

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第16號

上訴人 李翔宇（原名李翔昇）

被上訴人 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等事件，上訴人對於民國111年3月23日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第52號第一審判決提起上訴，本院於111年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款事由，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、上訴人主張：

(一)伊於民國109年8月10日為應徵清潔人員，在○○○社區，由被上訴人員工（職稱為主任）即訴外人李幸娥面試，雙方約定週休2日、每日工作8小時、月薪新臺幣（下同）2萬4,000元，兩造間之僱傭契約及勞動契約即已成立，並於同年月12日確定自109年8月13日起至○○社區上班。伊至○○社區工作後，發生被上訴人有未依法投保健保及提撥6%勞工退休金等未符合勞動基準法（下稱勞基法）爭議，被上訴人竟否認與上訴人有僱傭關係，上訴人向被上訴人表示願提供勞務，並以存證信函通知，惟未獲置理，因被上訴人無故拒絕受領上訴人提供勞務，自應負遲延責任；且若以受僱10年期

01 間計算，伊因此受有健保自額費用之損害10萬0,618元及勞
02 工退休金之損害17萬9,940元，計28萬0,558元。爰依兩造間
03 僱傭契約、民法第487條、第184條第2項之規定，請求確認
04 兩造間僱傭關係存在，且被上訴人應給付伊自109年8月13日
05 起至伊復職日止之每月薪資2萬4,000元，並如數賠償28萬0,
06 558元本息。

07 (二)另因被上訴人否認有僱傭關係存在且未給付薪資，伊因此無
08 收入而致名下機車遭拍賣，被上訴人應賠償該機車損失12萬
09 4,000元；又伊尚有借款債務1萬3,700元，該借款債務約定
10 利息為月息20%，於加計利息後，伊受有2萬7,400元之損
11 害，共15萬1,400元，併依債務不履行規定，請求被上訴人
12 如數賠償等情（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不
13 服，全部提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認
14 上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應自109
15 年8月13日起至上訴人復職日止，按月於每月最末一日給付
16 上訴人2萬4,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日
17 止，按年息百分之5計算之利息。(四)被上訴人應給付上訴人4
18 3萬1,958元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日
19 止，按年息百分之5計算之利息。

20 二、被上訴人未於最後言詞辯論期日到庭，惟其於原審則以：

21 李幸娥僅係臨時性之清潔員，並未在伊公司任職，且其久任
22 於清潔員產業服務，會向伊、訴外人康潔興業有限公司（下
23 稱康潔公司）及皇翔國際興業有限公司（下稱皇翔公司）介
24 紹清潔員，並視各該清潔員意願、各公司合作社區之清潔員
25 缺額等因素，安排清潔員至合作社區工作，再由與該社區配
26 合之公司與清潔員成立僱傭關係。因李幸娥僅係人力仲介，
27 並無隸屬於任何清潔公司，李幸娥縱有向上訴人解說社區環
28 境，及約定何時開始上班、薪水多寡等情，然○○○社區、
29 ○○社區所配合清潔公司均為康潔公司，李幸娥係代表康潔
30 公司向上訴人說明，而與伊無關，且李幸娥亦非有權代理伊
31 與清潔員訂立契約之人，兩造間並無僱傭關係存在。另上訴

01 人雖主張其貸款購買之機車遭拍賣、向他人借款無法如期返
02 還而受有損害一節，顯與本件確認僱傭關係之訴無關，更與
03 伊無涉等情，資為抗辯。

04 三、得心證之理由

05 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 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
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
10 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
11 判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例
12 意旨參照）。本件上訴人主張其與被上訴人間有僱傭關係存
13 在，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，則兩造間之僱傭關
14 係是否存在，影響上訴人是否受僱任職於被上訴人之法律上
15 安定性，上訴人私法上地位自有受侵害之危險，上訴人提起
16 本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益。

17 (二)上訴人主張於109年8月10日依中國時報求職便利通所刊登
18 「皇品一清潔員；薪2萬4000元；○○區○○街社區大樓；
19 「0000000000李主任」之徵人啟事，與李幸娥聯繫後，當日
20 其2人在○○○○○○區（台中市○○區○○路0段000號）見面
21 時，約定上訴人週休2日、每日工作8小時、月薪2萬4000
22 元，且上訴人於109年8月10日應徵時起至109年8月13日開始
23 在○○社區（台中市○○區○○路00號）工作期間之聯繫窗
24 口均為李幸娥，及上訴人自109年8月13日起至同年月19日
25 止，在○○社區負責清潔工作，每日工作時間為上午8時至1
26 2時，下午1時至5時，合計8小時等情，為被上訴人所未爭
27 執，並有上訴人提出之中國時報求職便利通（見原審卷一第
28 37頁）、筆記（見原審卷一第39頁）、line對話擷圖（見原
29 審卷一第457-581頁）、○○社區出勤簽到（退）單（見原
30 審卷一第97頁）在卷可佐。惟上訴人主張兩造間有僱傭關係
31 存在，則為被上訴人所否認，則本件首應審究者即為兩造間

01 有無僱傭關係存在。

02 (三)上訴人主張兩造間有僱傭關係存在，應不可採：

03 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
04 民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主
05 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
06 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
07 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。本件
08 上訴人主張其為受僱於被上訴人之勞工，兩造間有僱傭關係
09 存在，既為被上訴人所否認，上訴人自應就此有利於己之事
10 實，負舉證責任。

11 2.上訴人主張兩造間有僱傭關係存在，固舉證其與李幸娥以通
12 訊軟體LINE聯繫之初，李幸娥在LINE係自稱「皇品李主
13 任」；又石堂銘於109年8月19日向上訴人表示「皇品，他是
14 主任（即指李幸娥），但我們總共有3家」、「我都跟你講
15 她（即指李幸娥）是皇品了，我現在代表康潔來跟你談，這
16 個點（即指○○社區）是康潔」、「○○○是皇品的」等
17 語，及上訴人於109年9月12日至○○○社區，當時在○○○
18 社區擔任清潔員之證人陳錦燕有出示其手機LINE上之李幸娥
19 名片（名片上記載李幸娥為被上訴人公司清潔部主任）供上
20 訴人觀覽、拍攝等情為證。惟查：

21 (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
22 即為成立；將要約擴張、限制或為其他變更而承諾者，視為
23 拒絕原要約而為新要約。民法第153條第1項、第160條第2項
24 分別定有明文。又契約如因要約與承諾而成立者，其承諾之
25 內容必須與要約之內容完全一致（客觀上一致），契約始能
26 成立；若當事人將要約擴張、限制或為其他變更而承諾者，
27 應視為拒絕原要約而為新要約，契約尚不能成立（最高法院
28 103年度台上字第1844號判決意旨參照）。查：

29 ①109年8、9月間○○○社區之保全公司、管理公司各為鴻誠
30 保全股份有限公司（下稱鴻誠保全公司）、鴻成公寓大廈管
31 理維護有限公司（下稱鴻成管理公司），該段期間○○○社

01 區之清潔人員僅1人，該名清潔人員為該2公司委外予康潔公
02 司之派駐人員一節，有鴻誠保全公司110年8月11日及鴻成管
03 理公司110年8月12日函（見原審卷二第397、399頁）、○○
04 ○社區管理委員會110年10月4日函（見原審卷三第59、63
05 頁）在卷可按，顯然前開期間○○○社區之駐點清潔公司並
06 非係被上訴人公司。

07 ②又據證人李幸娥於原審審理時證稱：上訴人是打皇品清潔員
08 廣告上的電話跟我聯繫，我直接跟上訴人約當天下午在○○
09 路0段000號○○○○○社區碰面，但時間太久沒有辦法確認
10 是否是打電話當天下午碰面；碰面的時候，直接在○○○○
11 ○社區看環境，看完的時候我問上訴人，這個社區這樣子可
12 以嗎，我記得上訴人有說他家稍微遠一點，當下沒有做什麼
13 樣的結論，上訴人就離開，上訴人離開後，我剛好有接到○
14 ○○○社區需要清潔員的訊息，我就打電話問上訴人要不要
15 去看一下，後來我有跟上訴人約在○○○○○社區碰面，我帶
16 上訴人看○○○○○社區的案場，看完上訴人覺得可以，後來
17 就約定上班，上班的時候上訴人把他的身分證用LINE傳給我
18 等語（見原審卷三第97頁）。參之上訴人於原法院110年度
19 訴字第2084號損害賠償事件（下稱另案2084號訴訟）中自
20 陳：我當時是應徵清潔人員，李幸娥有帶我到○○○○○去
21 看，李幸娥當時有表示要錄用我，我跟李幸娥說如果這段期
22 間有變化的話要通知我，因我還可以去找別家公司，我不一
23 定要在皇品公司或○○○○○上班等語（見原審卷三第179
24 頁之另案2084號準備程序筆錄）。尚難認上訴人與李幸娥於
25 109年8月10日對於僱傭契約或勞動契約已達成意思合致。

26 ③另參諸卷附上訴人提出其與李幸娥間之LINE對話（見原審卷
27 一第457-467頁），可知上訴人與李幸娥於109年8月10日至
28 同年月12日期間，僅有李幸娥於109年8月12日向上訴人表示
29 「○○路00號」（即指○○社區）、「可以提前13號上班
30 嗎」後，上訴人才將其身分證資料傳送LINE予李幸娥之情
31 形，未見雙方在此之前，業已達成上訴人工作地點係在○○

01 ○社區意思合致之相關對話；參之證人李幸娥前揭證言及上
02 訴人於另案所陳，足認上訴人與李幸娥於109年8月10日就上
03 訴人之工作地點係在○○○社區達成意思合致之前，已對於
04 上訴人原來之面試（即要約）為其他變更（即工作地點由○
05 ○○社區變更為○○社區）而承諾（即視為拒絕原要約而為
06 新要約）後，經上訴人同意，雙方始達成上訴人工作地點係
07 在○○社區之意思合致。況且，觀上訴人提出之109年8月19
08 日錄音譯文（見原審卷一第375頁），可知○○社區之駐點
09 清潔公司係康潔公司，亦非被上訴人公司。是上訴人主張其
10 於109年8月10日與被上訴人業已成立僱傭契約或勞動契約，
11 自難憑採。

12 (2)按由自己行為表示以代理權授與他人或知他人表示為其代理
13 人而不為反對之表示者，對於第三人應負授權人之責任。但
14 第三人明知其無代理權或可得而知者，不在此限，民法第16
15 9條固定有明文。惟表見代理之規定，旨在保護善意無過失
16 之第三人，倘第三人明知表見代理人為無代理權或可得而知
17 者，其與之行為即出於惡意或有過失，而非源於信賴保護原
18 則之正當信賴。於此情形，縱有表見代理之外觀存在，亦無
19 保護之必要，依民法第169條但書規定，本人仍得免負授權
20 人之同一責任。故本人應負表見代理之責任，必於該當法律
21 行為發生前或後，有表見事實存在，且該第三人係善意無過
22 失者，始足當之（最高法院93年度台上字第1954號、96年度
23 台上字第1051號判決意旨參照）。查：

24 ①○○○社區之駐點清潔公司，乃為康潔公司，並非被上訴人公
25 司一節，有如前述。則縱使李幸娥有以被上訴人公司主任名
26 義招攬上訴人至○○○社區擔任清潔員之表見事實存在之外
27 觀，顯難認被上訴人、李幸娥內部間確有授權由李幸娥得代
28 理被上訴人僱用清潔員在○○○社區從事工作之情事。

29 ②參諸證人李幸娥於原審審理時證稱：我跟上訴人電話聯繫及
30 帶上訴人看○○○社區、○○○社區過程中，我跟上訴人講一
31 個月2萬4,000元，我當時沒有跟上訴人講是那一家公司僱用

上訴人；從上訴人第一次跟我電話聯繫，一直到上訴人開始在○○○○社區上班的第一天這段期間，上訴人沒有向我詢問上訴人是受僱於何人、是那一家公司僱用上訴人等語（見原審卷三第98、99頁）。再佐以卷附上訴人之勞保投保資料（見原審卷一第306-311頁），可知上訴人於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，上訴人於102年12月19日迄至105年12月7日期間之投保單位有9個之多（即包括6家保全公司、1家清潔社及其他二家公司），其中上訴人加保勞保後於1星期內至1個月內旋即退保之情形高達7個投保單位，其餘2個投保單位之加保、退保期間亦未滿2個月，上訴人於前揭甚短時間內頻繁更換工作之常態，顯與上訴人本件執意其係受僱於被上訴人之勞工，且要受僱期間長達10年之情形至為歧異。則上訴人自其向李幸娥面試應徵時起至108年8月19日因本件爭議與證人石堂銘見面時止，上訴人對於其究係受僱於何人及其係自何人處獲致工資（即僱傭契約及勞動契約必要之點）均未向被上訴人公司乃至李幸娥確認，已難認上訴人有何正當信賴之情事。且自客觀上理性之人立場角度言，依上訴人先前多次在其他保全公司及清潔社任職之經驗，顯見上訴人向被上訴人公司確認李幸娥有無代理權，亦屬在上訴人經驗範圍內可輕易查知之事項，上訴人捨此不為，益見上訴人對於不知李幸娥係無代理權具有過失。準此，被上訴人對於上訴人無庸負表見代理責任，足堪認定。是上訴人主張兩造間有僱傭契約或勞動契約存在，自無可採。

(3)復按契約成立與否，判斷重點係當事人有無受契約拘束之意，應綜合契約成立過程所顯示之事實，從客觀觀察者的角度，依誠信原則，斟酌交易習慣，合理認定之（最高法院110年度台上字第2728號判決意旨參照）。法律行為以意思表示為基礎，雙方當事人就意思表示合致有爭執時，應綜合該意思表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、一般客觀情事等而為探求，並將誠信原則涵攝在內，檢視其解釋結

01 果是否符合公平原則，就契約之成立而言，倘當事人一方之
02 意思表示內容，實質抵觸強制規定者，自不應認雙方已達成
03 契約之意思合致。查：

- 04 ①雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。
05 勞基法第1條第2項定有明文。此為勞動條件基準原則之闡
06 釋，不論勞、資雙方均應遵守。又衡諸勞基法就勞工工作時
07 間限制旨在保障勞工身心健康之規範意旨（勞基法第1條、
08 第42條規定參照）。且綜參：①勞基法第30條第1項規定：
09 勞工之法定正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得
10 超過40小時；②適用勞基法第84條之1之保全業勞工，依勞
11 動部104年6月24日勞動條3字第1040130875號函修正發布並
12 於105年1月1日起實施之「保全業之保全人員工作時間審核
13 參考指引」第4條：「□工時安排應合理化(一)每日正常工作
14 時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12
15 小時。2出勤日之間隔至少應有11小時。(二)保全業之一般保
16 全人員每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為4
17 8小時，每月總工時上限為288小時。」規定為之；③勞基法
18 第34條第1項、第2項關於勞工縱使採輪班制之工作班次、最
19 少應休息時數之限制（即「勞工工作採輪班制者，其工作班
20 次，每週更換1次。但經勞工同意者不在此限。」、「依前
21 項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作
22 特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機
23 關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。」等規定，
24 可知勞工每日（24小時）之工作時數上限不能超過12小時，
25 且採輪班制之勞工，至少應有連續11小時休息時間之間隔，
26 縱使經主管機關公告之特殊工作者，二個工作班次間隔之休
27 息時間亦不得少於連續8小時。依前開說明，勞基法就前開
28 勞工工作時數所定之最低標準，不論勞、資雙方均應遵守。
- 29 ②又上訴人自109年8月7日起至109年9月15日另在忠陽保全股
30 份有限公司（下稱忠陽保全公司）擔任夜間工地之保全員，
31 雙方並約定上訴人每日工作時間12小時、月休4日，業據上

01 訴人另案對忠陽保全公司提起確認僱傭關係存在訴訟（即原
02 法院109年度勞專調字第126號，下稱另案126號訴訟）陳明
03 在卷，並有上訴人在忠陽保全公司任職期間之保全員執勤簽
04 到表（18時40分簽到、翌日7時簽退，工作時數為每日12小
05 時）、上訴人之在職證明書、上訴人於109年8月6日與忠陽
06 保全公司簽立之任職同意書、約僱人員僱用契約書、約定書
07 等件附於另案126號訴訟案卷可按（見該案卷第119、377-38
08 7頁），並經本院調閱另案126號訴訟案卷全卷查核屬實。則
09 在上訴人已經受僱於另一雇主忠陽保全公司且每日工作時間
10 長達12小時之情形下，上訴人再向另一雇主應徵面試，上訴
11 人每日工作時間無異長達20小時（即忠陽保全公司之12小
12 時，及受僱於新雇主之8小時），顯違反勞基法就前開勞工
13 工作時數所定之最低標準（上訴人除違反每日工作時間上限
14 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
15 亦未達最少之8小時《實則，本件並無主管機關公告輪班制
16 之特殊工作者情事，至少應有連續11小時之休息時間》）。
17 換言之，自雇主之角度言，忠陽保全公司及新雇主（本件即
18 上訴人主張之被上訴人）各自與上訴人約定之工作時間僅形
19 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
20 最低標準，忠陽保全公司、嗣後僱用上訴人之新雇主顯均無
21 遵守勞基法前述勞工工時強制規定之可能。就本件而言，可
22 避免此種情形發生之資訊掌控者乃為上訴人（即上訴人已另
23 受僱於須每日工作時間長達12小時之忠陽保全公司，倘上訴
24 人再另受僱於其他雇主而增加自己該日之工作時間，將違反
25 勞工即上訴人自己亦應遵守之勞基法前述勞工工時強制規
26 定，此乃上訴人應徵面試新雇主之前，上訴人本人詳悉之資
27 訊），堪認上訴人嗣於109年8月10日再向李幸娥應徵面試，
28 即要約欲再受僱於被上訴人之舉止作為，顯有違誠信原則，
29 倘認被上訴人仍應逕受上訴人要約之拘束，無異強使被上訴
30 人實質上必定違反勞基法前述勞工工時之強制規定，亦與公
31 平原則不符。依前開說明，自不應認兩造已達成僱傭契約或

01 勞動契約之意思合致，始符合誠信原則及公平原則，由此益
02 見被上訴人並未與上訴人達成僱傭契約或勞動契約之意思合
03 致，實堪認定。

04 (三)上訴人主張兩造間有僱傭關係及勞動契約存在，既屬無據，
05 被上訴人自無給付上訴人薪資及為上訴人投保健康保險、提
06 繳6%勞工退休金等義務。則上訴人以兩造間有僱傭關係存
07 在為由，據民法第487條僱傭契約之規定，請求被上訴人自1
08 09年8月13日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人薪資24,
09 000元；及依民法第184條第2項侵權行為之規定，請求被上
10 訴人賠償上訴人受有健康保險自額費用之損害10萬0,618元
11 及勞工退休金6%之損害17萬9,940元，合計28萬0,558元，
12 均屬無據，不應准許。

13 (四)另按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，
14 並二者之間有相當因果關係為其成立要件，故上訴人所主
15 張損害賠償之債，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠
16 償請求權存在。上訴人主張兩造間有僱傭關係及勞動契約存
17 在，既屬無據，則上訴人究有無能力償還積欠他人之債務，
18 自與被上訴人無涉。是上訴人以被上訴人對上訴人應負債務
19 不履行責任為由，據此主張被上訴人應賠償其因無收入可供
20 清償貸款致名下所有機車遭拍賣之損害12萬4,000元，及應
21 賠償其另有借款本息債務2萬7,400元之損害，合計應賠償其
22 損害15萬1,400元，亦屬無據，不應准許。

23 (五)綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並應自
24 109年8月13日起至上訴人復職日止，按月於每月最末一日給
25 付上訴人2萬4,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日
26 止，按年息百分之5計算之利息；且應賠償上訴人43萬1,958
27 元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年
28 息百分之5計算之利息，均無理由，不應准許。從而原審為
29 上訴人敗訴之判決，即無不合。上訴意旨指摘原判決不當，
30 請求廢棄改判，為無理由，應予駁回。

31 (六)本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

五、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第463條、第385條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 9 日
勞動法庭 審判長法官 楊熾光
法官 戴博誠
法官 莊宇馨

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 黃粟儀

中 華 民 國 111 年 11 月 9 日