 求被告中信公司給付2萬元，並應開立自願離職證明書予原
24 告乙○○範圍內，於法並無不合，應予准許；原告等逾此部
25 分之請求，則無理由，應予駁回。

26 六、本判決原告乙○○勝訴部分為就勞工之給付請求，為雇主敗
27 訴之判決，爰依職權宣告假執行；並同時宣告雇主得供擔保
28 或將請求標的物提存後，免為假執行。

29 七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依勞動事件
30 法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條、第85條第
31 1項但書，判決如主文。

01 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日

02 勞動專業法庭法官 謝仁棠

03 以上正本係照原本作成。

04 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
05 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 11 月 28 日

07 書記官 陳文新