

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第107號

原告 許瀨譚

訴訟代理人 吳振建

被告 家心照服庭院股份有限公司

法定代理人 施凱瑄

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於中華民國112年4月6日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟參佰貳拾捌元，及自本判決送達  
被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參佰參拾參元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹萬陸仟參佰貳拾捌元為原告  
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊於民國109年3月7日到被告處應徵照顧服務員工作，並於1  
09年3月9日接獲被告通知至新北市中和區安平路個案即訴外  
人黃寶玉家裡作居家陪伴，兩造間僱傭關係成立。嗣被告於  
109年9月9日伊上班中臨時通知黃寶玉已向新北市政府衛生  
局申報終止，倘伊繼續服務即屬私接個案，非但違法，而且  
被告不會支薪，因伊及黃寶玉家屬皆未於109年8月底前接獲  
終止通知，且被告於109年9月初仍繼續發給伊黃寶玉工作  
單，伊亦如常按表定時間去服務，黃寶玉家屬亦按規定接受  
服務並簽名。伊另於109年9月24日接獲被告Line訊息通知，  
請伊於三天內到被告處補提109年8月31日離職證明，伊僅回  
覆工作單顯示在公司工作到109年9月17日，為何要填寫8月3  
1日離職，並據實簽填109年9月17日工作完畢後離職。伊應  
得向被告請求109年9月工資新臺幣（下同）16,328元。

01 (二)爰依僱傭之法律關係、勞動基準法之規定，聲明求為判決：

02 1.被告應給付原告16,328元，及自判決送達被告之翌日起至  
03 清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.原告願供擔保，  
04 請准予宣告假執行。

05 二、被告則以：原告為承攬伊案件之照顧服務員，與伊間成立承  
06 攬關係，兩造間為口頭契約，亦有約定拆帳方式為取得政府  
07 之服務定價之60%，伊於派案前皆會先經原告之同意，原告  
08 始前往案主家中或醫療場所進行看護服務，因伊為B級單  
09 位，亦即承接政府轉介補助案件，運作上原則由政府將補助  
10 發伊後，伊始轉介予照顧服務員。因黃寶玉家屬並未告知伊  
11 109年9月是否需服務，伊派給原告之黃寶玉個案已於109年8  
12 月結束，亦已於109年8月底通報個案管理師及衛生福利部，  
13 伊並已付清原告109年8月前之報酬，原告仍私下接案，伊已  
14 無受補助，自無法發給原告報酬。伊當初已於109年8月底告  
15 知原告不承接黃寶玉之個案，惟並無證據。109年10月28日  
16 之新北市政府勞資爭議調解紀錄雖載有伊之代理人即訴外人  
17 李宏倍稱109年9月8日才通報衛生福利部，惟李宏倍剛到職  
18 一個月，對本案不了解，其上開所言不正確，且原告亦自承  
19 其工作單為自行填寫，則何來伊有派案給原告。另原告向伊  
20 請求之報酬因2年時效經過而消滅。當初係原告要求加保於  
21 伊，使原告之健保可以繼續，費用為原告自行負擔，原告於  
22 109年7月底因需上課程不可以有勞健保紀錄，故請伊退保等  
23 語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請  
24 均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執  
25 行。

26 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自109年3月9日起至1  
27 09年8月底止，每月均有接獲被告通知至個案黃寶玉家中提  
28 供照顧服務，被告自109年5月6日起至同年7月止有為原告投  
29 保勞保、健保、職業災害保險，並有提撥109年5至7月部分  
30 之勞工退休金；被告並未給付原告109年9月之工資16,328  
31 元；嗣原告於109年9月24日接獲被告Line訊息通知，請原告

於三天內到被告處補提109年8月31日離職證明，原告僅回覆工作單顯示在公司工作到109年9月17日，為何要填寫8月31日離職，並據實簽填109年9月17日工作完畢後離職。此有民事起訴狀、兩造間之109年9月24日LINE對話紀錄、勞保線上申辦資料查詢作業-投保單位被保險人名冊、民事答辯狀、被告公司109年9月照顧服務工作紀錄表、被告公司109年度投保人員明細表、勞工退休金個人專戶明細資料、老年職保被保險人投保資料表附卷可稽（見本院卷第11、21-23、25、63-65、71-75、183-185、195-199、201-203頁）。

四、兩造爭執要點為：兩造間是否成立僱傭契約？若是，則兩造間之僱傭契約於何時終止？原告得否請求被告給付109年9月之工資16,328元？茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

(一)兩造間成立僱傭契約：

- 1.按民法第188條所稱之受僱人，係以事實上之僱用關係為標準，非僅限於僱傭契約所稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者均係受僱人（最高法院45年台上字第1599號、57年台上字第1663號判決意旨參照）。是民法上之受僱人，除僱傭契約上所稱之受僱人外，凡存有事實上之僱用關係或客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者，均屬之。又事實上之僱用關係，不以受僱人與僱用人有僱傭契約及受有報酬為必要，均有民法第188條之適用（最高法院78年度台上字第2561號判決意旨參照）。
- 2.原告主張其自109年3月起受僱於被告，於109年9月9日接獲被告通知黃寶玉之個案服務已向新北市政府衛生局申報終止，倘伊繼續服務即屬私接個案，非但違法，而且被告不會支薪，因伊及黃寶玉家屬皆未於109年8月底前接獲終止通知，且被告於109年9月初仍發給伊黃寶玉工作單，伊亦持續工作至109年9月17日，應得請求109年9月薪資16,328元等語，被告則否認其與原告間成立僱傭，而主張兩造間係成立承攬等語。經查，依109年10月28日新北市政府勞資爭議調

01 解紀錄，被告之代理人李宏倍主張對於約定薪資結構確認無  
02 誤（見本院卷第27-29頁之勞資爭議調解紀錄），且被告亦  
03 曾於109年9月26日公告「茲因本公司員工：許靜譚；嚴重違  
04 反規章制度、失職，營私舞弊，給單位造成重大損害、員工  
05 同時與其他用人單位建立勞動關係原因，根據公司單位規章  
06 制度的規定，本單位決定從109年9月1日起解除並終止與該  
07 員工勞動關係。」等語（見本院卷第69、111頁之被告公司  
08 公告）；另依兩造間之109年9月24日LINE對話紀錄載明：  
09 「被告：請於三天內到公司補8/31離職證明，否則，我將於  
10 8/28當日公告開除的訊息，謝謝合作」等語（見本院卷第23  
11 頁之兩造間LINE對話紀錄）；且被告有為原告投保勞保、健  
12 保、職業災害保險，並有提撥部分勞工退休金等情，亦已如  
13 前述，由上足見原告須接受被告之工作調派，並遵守被告公  
14 司之規章制度，須受被告之指揮監督，具有從屬性，並有接  
15 受懲戒或制裁義務，堪認兩造間成立僱傭契約。至被告雖辯  
16 稱於勞資爭議調解中，李宏倍所稱之「約定薪資結構」實為  
17 「約定拆帳方式」，李宏倍剛到職一個月，對本案不了解，  
18 其上開所言不正確，及當初係原告要求加保於被告，使原告  
19 之健保可以繼續，費用為原告自行負擔，原告於109年7月底  
20 因需上課程不可以有勞健保紀錄，故請被告退保等語，惟  
21 查，被告之受託人鄭坤洪已於109年11月24日勞資爭議調解  
22 當日將原告109年6月薪資扣款(健保費扣款)2,038元退還原  
23 告收受無誤（見本院卷第203頁），顯與被告上列所辯不  
24 符，此外，被告復未能提出其他積極之證據供本院審酌，是  
25 被告之上列辯解，難認有據，自無可採。

26 (二)兩造間之僱傭契約於109年9月17日合意終止；原告得請求被  
27 告給付109年9月之工資16,328元：

- 28 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
29 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合  
30 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合  
31 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推

01 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意  
02 終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2069號、110年度  
03 台上字第1511號判決意旨參照）。又按勞雇雙方合意終止勞  
04 動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於  
05 不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效  
06 之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第100  
07 8號判決意旨參照）。承上，兩造間成立僱傭契約。又原告  
08 於109年9月24日接獲被告Line訊息通知，請原告於三天內到  
09 被告處補提109年8月31日離職證明，原告僅回覆工作單顯示  
10 在公司工作到109年9月17日，為何要填寫8月31日離職，並  
11 據實簽填109年9月17日工作完畢後離職等情，既為兩造所不  
12 爭執，足見兩造間之僱傭契約於109年9月17日合意終止。

13 2.被告辯稱其沒有於109年8月底告訴原告這個案子(即黃寶玉  
14 之個案)沒有要接的證據；其不接黃寶玉個案後，原告與其  
15 間的僱傭關係不存在。其跟原告沒有簽立書面勞動契約，口  
16 頭上約定如果原告有同意接案子，有去服務，就會依照服務  
17 的政府定價60%做為她的報酬，兩造間是承攬關係等語（見  
18 本院卷第171、212-213頁之112年2月15日、112年4月6日言  
19 詞辯論筆錄），原告則主張因為衛生福利部的系統都有密  
20 碼，我們看不到，原告也不會上網。9月7日(應係109年9月9  
21 日)原告知道沒有這個個案後，原告就跟個案管理師簡菁  
22 良、被告說派人來接替原告的工作，但是都沒有人來，因為  
23 業主那邊沒有人來接替原告的工作；被告不接黃寶玉個案  
24 後，原告與被告間的僱傭關係存在，因為原告沒有離職。是  
25 僱傭關係，因為被告有幫原告投保職業災害險、健保，有原  
26 證4、5為證等語（見本院卷第213頁之112年4月6日言詞辯論  
27 筆錄）。查兩造間既成立僱傭契約，自難認被告辯稱其不接  
28 黃寶玉個案後，原告與其間的僱傭關係不存在，兩造間是承  
29 攬關係等語為可採。又被告既未舉證其於109年8月底告訴原  
30 告這個案子(即黃寶玉之個案)沒有要接，且兩造間之僱傭契  
31 約係於109年9月17日始合意終止，被告自應給付原告自109

01 年9月1日起至109年9月17日止之工資16,328元，再者，被告  
02 並未給付原告109年9月之工資16,328元等情，亦如前述。按  
03 稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他  
04 方服勞務，他方給付報酬之契約；按工資應全額直接給付勞  
05 工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，  
06 民法第482條、勞動基準法第22條第2項前段、勞動基準法施  
07 行細則第9條分別定有明文。是原告依僱傭之法律關係、勞  
08 動基準法之規定，請求被告給付109年9月之工資16,328元，  
09 即屬有據。

10 五、從而，原告依僱傭之法律關係、勞動基準法之規定，請求被  
11 告給付如訴之聲明所示，為有理由，應予准許。

12 六、本判決為本院就勞工(即原告)之給付請求，為雇主(即被告)  
13 敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依  
14 職權宣告假執行及同時酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔  
15 保而免為假執行。又依勞動事件法第15條準用民事訴訟法第  
16 436條之19第1項規定，確定原告應負擔第一審訴訟費用額如  
17 主文第2項所示。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本  
19 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此  
20 指明。

21 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日  
23 勞動法庭 法 官 楊千儀

24 正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於判決送達後20日內以違背法令為理由向本院  
26 提出上訴狀並表明上訴理由（應表明一、原判決違背法令及其具  
27 體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，  
28 須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本判決宣示後送  
29 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按  
30 他造人數附繕本），未於上開期間補提合法上訴理由者，法院得  
31 逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審

01 裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

02 中 華 民 國 112 年 6 月 5 日

03 書記官 劉雅文