

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第79號

原告 廖永鉅

訴訟代理人 陳偉芳律師

許世賢律師

被告 岩美開發建設有限公司

法定代理人 尹斯玄

訴訟代理人 洪維廷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年12月6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

壹、程序事項：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查，本件原告起訴時之聲明原請求：一、被告應給付原告新臺幣（下同）1,618,244元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。二、願供擔保，請准宣告假執行（本院卷3頁）。嗣於本院言詞辯論中更正聲明為：一、被告應給付原告1,520,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。二、被告應提繳98,244元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。三、願供擔保，請准宣告假執行（本院卷159頁）。上開變更係更正法律上之陳述，非屬訴之變更或追加，無庸經被告之同意，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國108年3月26日起至110年6月間止受僱於被告，擔任桃園市○○區○○段000000地號桔緣香素

食有限公司新建工程之建築基地（下稱系爭建案）之工地主任一職，約定月薪80,000元。詎被告就原告108年4月至6月、109年2月至110年5月，共19個月薪資共計1,520,000元分毫未付。另原告受僱期間，被告僅分別以23,100元（共4個月）、23,800元（共12個月）、24,000元（共6個月）等22個月高薪低報，未為原告提繳足額勞工退休金（下稱勞退金），且108年4月至8月共5個月則未提繳勞退金，原告計受有勞退金不足額損害98,244元〔 $(4,812-1,440) \times 22$ 個月 $+4,812 \times 5$ 個月 $=98,244$ 元〕，併依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條規定，請求被告如數提繳至原告之勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟，並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：系爭建案係原告向被告提議，由原告負責管理工班進行建設，被告則負責以其營造廠身分與定作人接洽，惟因建案之進行時間冗長，被告基於體恤之故，遂不定期給付原告80,000元作為生活補貼，惟兩造間自始均非勞雇關係，原告亦不受被告指揮監督，而係由其自行管理系爭建案工地現場狀況。原告雖主張被告於其受僱期間有提繳勞退金等情，然依勞退條例規定，不適用勞基法之勞工或受委任工作者，不論個人是否自願提繳勞退金，雇主或所屬單位均可為其提繳，不得僅以提繳事實而認雙方勞雇關係存在。況原告應就主張兩造間為勞雇關係負舉證之責，惟原告至今仍未提出任何勞雇契約，亦無提出任何雙方在勞動從屬性上之證據。另原告至少於109年6月以後，另在訴外人京奇營造有限公司（下稱京奇公司）承接工程作業，若原告係受僱被告，何以能為此兼職等語置辯。並聲明：（一）原告之訴駁回；（二）如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷171頁）：

（一）原告自108年3月26日起，至遲至111年6月止，曾擔任系爭建

01 案之工地主任。

02 (二)系爭建築施工標示牌之「承造人」欄位中，列有「威騰營造
03 股份有限公司」、「專任工程人員：黃國將」、「工地負責
04 人：廖永鉅」、「緊急連絡人：廖永鉅」。

05 (三)被告曾分別於下列時段，各轉匯下列款項予原告：

06 1.108年7月1日：80,000元

07 2.108年7月29日：88,776元

08 3.108年9月4日：87,169元

09 4.108年10月15日：98,394元

10 5.108年11月29日：80,000元

11 6.109年1月7日：80,000元（各1筆）

12 7.109年1月31日：64,961元

13 (四)被告曾分別自108年9月24日起以月投保薪資23,100元、109
14 年1月1日起以月投保薪資23,800元、110年1月1日起至同年6
15 月4日止，以月投保薪資24,000元，為原告加保勞保。

16 (五)被告曾分別自108年9月24日起以月提繳工資23,100元、109
17 年1月1日起以月提繳工資23,800元、110年1月1日起至同年6
18 月4日止，以月提繳工資24,000元，為原告提繳勞退金（108
19 年9月、110年6月則依比例各提繳323元、192元）。

20 (六)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市新世
21 紀愛鄉協會於111年7月8日召開調解會議，但因被告未出席
22 而調解不成立。

23 (七)除原告提出之證物6「興瑞工程行、編號00971號」請款單、
24 被告以其名義開立發票日均為109年12月15日，付款行均為
25 聯邦商業銀行桃鶯分行之支票2紙（支票號碼UA00000000號、
26 票據面額310,741元予訴外人慎竑有限公司；支票號碼UA000
27 0000號、票據面額104,978元予訴外人濟陽土木工程行）外
28 （本院卷185、187、189頁），兩造對其餘全案卷證資料之
29 形式真正均不爭執。

30 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

31 (一)兩造間契約是否為勞動契約？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；民事訴訟法第277條前段定有明文。次按請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377號民事判決先例意旨同此見解）。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。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第482條、第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而委任契約則與僱傭契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。又一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：(一)人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性：即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，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，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。(四)組織上從屬性：即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。亦即，勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指

揮監督之關係，且勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定（即人格從屬性），及受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動（即經濟上從屬性），且勞動者勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，而須編入雇主生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力（即組織上從屬性），苟無上述之從屬性關係，即難認成立勞動契約。經查：

- 1.兩造間未簽訂書面契約一情，分為兩造陳明在卷（本院卷89、114頁），無法從書面契約內容釐清兩造之權利義務關係，首應說明。
- 2.原告自承在系爭建案處提供勞務時，上下班均無須打卡，無遲到早退考核制度，另依工程進度放假等語（本院卷181-182頁），顯見原告提供勞務之時間、方法，均不受被告之指揮或管制約束，無庸遵守被告之服務紀律，或必須接受被告之懲處、考核，與被告間並不具人格上之從屬性。
- 3.原告固主張兩造間約定月薪80,000元，並提出原告存摺內頁明細為證（本院卷13-17頁），惟依兩造不爭執之匯款紀錄〔兩造不爭執事項(三)〕觀之，被告匯款予原告之時間並非固定，甚至於108年12月間完全未有相關匯款紀錄，況匯款金額中有98,394元（108年10月15日）及64,961元（109年1月31日）之相當差距，與一般勞雇關係下之薪資匯款頻率、金額皆有不同。原告固陳稱：超過80,000元部分都是工地零用金，每個月大約1-20,000元，實報實銷，109年1月31日則係因要過年，所以零用金要64,961元云云（本院卷182頁），惟原告就此部分並未舉出兩造間對於零用金支出之相關約定、核銷單據佐證以實其說，已難認原告主張前揭匯款紀錄係兩造間約定之薪資為可採。又證人即京奇公司負責人謝盛全證稱：原告先前在桃大建設擔任工地主任，當時我20幾歲就認識他了，我現在48歲，目前和原告是合作關係，他說他在與被告關係中沒有領到工錢，被告公司負責人說系爭建案

01 結束後還會發獎金給他，但都沒有等語（本院卷161-163
02 頁），可知原告曾向證人謝盛全表示未曾自被告處領有工
03 資，而係待系爭建案結束後可領取獎金，顯較偏向原告為自
04 己經濟利益、營業目的而勞動，且須負擔系爭建案獲利高低
05 之風險，參以原告竟能忍受被告拖欠薪資長達19個月，顯與
06 一般勞工對薪資需求並賴以為生之常情不符，難認兩造間具
07 有經濟上從屬性。

08 4.原告另陳稱：被告係一人公司，沒有部門等語（本院卷182
09 頁），可見亦難判斷被告是否將原告納入企業組織體系，有
10 無與同僚分工合作之狀態，則依原告迄今所舉證據，難認兩
11 造間具有組織上之從屬性。

12 5.原告固提出勞保職保被保險人投保資料表（明細）、兩造間
13 有關談論勞保投保等內容之通訊軟體LINE對話紀錄，欲證明
14 被告有為原告投保勞保之勞雇關係存在事實（本院卷11、95
15 -103頁），惟按勞工保險條例第8條第1項第3款規定雇主亦
16 得加入勞工保險，即參加勞保非必即為勞基法所稱之勞工，
17 衡諸我國社會現況不乏實際上無任職事實，卻為享有勞、健
18 保相關福利，虛以投保之狀況存在，尚不得僅以加保勞工保
19 險之資料事項（如年資、投保薪資），據以認定被保險人與
20 投保單位間勞務契約內容之唯一證明方法，是被告雖自108
21 年9月24日至110年6月4日有為原告投保勞保之事實，仍難遽
22 認兩造間有僱傭關係存在。

23 6.再依原告提出與被告之通訊軟體LINE對話紀錄中，原告曾將
24 內容略以：「當初你來找我們合作桔緣香工程，因為你舅舅
25 從我老公小時候就認識，所以我們也信任你，沒跟你打合
26 約，你做業務，我們做工程（黃色三角形中有驚嘆號之文字
27 貼圖）業主你接洽，錢也都是你處理，從頭到尾我們都沒有
28 看到帳，每次跟你要帳你都一堆藉口不是生病就說車禍.理
29 由一堆……」傳送予被告公司負責人尹斯玄（本院卷101
30 頁），可知原告亦認定雙方就系爭建案係「合作」關係，合
31 作模式係由被告公司接洽業務，原告則負責工程管理，依該

對話紀錄，原告甚而要求閱覽被告有關係爭建案之相關帳務，已與一般勞工僅提供勞動力以換取勞務對價，並無過度關注雇主盈虧之情有所不同，參以原告自被告於110年6月4日退出勞保後，另於同年12月2日加保勞保與就保於京奇公司（本院卷21-22頁），有關此情形，證人謝盛全證稱：因為原告那時候有一個案子跟我配合，他說勞健保掛在我這邊，他說他可以管理工地，我就說好，勞健保收款表是我繕打出來後給原告看，他看過沒問題就會匯款給我，證明原告勞健保費用都是他自己付，至於他幫我管理工地報酬之計算，例如一個案子500,000元，扣除給付小包的錢，他自己的管銷費用扣除之後，勞健保他也要列上去，最後扣剩下的毛利我們再來拆帳，我每個月沒有另外固定給他什麼金額，等於他自己要養活他自己等語（本院卷163頁），並有證人謝盛全所提出、兩造不爭執之京奇公司勞健保收款表1份在卷可按（本院卷171、172、179頁），應可推認兩造間之合作模式較類似於原告與京奇公司間之合作關係，原告亦自承：原告要盯著工程進度、掌握工程進度等語（本院卷182頁），可徵原告係受委託管理工地現場，負責聯繫接洽相關工程建案進行等業務上重要事項，被告則負責與業主接洽，顯見原告於被告授權處理系爭建案之權限範圍內，原告得為自行裁量並運用其指揮性、計畫性加以影響系爭建案之調度、施作進度等重要決策事項，俾利系爭建案得以順利完成，核與勞動契約之受僱人在人格上、組織上完全從屬於被告，尚有不同。

- 7.原告復主張其任職期間，須掌握工程進度，仍受被告指揮監督管理，需回報進度，且薪資及下包等款項均由被告決定發放，並提出「興瑞工程行、編號00971號」請款單（本院卷185頁），欲證明原告於下包廠商請款時之簽核流程，然該請款單所載工地欄記載「新屋」而非系爭建案所位在之觀音區，且未見被告公司之核章，是否與系爭建案有關，已有可疑，況按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與

處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、「受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人……」，民法第535條、第540條分有明文。即受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任人指示，依契約本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受任何節制，其於處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可享有某程度之監督權限，是尚難以此為有利於原告之認定。

8.原告又主張因其於106年12月3日投資被告公司負責人另一案件投資款4,000,000元，擔心無法順利取回該款項，故對被告屢屢拖欠薪資不敢吭聲，待4,000,000元投資款順利取回，而其中最後一筆款項係110年9月30日取回，始提出本件訴訟云云（本院卷182頁），並提出被告所簽發、發票日分別為109年12月2日、110年9月30日、被告不爭執之支票2紙為證（本院卷171、172、195頁），惟查，原告主張系爭建案於110年6月間工程完成（本院卷3頁），並陳稱：最主要還是因為兩造為親戚關係，原告其實有跟被告催討，被告說要等工地案子結束，跟業主請領到工程款才有辦法給付，被告稱要先給付其他下包款項，不然案子會延宕，原告不希望被告為了給付薪資而週轉不靈，結果沒想到案子結束被告就不理睬等語（本院卷113-114頁），可見原告於系爭建案結束前，即有向被告催討薪資之行為，且對於其未再催討積欠薪資之原因，究係出於擔心被告週轉不靈，抑或顧慮先前投資款無法順利取回，其陳述前後不一，亦難採憑。

9.末按勞動契約為勞工在職業之從屬性上提供勞務，雇主給付報酬之契約，其特點在於勞工身分上之從屬性，含有雇主對勞工提供勞務品質之信任，勞工亦有忠實履行勞動契約之義

01 務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、
02 守密之義務及審慎勤勉之義務及未經雇主許可，不得兼職之
03 義務等。查，原告自107年1月26日起即擔任訴外人巨永科技
04 工程有限公司負責人一情，有經濟部商工登記公示資料查詢
05 服務、有限公司設立登記表各1份在卷足憑（本院卷151-156
06 頁），姑不論原告曾於勞動調解程序刻意隱瞞此情而稱：原
07 告沒有自己開公司，他都是受僱云云（本院卷113頁），原
08 告既未舉證證明曾經被告許可而於任職期間得同時擔任其他
09 公司負責人，則從原告於任職期間尚兼職他公司之負責人觀
10 之，亦難認兩造間之法律關係為僱傭契約。

11 10.綜前，兩造間無論是人格上、經濟上或組織上之從屬性，其
12 強度與一般勞雇關係明顯有別，被告辯稱兩造間屬於委任關
13 係，應可憑採。而原告未盡其舉證責任而主張兩造間為僱傭
14 關係，核無所據。

15 (二)原告請求被告給付積欠工資1,520,000元及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求
17 被告提繳98,244元至原告設於勞保局之勞退專戶，是否有
18 據？

19 兩造間之法律關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，
20 其性質非屬勞動契約，兩造間並無勞基法、勞退條例之適
21 用，被告即無依勞基法、勞退條例給付原告積欠工資及為原
22 告提繳勞退金之義務，從而，原告依勞基法第22條第2項、
23 勞退條例第14條、第31條等規定，請求被告給付前述積欠工
24 資、提繳勞退金至勞退專戶，俱屬無據。

25 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、勞退條例第14條、
26 第31條等規定，請求被告應給付原告1,520,000元，及自起
27 訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，暨請求被
28 告應提繳98,244元至原告於勞保局之勞退專戶，均無理由，
29 不應准許。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
31 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中華民國 111 年 12 月 16 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 111 年 12 月 17 日