

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度中簡字第3739號

原告 廖崇麟

訴訟代理人 巫怡嫻

被告 英豪保全股份有限公司

法定代理人 游民陽

訴訟代理人 孫述梅

被告 林宥嘉

上列當事人間給付扣押款等事件，於民國115年1月6日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、確認被告英豪保全股份有限公司與被告林宥嘉於民國114年6月5日起至114年12月9日止，兩造間之僱傭關係存在。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之50，餘由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：原告以本院111年度中簡字第565號民事確定判決執行名義，聲請對債務人即被告林宥嘉強制執行，經本院執行處於民國114年6月2日以中院漢114司執亥字第54524號執行命令，命被告英豪保全股份有限公司（下稱英豪保全公司）於原告對林宥嘉之債權新臺幣（下同）5萬0150元，及自110年6月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息及執行費401元，禁止林宥嘉收取對英豪保全公司每月應領之薪資債權或為其他處分，亦不得對林宥嘉清償（扣押金額即林宥嘉每月得支領之各項薪資債權3分之1，但如扣押3分之1後之可處分薪資餘額不足1萬9292元者，僅就超過1萬9292元部分扣押；倘可處分薪資債權金額未超過1萬9292元

者，則毋庸扣押）。惟英豪保全公司於114年6月5日向本院執行處具狀聲明異議，表示林宥嘉已於114年6月5日離職，自114年6月起無從扣押等語。惟經原告進行實地查證，林宥嘉仍在英豪保全公司持續上班，顯與事實不符。原告因此提起本件訴訟，聲明：請求確認被告間之僱傭關係仍然存在。

二、被告英豪保全公司原辯稱：林宥嘉於114年6月5日離職，擔任公司之現金班人員，約定以每日領現金之方式日結工資，迨至114年12月9日仍擔任工時人員，以現金方式領取薪資，故林宥嘉已非英豪保全公司之員工等語（本院114年度補字第1671號卷第49頁、本院卷第44頁）；其後則改辯稱：不清楚林宥嘉是否仍在英豪保全公司任職，這要問公司之人事處人員，林宥嘉領完現金無紀錄，老闆也不知道林宥嘉做到何時，上次庭期雖表示林宥嘉離職後有在公司做領現金班之工作，但事實上不知道林宥嘉是否仍有在公司做現金班工作等語（本院卷第64頁）。被告林宥嘉辯稱：其每到一家公司工作，原告就會到新公司說其壞話，英豪保全公司已將其辭退，其沒錢還原告等語。被告2人均聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張：林宥嘉仍在英豪保全公司持續上班等情，業據原告提出114年6月9日、13日、23日、24日、同年7月20日英豪保全公司之林宥嘉值班表及值班照片為證（本院114年度補字第1671號卷第13、15、17、19、21頁；本院卷第67頁），對照英豪保全公司於本院114年12月9日言詞辯論期日時，陳稱：林宥嘉雖於114年6月5日辦理離職，惟114年12月9日止，仍持續擔任英豪保全公司之現金班人員等語觀之（本院卷第44頁），原告主張林宥嘉至少自114年6月5日起至114年12月9日止，仍為英豪保全公司服一定勞務，並領取薪資之事實，並非無據，應堪採信。

(二)英豪保全公司雖提出林宥嘉於114年6月5日填具之員工離職表，以及英豪保全公司所填載之林宥嘉勞工保險及健保之退

01 保申報表等資料，用以表示林宥嘉已於該日自英豪保全公司
02 離職（本院114年度補字1671號卷第55頁）。然衡諸一般社
03 會常情，實不乏有債務人為規避工作薪資遭到債權人透過法
04 院強制執行扣薪取償，而以假離職或辦理退保及選擇不參加
05 勞健保，或改以職業工會會員之身分加保等方式，以逃避債
06 務清償。查本院執行處依照債權人即原告對債務人即林宥嘉
07 之強制執行聲請，於114年6月2日以中院漢114司執亥字第54
08 524號禁止收取命令通知被告2人，在原告對林宥嘉所存債權
09 範圍內（含本金、利息及執行費等），禁止林宥嘉收取對英
10 豪保全公司每月應領之薪資債權或為其他處分，依照本院執
11 行處之送達證書顯示（附於本院執行案卷中），英豪保全公
12 司係於114年6月5日收受上揭禁止收取之扣薪命令，卻隨即
13 於同日由林宥嘉向英豪保全公司填具員工離職表，英豪保全
14 公司則填載勞工保險及健保之退保申報表，向本院執行處提
15 出對於上揭扣薪之命令聲明異議，在此情形下，被告等之上
16 揭行為及抗辯是否可信，顯然有疑。自無法逕以上述林宥嘉
17 之員工離職表，英豪保全公司所填具之勞工保險及健保之退
18 保申報表等資料，即認定林宥嘉確已自英豪保全公司離職，
19 兩造間已無僱傭關係存在，是被告2人所辯，自難認有據，
20 洵無足採。

21 (三)按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方（勞工）為
22 他方（雇主）在從屬關係下從事工作（提供職業上勞動
23 力），而由他方（雇主）給付工資（報酬）之契約。此觀該
24 法第2條第1至3款、第6款規定可明，故勞動契約以具有從屬
25 性為其特質。其與委任或承攬關係下之勞務提供，前者重在
26 事務之處理，後者重在一定工作之完成，均享有相當獨立性
27 者，並不相同。關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.
28 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
29 威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.勞務專屬性，即受僱人
30 需親自履行勞務，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受
31 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

01 目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
02 並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。所謂從屬性，並非
03 指勞工對雇主有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個案
04 中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定。復以勞動基
05 準法係依憲法第15條保障人民生存權、工作權及第153條改
06 良勞工生活、實施保護勞工政策之意旨，立法規範勞工勞動
07 條件之最低標準，基於該法保護勞務提供者之立法目的，從
08 勞雇關係整體觀察，勞務提供者對於事業經營者已顯現相當
09 程度之勞雇關係特徵者，縱未完足全部，仍應定性雙方間之
10 契約關係為勞動契約，依勞動基準法予以規範，不因其兼具
11 承攬、委任等性質，或雙方簽訂之契約名稱記載為承攬或委
12 任而異，俾充分落實上開憲法規範旨趣（最高法院113年度
13 台上字字2152號判決意旨參照）。查林宥嘉既於114年6月5
14 日至114年12月9日間，接受英豪保全公司之指派，親自履行
15 英豪保全公司所交付之社區保全工作之職務，顯見林宥嘉係
16 為英豪保全公司之指示而服勞務，且須服從英豪保全公司之
17 組織調派，並領取勞務之對價報酬，顯見林宥嘉與英豪保全
18 公司間具有人格上從屬性、勞務專屬性、經濟上從屬性與組
19 織上從屬性，揆諸前揭規定及說明，兩者間自於114年6月5
20 日至114年12月9日間有僱傭契約存在，並不因林宥嘉向英豪
21 保全公司所領取之薪資報酬為日結或是月結而有所不同。是
22 被告2人此部分抗辯，自屬無據，應無可採。

23 (四)至於原告主張：林宥嘉與英豪保全公司間之僱傭關係，於11
24 4年12月9日之後迄今仍繼續存在等語。惟按當事人主張有利
25 於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277
26 條前段定有明文。查原告此部分之主張，為被告2人所否
27 認，並以前詞加以置辯。而原告對此並未進一步提出其他具
28 體事證以實其說，故難認有據，自無法就此加以准許。

29 (五)綜上所述，原告請求確認自114年6月5日起至同年12月9日
30 止，英豪保全公司與林宥嘉間有僱傭關係存在，為有理由，
31 應予准許。至原告其餘主張，則屬無據，應予駁回。

01 四、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民
02 事訴訟法第79條、第85條第2項，判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 1 月 16 日

04 臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

05 法 官 楊忠城

06 以上正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
08 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
09 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
10 應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 19 日

12 書記官 陳宛榆