

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第12號

原告 李禎祥

訴訟代理人 謝宜庭律師

複代理人 張業珩律師

被告 楊軒名即宏霖食品企業社

訴訟代理人 葉宏基律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告為宏霖食品企業社負責人，伊於民國110年4月28日接到被告電話通知面試，兩造在臺北市○區地○街0號之1及新店碧潭廣場B1面試，錄取職位為營運管理執行長（下稱執行長），並於110年4月30日簽署宏霖食品企業社聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約），契約起始日為110年4月30日，實際支薪自同年5月1日起，薪資於110年8月31日前為每月新臺幣（下同）6萬元、110年9月1日至同年12月31日為每月6萬2,000元、自111年1月1日起為每月6萬5,000元，並約定若一方片面不履約，應給付薪資總金額乘以3倍作為賠償對方損失。嗣被告授權由伊籌組團隊辦理開設「八本木刺身壽司連鎖店」，伊受聘為執行長後即著手規劃籌設八本木新店捷運站原創店（下稱新店創始店），並找來原魚博水產新光A4館店長即訴外人洪健哲及微風南山店職員即訴外人鄔諾威面試為新店創始店之正、副店長，並獲被告同意任用，被告同時增聘伊為長勝餐飲管理有限公司（下稱長勝公司）之營運管理顧問代執行長，被告亦為伊投保防疫保險，伊並應

01 被告要求於110年5月4日起駕駛伊汽車載被告及洪健哲、鄔  
02 諾威四處挑選食材原料、選購機器設備、考察營運地點等，  
03 因此墊付汽車油費、ETC費用、停車費等費用1萬元以上。嗣  
04 新店創始店於110年7月開張，惟被告至6月下旬仍未給付伊1  
05 10年5月薪資，被告並拒接伊電話，伊乃於110年7月7日至新  
06 店創始店找被告商談遲付薪資事宜，再於同年月11日至新店  
07 創始店向店長詢問受雇員工勞務給付問題，但再次為被告拒  
08 絕受領，被告並對伊提出諸多刑事告訴，伊於110年7月中旬  
09 以存證信函告知被告應依法給付欠薪並撤銷不實刑事提告，  
10 惟被告均置之不理。伊於受僱期間克盡己職，卻突遭被告否  
11 認兩造間勞動契約，爰依民法第482條、第487條前段規定及  
12 系爭聘僱契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及就被  
13 告應給付之110年5月至同年10月之薪資共計36萬4,000元、  
14 以前開薪資總額3倍計算之賠償金109萬2,000元，先一部請  
15 求被告給付其中之120萬元等語，聲明：(一)確認原告與被告  
16 間之僱傭關係存在；(二)被告應給付原告120萬元及自起訴狀  
17 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)  
18 第二項請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告則以：伊於110年4月於1111人力銀行刊登外場工作人員  
20 之求職廣告，原告並無開壽司店之經驗，伊詢問有無認識之  
21 店長級師傅可幫忙籌備，原告表示願介紹洪健哲、鄔諾威  
22 (下稱洪健哲等二人)，但伊並無僱用原告之意思表示。嗣  
23 於110年5月間原告主動來電詢問伊之行程，得知伊要去拜訪  
24 廠商，即表示因疫情期間沒事，願開車陪同伊前往基隆、臺  
25 中、新莊等地拜訪廠商、看機器，伊礙於情面同意原告開車  
26 陪同，曾交付1,000元予原告作為交通費，但無聘僱原告之  
27 意思表示。另因疫情大爆發，洪健哲等二人及原告向伊表示  
28 可否為其等投保防疫保險，伊為順利開店，乃為洪健哲等二  
29 人及原告投保防疫保險，然此僅為健康防疫措施，與兩造間  
30 是否成立僱傭契約無關。伊曾詢問原告是否願以薪資3萬2,0  
31 00元至3萬2,500元擔任外場人員，但原告以薪資太低拒絕，

01 嗣伊與原告及洪健哲等二人至國父紀念館餐廳用餐時，伊及  
02 洪健哲等二人向原告表示其適合擔任外場人員，然原告並無  
03 回應。故兩造見面四、五次間，確有商談原告擔任外場人員  
04 工作內容及薪資條件，但遭原告拒絕，再者，洪健哲等二人  
05 擔任新店創始店店長、副店長之薪資分別為4萬5,000元、4  
06 萬2,000元，且新店創始店根本無須執行長之職務，伊豈可  
07 能聘請原告擔任新店創始店之營運長、支薪6萬5,000元？另  
08 伊否認系爭聘僱契約之形式及實質真正，且長勝公司之僱傭  
09 契約薪資欄係空白，顯見兩造並未達成意思合致等語置辯，  
10 聲明：(一)原告之訴駁回；(二)被告願供擔保，請准宣告免為假  
11 執行。

### 12 三、兩造均不爭執：

13 (一)原告於110年5月初介紹原任魚博水產新光A4館店長之洪健哲  
14 及微風南山店職員之鄔諾威為被告經營之新店創始店之正、  
15 副店長。

16 (二)原告於110年5月曾駕車陪同被告、洪健哲、鄔諾威前往基  
17 隆、臺中、新莊等地拜訪廠商、看機器。

18 (三)被告於110年5月20日左右曾為原告、洪健哲、鄔諾威投保防  
19 疫保險。

### 20 四、本院之判斷：

21 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
23 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬  
24 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬  
25 之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱  
26 人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工  
27 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高  
28 法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。至於從屬  
29 性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之  
30 從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指  
31 示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過

01 程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配  
02 勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能  
03 能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以  
04 影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從  
05 屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其  
06 經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，  
07 勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能  
08 進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實  
09 提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者  
10 乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、  
11 生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。  
12 又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約  
13 因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。  
14 次按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自治原則，有契約  
15 形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，  
16 其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約  
17 內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之  
18 從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務  
19 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司  
20 法院釋字第740號解釋意旨參照）。準此，勞基法所定義之「勞工」  
21 提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而  
22 非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦  
23 受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式  
24 達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其  
25 目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定  
26 其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，包括勞動力之配置權與  
27 勞務履行過程中之指揮命令權。如在提供勞務之對價中，另約定  
28 就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍者，  
29 顯與上述勞動契約之概念不同，即非屬勞基法第2條第1項第1款  
30 所定義之勞工。是以，  
31

01 並非經營者對於勞務提供者進行管理面之規範，即一律使該  
02 勞務提供者成為「勞工」，仍須進一步觀察該勞務提供之對  
03 價內容，以及勞務提供者對於勞務提供之方式、內容是否具  
04 有獨立自主決定權限而定。

05 (二)再按私文書應由舉證人證其真正。但他造於其真正無爭執  
06 者，不在此限，民事訴訟法第357條定有明文。如他造當事  
07 人對私文書之真正有爭執者，舉證人應負證其真正之責；必  
08 先證其真正，始有形式上之證據力，更須其內容與待證事實  
09 有關，且屬可信者，始有實質上之證明力(最高法院107年度  
10 台上字第535號民事判決意旨參照)。準此，如一造對於他造  
11 提出私文書效力或解釋有爭執時，應由提出該文書之他造就  
12 文書之真正負舉證責任。

13 (三)原告提出之系爭聘僱契約（見本院卷第19頁），經被告爭執  
14 形式及實質真正，是原告自應就系爭聘僱契約之真正負舉證  
15 之責。經查：

16 1.原告雖主張被告前對原告提起偽造文書之告訴，稱原告盜刻  
17 被告之社章及負責人印章，再蓋印在系爭聘僱契約上，經檢  
18 察官偵查後為不起訴處分，可見系爭聘僱契約為真正。然  
19 查，檢察官不起訴之理由為：雖觀本件系爭「宏霖食品企業  
20 社聘僱契約書」（即本件之系爭聘僱契約）上之宏霖食品企  
21 業社之社章，其印文外觀筆畫確實與告訴人（即本件被告）  
22 提出之宏霖食品企業社之社章以及宏霖食品企業社於進行商  
23 業登記時留存之社章均不一致，惟因本案調查中已至少見到  
24 告訴人提出之社章、因商業登記留存於新北市政府之社章，  
25 以及告訴人用印於防疫保險要保書上之社章等3枚不同之社  
26 章，故實難逕因「宏霖食品企業社聘僱契約書」上之宏霖食  
27 品企業社之社章與其他社章外觀不同，即驟認為被告（即本  
28 件原告）所偽造（見本院卷第139-141頁之臺灣臺北地方檢  
29 察署檢察官不起訴處分書）。顯然檢察官僅認查無積極證據  
30 足認原告有被告所指之偽造私文書犯行，並未認定系爭聘僱  
31 契約上之印文為真正。

01 2.原告另主張系爭聘僱契約中宏霖食品企業社之印文（見本院  
02 卷第19頁），與被告為原告投保之富邦防疫保單文件上之印  
03 文（見本院卷第249頁）相符，然上開不起訴處分書業載明  
04 系爭聘僱契約上之宏霖食品企業社印文與被告用印於防疫保  
05 險要保書上之社章外觀不同；再觀諸系爭聘僱契約中宏霖食  
06 品企業社之印文與被告為原告投保之富邦防疫保單文件上之  
07 印文，經以肉眼比對，難認同一。

08 3.基上，系爭聘僱契約中宏霖食品企業社之印文，是否即為被  
09 告之印章，既無證據為憑，原告又未舉證證明系爭聘僱契約  
10 之形式真正，自難認兩造有簽訂系爭聘僱契約。原告執系爭  
11 聘僱契約主張兩造間僱傭關係存在，難認可採。

12 (四)原告另主張被告同時增聘其為長勝公司之營運管理顧問代執  
13 行長，並舉LINE對話截圖為證（見本院卷第27頁），惟被告  
14 抗辯該對話紀錄中之長勝公司八本木聘僱契約書薪資欄為空  
15 白，且洪健哲於另案偵查中具結證稱其與鄔諾威都有簽契約  
16 （即長勝公司八本木聘僱契約書），但兩造一直沒談妥，所  
17 以後來契約就做罷等節，有長勝公司八本木聘僱契約書及另  
18 案偵查筆錄可憑（見本院卷第385、387頁），是被告抗辯兩  
19 造就該聘僱契約未達成意思表示合致等語，顯非無據。

20 (五)至原告主張被告授權由其籌組團隊辦理開設八本木刺身壽司  
21 連鎖店，其找來洪健哲及鄔諾威擔任新店創始店之正、副店  
22 長，其並應被告要求於110年5月4日起駕駛汽車載被告及洪  
23 健哲、鄔諾威四處挑選食材原料、選購機器設備、考察營運  
24 地點等節，僅能證明原告曾為被告提供勞務，依原告所述情  
25 節，難謂即與前開(一)說明所述人格上、經濟上及組織上從屬  
26 性之要件相合，原告據此主張兩造間存在僱傭關係云云，亦  
27 屬無據。末查，被告為原告投保防疫保險之要保書固記載為  
28 「僱傭」關係（見本院卷第24頁LINE對話截圖），惟兩造間  
29 之勞務關係應如何定性，不能僅依上開字面文意判斷，本院  
30 自無從逕憑此認定兩造間為僱傭勞動關係。

31 五、綜上所述，原告未證明系爭聘僱契約為真正，綜據卷內事

01 證，本院又未能認定原告係基於人格上、經濟上或組織上從  
02 屬性而為被告提供勞務，其主張受僱於被告，兩造間為僱傭  
03 勞動關係云云，自非可採。是原告依民法第482條、第487條  
04 前段規定及系爭聘僱契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存  
05 在，並請求被告給付薪資及賠償金120萬元，均為無理由，  
06 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依  
07 據，應併予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
09 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 諤

13 以上正本係照原本作成。

14 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  
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日  
17 書 記 官 王 曉 雁