臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第2號

原　　告　華銘珠
　　柯秀良
　　林美穗
　　詹劉貴珠
　　林映汝(即林秀環)
上五人共同
訴訟代理人　李昶欣律師
複　代理人　張百勛律師
　　林欣誼律師
被　　告　和平製衣股份有限公司
法定代理人　林瑞彬
訴訟代理人　林志冠

上列當事人間請求給付退休金或資遣費事件，經本院於民國109年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告華銘珠負擔百分之12、原告柯秀良及詹劉貴珠各負擔百分之20、原告林美穗及林映汝各負擔百分之24。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告華銘珠、柯秀良、林美穗、詹劉貴珠、林映汝（即林秀環）等五人（下稱原告五人）陸續於民國70年至80年間開始受雇於被告，職位均為作業員，工作內容為車縫衣服，在職期間之薪資以論件計酬方式計薪，工作時間為每日早上八點至下午五點，工作、休息跟請假皆須告知證人即現場主管高應章，且工作現場有兩支監視器監督現場作業員，原告等人於上班時間內不得自由活動，參照新北地方法院 107年勞訴字第219號、最高法院81年度台上字第347號及最高法院89年度台上字第1301號判決意旨，原告五人既受有上班時間及工作場所之拘束，亦受被告指揮監督而為被告勞動，堪可認定

原告五人與被告間分別存有僱傭勞動關係。而原告五人與被告間之勞動契約均已於 108年10月17日終止，惟被告遲未支付原告五人資遣費或退休金，雖於同年10月24日經嘉義市政府勞資爭議協調，因雙方無共識而調解不成立。爰依法提起本件訴訟請求被告給付資遣費或退休金。

關於原告五人請求之金額，分述如下：

原告五人在被告公司工作期間均係70、80年間起至 108年10月17日止，而勞工退休金條例於93年6月30日公布、公布後1年施行，被告未曾以書面徵詢原告五人選擇是否適用勞工退休金條例之退休金制度，或以書面約定依新制（即勞工退休金條例《下簡稱勞退條例》規定之退休金制度）或舊制（即勞動基準法《下簡稱勞基法》規定之退休金制度），兩造亦未對採用新制或舊制達成協議，依勞退條例第9條第1項、第12條第 3項規定，原告五人資遣費或退休金之計算均應適用舊制規定，合先敘明。

原告華銘珠部分：

- 原告華銘珠自87年 9月15日開始受雇被告，因被告每月提供之工作量過少，經原告華銘珠於108年10月3日要求給予足夠工作量遭拒，致原告華銘珠所領月薪僅新臺幣(下同）1萬餘元，遠低於法定最低基本工資23,100元，已符合對按件計酬未供給充分工作之情形，原告華銘珠乃依勞基法第14條第 1項第5款後段終止兩造間之勞動契約，兩造勞動契約已於108年10月17日終止。

— 依勞退條例第9條第1項、第12條第 3項及勞基法第17條、第14條第 4項規定，原告華銘珠與被告終止勞動契約後，被告應依舊制發給資遣費，因原告華銘珠離職前 6個月工資均不足法定基本工資，應以基本工資23,100元計算原告華銘珠年資21年3個月可領取之資遣費490,875元【計算式：（231 00 × 21年）＋（23100× 3/12）】。

原告詹劉貴珠部分：

- 原告詹劉貴珠在被告公司工作期間係自87年5月15日起至108

年10月17日止，年資共21年5個月又3天，符合勞基法第53條第1款規定可自請退休之規定，而於108年10月24日勞資爭議調解時已向被告提出退休申請並請求給付退休金，申請退休時為59歲，是依勞退條例第9條第1項、勞基法第53條第 1款、第2款及第55條第1、2項規定，得請求被告給付退休金。

—因原告詹劉貴珠離職前之工資(108年8、9、10月）均不足法定最低基本工資23,100元，與勞基法第14條第1項第5款、第21條第 1項及勞基法施行細則第12條相違，應以基本工資計算，又原告詹劉貴珠年資共21年5個月又3天，依勞基法第55條第1項第1款規定為21.5年、36.5個基數，依此計算，原告詹劉貴珠可請領之退休金為843,150元【計算式：（23100×（15× 2＋6.5）】。

原告林美穗部分：

-原告林美穗在被告公司工作期間係自77年3月15日起至108年10月17日止，年資共31年7個月又4天，符合勞基法第53條第1款規定可自請退休之規定，而於108年10月24日勞資爭議調解時已向被告提出退休申請並請求給付退休金，申請退休時年齡62歲，是依勞退條例第9條第1項、勞基法第53條第 1款、第2款及第55條第1、2項規定，得請求被告給付退休金。

—因原告林美穗離職前之工資為每月 1萬餘元，均不足法定最低基本工資23,100元，與勞基法第14條第1項第5款、第21條第1項及勞基法施行細則第12條相違，應以基本工資計算。又原告林美穗年資共31年7個月又4天，依勞基法第55條第 1項第 1款規定為32年、45個基數，依此計算，原告林美穗可請領之退休金為1,039,500元（計算式：23100× 45）。

原告林映汝(即林秀環)部分：

-原告林映汝(即林秀環)在被告公司工作期間係自75年 6月左右至108年10月17日止，年資共約33年4個月，符合勞基法第53條第1款規定可自請退休之規定，而於108年10月24日勞資爭議調解時已向被告提出退休申請並請求給付退休金，申請退休時年齡62歲，是依勞退條例第9條第1項、勞基法第53條

第1款、第2款及第55條第1、2項規定，得請求被告給付退休金。

—因原告林映汝(即林秀環)離職前之工資(108年4月、10月)均為每月 1萬餘元，不足法定最低基本工資23,100元，與勞基法第14條第1項第5款、第21條第 1項及勞基法施行細則第12條相違，應以基本工資計算。又原告林映汝(即林秀環)年資共33年4個月，依勞基法第55條第1項第 1款規定為33年、45個基數，依此計算，原告原告林映汝(即林秀環)可請領之退休金為1,039,500元（計算式：23100× 45）。

原告柯秀良部分：

-原告柯秀良在被告公司工作期間係自87年4月20日起至108年10月17日止，年資共21年5個月餘，符合勞基法第53條第1款規定可自請退休之規定，而於 108年10月24日勞資爭議調解時已向被告提出退休申請並請求給付退休金，申請退休時年齡59歲，是依勞退條例第9條第1項、勞基法第53條第 1款、第2款及第55條第1、2項規定，得請求被告給付退休金。

—因原告柯秀良離職前之工資(108年5、6、7、8月)均為每月1萬餘元，不足法定最低基本工資23,100元，與勞基法第14條第1項第5款、第21條第 1項及勞基法施行細則第12條相違，應以基本工資計算。又原告柯秀良年資共21年 5個月餘，依勞基法第55條第1項第1款規定為21.5年、36.5個基數，依此計算，原告柯秀良可請領之退休金為843,150元【計算式：23100× (15× 2＋ 6.5)】。

並聲明：

被告應給付原告華銘珠490,875元，自起訴狀繕本送達翌日起日清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告柯秀良843,150元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告林美穗1,039,500元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告詹劉貴珠843,150元，自起訴狀繕本送達翌

日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告林映汝1,039,500元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

願供擔保，請准宣告假執行。

訴訟費用由被告負擔。

二、被告則辯以：

被告經營之和平製衣股份有限公司係小本經營之中小型企業，以接受外界訂單而製作成衣或類似服飾為業，類似家庭工廠性質，以「代工」方式提供無法到正規公司上班之原告等一份工作機會，不提供勞、健保，無基本工資、工作時數及休假之約定，原告毋須填寫應徵表單或繳交履歷表，只需提供姓名與電話做為被告聯絡資料，被告甚至可能不知原告等之真實姓名。

被告公司從未預扣原告等所得稅額，或以任何名義或科目扣減原告等代工工資，唯一扣減金額，僅為代訂午餐便當一日30元。原告五人是受委託為成衣代工，負責操作縫紉機，依制式而剪裁布料及縫製規格成品。原告上班不需打卡，上班時(工作時數、工作天數)、地非常自由，原告上班毋須簽到簽退，只要被告公司有開門，隨原告意願來工作，再按每日工作件數依當時物價核定一件工資而按件計酬。

成衣製造業已在台灣沒落二、三十年，工作量極為不穩定，時有時無，所以原告等自開始工作迄今均同意接受被告公司代工之工作型態，各自參加職業工會以取得勞健保，亦深知兩造間無僱傭關係，日後更無退休制，多年來均相安無事，原告等對每月代工數量與金額都無異議，代工工資也是每月結清一次，足見兩造間為承攬契約關係(最高行政法院107年判字第708號、臺灣高等法院107年勞上字第70號、最高法院99年度台上字第1605號判決意旨參照），沒有工作，大家就休息，應付市場需求，符合民法第153條規定，為憲法第22條保障對象。

ŋ至於被告發給之全勤獎金，因原告等均無打卡，也無法得知

上工準時或遲到早退，且月結工資 7,000多元或18,000多元均能獲得，是為因應市場需求量，需代工人員盡量幫忙與配合，鼓勵提高產能，以達雙方互助及互惠原則所發之臨時性獎金，非依據出勤狀況，與一般為激勵上班出勤為目的，需不遲到、早退及請假缺勤所發之經常性獎金不同。又依民法第 123條立法理由，勞基法第2條第4款規定之平均工資係計算事由發生當日前六個月內所得工資總額除以該其間之總日數得，自應依民法第123條第1項規定依曆計算，不宜解為算足30日。

ē 並答辯聲明：如主文所示。

三、本院之判斷：

本件兩造就原告五人在被告公司從事車縫衣服，薪資以論件計酬方式計薪，最後工作日期為 108年10月17日等事實，為兩造所不爭執(詳本院卷　第191、195、197頁)，堪信屬實。而原告五人主張兩造間有僱傭關係存在，因被告資遣原告華銘珠，其餘原告等則自請退休，原告華銘珠乃請求資遣費、原告詹劉貴珠、林美穗、林映汝、柯秀良則請求退休金等語，則為被告所否認，並辯稱：原告五人上下班時間自由，且係論件計酬之工作，兩造間並無僱傭關係存在等語。是以本件首應審究者厥為：【原告五人與被告公司之間，是否有僱傭關係存在？】

在判斷是否有僱傭關係存在之前，必須先定性僱傭關係、委任關係與承攬關係之法律性質，方能釐清兩者之間的差異，進而以所調查之事實來定性本件原告與被告公司間之法律關係。

所謂僱傭，係指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。又勞工與雇主間具從屬性，乃勞動契約之特色，所謂從屬性具有下列三個內涵：－人格上從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦

非自始確定，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之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等。二經濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即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，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。．組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。

而所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至於承攬，依民法第 490條規定，承攬契約是承攬人與定作人雙方約定，由承攬人為定作人完成工作，定作人俟工作完成後給付報酬之契約。而承攬人完成承攬契約約定之內容，係依照自己工作計劃的步驟及內容，其完成工作的過程及方法皆是自行獨立處理所有事項，不受定作人的指示命令。

是否具有人格從屬性部分

原告五人主張工作時間為每日早上八點至下午五點，工作、休息跟請假，皆須告知證人即現場主管高應章，且工作現場有兩支監視器監督現場作業員，原告等人於上班時間內不得自由活動，以前有打卡，到96年間開始就沒有打卡了。原告五人上班時間及工作場所均受拘束，亦受被告指揮監督而為被告勞動，堪可認定原告五人與被告間存有僱傭勞動關係等語。然查：

就指揮監督而言

- 在被告公司工作約40年之裁剪師傅高應章證稱：我在被告公司從事裁剪，40年來都是做同樣的工作。經本院詢之：現場工作人員，有誰是上下班打卡？證人高應章證稱：【就是兩位包裝人員及我】。現場的工作人員，我只負責裁剪，裁剪好的布料就交給車縫人員去車縫，另外還有兩位工作人員負責縫鈕扣及包裝。【負責縫鈕扣及包裝的兩位工作人員，上下班時間是固定的】。他們兩位的上班時間是上午 9點到11點，下午2點到4點。以前景氣好的時候，他們的工作時間也是固定的，但是上午及下午的工作時間就比較長等語 (詳本院卷　第37、38頁)。

— 本院復詢之：所以負責車縫衣服的人員，全部都不用打卡上下班？證人高應章證稱：【不用】。本院進而確認：包裝人員跟論件計酬的車縫人員，上下班時間有無不同？證人高應章證稱：【車縫人員的工作時間是自己決定的，可以自己決定何時來，何時離開，但是包裝人員必須在固定的時間上下班。所以「只有包裝人員要打卡，論件計酬的車縫人員不用打卡」】。本院另詢之：你說車縫人員上下班時間可以自己決定，他們每星期的上班日數是否也可以自己決定？證人高應章證稱：是。他們要工作幾天或星期幾來工作，都是他們自己決定的等語(詳本院卷　第37、39至40頁)。

· 本院審酌證人高應章在被告公司任職長達40年，對被告公司人員負責之工作及現場工作情形，知之甚詳，其證述內容應屬可信。而由證人高應章上開證述內容可知，現場工作人員分為裁剪師傅、包裝人員及車縫人員，其中僅有裁剪師傅及包裝人員上下班需要打卡，且包裝人員有固定的上下班工作時間；至於車縫人員，不但全部不用打卡上下班，且何時開始工作、何時離開公司、工作時間長短時、每星期之工作天數，均可由車縫人員自己自由決定。足見被告公司對於車縫人員之工作時間，並無指揮監督權限，灼然至明。

j 再者，關於車縫人員上下班時間是否受監督乙事，證人高應

章亦證稱：其工作內容，「沒有」包含監督現場車縫人員的上下班工作時間。其只負責裁剪布料，裁剪好的布料就交給車縫人員去車縫(詳本院卷　第37頁)。本院另詢問：被告公司工作現場，是否有裝設監視器？證人高應章證稱：廠區有裝設監視器。因為10幾年前曾經失竊10幾台車縫機，所以才會裝設監視器。本院進而確認：裝設監視器的目的，是否有包括監視工作人員上下班時間的目的？證人高應章證稱：裝監視器是為了要防小偷偷竊機台，不是要監視員工上下班等語(詳本院卷　第38頁)。

LL本院乃提示108年10月16日下午3時3分、4分之被告公司廠區監視器翻拍畫面，並詢之：你說包裝人員下午的下班時間是4點，為何車縫人員可以下午3點就離開？證人高應章證稱：車縫人員是論件計酬的，可以自己決定何時離開工廠，要來不來都是自己決定的等語，並有上開監視器翻拍畫面在卷可稽(詳本院卷　第177頁，卷　第39頁)。

ll由證人高應章前揭所述可知，被告公司廠區裝設監視器之目的，係為了防盜，而非監督員工上下班時間。證人高應章前揭所述，不但與一般公司行號皆會裝設監視器防盜或防止入侵之常情相符，再者，倘若公司要監督員工上下班時間，僅需要求打卡上下班即可，又何需大費周章以監視器來監督員工上下班時間？況且，由本院提示 108年10月16日下午之監視器翻拍畫面可知，車縫人員在下午 3時3、4分即可自行離開公司，益證被告公司之車縫人員，可自行決定工作時間無誤。故原告五人以被告公司有裝設監視器之事實，主張上下班時間受監督控管，不得自由活動云云，與事實不符，要無可採。

原告五人復主張：車縫人員以前上下班有打卡，96年開始沒有打卡等語，被告則抗辯稱：10幾年前有打卡，是為了方便代訂便當，後來經人提醒可能有糾紛，所以車縫人員很多年前就沒有打卡等語，並提出代訂便當紀錄為證。本院乃詢問證人高應章：是否有看過代訂便當紀錄？證人高應章證稱：

那是中午訂便當的紀錄。剛才法官提示卷　第179頁監視器翻拍畫面，就是工作人員上班時，在訂便當的表上勾選是否要訂便當的翻拍畫面等語，並有便當訂購紀錄及監視器翻拍畫面在卷可佐(詳本院卷　第143至154、179頁，卷　第40頁)。

由上可知，苟若被告公司有決定車縫人員上下班時間之權限，自然知悉每日車縫人員的上工人數及所需代訂便當數量，根本毋需車縫人員上工時在代訂便當紀錄上勾選。因此，由車縫人員上工時勾選是否代訂便當乙事，可以推知，被告公司對於車縫人員是否前來上工、每日上工人數、上工起迄時間等等，事前均不知悉，亦無管理控制之決定權限，灼然至明。故被告辯稱：10幾年前有打卡，是為了方便代訂便當，後來經人提醒可能有糾紛，所以車縫人員很多年前就沒有打卡等語，應屬可信。原告五人僅以10幾年前曾經有打卡，即遽論兩造間存有僱傭關係云云，要無可採。

由前開－至　之說明內容，足見被告公司對於原告五人等車縫人員之上下班時間，並無決定權限，亦無監督管理之情形，原告五人之上工天數、上下班時間，均由渠等自行決定。簡言之，僱傭關係中，雇主對於勞工之上下班時間有管理監督權限，然而，原告五人關於上下班之客觀事實情形，顯然與僱傭關係不同。

就請假程序及獎懲制度而言

－因證人高應章證稱車縫人員工作時間是自己決定的，可以自己決定何時來，何時離開等語，本院乃進而詢之：所以論件計酬的車縫人員就算一整個月都沒有去工作，也沒有關係？證人高應章證稱：是。本院復詢之：車縫人員如果請假，是否要遞假單讓主管同意？證人高應章證稱：【不用。也不用口頭告知，不來上班就不來上班了】。誠如前述，由車縫人員上工時勾選是否代訂便當乙事，足以推知被告公司對於車縫人員是否前來上工、每日上工人數、上工起迄時間等等，事前均不知悉，此益足證，原告五人主張工作、休息及請假

，均需告知現場裁縫師傅高應章云云，與事實不符，要無可採。

— 本院另詢之：車縫人員不來工作的當日，是否會扣減計件報酬的費用？證人高應章證稱：【不會，沒有做，就是沒有件數，沒有領錢而已】。因為他們是以工作的件數計算報酬，不是以工作的天數計算報酬。本院另詢之：如果公司不同意車縫人員請假，但車縫人員仍然未到公司工作，公司是否會予以扣薪、降職、懲戒或其他處罰？證人高應章證稱：【都沒有】。本院再詢之：如果車縫人員無故未到、工作晚到或早退，公司是否會予以扣薪、降職、懲戒或其他處罰？證人高應章亦證稱：【都沒有】(詳本院卷　第41至42頁)。

· 關於原告五人倘若未到公司上工，公司不會從當月份論件計酬應給付的工資中扣薪，且原告五人不到公司上工，亦不用遞假單等情，業據原告五人於本院自承在卷(詳本院卷　第36至37頁)。由此足見，原告五人縱使不到公司上工，亦毋庸填寫假單經主管核准，只要自行決定是否上工即可。且縱使未到公司上工，或上工時間較晚、下工時間提早等等，亦不會遭受被告公司扣薪、降職或其他懲戒等不利益之處分。

j 而原告五人不到公司上工，毋庸經請假核准程序乙節，與一般僱傭關係之員工需依規定填寫請假卡，檢具請假證明，並經雇主事先簽署同意始得請假，並因請假可能遭扣薪等情形迥異。再者，原告五人上工及下工時間自行決定，毋庸服從公司指揮監督，被告公司對原告五人是否上下工及上下工之時間，全無懲處權限，此與一般僱傭契約中，雇主對於勞工可施以申誡、減薪、降級、調職等獎懲制度，亦顯然有別。由上開　之指揮監督及　之請假程序及獎懲制度說明可知，被告公司對於原告五人之到工日數、到工時間，均無監督及管理權限，原告五人縱使不到工，亦毋庸事前填寫假單、提出申請並經被告公司核准，被告公司對原告五人亦無人事懲戒權限。由此足見，原告五人與被告公司間之關係，並不具備人格從屬性甚明。

ŋ是否具有經濟從屬性及組織從屬性部分

經本院詢之證人高應章：論件計酬的工作報酬如何計算？證人高應章證稱：以卷　第 155頁華銘珠的估價單為例，「大人長袖378× 0.5」意思，就是做了378件，每件工資0.5元。「378× 3.55」意思就是做了378件，每件工資3.55元。因為袖長及車邊可能有差異，所以每件的報酬也會因此不同。本院乃詢之：車縫人員來應徵工作時，老闆就有告訴他們是論件計酬的工作，可以自由上下班及決定自己上班的天數？證人高應章證稱：論件計酬的工作人員都知道他們是以工作的件數來計算報酬，上下班的時間是他們自己決定的。本院復詢之：車縫人員是否有每月最低車縫件數的規定？證人高應章證稱：沒有(詳本院卷　第41頁)。

另查，關於被告公司淡旺季乙事，證人高應章證稱：公司有淡旺季，淡季時，論件計酬的車縫人員一周也有四天的工作可以做，但是他們可以自己決定要來或不來工作。本院乃詢之：就你個人所知，在被告公司淡季的時候，原告五人是否有另外接其他工作？證人高應章證稱：有的有去接其他工作，像華銘珠就有去接其他工作，林美穗早上會在公園賣蛋。詹劉貴珠、柯秀良及林映汝我就不曉得。本院進而詢之：所以論件計酬的車縫人員，一整個月沒有去工作也沒有關係？證人高應章證稱：是(詳本院卷　第41至43頁)。

由證人高應章前揭證述可知：原告五人等車縫人員係論件計酬，車縫人員自行決定上下工時間及日數，被告公司亦無車縫人員每月最低車縫件數的規定，車縫人員不但可自行兼職，甚至一整個月未到工亦無妨。在在足證，原告五人從事車縫工作，以車縫件數賺取報酬，乃係為了自己而從事經濟活動，難認原告五人與被告公司間具有經濟從屬性。

再者，被告公司對於原告五人之上下工時間，並無考核及懲戒權，對於原告五人是否另有其他經濟來源，或倘因另有其他短期工作報酬較優，而選擇該段期間從事其他工作等等，被告公司均無從置喙及禁止。被告公司對於原告五人，既無

法進行監督管理及懲戒，自無法將原告五人納入公司生產結構內進行管控，顯見原告五人並非被納入被告組織結構內，亦難認原告五人與被告公司間具有組織從屬性。

至於原告五人主張：被告公司曾於70年至80年間，為原告五人預扣個人綜合所得稅，足證兩造間有成立勞動契約云云，然為被告所否認。經本院調閱原告五人70至 108年度綜合所得稅各類所得清單，因70至96年度資料已逾保存年限，亦無相關電腦檔案保存以外，其餘97至 108年度原告五人之綜合所得稅各類所得清單，並無以被告公司名義為扣繳單位之任何資料乙節，有財政部南區國稅局嘉義市分局109年5月12日函文及檢附原告五人97至 108年度綜合所得稅各類所得清單在卷足憑(詳本院卷　第301至421頁)。故原告五人主張被告公司曾為原告五人預扣個人綜合所得稅，足證兩造間有勞動契約云云，未能舉證以佐其說，故其前揭主張，洵無可採。

四、綜上所述，原告五人在被告公司從事車縫人員，論件計酬，原告五人固然主張與被告公司間有僱傭關係云云，然經本院調查結果，被告公司對於原告五人之到工日數、到工時間，均無監督及管理權限，原告五人縱使不到工，亦毋庸事前請假並獲核准；且被告公司對原告五人並無人事考核及懲戒權，對於原告五人是否不到工而從事其他公司之工作，被告公司亦無從置喙；被告公司對於原告五人，既無法進行監督管理及懲戒，自無法將之納入生產結構內進行管控，在在足見，原告五人與被告公司間，並無人格、經濟及組織之從屬性甚明，故兩造間並無僱傭關係乙情，洵堪認定。從而，原告五人主張兩造間有僱傭關係存在，因被告資遣或原告自請退休，原告華銘珠、柯秀良、林美穗、詹劉貴珠、林映汝，分別請求被告給付490,875元、843,150元、1,039,500元、843,150元、 1,039,500元及法定利息等語，均無理由，應予駁回。又原告五人之請求業經本院為敗訴判決，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回之。

五、本件判決結果已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經

本院斟酌後，認與判決結果無影響，爰不一一論述，供此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　11　　日

勞工法庭法　官　林中如

以上正本係照原本作成。

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（應附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　11　　日

書記官　柯凱騰