臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第83號

原　　告　邱名容

訴訟代理人

(法扶律師)　田雅文律師

被　　告　林卓秀美即聖輝號

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　林聖魁

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　林幸誼律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國115年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告Ａ０３應給付原告新臺幣289,980元，及自民國115年6月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告Ａ０３負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告Ａ０３如以新臺幣289,980元為原告預供擔保，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。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。

查，原告原起訴聲明為：被告Ａ００００００２應給付原告新臺幣（下同）597,982元，及自民國114年5月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，有民事聲請調解狀可按（見調字卷第12頁）。嗣於審理中追加Ａ０３為被告（見本院卷第55頁），並變更聲明為㈠先位聲明:被告Ａ００

０００００２應給付原告289,981元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡備位聲明:被告Ａ０３應給付原告289,981元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息(見本院卷第115頁)。核其所為訴之追加及變更，係基於同一基礎事實並減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠被告為夫妻，聖輝號實質上由被告Ａ０３經營，被告林卓秀美僅為掛名負責人，原告自112年10月25日起至114年5月8日止任職於被告Ａ００００００２擔任助理，負責協助跟車送貨、包裝，並照料Ａ０３日常起居飲食，上班時間為週一至週五，上午9時至晚上7時，每月薪資按當年度勞工基本薪資計算，被告並未為原告投保勞、健保，薪資則由Ａ０３以現金給付，僅少數月份由Ａ０３開立支票給付，Ａ０３平日會在工廠裁剪布料，並將貨品運送至客戶端，原告則偕同Ａ０３整理布料、送貨、搬運貨物及打理瑣事。倘認原告未能證明係受僱於Ａ００００００２，則原告實際上受到Ａ０３指揮監督，雇主應為Ａ０３。然被告Ａ０３於112年間每月僅給付原告10,000元；113年1月至10月間每月僅給付原告15,000元；113年11月至114年4月間每月僅給付原告20,000元；114年5月則未給付薪資予原告。此外，被告Ａ０３週六、週日時常要求原告提供勞務，包含照料Ａ０３日常生活起居及三餐、工廠送貨及包裝等事宜，均未給付加班費。

㈡原告罹患思覺失調症，經本院109年度監宣字第320號裁定為受輔助宣告之人，並選任其父訴外人邱穆榮為原告之輔助人，被告Ａ０３明知此事，卻趁原告辨識能力低落對原告為強制性交，嗣原告父親於114年5月9日發現Ａ０３之犯行後，陪同原告對於Ａ０３提起刑事告訴【經臺灣臺南地方檢察署(下稱臺南地檢署)檢察官以114年度偵字第20078號、11

4年度偵續字第202號為不起訴處分確定】，原告並依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第2款、第5款及第6款終止兩造間僱傭關係。原告離職前6個月平均薪資為28,217元，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，原告得請求被告給付資遣費21,751元，並依勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段請求被告給付積欠之薪資220,584元及加班費47,646元，合計被告應給付原告289,981元【計算式：資遣費21,751元＋積欠工資220,584元+加班費47,646元＝289,981元】等語。並聲明:如前揭變更後訴之聲明。

二、被告答辯:

㈠聖輝號設於臺南市○○區○○路000號3樓，為獨資商號，主要經營服飾品批發零售，負責人為林卓秀美，Ａ０３未任職於聖輝號，僅偶爾基於夫妻情誼幫忙送貨，林卓秀美與原告素不相識，從未對原告進行面試、錄取、薪資核定、指派工作、管理監督、發放薪資等程序，難認兩造間具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，兩造並未成立僱傭關係或勞動契約，林卓秀美亦從未同意或授權Ａ０３聘僱原告，自難認被告林卓秀美應負給付薪資之責任。

㈡原告僅偶爾陪同被告Ａ０３前往送貨或搬運貨物，並未實際從事勞務工作，而係基於兩人當時情感之陪伴行為，並無履行職務或或提供勞務，其參與方式亦無固定工時、固定工作地點、固定工作內容或受指揮監督之情形，與一般受僱勞工顯有不同。另原告所稱陪同Ａ０３送貨工作期間，卻多次與Ａ０３合意共同前往汽車旅館休息，其行程安排與一般受僱勞工完成工作後即離去之情形顯不相同，足見其與Ａ０３之互動主要係基於私人感情關係，而非僱傭關係所生之勞務往來。Ａ０３交付原告之款項，係出於感情因素所為之資助或贈與，並非勞務對價，不得僅憑收受款項之事實即逕認屬薪資給付。原告與Ａ０３間既無固定工時、工作內容、工作規範、出勤管理、薪資計算方式或其他勞動契約應有之從屬關係，自難認成立僱傭契約等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

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。而勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。就其內涵言，受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自提供勞務），受僱人須親自履行，不得使用代理人，及具有經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業，與同僚間居於分工合作狀態）之特徵。次按勞基法第2條第1款、第3款、第2款及第6款分別規定該法所稱之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，換言之，勞工受雇主僱用從事工作，而因工作獲得報酬；所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；又勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。基此，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，亦即應就是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷。復按基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度台上字第343號民事判決意旨參照）。是勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證判斷。

㈡本件原告主張聖輝號實際負責人為被告Ａ０３，被告林卓秀美僅為掛名負責人，其自112年10月25日起至114年5月8日止受僱於被告擔任助理，負責偕同Ａ０３整理布料、送貨、搬運貨物及打理瑣事，為被告所否認，自應由原告就此負舉證

責任。經查，原告主張其所受領薪資均係由被告Ａ０３以現金或支票給付，並提出其名下中華郵政帳戶存摺內頁資料及支票照片為證(見調字卷第25至39頁)，又依原告所提出其工作情形之照片(見調字卷第91至107頁、本院卷第59至71頁)，其所拍攝內容多為其偕同被告Ａ０３送貨、工作情形，尚難證明被告林卓秀美對原告有何指揮監督、指派工作、給付薪資等行為，難認原告與被告林卓秀美間有僱傭關係之成立，原告主張被告林卓秀美為其雇主，應給付原告積欠之薪資、加班費及資遣費共269,981元，應屬無據。

㈢原告又主張被告Ａ０３為其雇主，此雖為Ａ０３所否認，然據Ａ０３於刑事案件中之陳述:因為我做生意要開車載貨，搬東西的時候會不穩需要有人幫忙，...，所以從那時候(112年11月份開始)我就開始聘僱被害人工作，薪水一個月1萬，一週工作2天。(你都怎麼支付被害人薪水?)除了用現金付，之後薪水漲到2萬元的時候，我有曾開過4張支票給他。(被害人工作內容?)他跟我出門，需要搬貨的時候被害人就幫忙我搬。(被害人工作到何時?)到114年5月8日(見刑事警卷第5頁)。(告訴人工作內容?)我要送貨，搬的比較辛苦，她幫我搬東西。(薪水?如何支付?)本來是1個月1萬元，...，2個月後變1萬2、3個月後1萬5，半年後2萬，都是現金，只有4個月2萬元是開支票(見臺南地檢署114年度偵字第20078號卷第10頁)等語，堪認Ａ０３確有僱用原告陪同一起送貨、搬貨，並按月給付薪資予原告，又關於原告工作地點、時間、內容，均係依Ａ０３指示提供勞務，其2人間已成立僱傭契約。

㈣按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。次按雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年；雇主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。工資清冊應保存五年；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；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。勞基法第7條、第23條第2項、第30條第5項、第6項、勞動事件法第35條分別定有明文。再按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第30條第1項、第36條第1項、第24條定有明文。原告主張其自112年10月25日起至114年5月8日止受僱於被告ＡＯ３，上班時間為週一至週五，上午9時至晚上7時，每月薪資按當年度勞工基本薪資計算，並於週六、週日命原告加班工作(詳細日期、時間見勞專調卷第79頁)，雖為被告否認，然被告未能提出勞工名卡、工資清冊、原告出勤紀錄或其他證據資料以為證明，自應認原告之主張為真實，故原告主張被告ＡＯ３未依法按基本工資給付原告薪資及未依法給付原告加班費等情，應為可採，故原告請求被告ＡＯ３給付積欠原告之工資220,584元(詳細計算式見本院勞訴卷第119頁)及加班費47,646元(詳細計算式見勞專調卷第79頁)，應屬有據。

㈤按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第

14條第1項第5款有明文。又按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，勞退條例第12條第1項亦有明文。經查，原告因被告ＡＯ３積欠薪資已於114年5月8日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是原告依前開規定請求被告ＡＯ３給付其資遣費，自屬有據。又原告自112年10月25日起受僱於被告ＡＯ３，至114年5月8日終止勞動契約，其工作年資為1年6月又14日(新制基數為554/720)，其離職前6個月平均薪資為28,267元【計算式:(27,470÷30)×22＋27,470＋28,590×4＋7,624＝169,599，169,599÷6＝28,267，元以下4捨5入】，故原告得請求之資遣費為21,750元，原告請求之資遣費逾此部分之金額應予駁回。

㈥按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項及第203條亦有明文。再按資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明文；又本件原告係依勞基法第14條第1項第5款規定向被告ＡＯ３終止勞動契約，原告請求被告給付積欠工資、加班費，依勞基法施行細則第9條規定，被告亦應於終止勞動契約時發給。是原告請求被告ＡＯ３給付積欠工資220,584元、加班費47,646元、資遣費21,750元，均屬有確定期限之給付，被告ＡＯ３迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告ＡＯ３給付289,980元，及自調解聲請狀繕本(應為民事準備二狀繕本之誤)送達翌日(即115年6月13日，見本院勞訴卷第77頁

送達證書)起按週年利率百分之5計算之利息，於法有據，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞退條例第12條第1項規定，請求被告ＡＯ３給付原告289,980元，及自115年6月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，由本院依職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

五、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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　　官　李姝蓁

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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書 記 官　林佩諭