

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第27號

上訴人 吳岱樺

被上訴人 祐新運動文化事業有限公司

法定代理人 何佳絹

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年1月11日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第132號判決提起上訴，本院於112年8月22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

一、程序方面：

(一)按「未於準備程序主張之事項，除有下列情形之一者外，於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之：二、該事項不甚延滯訴訟者」，民事訴訟法第276條第1項第2款定有明文，並依同法第463條準用於第二審程序。經查，本院於民國112年7月17日終結準備程序，嗣被上訴人另提出員工面試錄取通知、員工薪資福利通知與安排特別休假資料（見本院卷(二)第143-159頁）；由於上開事項不甚延滯訴訟，應准許被上訴人提出此一新防禦資料，先予說明。

(二)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者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，上訴人主張兩造存在僱傭關係；為被上訴人所否認。足見兩造就僱傭關係產生爭執，且該法律關係存否並不明確，致上訴人私法上之地位有受侵害之危險，該危險得以消極確認判決予以除去。

01 依首揭說明，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，應有即
02 受確認判決之法律上利益。併予說明。

03 二、上訴人主張：伊於110年10月20日受僱於被上訴人，擔任企
04 劃部主任，初期月薪新臺幣（下同）1萬2000元，於111年1
05 月調為2萬5250元，工作內容包含籌備活動流程規劃等項目
06 。被上訴人並未如數支付薪資及提繳勞工退休金，法定代理
07 人何佳絹更於111年5月10日口頭通知伊不必再上班，但是並
08 未說明伊不適任事由，違反解僱之最後手段性原則；故兩造
09 僱傭關係依然存在。自110年10月20日至111年5月10日（下
10 稱系爭期間），被上訴人欠薪9萬8020元，另應支付休息日
11 加班費3萬8607元、例假日加班費1萬5786元、國定假日加班
12 費3368元、特休假未休工資2526元、平日加班費1260元，合
13 計15萬9567元（計算式：98,020+38,607+15,786+3,368+2,5
14 26+1,260=159,567），被上訴人另須補提退休金9516元，並
15 應自111年5月11日起按月付薪2萬5250元及提繳退休金1515
16 元。爰依附表1所示訴訟標的，訴請如該表聲明欄所示等語
17 。

18 三、被上訴人則以：兩造從未成立僱傭關係，上訴人純係伊法定
19 代理人何佳絹同性朋友。上訴人並無經伊面試與錄取之通知
20 ，也無打卡與支薪資料，且未由伊投保勞保及安排特別休假
21 ，顯非伊員工。再者，上訴人於系爭期間（110年10月20日
22 至111年5月10日），曾由訴外人萬事達開發有限公司（下稱
23 萬事達公司）、匯林企業有限公司、三盈科技有限公司、繹
24 騰人力資源有限公司為其投保勞保達20餘日（詳如附表2）
25 ，益證上訴人並非伊員工等語，資為抗辯。

26 四、原審為上訴人全部敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請。上
27 訴人提起上訴並聲明：(一)原判決廢棄。(二)如附表1聲明欄所
28 示。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願
29 供擔保請准宣告免為假執行。

30 五、兩造不爭執事項：（見本院卷(二)第111頁）

31 (一)關於上訴人所提出勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個

01 人專戶明細資料（見原審卷(一)第45-47、49-51頁）。被上訴
02 人不爭執其形式真正。

03 (二)在被上訴人Line群組中，上訴人名稱是「大誠」，被上訴人
04 法定代理人何佳絹名稱是「何企鵝」或「企鵝教練」（見本
05 院卷(二)第51、130、179-180頁）。

06 六、本件爭點為：(一)兩造間有無僱傭關係？(二)若是兩造有僱傭關
07 係，上訴人得為附表1所示請求？茲就兩造論點分述如後。

08 七、關於兩造間有無僱傭關係方面：

09 上訴人主張其於110年10月20日受僱於被上訴人，擔任企劃
10 部主任，初期月薪1萬2000元，111年1月調為2萬5250元，嗣
11 於111年5月10日遭被上訴人非法終止僱傭契約云云（見原審
12 卷(一)第11-13、59頁、本院卷(一)第325頁）。為被上訴人所否
13 認。經查：

14 (一)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
15 為他方服勞務，他方給付報酬之契約」、「六、勞動契約：
16 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，民法第482條、勞
17 動基準法第2條第6款分別定有明文。再按勞動契約當事人之
18 勞工，具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業
19 組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親
20 自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人並不
21 是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
22 動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
23 態。勞動契約之特徵，即在此從屬性（最高法院81年度台上
24 字第347號判決意旨參照）。

25 (二)上訴人主張任職期間依被上訴人指示進行多件活動之規畫作
26 業，包含2022年1月寒假移地花蓮之訓練四天三夜、2022年2
27 月19日「迎虎盃」競賽、成立林口區體育足球委員會、籌劃
28 2022嘉義暑期足球訓練營活動、新開班招生如平鎮幼兒興趣
29 班、林口先鋒週三幼兒興趣班、林口週六幼兒成長班、林口
30 週六幼兒興趣班，另負責公司內部人員各項申訴事宜。並提
31 出Line對話資料、相關活動書面為證（見原審卷(一)第104-11

01 0、119-292、319-349、357-377、395-409頁、卷(二)第23-57
02 、129-143頁、本院卷(一)第33-39、125-165、245-291頁、卷
03 (二)第15-21、57-69頁、本院外放證物上、下卷)，惟查：

04 (1)被上訴人前員工王璽鈞於原審111年12月14日庭期結證稱
05 ：「〔問：你曾經受僱被告公司（指被上訴人，下同）？
06 〕有，時間很短，詳細時間不記得了」、「（問：請提示
07 原證二的員工識別卡，你是不是有這樣的員工識別卡？提示
08 並告以要旨）任職時間很短，我沒有特別去記，我只任
09 職一週多的時間而已，而且當中還有休假」、「〔問：你
10 在任職期間，見過原告（指上訴人，下同）在公司內做什
11 麼工作？〕我知道他有來，但不清楚他實際做什麼，因為
12 上班時間也不一樣，我上班的時間比較早，我要開公司的
13 門，沒有印象原告是什麼時間到公司，我沒有印象」、「
14 （問：你有跟原告搭配做什麼樣的工作活動？）沒有」、
15 「（問：你任職這幾天，有看過原告到辦公室？）我知道
16 他有來，但是不知道他做什麼事」等語（見原審卷(二)第11
17 4-115頁筆錄）。被上訴人前員工劉于瑄於同一庭期亦結
18 證稱：「我在110年9月到今年（111年）2月底在被告公司
19 任職，我在被告公司擔任教練，負責教課及文書，我在Li
20 ne群組是SYUAN」、「（問：原告來公司的情形？）原告
21 到公司算企劃部主任，但是我不知道他實際是做什麼工作
22 內容，我跟原告的上班時間不一樣，我上班要打卡，我要
23 上八個小時，原告不需要打卡，原告上班的時間不固定，
24 他到公司的時間有時候是早上，有時候是下午，他有時候
25 也會留到晚上，我上班時間有時候會看到原告，有時候也
26 會整天沒有看到原告」、「（問：你知道他有處理公司哪
27 一個業務？）他基本上都是透過何小姐，我處理的文書內
28 容，像WORD、投影片都是何小姐跟我說的，原告的工作內
29 容我都不清楚」、「（問：你知道公司員工有任何問題可
30 以跟原告反應嗎？）不知道」、「（問：你上班期間，何
31 小姐有指示原告辦理公司的業務？）沒有」、「（問：你

01 的業務跟原告有分工的關係？）沒有」、「（問：任職被
02 告公司期間，員工是否都有名片及員工識別卡？提示原證
03 二號你有看過？）名片有，識別卡我沒有，只有幫小朋友
04 做，原告的名片及識別卡我不清楚」、「（問：你的薪水
05 被告公司是給現金還是轉帳？）我是轉帳，每月有薪資單
06 」等語（見同卷第116-120頁筆錄）。綜合上述2名證人證
07 詞可知，上訴人與被上訴人員工欠缺工作上關聯，幾無分
08 工合作關係可言，且在公司時間並非固定；雖有部分員工
09 知悉其名義上係「企劃部主任」，但是證人對於上訴人職
10 務均不瞭解，上訴人也無具體工作成果，上訴人復自稱上
11 下班不用打卡（見原審卷(一)第83頁）。顯示上訴人非在被
12 上訴人指揮監督下提供勞務，且未納入被上訴人生產組織
13 及結構體系，難認與被上訴人間具組織上、人格上之從屬
14 關係。

15 (2)上訴人雖係被上訴人Line群組成員之一（見不爭執事項(二)
16 ）；惟被上訴人辯稱上訴人是基於何佳絹情侶身分，參與
17 被上訴人Line群組，其並非員工等語（見本院卷(一)第187
18 頁、卷(二)第77頁）。且依證人王璽鈞與劉于瑄前開證詞，
19 其對於上訴人工作內容並不清楚，工作也與上訴人無關；
20 可知上訴人雖係被上訴人Line群組成員，此與其是否係被
21 上訴人員工、是否為被上訴人服勞務，實屬二事。況且，
22 劉于瑄於前述庭期亦結證稱：「（問：你知道原告和何小
23 姐是親密朋友關係？）我知道」、「（問：到你離職的時
24 候，他們還是親密朋友？）還是」、「（問：你知道他們
25 親密的程度？）有住在一起的男女朋友」、「（問：你有
26 聽過他們提到薪水的事情？）沒有」、「（問：你在職期
27 間是不是配合公司的花蓮移地訓練？）我有參加」、「（
28 問：這次花蓮訓練，原告是否有參與？）他有去」、「（
29 問：原告有無什麼工作分配？）移地訓練的行程表格是我
30 弄的，原告有參與什麼，我不清楚」、「（問：移地訓練
31 的旅行社、遊覽車安排是誰處理？）一開始我有找，遊覽

01 車也是我找的，後續我把資料傳給何小姐，之後誰處理的
02 我不清楚」等語（見原審卷(二)第118-119頁筆錄）。益證
03 上訴人與何佳絹原本為同性親密友人，遂接觸被上訴人各
04 項業務資料並加入Line群組，但是員工均不知其實際工作
05 與成效。則上訴人援引前述對話資料而主張其受僱於被上
06 訴人、擔任企劃部主任一節；仍嫌無據。

07 (3)上訴人主張110年10月起薪1萬2000元，於111年1月調為2
08 萬5250元，系爭期間（110年10月20日至111年5月10日）
09 薪資總額為16萬7020元。但是被上訴人僅支付110年11月
10 、12月薪資各1萬2000元、111年1至3月薪資各1萬5000元
11 ，尚欠9萬8020元云云（見本院卷(一)第325頁、原審卷(一)第
12 59頁表格）。經查：

13 ①上訴人固提出薪資單3份為證（見原審卷(一)第31-35
14 頁）。惟，上訴人主張自110年10月20日起受僱；但是
15 前開薪資單竟包含110年1月1萬5000元之薪資單1紙（見
16 同卷第35頁）；顯見前開薪資單未必與事實相符，不宜
17 遽信。

18 ②再依劉于瑄上開證詞，其任職被上訴人期間約半年，支
19 領薪資並無異常。而上訴人自稱擔任高階主管即企劃部
20 主任，衡情當無坐視雇主如數支付其他員工薪資卻短付
21 自身薪資之理；但是上訴人所提出數百頁Line對話（見
22 本段開頭所載理由），均無隻字片語向被上訴人索討薪
23 資，已難認為其係被上訴人員工且遭拖欠薪資。參以上
24 訴人在111年3月8日尚且向老闆何佳絹商借3萬元（見本
25 院卷(一)第395-397頁Line截圖），卻未要求被上訴人補
26 足短付薪資；亦與常理有違。

27 ③上訴人主張被上訴人先後在110年11月、12月各支付1萬
28 2000元、111年1至2月各支付1萬5000元，均係支付薪資
29 云云，並舉存摺影本與110年度綜合所得稅各類所得資
30 料清單影本為證（見原審卷(一)第59、38頁、外放證物卷
31 上第39頁）。被上訴人不爭執前開匯款之形式真正，但

01 是辯稱當時上訴人要向銀行申請貸款，需要有3個月以
02 上穩定工作的資料，其遂匯款予上訴人等語（見本院卷
03 (一)第324-325、377頁）。經查，上訴人從未向被上訴人
04 催討欠薪，反而在111年3月8日商借款項，已如前述，
05 且無被上訴人製作之薪資扣繳憑單等資料為佐證，尚難
06 僅因前述匯款附註「薪資」而推論此係匯付薪資。至於
07 110年度綜合所得稅各類所得資料清單，將被上訴人給
08 付1萬2000元列為「50」（指薪資所得）之格式（見外
09 放證物卷上第39頁）；茲因清單已註明資料日期係112
10 年3月22日，是以被上訴人辯稱此係上訴人片面向稅捐
11 單位申報該筆1萬2000元匯款列為薪資，其並未申報為
12 薪資等語（見本院卷(一)第377頁），核屬可信。

13 ④至於上訴人主張被上訴人於111年4月21日匯款1萬5000
14 元，此係支付111年3月薪資云云（見原審卷(一)第38頁存
15 摺、第59頁表格）。惟查，被上訴人否認此筆匯款（見
16 本院卷(一)第324-325、377頁），且上開存摺並未顯示匯
17 款人係被上訴人，也未註明匯款原因為何；亦難採信上
18 訴人此一主張。

19 ⑤綜上，上訴人並未證明自被上訴人領取勞務之對價，自
20 難認定其與被上訴人間具經濟上從屬關係。

21 (4)參酌上訴人向新北市政府勞工局陳情被上訴人涉有違反勞
22 動法令情事。經新北市政府勞工局以111年7月6日新北勞
23 檢字第1114751642號函回覆「…一、本局所屬勞動檢查處
24 於111年6月27日及7月1日對該公司實施勞動檢查，該公司
25 負責人表示先前與您係情侶關係，您平常會接送負責人去
26 工作，但該公司並未僱用您提供勞務，對您亦無指揮監督
27 或管理您出勤情形，難認您與該公司間為勞雇關係。…」
28 等語（見原審卷(一)第117頁），益證上訴人與何佳絹本係
29 親密朋友，並接送上下班，然與被上訴人並無僱傭關係。

30 (三)再者，上訴人自98年起長期受僱並投保勞保，此有勞保被保
31 險人投保資料表在卷（見原審卷(一)第45-47頁）。而上訴人

於系爭期間亦受僱於萬事達公司、匯林企業有限公司、三盈
科技有限公司、繹騰人力資源有限公司等4家公司，共計25
日如附表2所示，上開4家公司均為上訴人投保勞保、提繳退
休金（見原審卷(一)第45-51頁勞保被保險人投保資料表與勞
工退休金個人專戶明細資料）；其中，萬事達開發有限公司
早在110年9月23日即為上訴人投保勞保及提繳退休金，於系
爭期間開始後，仍持續為其投保及提繳退休金，直至110年1
0月23日為止（見原審卷(一)第46頁勞保被保險人投保資料表
、第50頁勞工退休金個人專戶明細資料），足見長期投入勞
動行業之上訴人，知悉雇主為勞工投保勞保與提繳勞工退休
金為勞工權益。然而：

(1)系爭期間為期6個多月，被上訴人無為上訴人投保勞保與
提繳退休金之紀錄，顯與上訴人多年來受僱並投保及提繳
退休金等情節不符。

(2)上訴人主張曾經要求被上訴人投保勞保，對方也同意辦理
云云（見本院卷(二)第77頁筆錄）；惟被上訴人否認此情
（見同頁）。參酌上訴人於系爭期間頻繁與被上訴人法定
代理人何佳絹及員工對話，但是其所提出數百頁Line截圖
均未要被上訴人辦理勞保或提繳退休金（見原審卷(一)第11
9-292、319-349、357-377、395-409頁、卷(二)第23-57、1
29-143頁、本院卷(一)第33-39、125-165、245-291頁、卷
(二)第15-21、57-69頁、本院外放證物上、下卷），已難採
信上訴人所陳。

(3)況且，被上訴人提出其與前員工王璽鈞、劉于瑄之多件Li
ne對話截圖，亦即對於王璽鈞之錄取通知（見本院卷(二)第
155頁），與王璽鈞、劉于瑄討論特別休假日期之對話（
見同卷第143-153頁），向劉于瑄告知福利制度（見同卷
第157-159頁）。但是，上訴人均無此等類型之通知或討
論資料；實與僱傭關係之常理有違，難以採信。

(四)上訴人自承於附表2所示期間，於夜間在萬事達公司等處兼
職，擔任作業員、理貨員、技術員、包裝員等工作（見原審

卷(一)第111-112頁)。可知上訴人所稱兼職工作必須耗費一定程度精神與體力。衡諸常情，其於深夜工作8小時許(含休息時間)，於次日白天正常工作時段，勢必難以保持良好精神以從事高度專業性之企劃部主任工作。尤其附表2第1欄之110年12月27日(週一)至31日(週五)、111年1月3日(週一)至7日(週五)、同月10日(週一)至14日(週五)均為一般工作日，殊難想像上訴人連續三週係日夜長時間工作，仍然可以勝任被上訴人企劃部主任職務。益證上訴人主張其於系爭期間受僱於被上訴人一節；殊難取信。

(五)再查，上訴人固然提出員工識別卡為其受僱佐證(見原審卷(一)第30頁)；然而證人王璽鈞與劉于瑄就上訴人職務證稱沒印象或不清楚，已如前述，難以僅憑員工識別卡為有利於上訴人之判斷。至於上訴人所提出職務名片(見原審卷(一)第29頁)，亦遭被上訴人否認其真實；本院審酌名片僅為自我介紹文件，且廠商受託印製名片時，毋庸向本人查證，故上開文件仍無從為有利上訴人之認定。又上訴人提出其以「企劃部主任吳岱樺」名義，與被上訴人客戶簽定特約商店合約書15份(見原審卷(一)第295-310頁)。惟被上訴人否認前開「企劃部主任吳岱樺」橡皮章之真正，並稱前開契約並未生效(見本院卷(二)第51頁)，參以上訴人與被上訴人並無人格上、組織上與經濟上之從屬關係，已如前述；故前開契約仍不足以證明上訴人係被上訴人勞工。至於上訴人所舉被上訴人上班注意事項(見本院卷(一)第33頁)，核屬一般性公告，故上訴人執此主張其受僱於被上訴人，仍屬無據。

(六)綜上，上訴人主張其於系爭期間受僱於被上訴人，並無可採，則其訴請確認僱傭關係存在、被上訴人應給付附表1所示薪資等款項及提繳勞工退休金云云，即屬無據。

八、綜上所述，上訴人依附表1所示訴訟標的，分別訴請如該表聲明欄所示；為無理由，應予駁回。其假執行聲請失所附麗，應併予駁回。是則原審依此駁回其訴及假執行之聲請，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判，

為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十、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，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 12 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 吳燁山

附表1：上訴人聲明與訴訟標的

聲明（新臺幣）	訴訟標的
(一)確認兩造僱傭關係存在。	僱傭關係
(二)被上訴人應自111年5月11日起至上訴人復職之前一日止，按月於每次月10日以前給付上訴人2萬5250元，及自各期應給付日次日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。	薪資請求權即民法第486條。
(三)被上訴人應提撥9516元，並自111年5月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於每月30日前提撥1515元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。	勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項。
(四)被上訴人應給付上訴人15萬9567元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之法定利息。	薪資請求權即民法第486條、勞動基準法第24條第1、2項、第36條第1項、第37條、第38條第1、4項、第39條、勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目。
(五)第(二)、(四)項，願供擔保請准宣告假執行。	

附表2：自110年10月20日至111年5月10日，上訴人勞保與工作情形（見原審卷(一)第45-47頁、本院卷(一)第205頁）

編號	投保單位	投保期間	日數	每日工作時間
1	萬事達開發有限	110.10.20-110.10.23	3日	晚間20:00至凌晨04:30

01

	公司	110.11.01-110.11.02 110.12.27-111.01.15	1日 14日	(休息半小時)
2	匯林企業有限公司	110.11.03-110.11.05	1日	凌晨00:00至上午08:00 (休息1小時)
3	三盈科技有限公司	110.11.23-110.11.27 110.12.09-110.12.10	3日 1日	凌晨00:00至上午08:00 (休息1小時) 晚間20:00至上午08:00 (休息2小時)
4	繹騰人力資源有限公司	111.04.18-111.04.23	2日	凌晨00:00至上午08:00 (休息半小時)

02 正本係照原本作成。

03 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
04 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
05 (均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或
06 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
07 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
08 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
09 者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 9 月 12 日

11 書記官 莊雅萍