

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞簡字第14號

原告 譚佳葳

被告 保升物聯有限公司

法定代理人 陳榮泰

訴訟代理人 黃翔彥律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國114年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣40萬元，及自民國114年6月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣40萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查本件原告起訴聲明為：確認被告無支付原告薪資新臺幣（下同）40萬元（本院卷第9至11頁）。嗣於民國114年11月4日言詞辯論期日更正聲明為：被告應給付原告40萬元本息（本院卷第177頁）。經核其前開變更請求之基礎事實，與起訴所主張者，均係基於原告為被告提供勞務後未獲給付報酬等同一基礎事實，核與上開規定相符，應予准許。

貳、兩造陳述：

01 一、原告主張：

02 (一)伊為被告公司員工，被告於臺灣臺中地方檢察署113年度
03 偵字第34938號業務侵占一案（下稱刑事案件）中即如此
04 主張。伊自111年5月起至被告公司兼職，約定每月工資2
05 萬元，工作內容係依公司負責人林榮泰及戴瑋珊之指示處
06 理公司事務，包含收取信件、調動銀行資金、發放員工薪
07 資、處理公司得標後匯款事宜、與公司會計師聯絡財務報
08 表，及聯絡清潔員工、外包廠商、公司房東等，伊於113
09 年1月離職，合計提供20個月勞務，期間被告公司因財務
10 狀況不佳未給付任何工資，僅交付票面金額均為10萬元之
11 2紙本票予伊作為擔保，然並未兌現，爰依法請求被告給
12 付工資等語。

13 (二)並聲明：1.被告應給付原告40萬元，及自起訴狀繕本送達
14 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供
15 擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告辯稱：

17 (一)伊否認兩造間存在勞僱關係。原告為訴外人豐揚精密股份
18 有限公司（下稱豐揚公司）之員工，伊公司於疫情期間無
19 業務運行而無員工在現場，偶爾會委託原告至伊公司地址
20 收發信件、至清潔現場收回工具設備，然兩造間並無勞僱
21 關係，伊公司與員工間均有簽定勞僱契約書，原告應提出
22 契約以實其說。伊於刑事案件僅係就業務侵占罪之構成要
23 件為論述，係指原告受陳榮泰委任取回伊公司之推車卻未
24 歸還，有違公司利益，並非自認原告為伊公司之員工。伊
25 於111年5月至112年7月間為原告投保勞保係基於會計成本
26 上考量，非因原告為公司員工。又常人1個月工資未入帳
27 即會向公司反映，原告遭積欠20個月工資卻至今始起訴請
28 求，顯悖於常情，並非真正等語。

29 (二)並聲明：原告之訴駁回。

30 參、本院之判斷：

31 一、原告主張自111年5月起至113年1月止受僱於被告，有無理

01 由？

02 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
03 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
04 明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一
05 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
06 他方給付報酬之契約。足見僱傭契約乃當事人以勞務之給
07 付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，
08 從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及
09 從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號判決意旨
10 可參）。復按當事人固應就其主張之事實負舉證責任，惟
11 苟能證明間接事實，且該間接事實與要件事實間，依經驗
12 法則及論理法則已足推論其因果關係存在者，即無不可，
13 非以直接證明要件事實為必要。且當事人之一造主張之事
14 實，他造對之曾於訴訟外為承認，該當事人雖不免其舉證
15 責任，惟他造所為訴訟外承認之事實，並未排除其證據能
16 力，法院仍應依調查證據之程序使當事人為辯論，而作為
17 依自由心證判斷事實真偽之資料（最高法院97年度台上字
18 第1400號判決意旨參照）。再按當事人在他案件之陳述，
19 雖不得視為本案之自認，倘無確切可信之反對憑證，法院
20 仍可援為本案認定事實之根據（最高法院109年度台上字
21 第1948號判決意旨參照）。

22 (二)查本件被告於113年4月30日刑事案件所提出刑事告訴理由
23 狀中明確主張：原告先前任職於保升物聯有限公司等語
24 （臺灣臺中地方檢察署113年度他字第4035號卷第3、4
25 頁），足徵關於原告主張其曾受僱於被告乙節，被告業於
26 訴訟外為承認，且卷內並無確切可信之反對憑證，本院自
27 可援為本案認定事實之根據。

28 (三)復查被告於111年5月起即為原告投保勞工保險，有勞保就
29 保資料附卷可稽（本院卷第63頁）。又核諸原告所提出與
30 被告公司人員間Line通訊軟體對話記錄顯示，原告於113
31 年2月前受被告負責人陳榮泰或公司主管指示處理被告之

01 投標押標金、履約保證金、郵件、員工薪資發放、款項收
02 付、與外包廠商聯繫、會計帳務、財務報表與相關訴訟事
03 宜（本院卷第21至23、107至115、141至145、178至179、
04 185至199頁），顯然原告於111年5月起至113年1月止係從
05 屬於被告之關係下，受被告指示持續提供職業上之勞動
06 力，而非僅限於特定、偶發事務之處理。且核諸原告前揭
07 所提供勞務內容，係專為被告營業需求及利益所為，遠超
08 出原告為豐揚公司工作之範疇。準此，應認原告主張其於
09 111年5月起至113年1月止（合計20個月）兼職受僱於被告
10 等語，為有理由。

11 二、原告請求被告給付工資40萬元，有無理由？

12 (一)按僱傭契約如依情形，非受報酬即不服勞務者，視為允與
13 報酬。未定報酬額者，按照價目表所定給付之；無價目表
14 者，按照習慣給付。民法第483條定有明文。經核該條立
15 法意旨，在於使未訂明具體報酬額之勞動契約當事人間，
16 以公平客觀之勞務價額作為準據。而當事人所為舉證，不
17 足使法院取得具體勞動報酬額心證之勞資爭議，雖非民法
18 第483條第2項直接規定之情形，惟其利害關係狀態均為具
19 體之勞動報酬額不明，則以公平客觀之勞務價額，作為準
20 據之法律價值判斷，於法院無法取得具體勞動報酬額心證
21 之勞資爭議，亦應有其類推適用。

22 (二)原告主張其為被告公司兼職員工，約定每月工資為2萬元
23 等語，為被告所否認；對此原告固自承：薪資2萬元是口
24 頭約定等語（本院卷第178頁），並未提出確切證據相
25 佐。惟查兩造間自111年5月起至113年1月止存在僱傭關
26 係，已如前述，且卷內並無任何證據足以顯示，原告應無
27 償為被告提供勞務之情，原告既已依被告之指示提供20個
28 月勞務，應認其非受報酬即不服勞務，被告自應給付報
29 酬。參諸被告係提供清潔服務公司，且原告所提供勞務內
30 容，應屬總務、辦公室綜合事務人員、出納或會計助理人
31 員，依勞動部所公布職類別薪資動態資料查詢資料，前開

職業類別之全時受僱員工經常性薪資，於111年介於35,065元至37,816元間，於112年介於36,347元至38,328元間，於113年則介於37,024元至38,956元間（本院卷第201至205頁）。而查原告既非全職員工，僅為兼職人員，依前開職業類別之全時受僱員工經常性薪資予以酌減，則原告主張每月薪資為2萬元，尚屬合理。準此，則原告請求被告給付20個月工資合計40萬元（計算式：2萬元/月×15月=40萬元），為有理由。

三、未按依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資予勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。從而原告請求給付工資應屬有確定期限。惟原告僅請求自起訴狀送達翌日即114年6月17日起（本院卷第79頁），計付法定遲延利息（民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203條規定參照），並無不許之理。

肆、綜上所述，原告請求被告給付工資40萬元，及自114年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告勝訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

以上正本係照原本作成。

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

中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

