

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事小額判決

108年度板勞小字第48號

原告 張錦松
被告 藍仁室內裝修有限公司
法定代理人 李家榮

上列當事人間請求給付工資事件，於民國109年2月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬參仟玖佰壹拾貳元，及自民國一百零八年三月十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一) 原告於民國107年10月中旬起至同年11月28日止受僱於被告公司，擔任油漆人員一職，雙方口頭約定原告工資為日薪新臺幣(下同)2,700元，每10日以現金給付工資1次，原告實際工作地點為址設臺北市○○區○○街○段00號6樓(「昇揚鵬程」大樓內)之室內裝修油漆工程，被告公司曾給付原告107年10月之薪資，謹先敘明。

(二) 轉告應依勞動基準法第23條規定，給付原告107年11月21日至同年月28日(計28日)之工資合計73,912元：

1、按勞動基準法第23條規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」

2、查原告每日工資為2,700元，業如前述，原告自107年11月1日起至同年月28日止，共工作28日，有「昇揚鵬程」大樓裝潢施工(車輛)管制登記表可參，則原告107年11月1日至28日之工資，扣除同年月10日請假4小時(以時薪337.5元計算，4小時為1,350元)、同年月24日請假1小時(以時薪337.5元四捨五入計算，1小時為338元)原告上開期間之工資合計73,912元(計算式：2,700元×28日-1,350

元 - 338元 = 73,912元)，惟被告公司迄今尚未給付，原告自得依勞動基準法第23條規定，請求被告給付107年11月1日至28日之工資73,912元，爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟，求為判決：被告應給付原告73,912元，及自民國108年3月15日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

(三) 對被告抗辯之陳述

1、原告與被告間應屬僱傭關係，非承攬按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服務，他方給付報酬之契約。勞動契約的從屬性，具有下列內涵：

(1) 人格從屬性：受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配。勞務給付的具體詳細內容非勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定。受雇者須服從權威，並有接受懲戒或制裁之義務原告是單純的油漆工，被告當初聲稱案件趕工，工期緊迫，此需每日趕工，約定每日工資2,700元，每10天領一次工資。且民間點工的慣例是有上班才有錢，原告不敢任意請假，無法上班也需要先行告知。雙方當時約定工程開始後須趕工，因此須配合工期，民間點工都是一個工程之後才到下一個工程現場進行，須配合資方，無法任意轉換工作場合及自行決定時間。且被告於108年3月14日於台北市政府勞動局勞資爭議調解，聲稱原告於任職期間之工作態度及敬業精神差強人意，並稱10月份已告知原告該工作表現低於學徒，日薪將低於800元，詳可參閱臺北政府勞動局勞資爭議調解紀錄。顯見於工作現場中，被告對原告具有指揮監督的權力，被告事後之說詞，係為規避僱傭關係之謊言。

(2) 經濟上從屬性：受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法。原告是單純的油漆工，並無室內設計或木工的其他專才，一切工作過程的工具、油漆顏料、現場油漆的方式及工法，以及油漆的顏色種類等等，都由

01 遵循被告的指示施作，無法自行決工作內容。

02 (3) 組織上從屬性：受雇者完全被納入雇主生產組織與經
03 濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。（最
04 高法院81台上字第347號、88年度台上字第1795號判
05 決要旨參照。）原告僅是單純的油漆工人，無木工或
06 室內設計其他專才，且工程施作期間，同時有另外兩
07 位勞工許金來、阿川一同受雇被告進行油漆工程，阿
08 川10月份有在工程地點工作，11月份就沒做了。被告
09 聲稱原告系勞務承攬，但是油漆施作的部分由多人同
10 時施作，皆須遵循被告指示，並不符合承攬之要件。

11 (4) 原告索討積欠工資過程中，被告多次拖延，之後才回
12 覆說保證經遭業主扣押，待被告保證金取回，既會與
13 被告結清。原告擔任被告的點工已經10多年，若真如
14 被告稱原告工作態度不佳，技術不佳，且故意破壞工
15 程，何以過去會多年來都聘用原告擔任油漆點工，且
16 被告於勞工局勞資爭議調解過程中，向調解委員說「
17 一毛錢都不會付給原告。」因此被告於法庭的說詞，
18 都係為規避雇傭關係，拒絕給付工資的說詞。

19 二、被告則以：

20 (一) 原告故思把油漆的流程弄錯，造成後續師傅要重新修補造
21 成損害。

22 (二) 台北市政府勞動局已經在108年3月21日發文給被告，介入
23 調查被告與原告之間關係與相關勞動法規辦理情形，經台
24 北市勞動局調查結果，認定原告與被告之間並不存在勞資
25 關係，檢查結果共計0項涉嫌違反勞動法令事項，既然沒
26 有勞資關係，工資的問題應該就不存在才對等語置辯。

27 三、原告主張之事實，業據提出被告經濟部公司資料查詢、「昇
28 揚鵬程」大樓裝潢施工（車輛）管制登記表、108年3月14日
29 勞資爭議調解紀錄等件影本為證，然為被告所否認，並以前
30 揭情詞置辯，提出台北市政府勞動局函、台北市政府勞動局
31 勞動條件檢查會談紀錄為證，茲查：

(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他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。至稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項亦有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨可參）。又勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：

1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。

2.經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。

3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是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，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，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給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參照）。如勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，勞務債權人對其勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式要求一定工作之完成，則勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約。查本件原告主張其受僱於被告，而被告積欠工資73,912元元乙節，經被告否認兩造間具有勞資關係，惟原告每日施作之工程均為被告公司指派，工作過程的工具、油漆顏料、現場油漆的方式及工法，以及油漆的顏色種類等等，均需遵循被告的指示施作，即實際上被告對原告持續指揮監督，顯然被告係高度監督指示原告提供勞務，益徵系爭契約實質上屬於僱傭契約性質而非承攬契約。被告固據108年3月21日臺北市政府勞動局函辯稱被告因無違反勞動法令事項，故兩造間無勞資關係，惟查該函文僅係說明勞動局實施勞動檢查後，查無被告違反勞動法令一事，並未針對兩造間之法律關係是否屬勞動關係加以說明，況兩造間之法律關係是否屬勞動關係？本為法院依職權判斷之事項，行政機關就個案所為認定，並無拘束法院之效力，充其量僅有參考性質而已。換言之，法院於審理案件時，仍應依其獨立確信之判斷，認定事實，適用法律，不受行政機關個案見解之拘束。是原告主張被告應依兩造間之僱傭關係（勞動契約），給付原告工資73,912元及自108年3月15日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，依法核屬有據。

（二）次按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項定有明文。又雇主不得預扣勞工工資作為

違約金或賠償費用，勞基法第26條亦有明文。依勞基法第26條雖僅規定雇主就勞工工資不得「預扣」，以作為違約金或賠償費用，而未明定雇主得否於勞工發生違約或應賠償之事實後，以對於勞工之損害賠償債權事後主張抵銷。惟雇主雖初無抵銷之舉但對於應給付之工資，屆期不付，而於勞工向雇主請求補發或經主管機關命令限期給付工資後再行主張抵銷者，其與預扣工資作為賠償費用，實無所異（最高行政法院86年度判字第1412號判決參照）。又勞基法第26條所稱「預扣勞工工資」，係指違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用之意，即認雇主不得於勞工違約或賠償責任未確定前即拒發工資（行政院勞工委員會~~89~~台勞動二字第0031343號函釋參照）。又勞工之工資，係支持其日常生活所必要之主要財源，使勞工得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關重要，而勞基法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。則雇主就應給付之工資屆期不發給，而事後向勞工主張抵銷，非僅實質上與勞基法第26條所禁止之預扣工資行為並無不同，亦違反勞基法第22條第2項所定對於工資應全額給付之基本原則。再按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條有明文規定；又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任。是本件被告對於原告所負給付工資債務，應認係屬民法第334條第1項所定「依債之性質不能抵銷」之債務，則被告以其對原告有損害賠償請求權為由，主張與其積欠原告之工資互為抵銷，於法尚有未合。況被告自應就原告施作工作存有其主張之瑕疵負舉證之責任，然被告未能就上開情事舉證以實其說，是被告所為原告施工造成被告損害云云之抗辯，亦無足採，自堪信原告本件主張為真實。

01 四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付原
02 告73,912元及自108年3月15日起至清償日止，按年息百分之
03 五計算之利息，為有理由，應予准許。

04 五、本件係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣
05 告假執行。另本件訴訟費用為1,000元，併依職權確定由敗
06 訴之被告負擔。

07 六、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條之23、第
08 436條第2項、第436條之19第1項、第78條、第436條之20，
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 109 年 2 月 26 日
11 臺灣新北地方法院板橋簡易庭
12 法 官 呂安樂

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
16 。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
17 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
18 上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
19 由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

20 中 華 民 國 109 年 2 月 26 日
21 書 記 官 謝淳有