臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第98號

原　　告　丁睿宸
000000000000000000
　　汪俐廷
　　陳品文
000000000000000000
　　謝福任
　　郭素鳳
000000000000000000
　　簡育霖
000000000000000000
000000000000000000
　　周峻德
000000000000000000
　　周廷衛
　　陳得羣
000000000000000000
　　陳令晟
　　王新元
000000000000000000
　　豐福熙
000000000000000000
000000000000000000
　　趙素貞
前13人共同
訴訟代理人　林柏男律師
複代理人　　簡辰曄律師
被　　告　廣雄停車場事業有限公司
000000000000000000
法定代理人　王成維

000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　洪士傑律師
複代理人　　徐子雅律師
上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣196,981元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告丁○○新臺幣224,380元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應給付原告壬○○新臺幣123,640元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應給付原告丑○○新臺幣99,042元，自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、被告應給付原告庚○○新臺幣62,163元，自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

六、被告應給付原告寅○○新臺幣26,187元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

七、被告應給付原告己○○新臺幣90,393元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

八、被告應給付原告周廷衛新臺幣182,227元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

九、被告應給付原告癸○○新臺幣187,617元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

十、被告應給付原告辛○○新臺幣27,748元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

十一、被告應給付原告丙○○新臺幣75,254元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

十二、被告應給付原告卯○○新臺幣44,686元，及自民國111年2

月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

十三、被告應給付原告子○○新臺幣84,367元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

十四、訴訟費用由被告負擔。

十五、本判決第一至十三項得假執行；但被告分別以如附表所示「請求金額」欄所示金額為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可參。原告起訴原聲明：1.被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）203,699元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應給付原告丁○○223,198元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應給付原告壬○○119,989元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。4.被告應給付原告丑○○101,240元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。5.被告應給付原告庚○○59,176元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。6.被告應給付原告寅○○20,621元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。7.被告應給付原告己○○88,491元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。8.被告應給付原告戊○○186,811元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。9.被告應給付原告癸○○192,607元，及自鈞院111年度司促字第3197

號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。10.被告應給付原告辛○○24,757元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。11.被告應給付原告丙○○72,026元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。12.被告應給付原告卯○○41,143元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。13.被告應給付原告子○○84,367元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院111年度司促字第3197號卷，下稱司促卷，第7頁）。嗣於本院民國111年6月8日具狀變更聲明：1.被告應給付原告甲○○196,981元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應給付原告丁○○224,380元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應給付原告壬○○123,640元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。4.被告應給付原告丑○○99,042元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。5.被告應給付原告庚○○62,163元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。6.被告應給付原告寅○○26,187元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。7.被告應給付原告己○○90,393元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。8.被告應給付原告戊○○182,227元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。9.被告應給付原告癸○○187,617元，及自鈞院1

11年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。10.被告應給付原告辛○○27,748元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。11.被告應給付原告丙○○75,254元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。12.被告應給付原告卯○○44,686元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。13.被告應給付原告子○○84,367元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第63至65頁）。原告訴之變更聲明所依據之事實，與原起訴主張之勞動關係基礎事實均屬同一，在證據資料之利用上具有一體性，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠被告廣雄停車場事業有限公司本為原告甲○○等13人之雇主，應於每月結算並給付原告等人之薪資。惟被告原負責人趙國欽於110年6月18日猝逝，無人承接公司業務，故被告自斯時起即未給付原告等13人之薪資。嗣乙○○聲請擔任被告之臨時管理人，但仍未給付，故原告等13人於110年12月22日以存證信函終止契約，並依法請求被告給付110年6月至11月之薪資及資遣費，請求金額如附表所示，茲就原告各項請求計算方式，析述如下。

㈡原告甲○○部分

1.工資172,000元

110年6月1日至110年11月30日之工資共172,000元【計算式：時薪160元x1,075小時】。

2.資遣費24,981元

離職前6月平均工資24,240元，年資2年又22日【計算式：2

4,240元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

㈢原告丁○○部分。

1.工資192,320元

110年6月1日至110年11月30日之工資共192,320元【計算式：月薪30,000*6個月+時薪160元x77小時】。

2.資遣費32,060元

離職前6月平均工資為31,109元，年資共2年又22日【計算式：31,109元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

㈣原告壬○○部分

1.工資102,400元

110年6月1日至110年11月30日之工資共102,400元【計算式：時薪160元x640小時】。

2.資遣費21,240元

離職前6月平均工資為20,610元，年資共2年又22日【計算式：20,610元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

㈤原告丑○○部分

1.工資86,400元

110年6月1日至110年11月30日之工資共86,400元【計算式：時薪160元x540小時】。

2.資遣費12,642元

離職前6月平均工資為12,267元，年資共2年又22日【計算式：12,267元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

㈥原告庚○○部分

1.工資56,160元

110年6月1日至110年11月30日之工資共56,160元【計算式：時薪160元x351小時】。

2.資遣費6,003元

離職前6月平均工資為18,630元，年資共7月又22日【計算式：18,630元x1/2x(7+22/30)÷12】。

㈦原告寅○○部分

1.工資19,680元

110年6月1日至110年11月30日之工資共19,680元【計算式：時薪160元x123小時】。

2.資遣費6,507元

離職前6月平均工資為27,240元，年資共5月又22日【計算式：27,240元x1/2x(5+22/30)÷12】

㈧原告己○○部分

1.工資84,800元

110年6月1日至110年11月30日之工資共84,800元【計算式：時薪160元x530小時】。

2.資遣費5,593元

離職前6月平均工資為21,420元，年資共6個月又8日【計算式：21,420元x1/2x(6+8/30)÷12〕】。

㈨原告戊○○部分

1.工資159,428元

110年6月1日至110年11月30日之工資共159,428元【計算式：時薪160元x72小時+時薪185元x799.5小時，元以下四捨五入，下同】。

2.資遣費22,799元

離職前6月平均工資為22,123元，年資共2年又22日【計算式：22,123元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

㈩原告癸○○部分

1.工資164,373元

110年6月1日至110年11月30日之工資共164,373元【計算式：時薪185元x888.5小時】。

2.資遣費23,244元

離職前6月平均工資為22,555元，年資共2年又22日【計算式：22,555元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕】。

□原告辛○○部分

1.工資23,495元

110年6月1日至110年11月30日之工資共23,495元【計算式：時薪185元x127小時】。

2.資遣費4,253元

離職前6月平均工資為13,200元，年資共7個月又22日【計算式：13,200元×1/2×(7+22/30)÷12】。

□原告丙○○部分

1.工資共63,733元

110年6月1日至110年11月30日之工資共63,733元【計算式：時薪185元×344.5小時】。

2.資遣費11,521元

離職前6月平均工資為14,760元，年資共1年6個月又22日【計算式：14,760元×1/2×〔1+(6+22/30)÷12〕】。

□原告卯○○部分

1.工資39,128元

110年6月1日至110年11月30日之工資共39,128元【計算式：時薪185元×211.5小時】。

2.資遣費5,558元

離職前6月平均工資為17,250元，年資共7個月又22日【計算式：17,250元×1/2×(7+22/30)÷12】。

□原告子○○部分

1.工資72,000元

110年6月1日至110年11月30日之工資共72,000元【計算式：月薪12,000元×6個月】。

2.資遣費12,367元

離職前6月平均工資為12,000元，年資共2年又22日【計算式：12,000元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕】。

□併聲明：

1.被告應給付原告甲○○196,981元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告應給付原告丁○○224,380元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

3.被告應給付原告壬○○123,640元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

4.被告應給付原告丑○○99,042元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

5.被告應給付原告庚○○62,163元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

6.被告應給付原告寅○○26,187元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

7.被告應給付原告己○○90,393元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

8.被告應給付原告戊○○182,227元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

9.被告應給付原告癸○○187,617元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

10.被告應給付原告辛○○27,748元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

11.被告應給付原告丙○○75,254元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

12.被告應給付原告卯○○44,686元，及自鈞院111年度司促字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

13.被告應給付原告子○○84,367元，及自鈞院111年度司促

字第3197號支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

14.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠被告否認與原告間存有僱傭關係，且原告提出證據皆無從證明被告有僱傭原告、渠等得請求因積欠薪資終止勞動契約的資遣費之事實，原告請求應無理由。

㈡原告提出之出勤紀錄及薪資清冊不僅無從知曉製作者，亦未見被告用印其上，其真實性顯有疑義，被告否認前開文書形式上真正，應不得遽此認定兩造間為僱傭關係及原告提供勞務之事實。

㈢其次，依原告111年6月30日民事準備狀及原證2之轉帳紀錄可知，原告等人主張薪資受領方式，似是由原告子○○每月自被告受領固定款項「195907元」，再由原告子○○以銀行帳戶轉帳方式發放予其餘原告云云，則前開款項發放來源是否即為被告，自原告提出轉帳紀錄無從知曉，應由原告負舉證責任；再者，即便前開款項是被告發給，但參酌原告提出薪資清冊可知於110年1月起至5月止，原告每月「薪資合計」數額均不相同，苟兩造是僱傭關係、前開款項是原告薪資性質者，衡諸常理被告每月匯款數額亦應隨原告所謂薪資清冊記載「薪資合計」數額浮動，豈可能每月匯款固定數額195907元，該匯款方式應非薪資給付型態，且給付款項原因不一而足，或可能基於其他法律關係，不可逕憑被告有匯款舉措而認定兩造存在僱傭關係。

㈣據此，被告前法定代理人趙國欽於110年6月18日死亡，被告公司臨時管理人直至110年10月18日確定選任係乙○○，乙○○在此之前未曾參與經營管理被告公司事務，對被告公司事務不甚知曉，手上資料殘缺不齊，實難苛求被告公司提出反證證明兩造非僱傭關係，且本件既是原告主張依僱傭關係請求薪資及資遣費，按民事訴訟法第277條前段規定，固應由原告對其請求先盡舉證責任，惟檢視原告提出證據皆無從

證明被告有僱傭原告之事實，遑論原告得依勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）請求資遣費，原告主張應屬無據。

㈤併答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、協商兩造不爭執之事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第359頁）：

㈠被告原負責人趙國欽於110年6月18日過世，直至110年10月18日選任乙○○擔任被告之臨時管理人。

㈡被告於108年11月8日與臺北榮民總醫院訂立社工室(案號B000000)000-000年孝威館管理維護勞務委外二年採購勞務採購契約，履約期間自108年12月1日至110年11月30日止（見本院卷第235至265頁）。

㈢臺北勞民總醫院檢附原告自110年1月至12月之出勤紀錄（見本院卷第175至232頁）。

㈣被告有為原告（原告周廷衛、丙○○、子○○除外）投保勞工保險，並為原告等人提繳勞工退休金（見本院限閱卷）。

四、協商本件兩造爭點（見本院卷第359、360頁）：

㈠兩造是否存在僱傭關係？

㈡原告等人於110年12月22日依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約，有無理由？

㈢原告等人請求被告給付工資及資遣費之金額，有無理由？

五、就「兩造是否存在僱傭關係？」爭點：

㈠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， 民法第482條定有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。（最高法院94年度台上字第573號判決意旨可參）。次按勞基法第2條第

1款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同 （最高法院94年度台上字第573號判決意旨可參）。

㈡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。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482 條及第528 條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間之從屬，勞工與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因

此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號、104 年度台上字第1294號判決意旨參照），藉此擴大勞基法之保障範圍。

㈢查依證人甲○○具結證稱：「（問：證人於被告公司擔任什麼職務、負責什麼工作？）我在廣雄公司孝威館案場擔任領班，協助廣雄公司在孝威館的主管丁○○指揮現場員工。（問：證人上述協助丁○○指揮現場員工，可否舉例說明？）例如丁○○下班時間，我會輪值在孝威館負責門禁管制，並注意救生員上班是否準時打卡上班。（問：被告公司會不會指示證人及其他原告如何管理、維護孝威館？可否舉例說明？）在廣雄公司剛承攬時，趙國欽曾經口頭委託我配合廣雄公司與榮總之間的合約，注意是否有完成合約內所記載之工作，例如門禁管制、清潔維護、耗材方面的使用、儲存、記載，像游泳池的漂白水的叫貨、存量的管制是由我們來注意。（問：如果孝威館現場有突發狀況，是向榮總、被告公司、子○○哪一個人回報？）我們優先向趙國欽老闆回報，再來向榮總的社會工作室回報，例如漏水、停電。（問：承前，回報之後，是依誰的指示處理？）　正常情況

下，趙國欽老闆會請我們詢問榮總的需求，然後依榮總的指示辦理。」、「（問：原告13人的職務內容為何？）主管丁○○，我是領班，其餘人等是救生員跟工作人員。救生員為原告戊○○、原告癸○○、原告辛○○、原告丙○○、原告卯○○，其餘是工作人員。工作人員的工作為櫃台、門禁管制、清潔維護，水電、漂白水等耗材的管制，還有服務榮總員工的運動需求。（問：耗材是誰出錢買的？要跟誰講？）水電、漂白水是榮總提供，廣雄公司負責掃具、文書作業的耗材費用，廣雄公司的耗材都是我們購買之後，以發票交給老闆趙國欽請款。（問：證人與丁○○是服從誰之指揮監督？）趙國欽的指示，一開始在交接時趙國欽有當面交代我們按合約配合榮總需求，如果榮總有其他指示會跟趙國欽聯絡，再由趙國欽指示。 」、「（問：原證2的薪資清冊上所載扣款為何？）是遲到。（問：扣款規則是何人所定？）是趙國欽所定。」等語（見本院卷第360至366頁）。

㈣依證人所述，原告丁○○為現場主管，原告甲○○為現場領班，負責協助被告公司在孝威館的主管丁○○指揮現場員工，原告戊○○、原告癸○○、原告辛○○、原告丙○○、原告卯○○等人為救生員，其餘原告為工作人員，負責櫃台、門禁管制、清潔維護，水電、漂白水等耗材的管制，還有服務榮總員工的運動需求，除原告丁○○、子○○領取固定月薪30,000元、12,000元外，其他人均依時薪計薪，業據原告等人提出出勤紀錄、薪資表、薪資轉帳明細等為證（見本院卷第105至129頁、139至148頁），並有臺北榮民總醫院函覆自110年1月至12月之出勤紀錄附卷為憑（見本院卷第173至232頁），查兩造雖未簽訂任何書面契約，惟原告等人分工負責內容，業如前述，每人均有簽到打卡紀錄，並有輪值排休，由僱主決定工作時間，是配合榮總的時間，上班下班都要簽簽到表，原告提供勞務的地點亦係由被告決定，而被告偶而會到現場指揮監督，大部分是交由主管原告丁○○及領班甲○○指揮監督，由此可知之前原告任職期間，其工作

地點均在被告指定決定工作所在地，工作項目為被告指定內容，並須由原告親自提供勞務，且非以特定工作之完成計薪，除原告丁○○、子○○領取固定月薪，其餘原告係按月以工時計算領取薪資，且遲到亦有扣薪之罰責，原告於系爭期間所服勞務具體內容，須服從被告之指揮監督管理，不能自由支配工作時間，與承攬契約係由承攬人自行決定工作時間、以工作完成之成果給付報酬有所不同，堪認原告於系爭期間與被告之契約關係，具有人格從屬性。原告於系爭期間，係依被告之指揮監督管理下工作，已如前述，原告既不能用指揮性、創造性或計劃性方法對自己所從事工作加以影響，且非為原告自己之營業而勞動，與承攬人係為自己之營業而工作不同，且提供勞務所需之設備、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置，堪認原告於系爭期間與被告之契約關係，亦具有經濟從屬性。再者，依原告所述觀之，原告既不得任意決定工作時間，請假就由另一被告所僱之人完成工作，可見原告已被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯異於承攬人係自由決定勞務給付之方式及自行負擔業務風險之情形，是亦具有組織從屬性。又從前述經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。及組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。是被告抗辯兩造間為承攬或委任關係，依上說明，尚乏所據，不足採信。

㈤另從原告薪資清冊均標明係「員工薪資表」，且被告有為原告（原告周廷衛、丙○○、子○○除外）投保勞工保險，並為原告等人提繳勞工退休金，益證被告明知兩造間係僱傭之勞資關係，又被告雖辯稱原告等人薪資每月均不固定乙節，因原告等人係以時薪計算，輪值排班工作，是每月薪資不一，亦合於常情。至原告等人之薪資是由被告固定匯款195,

907元入原告子○○國泰世華北三重分行之帳戶再給付原告等人薪資，此可能為被告薪資發放便宜措施或稅制之考量，自不能執此逕認兩造即非勞動關係。

㈥綜上，原告與被告於系爭期間之契約關係，具有前述人格從屬、經濟從屬及組織從屬性甚高之勞動契約內涵，堪以認定原告係從屬於被告之關係下，提供職業上之勞動力，具有繼續性及從屬性，而由被告給付報酬，兩造間所成立之系爭契約乃僱傭關係之勞動契約甚明，綜上，系爭契約之性質，既與兩造間現存之勞動契約關係，並無不能相同界定之正當理由，原告主張於系爭期間，與被告間之契約關係，屬於勞動契約，應適用勞基法、勞退條例等規定，自屬有據。

六、原告等人於110年12月22日依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約，有無理由？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。原告主張被告自趙國欽110年6月18日過世後即未再給付原告等人薪資，原告主張依勞基法第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，並請求被告給付積欠工資及資遣費，而於110年12月21日以存證信函有終止兩造間終止勞動契約之意思，並經被告公司於110年12月22日收受存證信函，業據其提出存證信函及其回執各乙份為證（見本院司促卷第21、23頁），亦為被告所不爭執，自堪信為真。則兩造間勞動契約既於110年12月22日已合法終止，核堪認定。

七、原告等人請求被告給付工資及資遣費之金額，有無理由？論述如下：

㈠原告於被告公司之平均工資金額為何？在職期間為何?

1.經查，原告等人主張其離職前6個月之平均月薪及渠等開始任職於被告公司之到職時間等語，雖為被告公司所否認。然按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計

月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2 條第1 、3 款分別定有明文。勞基法第2 條第3 款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，被告公司負有保存原告薪資表之義務，原告主張前述離職6個月前平均薪資，既為被告所否認，被告既未提出其薪資表作為證明，復未提出反證證明原告所述之薪資為不實，揆之前開說明，自應認原告之主張離職6個月前平均薪資為真正。

2.次按工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規定，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。本件被告對原告等人提出之工資清冊及薪資表等，否認其形式上真正，被告僅陳稱：因法定代理人趙國欽死亡，被告公司臨時管理人未曾參與管理被

告公司事務，對公司事務不甚知曉，手上資料殘缺不齊，對工作時間、薪資，皆無從確認等語(見本院卷第151頁），且被告迄本案言詞辯論終結之日前，仍未陳報原告之出勤紀錄及薪資明細，本院審酌勞動事件法第36條第5 項規定之意旨，認原告主張離職前六個月之平均工資為如前述金額，應堪採信。又勞基法第30條第5、6項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」，另勞退條例第21條第2項規定：「雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。」，又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。準此，被告公司負有保存原告出勤卡之義務，原告主張前述工作時間，為被告所否認，被告未提出其出勤卡作為證明，亦未提反證證明原告所述之工作時間為不實，揆之前開說明，自應認原告之主張在職時間為真正。

㈡原告甲○○部分

1.工資172,000元

按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。查原告甲○○主張其時薪為160元，又被告公司原法法定代理人

趙國欽於110年6月18日死亡，自110年6月起被告即未給付薪資，且被告未出席勞資爭議調解等情，業據其提出新北市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、薪資明細表、出勤紀錄等影本為證，堪認被告確實未給付原告甲○○上開期間之薪資，是原告甲○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共172,000元【計算式：時薪160元×1,075小時】，為有理由，應予准許。

2.資遣費24,981元

⑴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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條亦有明文。經查，原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，故兩造間之勞動契約應於110年12月22日終止，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

⑵查原告甲○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為24,240元（見本院卷第67頁），故原告甲○○請求資遣費24,981元【計算式：24,240元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕=24,981】，為有理由，應予准許。

㈢原告丁○○部分。

1.工資192,320元

原告丁○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共192,320元【計算式：月薪30,000*6個月+時薪160元×77小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之

出勤紀錄等為證，應認可採，應予准許。

2.資遣費32,060元

查原告丁○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為31,109元（見本院卷第67頁），故原告丁○○請求資遣費32,060元【計算式：31,109元×1/2×〔2+(22/30)÷12=32,060】，為有理由，應予准許。

㈣原告壬○○部分

1.工資102,400元

原告壬○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共102,400元【計算式：時薪160元×640小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，為有理由，應予准許。

2.資遣費21,240元

查原告壬○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為20,610元（見本院卷第68頁），故原告壬○○請求資遣費21,240元【計算式：20,610元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕=21,240】，為有理由，應予准許。

㈤原告丑○○部分

1.工資86,400元

原告丑○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共86,400元【計算式：時薪160元×540小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，應予准許。

2.資遣費12,642元

查原告丑○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為12,267元（見本院卷第69頁），故原告丑○○請求資遣費12,642元【計算式：12,267元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕=12,642】，為有理由，應予准許。

㈥原告庚○○部分

1.工資56,160元

原告庚○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共56,160元【計算式：時薪160元x351小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，自應准予。

2.資遣費6,003元

查原告庚○○自110年5月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為7月又22天，又其離職前6個月平均薪資為18,630元（見本院卷第69頁），故原告庚○○請求資遣費6,003元【計算式：18,630元x1/2x(7+22/30)÷12=6,003】，為有理由，應予准許。

㈦原告寅○○部分

1.工資19,680元

原告寅○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共56,160元共19,680元【計算式：時薪160元x123小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，應予准許。

2.資遣費6,507元

查原告寅○○自110年7月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為5月又22天，又其離職前6個月平均薪資為27,240元（見本院卷第70頁），故原告寅○○得請求資遣費6,508元【計算式：27,240元x1/2x(5+22/30)÷12=6,508】，而原告寅○○僅請求6,507元，基於處分權主義，為有理由，應予准許。

㈧原告己○○部分

1.工資84,800元

原告己○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共84,800元【計算式：時薪160元x530小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，為有理由，應予准許。

2.資遣費5,593元

查原告己○○自110年6月15日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為6月又8日，又其離職前6個月平均薪資為21,420元（見本院卷第71頁），故原告己○○請求資遣費5,593元【計算式：21,420元×1/2×(6+8/30)÷12〕=5,593】，為有理由，應予准許。

㈨原告戊○○部分

1.工資159,428元

原告戊○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共159,428元【計算式：時薪160元×72小時+時薪185元×799.5小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，自應准許。

2.資遣費22,799元

查原告戊○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為22,123元（見本院卷第71頁），故原告戊○○請求資遣費22,799元【計算式：22,123元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕=22,799】，為有理由，應予准許。

㈩原告癸○○部分

1.工資164,373元

原告癸○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共164,373元【計算式：時薪185元×888.5小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，核屬有據，應予准許。

2.資遣費23,244元

查原告癸○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為22,555元（見本院卷第72頁），故原告癸○○得請求資遣費23,245元【計算式：22,555元×1/2×〔2+(22/30)÷12〕=23,245】，而原告癸○○僅請求23,244元，基於處分權主義，為有理由，應予准許。

□原告辛○○部分

1.工資23,495元

原告辛○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共23,495元【計算式：時薪185元x127小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，為有理由，應予准許。

2.資遣費4,253元

查原告辛○○自110年5月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為7月又22天，又其離職前6個月平均薪資為13,200元（見本院卷第73頁），故原告辛○○得請求資遣費4,254元【計算式：13,200元x1/2x(7+22/30)÷12=4,254】，而原告辛○○僅請求4,253元，基於處分權主義，為有理由，應予准許。

□原告丙○○部分

1.工資共63,733元

原告丙○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共63,733元【計算式：時薪185元x344.5小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應認可採，應予准許。

2.資遣費11,521元

查原告丙○○自109年6月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為1年6月又22天，又其離職前6個月平均薪資為14,760元（見本院卷第73頁），故原告丙○○請求資遣費11,521元【計算式：14,760元x1/2x〔1+(6+22/30)÷12〕=11,521】，為有理由，應予准許。

□原告卯○○部分

1.工資39,128元

原告卯○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共39,128元【計算式：時薪185元x211.5小時】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應可信實，為有理由，應予准許。

2.資遣費5,558元

查原告卯○○自110年5月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為7月又22天，又其離職前6個月平均薪資為17,250元（見本院卷第74頁），故原告卯○○得請求資遣費5,559元【計算式：17,250元x1/2x(7+22/30)÷12=5,559】，而原告卯○○僅請求5,558元，基於處分權主義，為有理由，應予准許。

□原告子○○部分

1.工資72,000元

原告子○○主張被告應給付110年6月1日至110年11月30日間積欠之工資共72,000元【計算式：月薪12,000元x6個月】，業據其提出薪資明細表，並有榮總提出之出勤紀錄等為證，應屬可採，自應准許。

2.資遣費12,367元

查原告子○○自108年12月1日起受雇於被告，至110年12月22日終止勞動契約，則其工作年資為2年又22天，又其離職前6個月平均薪資為12,000元（見本院卷第75頁），故原告子○○請求資遣費12,367元【計算式：12,000元x1/2x〔2+(22/30)÷12〕=12,367】，為有理由，應予准許。

□基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，自得請求被告給付各如附表「請求金額」欄所示之金額。

□末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本即支付命令狀繕本係於111年2月14月送達被告（見本院司促卷

第109頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

八、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告給付原告等人分別如附表所示「請求金額」欄之金額，及均自111年2月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均有理由，應予准許。

九、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之給付請求判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成

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　　111　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　蕭淳方

附表：

	請求金額=工資+資遣費	工資	資遣費
原告甲○○	196,981	172,000	24,981
原告丁○○	224,380	192,320	32,060
原告壬○○	123,640	102,400	21,240
原告丑○○	99,042	86,400	12,642
原告庚○○	62,163	56,160	6,003
原告寅○○	26,187	19,680	6,507

（續上頁）

原告己○○	90,393	84,800	5,593
原告戊○○	182,227	159,428	22,799
原告癸○○	187,617	164,373	23,244
原告辛○○	27,748	23,495	4,253
原告丙○○	75,254	63,733	11,521
原告卯○○	44,686	39,128	5,558
原告子○○	84,367	72,000	12,367