

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原告 李翔宇（原名李翔昇）

被告 皇品國際事業有限公司

法定代理人 黃霞

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國111年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國109年8月10日依被告在報紙上刊登清潔員之徵人啟事，工作地點在臺中市北屯區松明街之社區大樓，原告即依該報紙上之電話與亦受僱於被告之員工（職稱為被告之主任）即訴外人李幸娥聯繫，確認工作地點是否在松明街，李幸娥當時向原告表示松明街已經沒有缺人，請原告直接至位於臺中市○區○村路0段000號之貝多芬園邸園社區（下稱貝多芬社區），李幸娥於同日在貝多芬社區面試錄用原告，並約定週休二日、工作時間每日8小時、原告每月薪資為新臺幣（下同）24,000元，且原來係約定原告自同年月17日起正式上班。嗣李幸娥於同年月12日詢問原告是否願意將工作地點改到臺中市○○區○○路00號之大城梧同社區（下稱大城社區）並提前上班，原告因大城社區距離原告當時住處車程僅約5分鐘而同意自109年8月13日起至大城社區上班，然原告自109年8月13日至大城社區工作後，發現被告有未符合勞動基準法（下稱勞基法）規定之情形，且被告未依法為原告

01 投保健康保險及提撥6%勞工退休金，故原告提醒李幸娥應
02 向被告轉達此事，李幸娥卻向原告表示若不滿意可以不要工
03 作，且竟由訴外人石堂銘於同年月19日代表訴外人康潔興業
04 有限公司（下稱康潔公司）出面至大城社區，並表示大城社
05 區係康潔公司之駐點，並非被告之駐點，應由康潔公司與原
06 告簽約，並欲與原告簽立書面契約，然原告係受僱於被告，
07 且兩造之約定雖為口頭契約，惟當事人互相表示意思一致
08 者，無論為明示或默示，契約即為成立，故原告拒絕與康潔
09 公司簽約。詎料，被告竟不承認原告為其僱用之勞工，否認
10 兩造間有僱傭關係存在。且兩造發生本件勞雇關係爭議後，
11 原告於109年9月12日至貝多芬社區，當時在貝多芬社區擔任
12 清潔員之訴外人陳錦燕亦告知原告其亦受僱於被告，並出示
13 其手機LINE上之李幸娥名片（記載李幸娥為被告公司清潔部
14 主任）供原告觀覽、拍攝，顯見貝多芬社區之清潔公司係由
15 被告駐點，益見被告之主任李幸娥於109年8月10日在貝多芬
16 社區面試錄用原告時，兩造間之僱傭契約及勞動契約即已成
17 立。又嗣經原告向被告表示願提供勞務並以存證信函通知被
18 告，未獲被告置理，被告無故拒絕受領原告提供勞務，自應
19 負遲延責任。原告自得依兩造間僱傭契約及民法第487條規
20 定，提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求
21 被告給付原告自109年8月13日起至原告復職日止之每月薪資
22 24,000元。

23 (二)原告先前雖已領取勞保老年給付，惟原告受僱於被告期間，
24 被告依法仍應為原告投保健康保險及為原告提繳6%勞工退
25 休金。被告並未為原告投保健康保險及為原告提繳6%之勞
26 工退休金，以原告受僱於被告10年期間計算，原告受有健康
27 保險自額費用之損害100,618元及勞工退休金6%之損害179,
28 940元，合計280,558（100,618+179,940=280,558）。基
29 此，原告依民法第184條第2項侵權行為規定，請求被告賠償
30 原告前開280,558元。

31 (三)又被告否認兩造間有僱傭關係存在，且未給付原告薪資，原

01 告即因無收入可供清償貸款，而名下所有之機車遭拍賣，被
02 告自應賠償機車之市價124,000元；且原告另有借款債務13,
03 700元，該借款債務之利息約定為月息20%，加計利息後原
04 告即受有27,400元之損害，合計受有151,400元之損害，被
05 告對原告自應負債務不履行損害賠償責任，賠償原告前開15
06 1,400元。

07 (四)並聲明（併見本院卷二第451、452頁原告所列之計算式）：

08 1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。

09 2.被告應自109年8月13日起至原告復職日止，按月於每月最末
10 一日給付原告24,000元，及自各期應給付日之次日起至清償
11 日止，按年息百分之五計算之利息。

12 3.被告應給付原告431,958元（ $280,558 + 151,400 = 431,958$ ）
13 8），及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息
14 百分之五計算之利息。

15 二、被告抗辯：

16 (一)兩造間並無僱傭關係存在，原告應係與康潔公司成立僱傭關
17 係，縱使原告遭康潔公司解僱或資遣，亦與被告無涉。兩造
18 間既無僱傭關係存在，則原告對被告之本件請求，自屬無
19 據。

20 (二)原告雖以其應徵時係受被告刊登之清潔員徵人啟事所招攬，
21 且面試時由被告之員工李幸娥所面試等情為由，主張兩造間
22 有僱傭關係存在。惟李幸娥僅為一臨時性之清潔員，並未在
23 被告處任職，李幸娥僅係因其久於清潔員產業服務，相關人
24 脈較廣，因此始替被告及訴外人康潔公司、皇翔國際興業有
25 限公司（下稱皇翔公司）介紹清潔員，並視各該清潔員意
26 願、上開三間公司之合作社區清潔員缺額等因素，安排清潔
27 員至適當之社區進行清潔工作。是李幸娥依上述條件安排清
28 潔員至社區任職後，即會視與該社區配合之公司為何，而由
29 該公司與清潔員成立僱傭關係，並由該公司給付薪資予清潔
30 員。李幸娥確實僅係人力仲介，並無隸屬於任何清潔公司，
31 更非被告公司之員工，李幸娥縱有向原告解說社區環境，並

01 與原告口頭約定何時開始上班、薪水多寡等情，惟貝多芬社
02 區、大城社區所配合之清潔公司均為康潔公司，李幸娥即係
03 代康潔公司向原告說明，僱傭關係自係存在於康潔公司與原
04 告間。換言之，縱使李幸娥有與原告口頭約定何時開始上
05 班、薪水多寡等情，亦與被告無關，李幸娥更非有權代理被
06 告與清潔員訂立契約之人。

07 (三)原告另主張其貸款所購之機車遭拍賣、向他人借款無法如期
08 返還而受有損害乙節，顯與本件確認僱傭關係之訴無關、係
09 屬二事，更與被告無涉。

10 (四)原告執意堅持其為被告之員工，且原告一方面自陳其為低收
11 入戶、聲請訴訟救助，一方面又不迅速投入工作而選擇四處
12 興訟，不僅對被告提起本件確認僱傭關係存在之訴，並肆意
13 對李幸娥、康潔公司、皇翔公司、被告等人另案提起民事損
14 害賠償訴訟（即本院110年度訴字第2084號，下稱另案2084
15 號訴訟）。甚且，原告另案對康潔公司負責人石靜慧提起使
16 公務員登載不實罪之刑事告訴、對皇翔公司負責人謝亨璟、
17 被告公司負責人黃霞提起違反個人資料保護法之刑事告訴、
18 對康潔公司之股東石堂銘提起恐嚇之刑事告訴，經檢察官偵
19 查結果均獲不起訴處分在案，原告四處興訟，嚴重虛耗國家
20 司法資源，且對被告等相關人員造成實質上權益侵害，益見
21 原告對被告之本件請求，顯無理由。

22 (五)並聲明：

23 1.駁回原告之訴。

24 2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、法院之判斷：

26 (一)確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
29 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
30 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
31 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認

判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判例
意旨參照）。本件原告主張其與被告間有僱傭關係存在，為
被告所否認，並以前詞置辯，則兩造間之僱傭關係是否存在，
影響原告是否受僱任職於被告之法律上地位，原告私法
上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，有即受
確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)原告主張兩造間有僱傭關係存在，為無理由。說明如次：

僱傭契約，係指當事人約定，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。勞動契約，係指約定勞
雇關係而具有從屬性之契約；勞工，指受雇主僱用從事工作
獲致工資者。民法482條、勞基法第2條第6款、第1款亦有明
文。受僱人、勞工對於雇主具有提供勞務而受雇主指揮監督
之從屬性。僱傭契約通常固屬於勞基法規定之勞動契約，在
一般情形下，勞工為受僱人，雇主則為僱用人。惟當事人主
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條本文設有規定。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。本件原告主張其
為受僱於被告之勞工，兩造間有僱傭關係存在，為被告所否
認，原告自應就此有利於己之事實，負舉證責任。經查：

- 1.原告於109年8月10日依報紙上刊登「皇品」清潔員之徵人啟
事（工作地點在臺中市北屯區松明街之社區大樓），原告即
依該報紙上之電話與李幸娥聯繫，原告、李幸娥於同日在貝
多芬社區見面時，有約定原告每日工作時間每日8小時（併
見本院卷一第21頁原告就其每日工作8小時之時薪計算
式）、週休二日，並約定原告每月薪資為24,000元，且原
告、李幸娥以通訊軟體LINE聯繫之初，李幸娥在LINE係自稱
「皇品李主任」；又石堂銘於109年8月19日代表康潔公司至
大城社區與原告見面時，李幸娥亦在場，石堂銘當時向原告
表示「皇品，他是主任（即指李幸娥），但我們總共有3

01 家」、「我都跟你講她（即指李幸娥）是皇品了，我現在代
02 表康潔來跟你談，這個點（即指大城社區）是康潔」等語，
03 且原告向石堂銘、李幸娥表示「我是應徵皇品的」等語，石
04 堂銘回稱：「貝多芬是皇品的」等語，李幸娥則回稱：「你
05 那是要去貝多芬」等語；另兩造發生本件勞雇關係爭議後，
06 原告於109年9月12日至貝多芬社區，當時在貝多芬社區擔任
07 清潔員之證人陳錦燕有出示其手機LINE上之李幸娥名片（記
08 載李幸娥為被告公司清潔部主任）供原告觀覽、拍攝等情，
09 業據原告陳明在卷，並有原告提出之該徵人廣告報紙、LINE
10 對話內容（原告之LINE對象即李幸娥，標示為「皇品李主
11 任」）、109年8月19日原告與石堂銘、李幸娥之錄音光碟及
12 錄音對話譯文，及109年9月12日之錄影光碟【即陳錦燕部
13 分，含原告自陳錦燕之手機LINE上拍攝之李幸娥名片（記載
14 李幸娥為被告公司清潔部主任）】等件為證（見本院卷一第
15 37、117、173、174、377、393、395頁），其中原告每日工
16 作時間8小時部分，並有原告嗣在大城社區之出勤簽到、簽
17 退單（上班時間為8時至12時、13時至17時）在卷可按，且
18 經本院審理時當庭勘驗前開109年8月19日錄音光碟對話內
19 容、109年9月12日錄影光碟畫面屬實（見本院卷三第365至3
20 67、254頁），並據證人陳錦燕於本院審理時證述（見本院
21 卷三第253、254頁）及證人李幸娥於本院審理時結證在卷
22 （見本院卷三第97至100頁，證人李幸娥併就前揭109年8月1
23 9日錄音譯文部分證述：有錄音就聽錄音等語），固堪認屬
24 實。惟查：

25 (1)民法第153條第1項規定：「當事人互相表示意思一致者，
26 無論其為明示或默示，契約即為成立」。所謂當事人互相
27 表示意思一致，係包括對於契約必要之點（即常素）及非
28 必要之點（即偶素）均須達成意思表示一致（即均須包含
29 在要約與承諾範圍內，並經當事人意思合致），契約始為
30 成立。且將要約擴張、限制或為其他變更而承諾者，視為
31 拒絕原要約而為新要約。此綜參民法第153條第2項、第16

01 0條第2項之規定即明。經查：

02 ①109年8、9月間貝多芬社區之保全公司、管理公司各為
03 鴻誠保全股份有限公司（下稱鴻誠保全公司）、鴻成公
04 寓大廈管理維護有限公司（下稱鴻成管理公司），該段
05 期間貝多芬社區之清潔人員僅一人，該名清潔人員為該
06 二公司委外予康潔公司之派駐人員乙節，有鴻誠保全公
07 司110年8月11日及鴻成管理公司110年8月12日復本院函
08 各一件在卷可按（見本院卷二第215、217、397、399
09 頁），並有貝多芬社區管理委員會110年10月4日復本院
10 函一件附卷可按（見本院卷三第59、63頁），則前開期
11 間貝多芬社區之駐點清潔公司是否確為被告公司，已非
12 無疑。

13 ②證人李幸娥於本院審理時結證：原告是打皇品清潔員廣
14 告上的電話跟我聯繫，該通電話我直接跟原告約在美村
15 路1段806號貝多芬園邸社區碰面，應該就是在打電話當
16 天下午碰面，可是這個部分時間太久，我沒有辦法確認
17 是否是打電話當天下午碰面，碰面的時候，就直接在貝
18 多芬園邸社區看環境，看完的時候我問原告，這個社區
19 這樣子可以嗎，我記得原告有說他家稍微遠一點，當下
20 沒有做什麼樣的結論，原告就離開，原告離開後，我剛
21 好有接到大城梧同社區需要清潔員的訊息，我就打電話
22 問原告要不要去看一下，後來我有跟原告約在大城梧同
23 社區碰面，我並帶原告看大城梧同社區的案場，看完原
24 告覺得可以，後來就約定上班，上班的時候原告把他的
25 身分證用LINE傳給我等語（見本院卷三第97頁）。且參
26 諸卷附原告提出其與李幸娥間之LINE對話，可知原告、
27 李幸娥於109年8月10日至同年月12日，僅有李幸娥於10
28 9年8月12日向原告表示「西苑路29號」（即指大城社
29 區）、「可以提前13號上班嗎」等語後，原告始將其身
30 分證資料傳送LINE予李幸娥之情形，並無雙方在此之前
31 業已達成原告工作地點係在貝多芬社區意思合致之相關

對話（見本院卷一第457至467頁），足認證人李幸娥前揭證言，堪予憑採。則原告、李幸娥於109年8月10日就原告之工作地點係在貝多芬社區（即契約非必要之點）達成意思合致之前，李幸娥旋即對於原告原來之面試（即要約）為其他變更（即工作地點由貝多芬社區變更為大城社區）而承諾（即視為拒絕原要約而為新要約）後，經原告同意，雙方始達成原告工作地點係在大城社區之意思合致。又大城社區之駐點清潔公司，乃為康潔公司，並非被告公司，此觀前揭卷附原告提出之109年8月19日錄音譯文即明。於此情形，原告、李幸娥於109年8月10日就該僱傭契約或勞動契約之工作地點係在貝多芬社區（即契約非必要之點）既未達成意思合致，依前開說明，原告主張其於109年8月10日與被告業已成立僱傭契約或勞動契約，自難憑採。再佐以原告於另案2084號訴訟自陳：我當時是應徵清潔人員，李幸娥有帶我到貝多芬園邸去看，李幸娥當時有表示要錄用我，我跟李幸娥說如果這段期間有變化的話要通知我，因我還可以去找別家公司，我不一定要在皇品公司或貝多芬園邸上班等語（見本院卷三第179頁之另案2084號準備程序筆錄），由此益見倘認兩造於109年8月10日對於僱傭契約或勞動契約之必要之點及非必要之點均已達成意思合致而成立，顯屬速斷，無從逕為有利原告之認定。

- (2)又本人應負民法第169條之表見代理責任，必須於該當法律行為發生前或後，有表見之事實存在，且相對人係善意無過失者，始足當之。表見代理之理論基礎，乃為「權利外觀理論」此一信賴保護原則之衍伸，亦即本人依自己行為製造出相對人足以信賴之該第三人具代理權限之外觀，且相對人正當信賴該權利外觀並因此為相應之法律行為。又所謂相對人之正當信賴，係指相對人非因故意或過失而不知第三人無代理權。判斷相對人是否因過失而不知第三人無代理權時，應依客觀上理性之人立場出發，並斟酌相

對人有無向本人再次確認該第三人有無代理權之可能，若相對人有再次向本人確認第三人有無代理權之可能，而相對人未向本人查知，此時應足認相對人對不知第三人無代理權係有過失存在。經查：

①大城社區之駐點清潔公司，乃為康潔公司，並非被告公司乙節，有如前述。則縱使李幸娥有以被告公司主任名義招攬原告至大城社區擔任清潔員之表見事實存在之外觀，顯難認被告、李幸娥內部間確有授權由李幸娥得代理被告僱用清潔員在大城社區從事工作之情事。則縱認李幸娥之本意係為代理被告僱用原告在大城社區擔任清潔員，李幸娥亦係無權代理被告，堪以認定。

②其次，被告對於原告是否應負表見代理責任？說明如下：

參諸證人李幸娥於本院審理時結證：我跟原告電話聯繫及帶原告看貝多芬社區、大城社區過程中，我跟原告講一個月24000元，我當時沒有跟原告講是那一家公司僱用原告；從原告第一次跟我電話聯繫，一直到原告開始在大城梧同社區上班的第一天這段期間，原告沒有向我詢問原告是受僱於何人、是那一家公司僱用原告等語（見本院卷三第98、99頁）。再佐以卷附原告之勞保投保資料（見本院卷一第306至311頁），可知原告於107年8月16日最後自台中市公寓大廈管理服務職業工會退保之前，原告於102年12月19日迄至105年12月7日期間之投保單位有九個之多（即包括六個保全公司、一個清潔社及其他二個公司），其中原告加保勞保後於一星期內至一個月內旋即退保之情形高達七個投保單位，其餘二個投保單位之加保、退保期間亦未滿二個月，原告於前揭甚短時間內頻繁更換工作之常態，顯與原告本件執意其係受僱於被告之勞工且受僱期間將長達10年之情形至為歧異，則原告自其向李幸娥面試應徵至108年8月19日因本件爭議與證人石堂銘見面時止，原告對於其究係

01 受僱於何人及其係自何人處獲致工資（即僱傭契約及勞
02 動契約必要之點）均未向被告公司乃至李幸娥確認，已
03 難認原告有何正當信賴之情事，且自客觀上理性之人立
04 場角度言，依原告先前多次在其他保全公司及清潔社任
05 職之經驗，顯見原告向被告公司確認李幸娥有無代理
06 權，亦屬在原告經驗範圍內可輕易查知之事項，原告捨
07 此不為，益見原告對於不知李幸娥係無代理權具有過
08 失。準此，被告對於原告無庸負表見代理責任，足堪認
09 定。是原告主張兩造間有僱傭契約或勞動契約存在，自
10 無可採。

11 2.再者，法律行為以意思表示為基礎，雙方當事人就意思表
12 示合致有爭執時，應綜合該意思表示所植基之原因事實、
13 經濟目的、社會通念、一般客觀情事等而為探求，並將誠
14 信原則涵攝在內，檢視其解釋結果是否符合公平原則，就
15 契約之成立而言，倘當事人一方之意思表示內容，實質抵
16 觸強制規定者，自不應認雙方已達成契約之意思合致。經
17 查：

18 (1)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
19 準。勞基法第1條第2項定有明文。此為勞動條件基準原
20 則之闡釋，不論勞、資雙方均應遵守。又衡諸勞基法就
21 勞工工作時間限制旨在保障勞工身心健康之規範意旨
22 （勞基法第1條、第42條規定參照）。且綜參：①勞基
23 法第30條第1項規定：勞工之法定正常工作時間，每日
24 不得超過八小時，每週不得超過四十小時；②適用勞基
25 法第84條之1之保全業勞工，依勞動部104年6月24日勞
26 動條3字第1040130875號函修正發布並於105年1月1日起
27 實施之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」第
28 4條：「四、工時安排應合理化（一）每日正常工作時間
29 不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12
30 小時。2出勤日之間隔至少應有11小時。（二）保全業之
31 一般保全人員每月正常工時上限為240小時，每月延長

01 工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。」規定為之；③勞基法第34條第1項、第2項關於勞工縱使採
02 輪班制之工作班次、最少應休息時數之限制（即「勞工
03 工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞
04 工同意者不在此限。」、「依前項更換班次時，至少應
05 有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原
06 因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告
07 者，得變更休息時間不少於連續八小時。」等規定，可
08 知勞工每日（24小時）之工作時數上限不能超過12小
09 時，且採輪班制之勞工，至少應有連續11小時休息時
10 間之間隔，縱使經主管機關公告之特殊工作者，二個工
11 作班次間隔之休息時間亦不得少於連續8小時。依前開
12 說明，勞基法就前開勞工工作時數所定之最低標準，不
13 論
14 勞、資雙方均應遵守。

15 (2)又原告自109年8月7日起至109年9月15日另在忠陽保全
16 股份有限公司（下稱忠陽保全公司）擔任夜間工地之保
17 全員，雙方並約定原告每日工作時間12小時、月休4
18 日，業據原告另案對忠陽保全公司提起確認僱傭關係存
19 在訴訟（即本院109年度勞專調字第126號，下稱另案12
20 6號訴訟）陳明在卷，並有原告在忠陽保全公司任職期
21 間之保全員執勤簽到表（18時40分簽到、翌日7時簽
22 退，工作時數為每日12小時）、原告之在職證明書、原
23 告於109年8月6日與忠陽保全公司簽立之任職同意書、
24 約僱人員僱用契約書、約定書等件附於另案126號訴訟
25 案卷可按（見該案卷第119、377至387頁），並經本院
26 調閱另案126號訴訟案卷全卷查核屬實。則在原告已經
27 受僱於另一雇主忠陽保全公司且每日工作時間長達12小
28 時之情形下，原告再向另一雇主應徵面試，原告每日工
29 作時間無異長達20小時（即忠陽保全公司之12小時，及
30 受僱於新雇主之8小時），顯違反勞基法就前開勞工工
31 作時數所定之最低標準（原告除違反每日工作時間上限

不得超過12小時之規定外，且二者工作間隔之連續休息時間亦未達最少之8小時《實則，本件並無主管機關公告輪班制之特殊工作者情事，至少應有連續11小時之休息時間》）。換言之，自雇主之角度言，忠陽保全公司及新雇主（本件即原告主張之被告）各自與原告約定之工作時間僅形式上合法，實質上乃抵觸勞基法就前開勞工工作時數所定之最低標準，忠陽保全公司、嗣後僱用原告之新雇主顯均無遵守勞基法前述勞工工時強制規定之可能。就本件而言，可避免此種情形發生之資訊掌控者乃為原告（即原告已另受僱於須每日工作時間長達12小時之忠陽保全公司，倘原告再另受僱於其他雇主而增加自己該日之工作時間，將違反勞工即原告自己亦應遵守之勞基法前述勞工工時強制規定，此乃原告應徵面試新雇主之前，原告本人詳悉之資訊），堪認原告嗣於109年8月10日再向李幸娥應徵面試即：要約欲再受僱於被告之舉止作為，顯有違誠信原則，倘認被告仍應逕受原告要約之拘束，無異強使被告實質上必定違反勞基法前述勞工工時之強制規定，亦與公平原則不符。依前開說明，自不應認兩造已達成僱傭契約或勞動契約之意思合致，始符合誠信原則及公平原則，由此益見被告並未與原告達成僱傭契約或勞動契約之意思合致，實堪認定。

(三)原告主張兩造間有僱傭關係及勞動契約存在，既屬無據，被告自無給付原告薪資及為原告投保健康保險、提繳6%勞工退休金等義務。則原告以兩造間有僱傭關係存在為由，據此民法第487條僱傭契約之規定，請求被告自109年8月13日起至原告復職日止，按月給付原告薪資24,000元；及依民法第184條第2項侵權行為之規定，請求被告賠償原告受有健康保險自額費用之損害100,618元及勞工退休金6%之損害179,940元，合計280,558元，均屬無據，不應准許。

(四)損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，故原告所主張損害

01 賠償之債，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求
02 權存在。原告主張兩造間有僱傭關係及勞動契約存在，既屬
03 無據，則原告究有無能力償還積欠他人之債務，自與被告無
04 涉。是原告以被告對原告應負債務不履行責任為由，據此主
05 張被告應賠償其因無收入可供清償貸款致名下所有機車遭拍
06 賣之損害124,000元，及應賠償其另有借款本息債務27,400
07 元之損害，合計應賠償其損害151,400元，為無理由，不應
08 准許。

09 (五)綜上所述，原告請求：1.確認兩造間之僱傭關係存在；2.被
10 告應自109年8月13日起至原告復職日止，按月於每月最末一
11 日給付原告24,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日
12 止，按年息百分之五計算之利息；3.被告應給付原告431,95
13 8元（280,558+151,400=431,958），及自起訴狀繕本送達
14 被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無
15 理由，應予駁回。

16 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與
17 判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

18 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 111 年 3 月 23 日
20 勞動法庭 法 官 何世全

21 一、上正本係照原本作成。

22 二、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
23 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度
25 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法
26 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

27 中 華 民 國 111 年 3 月 28 日
28 書記官 顏伶純

