

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

107年度南勞簡字第46號

原告 葉承恩

訴訟代理人 李國禎律師

被告 淇聚一堂股份有限公司

法定代理人 王士廉

訴訟代理人

兼被告 曾雯琪

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國108年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告曾雯琪應給付原告新臺幣伍仟元，及自民國一百零七年十一月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告曾雯琪負擔二十分之一，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告曾雯琪如以新臺幣伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告前於民國106年9月間，出資新臺幣(下同)500,000元與被告淇聚一堂股份有限公司(下稱被告公司)合夥，擬成立畢氏酒精冰淇淋店(下稱畢氏酒精)。雙方另約定原告擔任店長，每月工資30,000元，負責販售自有冰品及支援各店輪班。惟因原告與被告公司合作期間內，與被告公司董事即被告曾雯琪理念不合屢起爭執，被告公司原允諾之工資，未按時發放，且僅為原告投保全民健康保險(下稱健保)，未為原告投保勞工保險(下稱勞保)，亦未按月提繳勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。原告乃於107年2月28日單方終止投資及僱傭關係，被告公司並於同年3月7日，將原告出資之投資款500,000元返還原告。嗣原告曾以被告公司積欠工資為由，於107年7月間向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，

然調解亦未成立。是依原告及被告公司間之僱傭關係，請求被告公司為下列給付：

1. 短發之工資 96,275 元：

原告受僱於被告公司於擔任店長之期間（即 106 年 9 月至 107 年 2 月），被告公司本應支付原告工資 180,000 元【計算式：30,000 元 × 6 月 = 180,000 元】，然被告公司僅於 106 年 11 月 15 日匯款 38,152 元（含代墊之貨款 21,152 元，故工資部分僅有 17,000 元）、於 107 年 1 月 9 日匯款 32,725 元、於 107 年 3 月 6 日匯款 34,000 元，短發共計 96,275 元【計算式：180,000 元 - 17,000 元 - 32,725 元 - 34,000 元 = 96,275 元】，原告自得依民法第 486 條規定，請求被告給付。

2. 被告應提繳勞工退休金 10,908 元至原告之勞退專戶：

被告於原告受僱期間，未曾依勞工退休金條例第 6 條規定提繳勞工退休金至原告之勞退專戶，原告自得依勞工退休金條例第 31 條第 1 項規定，請求被告以原告每月薪資 30,000 元，依勞工退休金月提繳工資分級表之提繳級距 30,300 元，提繳每月工資百分之 6，合計為 10,908 元【計算式：30,300 元 × 6 % × 6 月 = 10,908 元】至原告之勞退專戶。

(二) 又原告與被告曾雯琪於 107 年 2 月 21 日，透過通訊軟體 LINE 聯繫開店問題時，因雙方存有歧見，被告曾雯琪竟傳送「馬的」、「幹」、「去吃屎吧」、「沒用的咖小」、「滾吧」等文字（下稱系爭言詞）辱罵原告，貶抑原告之人格尊嚴，已損及原告之人格法益，且屬情節重大，至原告受有精神上之痛苦。爰依民法第 184 條第 1 項前段、第 195 條第 1 項規定，向被告曾雯琪請求非財產上之損害賠償 10,000 元。

(三) 對被告抗辯所為之陳述：

1. 被告公司辯稱其與原告間並無僱傭關係，原告前往被告公司經營之綠皮開心果冰淇淋店、綠皮開心果冰淇淋國賓店（以下合稱綠皮開心果）工作，只是為了實習，學習日後畢氏酒精開店後之業務等語。然依兩造提出之綠皮開心果班表，及證人即被告公司已離職員工盧郁蓁於本院之證述，均可知原

01 告確有至綠皮開心果上班，工作內容為顧店、製作冰淇淋、
02 招呼客人。證人盧郁蓁更證稱：「（有無聽說過任何人講過
03 原告會來支援是因為他要合夥第三家店是實習或學習技術？
04 ）沒有」等語，足徵原告為被告公司之員工。其次，被告公
05 司曾匯款104,877元、7,400元之購酒代墊款至原告之帳戶
06 ，除21,152元之桌椅代墊貨款外，其他金額83,725元均為被
07 告曾雯琪答允之薪資。且被告公司匯款予原告之3筆金錢，
08 除代墊貨款外，均逾30,000元，足證原告與被告公司間有每
09 月薪資30,000元之合意。被告固辯稱該83,725元為畢氏酒精
10 合夥執行業務所得等語，然原告與被告曾雯琪106年8月30
11 日與FACEBOOK軟體對話內容，原告稱「9月算我上班領薪水
12 」，被告曾雯琪隨即應允，未附帶任何條件，更未提及係「
13 執行業務所得」或「未來報酬之提前支付」。被告上開抗辯
14 ，顯與事實不符。

15 2.被告雖辯稱原告可自主決定上班時間，其與被告公司間並無
16 從屬性等語。然觀原告與被告曾雯琪間FACEBOOK軟體之對話
17 紀錄，多係被告曾雯琪要求原告前往綠皮開心果特定店面上
18 班，縱班表有調整空間，亦不足證明原告與被告公司間無從
19 屬性。而原告係於綠皮開心果人力不足時前往支援，原告在
20 綠皮開心果之工作內容，與一般員工無異，業經證人盧郁蓁
21 證述明確。且原告提出伊與被告曾雯琪於通訊軟體LINE之對
22 話紀錄，被告曾雯琪多次要求原告至綠皮開心果「上班」。
23 若真如被告所稱原告至綠皮開心果係為「實習」而非「上班
24 」，何以被告曾雯琪於上開對話紀錄中均以上班稱之？何以
25 原告須輪流至不同店面工作？何以原告之工作時間係配合綠
26 皮開心果之人力不足，而非固定前往綠皮開心果學習技術？
27 均與事理有違。

28 3.被告雖不否認曾為原告投保健保，然辯稱被告公司嗣後已將
29 原告退保等語。然依本院向中央健康保險署函調原告退保申
30 報表所示，被告公司於原告任職綠皮開心果時曾為其投保健
31 保至107年2月間，後於107年3、4月時，因被告公司申

報更正退保日期為106年12月31日、106年11月1日。若原告僅為畢氏酒精之合夥人或股東，與被告公司毫無關係，被告何須為原告投保健保？況依兩造到庭之陳述，畢氏酒精係於106年12月開始營業，若如被告所稱兩造係約定由原告擔任畢氏酒精之店長，原告到綠皮開心果僅為實習，被告公司於原告實習期間，願為原告投保健保至106年12月31日或106年11月1日，於畢氏酒精開始營業後，反而無任何投保安排，亦與事理有違。

4. 被告曾雯琪辯稱依最高法院99年度台上字第1664號判決，其於一對一談話中所述系爭言詞未損及原告名譽等語。然雖無第三人知悉其事，客觀上不生社會上對其評價貶損之情事，惟以系爭言詞辱罵原告，足以貶抑原告之人格尊嚴，已損及原告之人格法益，且情節重大。被告曾雯琪所為系爭言詞，並無既定之客觀事實為其基礎，僅因雙方主觀上存有歧見，心生不滿，便以系爭言詞辱罵原告，與被告所舉最高法院99年度台上字第1664號判決之基礎事實不同，自難比附援引等語。

(四) 為此，依民法第486條、勞工退休金條例第31條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：

1. 被告公司應給付原告96,275元，及自起訴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。
2. 被告公司應提繳勞工退休金10,908元至原告之勞退專戶。
3. 被告曾雯琪應給付原告10,000元，及自起訴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。

二、被告則以：

(一) 被告公司係一投資、控股公司，以投資販賣冰淇淋之店家為主要業務，現有投資設立綠皮開心果冰淇淋店（綠皮開心果企業社）、綠皮開心果冰淇淋國賓店（淇開股份有限公司）及畢氏酒精。被告曾雯琪係被告公司股東及日常營運之主要負責人。緣於106年7月間，被告曾雯琪向原告提及被告公

01 司擬於106年10月開設販賣酒精口味冰淇淋為主之商店「畢
02 氏酒精」，以每股1,000,000元進行募資，後由被告公司、
03 原告及訴外人即被告曾雯琪友人江翔盟達成各出資1,000,00
04 0元之合意，約定畢氏酒精正式開業後，聘僱原告為短期店
05 長，為期3個月，1個月發給30,000元之薪資，期間原告負
06 責門市人員之教育訓練、協助營運店務，3個月後原告將前
07 往大陸處理個人事務。詎原告僅於106年9月分別匯款200,
08 000元及300,000元予被告公司，江翔盟亦於106年10月投
09 入500,000元，畢氏酒精因資金無法到位、工程延宕，至10
10 6年12月完工，復因天氣寒冷不適合冰品、啤酒營業，故原
11 告復與被告公司合意在107年3月以前，無須正式營業與設
12 立登記，依天氣與人力狀態試營業。試營業期間，因原告所
13 承諾之資金未投入，江翔盟之資金募集亦不如預期，且原告
14 與被告曾雯琪理念不合，衝突甚多，被告公司乃於107年3
15 月中旬退還原告之投資款500,000元，未對原告追討任何費
16 用，由被告公司接手畢氏酒精後續展店計畫。被告曾雯琪事
17 後以通訊軟體微信告知原告時，原告亦以文字表示同意。

18 (二)原告主張其與被告公司間存有僱傭關係，被告公司否認。被
19 告公司、原告、江翔盟商討畢氏酒精之投資事宜，係在畢氏
20 酒精正式營運後，由畢氏酒精聘僱原告為店長，畢氏酒精正
21 式營運前，原告便已退股，條件並未成就，縱畢氏酒精正式
22 營運之條件成就，原告之雇主亦應為畢氏酒精，並非被告公
23 司，有原告與被告曾雯琪之通訊軟體LINE對話紀錄：「(原
24 告：我以為來這裡上班你說一個月30,000薪水啊…)被告曾
25 雯琪：我說順利開業後當店長的管理職有30,000」等語為證
26 。另畢氏酒精籌備裝潢工程期間，原告前往工地察看進度，
27 係基於其身為畢氏酒精合夥人之緣故，其是否前往工地察看
28 ，全憑其個人自由意志，依被告曾雯琪與原告之對話紀錄所
29 載：「被告曾雯琪：今天可以兩點再開…。原告：累了…那
30 你去開啊…」、「原告：明天可以開…」，可知原告就畢氏
31 酒精之營業行為完全自主，並無一般僱傭關係中勞工須按上

班時間出勤打卡之情形，其工作、績效亦不受被告公司約束，並無人格或經濟上從屬性，自難認僱傭關係存在。

(三)原告主張被告公司於106年11月15日、107年1月9日、3月6日分別給付17,000元、32,725元、34,000元，合計83,725元，係給付原告之工資等語，被告公司否認。蓋被告公司考量伊與原告約定畢氏酒精正式開業後，由原告擔任店長，故在原告在畢氏酒精正式開業前，同意原告先前往綠皮開心果工作，培養管理及產品製造等能力，此為畢氏酒精成立前之訓練事務，綠皮開心果提供場地、物資、人力供原告實習，未向畢氏酒精請求支付訓練期間之成本、費用，豈有給付代訓人員薪水之義務？被告公司給付原告之上開金額，實係因106年9月至107年2月間，原告多次向被告曾雯琪表示欠缺生活費，情商被告曾雯琪提前支付將來報酬，或以其付出之勞務換取費用，被告曾雯琪與江翔盟討論後，才同意由保管股款之被告公司墊付原告執行業務之報酬，以時薪計算原告於綠皮開心果支援及在畢氏酒精工作之時間，1個月約17,000元，待畢氏酒精成立後，再返還被告公司，並未約定為每月30,000元，原告所稱被告公司3次匯款之數額，並非1個月之報酬數額。

(四)原告固提出綠皮開心果班表及證人盧郁蓁之證述，主張原告有前往綠皮開心果上班，被告公司並不否認原告有前往綠皮開心果支援，但原因已如前述。證人盧郁蓁並非管理職，亦非股東，對於被告公司決策事項或原告與被告公司間合夥關係之細節，並不清楚。又被告曾雯琪有時請求原告前往綠皮開心果特定店面上班，係因畢氏酒精當時之施工現場需要被告曾雯琪在場或前往開會，被告曾雯琪始請求原告前往綠皮開心果代班，並非因受僱於被告公司所致。至原告雖提出健保投保資料，主張其受僱於被告公司。惟被告公司為原告投保健保，係因原告稱其母親不願意讓其投保，被告公司在原告要求下，始為其投保健保，並非基於僱傭關係投保。且被告公司未為原告投保勞保，原告至離開畢氏酒精前均未提出

投保勞保之要求，可見原告並非受僱於被告公司。後被告公司向全民健康保險局說明相關緣由後，已將原告退保。被告曾雯琪於107年6月之8月間分別接到健康保險局、勞工保險局、勞工局之來電詢問原告之投保事宜時，亦以文件傳真上開單位告知原告非被告公司員工。

(五) 至於原告主張被告曾雯琪在通訊軟體LINE中以系爭言詞辱罵原告等語，被告固不否認有對原告說過系爭言詞，然並無辱罵之意，係原告與被告曾雯琪平日之對話方式即是如此。觀原告所提出通訊軟體LINE對話紀錄，可知被告曾雯琪與原告就合夥事務發生爭執在先，第三人亦無法得知其中內容，依最高法院99年度台上字第1664號判決見解，應認被告曾雯琪基於其對合夥事務態度之確信，發表之個人意見，為言論自由所保障，非屬對原告名譽權之侵害，自無須負損害賠償責任等語置辯。

(六) 並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一) 經查，原告前於106年9月間出資500,000元，匯款予被告東司，擬與被告公司及江翔盟合夥成立畢氏酒精，原計畫於106年10月施工完程開始營業，惟因工程延宕遲至106年12月間開始試營運。嗣原告於107年2月間，與被告曾雯琪理念不合，退出畢氏酒精之合夥，被告公司已於107年3月，將原告出資之500,000元全數退還。又原告於106年9月起至107年2月間，除時而參與畢氏酒精施工之營運準備，亦應被告曾雯琪之要求，前往被告公司出資設立之綠皮開心果各分店支援輪班，工作內容為製作冰品、接待客人。此外，被告公司曾分別於106年11月15日、107年1月9日、107年3月6日匯款38,152元（含代墊之貨款21,152元）、32,725元、34,000元與原告，另於106年10月5日起至106年11月1日止為原告投保健保等情，業有原告提出之106年10月、11月班表、存摺及保險對象加保紀錄明細表等影本各1份、被告提出之106年10月、11月班表各1份，及衛生福利部

中央健保署南區業務組108年1月29日健保南承一字第1085002459號函檢附之原告退保申報表及保險費計算明細表影本各1份在卷可稽（見補字卷第21頁至第23頁、第27頁至第35頁，本院卷第209頁至第211頁、第129頁至第137頁），且均為兩造所不爭執。此部分事實，應先堪認定。

(二)原告另主張伊與被告公司間有僱傭契約存在，約定之工資為每月30,000元，請求被告給付短發之工資及提繳勞工退休金至原告之勞退專戶，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。據此，本院首應審究者為：原告主張伊與被告公司間有僱傭契約存在，是否可採？原告請求被告給付短發之工資及提繳勞工退休金，是否有據？如有，原告得請求之數額為何？茲分述如下：

1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定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。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。可知，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（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由書可資參照）。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬性，即受雇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。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。④納入雇方生產

組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。（最高法院96年度台上字第2630號、92年度台上字第2361號判決意旨參照）。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。復按，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。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。

2. 原告與被告公司間不存有僱傭契約之從屬性：

①原告雖主張伊受僱於被告公司，約定工資每月30,000元，惟為被告所否認，依上開說明，自應由原告就兩造間存有僱傭關係乙節，負有舉證責任。被告雖不否認原告曾有前往綠皮開心果上班之客觀事實，且曾經以被告公司名義支付原告報酬83,725元。然民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，基於僱傭、承攬或甚至委任關係均有可能，仍應回歸提供勞務之人員，是否有從屬性之特徵綜合觀察之。原告固提出其與被告曾雯琪FACEBOOK軟體之對話紀錄（見本院卷第81頁至第85頁），稱係依被告曾雯琪之指示前往，然細繹被告曾雯琪之用句為「假日9:30上班哦」、「你現在沒事的話去櫃檯幫忙上班好了」、「你週末可以幫忙二店上班嗎……我想去台北開會」等語，係以提醒之語氣，及詢問原告是否可以有空去店內幫忙，另被告提出之FACEBOOK軟體之對話紀錄（見本院卷第185頁、第187頁、第193頁），原告亦曾主動對被告曾雯琪稱：「我一樣幫你開店……早點開店早點賺錢」、「明天幫你顧早班」、「明天可以開，只有今天原本說要開就先跟朋友約好了」等語，亦徵原告對於其勞務之提供，並非基於被告曾雯琪之片面指示，仍保有相當

01 程度之自主性，顯見原告與被告公司（或被告曾雯琪）間提
02 供勞務之約定，並無一般勞工應服從雇主權威之特色存在。
03 ②再證人盧郁蓁於本院審理時雖證稱原告有在被告公司經營之
04 綠皮開心果負責顧店、做冰淇淋及招呼客人等工作，然亦證
05 稱：當時人手比較不夠，一天上班大約要11個小時，可能會
06 讓原告上1、2小時的班，才能排班8小時。我的理解是原
07 告是投資第三家店「畢氏酒精」，是被告曾雯琪找來支援的
08 。我不知道原告有沒有支薪。班表上的「支援」就是原告或
09 被告曾雯琪會來，我印象中沒有特別註記就是原告，當時只
10 有這2個人會來等語（見本院卷第220頁至第222頁）。上
11 開證人盧郁蓁證述支援之上班時數較短等語，與被告提出10
12 6年11月班表其上支援欄多記載1.5至3小時不等之事實一
13 致，足徵原告前往綠皮開心果顧店等工作，僅為機動之支援
14 性質，並非固定排班之員工，亦非不可替代。且被告辯稱原
15 告在綠皮開心果支援上班時，不用和一般員工一樣要打卡等
16 情，亦為原告所不爭執（見本院卷第253頁），綜上，自難
17 認被告公司有將原告納入其工作生產之組織體系，決定原告
18 提供勞務之地點、時間，指揮、監督原告之勞務給付、勞動
19 過程等，達到足以支配原告之程度，顯然不具有人格上及組
20 織上之從屬性。

21 ③原告另以其與被告曾雯琪FACEBOOK軟體之對話紀錄（見本院
22 卷第113頁），主張原告先前請求被告曾雯琪支付9月份之
23 「薪水」時，被告曾雯琪未為反對之意，然以一般民眾較不
24 諳法律，對於工資、報酬或執行業務所得等概念，未必能夠
25 分辨，是被告曾雯琪同意支付「薪水」之當下，至多證明被
26 告曾雯琪認同原告提供勞務為有償性質，並非表示伊肯認其
27 間存有勞動契約或僱傭關係存在。況觀原告於107年2月9
28 日與被告曾雯琪之FACEBOOK軟體之對話紀錄，原告曾對被告
29 曾雯琪稱：「我不用領2月的薪水沒關係」等語（見本院卷
30 第189頁），參以原告於本院審理時所述：因為那時候天氣
31 很冷，畢氏酒精少開好幾天，而且有農曆過年；那段期間沒

有去綠皮開心果上班等語（見本院卷第254頁），可見原告主觀上亦自認為其應承擔畢氏酒精營運風險，負擔畢氏酒精之經營盈虧，並非單純受僱於被告公司，接受指示前往任一由被告公司投資設立之綠皮開心果或畢氏酒精提供勞務換取報酬，亦無經濟上之從屬性。又原告起訴雖狀稱與被告公司約定工資為30,000元，但於本院審理復稱：我們討論時是以時薪133元計算，大概每月工時約30,000元，以30,000元計算就好，能幫忙的就多幫忙等語（見本院卷第250頁），然前已敘及，原告前往綠皮開心果顧店時，無庸打卡上下班，而原告提出106年10月、11月及被告提出106年10月之班表，均未列記支援之工作時數，倘參以證人盧郁蓁所述每次1、2小時，依原告提出之106年10月班表17次、11月班表19次，及被告提出之106年10月班表17次、106年11月班表10次共18小時，均不可能以原告所稱時薪133元，結算出每月超過30,000元之報酬【計算式：30,000元÷133元÷225小時（小數點以下無條件捨去）】。且被告公司雖於106年11月15日匯款38,152元（含代墊之貨款21,152元）與原告後，原告以FACEBOOK軟體對被告曾雯琪稱：「問你喔，這個38,152是不是九月份的薪水加上代買的家具總共21,152的」，被告曾雯琪回答「是」後，原告即未再為其他陳述，亦經本院當庭勘驗原告手機內之對話紀錄明確（見本院卷第252頁）。上開匯款金額扣除代墊款項後為17,000元，亦與原告主張每月30,000元相去甚遠，反觀原告於107年1月9日、107年3月8日所受報酬，與被告辯稱之每月17,000元，每次匯款為2個月等情較為接近，亦無法證明原告與被告公司間有每月工資30,000元之合意。

④且觀原告與被告曾雯琪於106年12月21日以FACEBOOK軟體之對話中，原告雖曾稱「我以為來這裡上班你說一個月30,000元薪水啊」，被告曾雯琪隨即覆稱「我說順利開業後當店長的管理職有30,000元」等語（見本院卷第191頁），可見被告曾雯琪於106年12月時，曾再次對原告確認其支薪條件，

嗣原告迄至107年2月前（不含2月，自106年9月起至107年1月止共5月），只再於107年1月9日受有32,725元之報酬，倘以原告主張之約定月薪計算，被告公司積欠之金額應已達100,275元【計算式：30,000元×5月－17,000元－32,725元＝100,275元】，近達原告主張工資150,000元之3分之2。如原告僅為被告公司僱傭之勞工，豈有可能考量被告公司經營畢氏酒精之營運狀況，再於107年2月間主動告知被告曾雯琪願放棄向被告公司領取工資？原告上開所述，顯違反一般人之認知，亦徵原告並非受僱於被告公司，係身兼畢氏酒精之合夥人，故為畢氏酒精提供勞務之事實。此與原告於本院所述：我的工作內容包括畢氏酒精，我是用勞力，所以畢氏酒精應該要給我薪資補償等語（見本院卷第251頁），即原告亦認其應領取報酬之對象為畢氏酒精，而非被告公司相符。原告前往綠皮開心果顧店、支援，被告曾雯琪早已表示「順便實習」，原告亦回答「OK」等語（見本院卷第113頁），與被告審理時辯稱為學習畢氏酒精開業所需之專業等語一致，且與一般人加盟展店或合夥投資之常情無違，為被告公司節省畢氏酒精營運成本之決策，並非因原告受僱於被告公司。據上，原告與被告公司間，並無勞動契約之從屬性存在，堪為認定。

⑤又原告與被告公司間是否存在僱傭契約，依前開說明，應以契約之實質關係綜合判斷。參加勞保、健保或提撥退休金等，非必即為勞動基準法所稱之勞工，此觀勞工保險條例第8條第1項第3款規定雇主亦得加入勞工保險，及勞工退休金條例第7條第2項規定雇主亦得為自己或不適用勞動基準法之工作者提撥退休金，及全民健康保險法第10條第1項第1款第4目、第5目、第2條第1款規定雇主、專門職業及技術人員自行執業者及其眷屬均得為保險對象等規定即明，自難以一方是否為他方之勞保、健保之投保單位或提撥退休金之提撥單位，逕認其等間存有勞動契約或僱傭關係。本件被告公司固於106年10月5日起至106年11月1日止為原告投

01 保健保，但原告前往綠皮開心果或畢氏酒精上班時，並非受
02 被告公司（或被告曾雯琪）之指示支配，不非單純以勞務提
03 供獲取工資，不具備人格上、組織上或經濟上之從屬性，其
04 間並無僱傭契約存在，均如前述，至於被告公司是否曾為原
05 告投保健保，與僱傭契約之認定並無必然關聯，況被告公司
06 為原告投保之期間為106年10月5日至106年11月1日，與
07 原告主張其受僱之期間即106年9月至107年2月間不符，
08 則以當時適為畢氏酒精施工開業之準備期間，原告與被告公
09 司存有合夥關係，亦無法排除原告與被告公司（或被告曾雯
10 琪）本於便利或交誼等其他考量或約定為原告投保健保之可
11 能性，亦不得作為有利於原告之論據，併此敘明。

12 3. 綜上所述，本件原告提出之證據，均不足以認定原告與被告
13 公司間有僱傭契約關係存在，舉證猶有未盡。被告抗辯原告
14 並非受僱於被告公司，應屬可採。原告與被告公司間既無僱
15 傭關係存在，原告主張依民法第486條、勞工退休金條例第
16 31條第1項等規定，請求被告公司給付短發之工資及提繳勞
17 工退休金至原告之勞退專戶，均屬無據。

18 (三) 原告又主張其於被告曾雯琪於107年2月21日，以通訊軟體
19 LINE對原告發送系爭言詞，已侵害原告之人格尊嚴，且情節
20 重大，並其提出聊天紀錄影本1份為證（見補字卷第47頁）
21 。被告曾雯琪雖不爭執曾對原告發送系爭言詞（見本院卷第
22 63頁），但以系爭言詞係伊針對合夥事務態度之確信，發表
23 個人意見，該一對一之談話，未對原告之名譽權造成侵害等
24 語置辯。然：

25 ① 按民法第195條第1項規定於88年4月21日修正，考其修正
26 理由謂：「第1項係為配合民法總則第18條規定而設，現行
27 條文採列舉主義，惟人格權為抽象法律概念，其內容與範圍
28 ，每隨時間、地區及社會情況之變遷有所不同，立法上自不
29 宜限制過嚴，否則受害者將無法獲得非財產上之損害賠償，
30 有失情法之平。反之，如過於寬泛，則易啟人民好訟之風，
31 亦非國家社會之福，現行條文第1項列舉規定人格權之範圍

，僅為身體、健康、名譽、自由四權。揆諸現代法律思潮，似嫌過窄，爰斟酌我國傳統之道德觀念，擴張其範圍，及於信用、隱私、貞操等之侵害，並增訂『不法侵害其他人格法益而情節重大』等文字，俾免掛漏並杜浮濫。」之意旨，可知立法者係擴大人格法益之保障，俾免掛漏或有畫蛇添足之憾，就此不賦予特定名稱，留待日後社會變遷與法律發展，透過時代觀念之演進，法律思維之活化加以實質補充「其他人格法益」之內涵外，再藉由「情節重大」之要件加以平衡。復按，人格權乃以維護個人主體性、人格自由發展與人性尊嚴為其目的；對他人以言語、文字辱罵、譏諷他人之行為，雖不屬於民法第195條第1項列舉之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操等人格權之侵害，惟如該用字遣詞之內容，已超越一般人社會生活所能容忍之程度，侵害他人之人性尊嚴，破壞他人個人主體性及人格之完整，自屬侵害他人人格尊嚴之人格法益。而查，被告曾雯琪以通訊軟體對原告發送之系爭言詞，其中「馬的」、「幹」、「去吃屎吧」、「沒用的咖小」等語，性質上為輕蔑、鄙視、使人難堪、以穢物辱罵之文字，實為一般通常學識及社會歷練之人所周知，雖係透過通訊軟體為之，不足以貶損第三人對原告之社會評價，但已得使一般與其對談之人感到不尊重、不自在，顯然逾越正常社會生活與人交際對談應守之界限，核屬情緒發洩之辱罵用字，並非如被告曾雯琪所辯，係基於合夥事務之確信，發表之個人意見評論，自非言論自由保障之範疇，依上開說明，應屬侵害原告人格尊嚴之其他人格法益，且情節重大，從而，原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求非財產上之損害賠償，即屬有據。又原告係主張人格尊嚴之其他人格法益受有侵害，請求非財產上之損害賠償，並非認系爭言詞侵害原告之名譽權，故被告曾雯琪所舉之實務見解，於本件尚無比附援引之餘地，併此敘明。

②按慰藉金之多寡，應斟酌雙方之身分、地位、資力與加害之

01 程度及其他各種情形核定相當之數額。其金額是否相當，自
02 應依實際加害情形與被害人所受之痛苦及雙方之身分、地位
03 、經濟狀況等關係決定之；慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵
04 害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損
05 害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及
06 其他各種情形核定相當之數額（最高法院47年台上字第1221
07 號、51年台上字第223號判例意旨參照）。爰審酌原告為10
08 6年、107年申報之所得分別為180,277元、56,283元，名
09 下無其他財產；被告曾雯琪為被告公司董事，106年、107
10 年申報之所得分別為294,137元、67,624元，名下有房屋、
11 土地各1筆、汽車1部及投資3筆，有本院依職權查詢之原
12 告及被告曾雯琪之稅務電子閘門財產所得調件明細表另附於
13 財產資料卷宗可參。兼衡其等之教育程度、身分、地位、經
14 濟能力，及被告曾雯琪侵害人格法益之行為係透過通訊軟體
15 為之、對原告人格貶損之程度、原告所受精神上之痛苦程度
16 等一切情狀，認原告請求非財產上之損害賠償10,000元尚屬
17 過高，於5,000元之範圍內，應屬有據，逾此部分之請求，
18 則無足採。

19 (四)再按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為，與催告有同一之效力；又遲延之債務以支付金
23 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；而
24 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
25 利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項及
26 第203條分別定有明文。本件被告曾雯琪對原告所負損害賠
27 償之債務，係無確定期限之給付，被告曾雯琪在受原告催告
28 而未為給付時，始負遲延責任。又本件起訴狀繕本於107年
29 11月12日寄存於被告曾雯琪住所地之警察機關，於107年11
30 月22日午後12時生效，有送達證書1紙在卷可憑（見本院卷
31 第21頁），即應以該起訴狀繕本之送達，認定發生催告效力

01 。因此，原告請求被告曾雯琪給付5,000元，自107年11月
02 23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬
03 有據。

04 四、綜上所述，原告基於民法第184條第1項前段、第195條第
05 1項規定，請求被告曾雯琪應給付其非財產上之損害賠償5,
06 000元，及自107年11月23日起至清償日止之法定遲延利息
07 ，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予
08 駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
10 決結果均無影響，爰不另一一論述。

11 六、本件原告勝訴部分係民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序
12 所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款規定
13 職權宣告假執行。爰併依職權命被告曾雯琪為原告預供一定
14 之擔保金後，得免為假執行如主文第4項所示。

15 七、據上論結，本件原告之訴一部為有理由、一部為無理由，依
16 民事訴訟法第436條第2項、第79條、第389條第1項第3
17 款、第392條第2項，判決如主文。

18 中 華 民 國 108 年 5 月 15 日
19 臺南簡易庭 法 官 徐安傑

20 上為正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上
22 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
23 廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 108 年 5 月 16 日
26 書記官 謝明達