

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第1號

上訴人 床研所有限公司

法定代理人 林明賢

訴訟代理人 林冠儒律師

被上訴人 黃祥益

陳柏文

林敬智

上三人共同

訴訟代理人 施泓成律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年10月15日本院三重簡易庭108年度重勞簡字第45號第一審判決提起上訴，經本院於109年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人黃祥益於民國107年11月16日受僱於上訴人，被上訴人陳柏文於108年2月18日受僱於上訴人，被上訴人林敬智於107年6月29日受僱於上訴人，均擔任上訴人之床墊師傅，且皆約定每週工作6日，上班時間為早上9時至下午6時，以件計薪，平均月薪依序為新臺幣（下同）6萬元、5萬元及6萬元，是兩造間成立僱傭關係。嗣於108年5月9日上訴人要求被上訴人簽署承攬契約，經被上訴人拒絕，訴外人即上訴人法定代理人之配偶陳愉惠遂表示如不欲簽署承攬契約之員工，將以資遣方式終止勞動契約，並同意不分年資均各給予被上訴人資遣費12萬元，被上訴人均同意以此金額合意資遣，故兩造達成合意。惟上訴人未依約給付合意之資遣費12萬元，故被上訴人於同年月14日至新北市政府申請勞資爭議調解，然仍無法達成和解。為此，爰依合意資遣而終止僱傭契約之法律關係提起本件訴訟，並請求上訴人各給付渠等資遣費12萬元，及自起訴狀繕本送達

之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息等語。

二、上訴人則以：被上訴人係獨立承攬製作床墊之師傅，上訴人未限制被上訴人工作時間，亦未指揮監督被上訴人，被上訴人工作時亦未穿著工作制服，被上訴人是依上訴人製作之床墊是否符合要求，按件給付承攬報酬，故被上訴人每人每月領取之報酬都不盡一致，兩造間實無組織上之從屬性。108年7月4日勞資爭議第2次調解（下稱系爭調解）乃兩造面對面的討論協商，屬對話之意思表示無疑。雖上訴人代理人於當時主張「公司當時基於體恤其等辛勞，同意給付12萬元慰問金，然其等於108年5月11日至公司領取前開慰問金時，因拒絕簽署終止承攬關係契約書，故公司未給付上開慰問金。」，可見當時上訴人願給付12萬元慰問金是有附帶條件即簽署終止承攬關係契約書；但被上訴人不願簽署，因此破局。又系爭調解乃兩造面對面互為意思表示，故被上訴人若無立即承諾、拒絕，要約即失其拘束力，是而原審竟以對上訴人失其拘束力之系爭調解紀錄，判定上訴人應各給付12萬元云云，未論及於此，實屬率斷可議。縱使原審是以系爭調解紀錄作為證據，也是以此證據去拘束上訴人，命上訴人須遵從該意思表示，亦與拘束上訴人無異等語置辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，判命上訴人應各給付被上訴人黃祥益、陳柏文、林敬智12萬元本息。上訴人對於原審判決不服提起上訴，並聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人於原審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四、不爭執事項（本院卷第94頁）：

（一）被上訴人黃祥益製作床墊期間107年11月16日至108年5月8日，職稱是床墊師傅，負責製作床墊，工作地點是上訴人位於新北市泰山區的工廠。

（二）被上訴人林敬智製作床墊期間107年6月29日至108年5月8日，職稱是床墊師傅助手，負責製作床墊，工作地點是上訴人位於新北市泰山區的工廠。

01 (三) 被上訴人陳柏文製作床墊期間108年2月18日至108年5
02 月8日，職稱是床墊師傅，負責製作床墊，工作地點是上
03 訴人位於新北市泰山區的工廠。

04 五、本院之判斷：

05 被上訴人主張兩造間契約為僱傭關係，且上訴人應依兩造合
06 意資遣終止僱傭契約之法律關係，給付被上訴人合意之資遣
07 費各12萬元等情，則為上訴人所否認，並以前詞置辯，是
08 本件應審酌之爭點為：(一)兩造間是否成立僱傭契約法律
09 關係？(二)被上訴人請求上訴人各給付合意資遣費12萬元
10 有無理由？爰分述如下：

11 (一) 兩造間是否成立僱傭契約法律關係？

12 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
13 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂
14 當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
15 成，給付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分
16 別定有明文。參酌勞動基準法之勞動契約指當事人之一方
17 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他
18 方給付報酬之契約，可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付
19 為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從
20 事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從
21 屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果
22 為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之
23 工作，與定作人間無從屬關係，可同時與多數定作人成立
24 數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年
25 臺上字第573號判決意旨可參）。次按勞動契約之從屬性
26 具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組
27 織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳
28 細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受
29 僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經
30 濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於
31 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（最高法院81年臺上字第347號、88年臺上1864號判決意旨參照）；又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度臺上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，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因素，作一綜合判斷；又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度臺上字第2630號、81年度臺上字第347號民事判決意旨同此見解）。經查：

- 1.就人格上從屬性而言，上訴人工作場所設置一白板，為兩造俱不爭執，且被上訴人須依白板上填寫之值日生行事曆，排班擔任值日生，值日生工作範圍包含床墊擺放、依訂編代號排列整齊並歸位乙情，有被上訴人提出108年5月值日生排班行事曆之白板謄寫註記照片附卷可稽（見原審卷第27頁）；又被上訴人陳稱：上訴人設有請假制度，請假者，必須在白板上先填寫名字，好讓上訴人法定代理人之配偶即老闆娘陳愉惠事先知道，其中五月一日勞動節，因上訴人沒有比照法定節日休息，而被上訴人黃祥益、林敬智於勞動節當日要請假，故被上訴人黃祥益於白板上註記「益、頭」（「益」指被上訴人黃祥益，「頭」指被上訴人林敬智）二字等情，亦核與上開白板謄寫註記照片所示情節相符；且上訴人陳稱縱然107年12月31日及108年1月1日為國定假日，如要休假，仍須先向上訴人請假，又被上訴人工作需配合訂單完成期限，並向上訴人法定代理人之配偶回報訂單完成進度等情，亦有上訴人老闆娘與被上訴人黃祥益LINE訊息紀錄附卷可參（見本院卷第139頁）；再上訴人提供有紅色員工制服予被上訴人穿著，且

該員工制服背面印有「床研所 Mattress factory」等文字，此有員工制服照片、上訴人之臉書「床研所－台灣床墊研究所」於2018年8月8日之貼文翻拍相片在卷可佐（見原審卷第117至115頁），並業經被上訴人當庭提出員工制服實品為證（見原審卷第129頁）；另被上訴人須至上訴人指定之工作場所從事床墊製作，亦有臉書翻拍相片附卷可憑（見原審卷第117至119頁），且經原審當庭比對照片內之坐著工作者、與穿著白色汗衫之人交談者分別為被上訴人黃祥益、林敬智二人無誤（見原審卷第129頁）；而被上訴人需與上訴人工廠內其他製床師傅共同分工完成床墊製作，亦有上訴人行政人員所製作之每月每日數量金額統計表附卷可查（見本院卷第113至131頁），亦可認定被上訴人於上訴人之工廠內擔任製床師傅，無從自由決定上下班及休假時間、工作地點，且需由上訴人之法定代理人或法定代理人之配偶指示，按照上訴人所承接之訂單內容，與其他製床師傅輪流擔任工廠內值日生，並共同分工完成訂單，且須於上訴人指定之期限內完成訂單，無從自由決定勞務提供內容，而須服從管理階層人員之權威，並有接受上訴人管理階層人員指示之義務，足見兩造間具有人格上從屬性。

2. 就經濟上從屬性而言，被上訴人製作床墊數量及品項均以上訴人公司行政人員交付之工作單為據，而由上訴人分配製床師傅分工合作製作，並由受分配工作之製床師傅將製作完畢之品項及數量在工作單上劃除後簽名，並據以按件計酬計算薪資；縱然遇到客戶取消訂單或無庫存之情形，亦由上訴人公司負責工作分配之行政人員塗改後簽名；苟有急單，則被上訴人須於當日完成訂單後方得下班；製作床墊之材料亦均由上訴人提供，上情均有上訴人交付被上訴人之工作單、急（加）班工作單影本、上訴人法定代理人配偶與上訴人陳柏文手機通訊軟體對話紀錄、每月每日的數量金額統計表附卷可參（見本院卷第113至137頁）

，佐以上訴人提出之請領報酬收據記載「薪水142,850元已收，108.04.04黃祥益」等語，並曾為被上訴人林敬智投保勞工保險並向國稅局列報其薪資所得等情，有請領報酬收據、勞工保險被保險人投保資料表、107年度綜合所得稅各類所得資料清單附卷可佐（見原審卷第71至77頁、第109至111頁），被上訴人按上訴人指示製作床墊，就訂單承接與否、內容為何、期限何時，均無自主權限，由上訴人分配工作並提供材料、工作、場所後，方依上訴人分配後完成之工作內容按件計酬，依此，堪認被上訴人係為上訴人事業而提供勞務，並獲取報酬，並非為自己事業之目的而為，故具經濟上從屬性。

3.就組織上從屬性而言，參酌上情，被上訴人需依照上訴人之指示完成工作，除須製作床墊外，亦輪值值日生，且須配合上訴人工廠內部其他製床師傅、行政人員，並服從上訴人之指示，並須依照訂單數量多寡、期限緊急與否、工作完成進度等情況，依上訴人指示，與其他製床師傅協調合作上班時間，顯具有組織上的從屬性。

4.據此，可見被上訴人須依上訴人之指示，決定勞務給付之時間與工作內容，而對上訴人交付之工作並無自由選擇權，工作時間受到拘束、穿著工作制服、至上訴人指定之工作場所提供勞務、服從上訴人制定之請假及工作規則等，則被上訴人接受雇主指揮而提供勞務服務，所獲報酬與所提供勞務之間，具有對價等償性質，是被上訴人與上訴人間具備勞動契約之人格上、組織上、經濟上從屬性，符合勞動基準法第2條第1款「本法所稱勞工，謂受僱從事工作獲致工資者。」定義，兩造間所成立之契約自應屬僱傭契約，而有勞基法之適用。

5.至被上訴人之薪資雖按件計酬，然觀諸勞基法第14條第1項第5款規定：「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬的勞工不供給充分之工作者」，勞工得不經預告終止契約，以及施行細則第12條規定：「採計件工資之

01 勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量
02 換算之」等語，可知我國勞基法亦承認「按件計酬」之勞
03 務契約屬於勞動契約，是上訴人抗辯兩造為承攬關係，自
04 不足採。

05 (二) 被上訴人請求上訴人各給付合意資遣費12萬元，有無理由
06 ？

- 07 1. 按法無明文禁止勞雇雙方合意終止勞動契約，雇主初雖基
08 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方
09 ，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止
10 勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止
11 勞動契約（參照最高法院95年度台上字第889號裁判意旨
12 ）。次按勞資爭議處理法第七條規定勞資爭議在調解或仲
13 裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止
14 勞動契約等之行為，乃在限制資方不得單獨行使契約之終
15 止權，以免勞資之爭議加劇。但並不禁止勞資雙方以合意
16 之方式解決雙方之爭端。是兩造以資遣方式終止雙方之僱
17 傭關係，自不受上開規定之限制（參照最高法院88年度台
18 上字第1773號裁判意旨）。復按由自己之行為表示以代理
19 權授與他人，或知他人表示為其代理人而不為反對之表示
20 者，對於第三人應負授權人之責任。但第三人明知其無代
21 理權或可得而知者，不在此限。民法第169條定有明文。
- 22 2. 經查，又上訴人訴訟代理人於本院審理時陳稱：被上訴人
23 於108年5月9日到辦公室向上訴人法定代理人口頭表示
24 不願意做了，上訴人說如果要12萬元，就要簽終止承攬契
25 約的文件等語（見本院卷第174頁），此亦與上訴人於新
26 北市政府勞資爭議調解紀錄時之陳述內容大致相符（見原
27 審卷第37頁），上訴人亦不否認有與被上訴人三人均談及
28 終止契約及給付12萬元之情事。再查，被上訴人主張上訴
29 人於108年5月9日要求其簽署承攬契約，經被上訴人拒
30 絕，上訴人法定代理人之配偶陳愉惠表示如不願意簽署承
31 攬契約，將以資遣方式終止兩造之勞動契約，並同意不分

01 年資均給與被上訴人資遣費12萬元乙節，核與被上訴人提
02 出被上訴人陳柏文與陳愉惠於108年5月9日之LINE對話
03 紀錄所示：被上訴人陳柏文稱：「老闆娘，請問明天早上
04 幾點方便過去領薪水，跟3個月遣散費12萬。」，陳愉惠
05 答以：「明天阿純來，我請他算一下就可來領。」，被上
06 訴人陳柏文復答：「好的，感謝。」等語相符，且有對話
07 紀錄翻拍照片附卷可參（見原審卷第29頁），足見兩造確
08 實就終止僱傭契約並給付被上訴人資遣費各12萬元部分達
09 成合意。雖上訴人辯稱：陳愉惠為無代理權人，且就上開
10 LINE對話紀錄無法得知是何人與陳愉惠之對話云云。然陳
11 愉惠係上訴人法定代理人林明賢之配偶，為上訴人所不否
12 認，並陳愉惠以老闆娘自居，被上訴人之交貨時間、製作
13 床墊所需材料均由其決定之，此觀被上訴人提出被上訴人
14 陳柏文與陳愉惠108年4月8日LINE對話紀錄所示：陳愉
15 惠稱：「阿文七尺三色彩星期二才要交貨。」，陳柏文答
16 以：「嗯，那我明天就不過去了。」，陳愉惠復以：「OK
17 ，謝謝」。翌日即108年4月9日，陳柏文稱：「老闆娘
18 ，那個能麻煩小姐每天早上或下午來點貨叫材料嗎？5尺
19 白棉A、B廠都沒了，5尺好的泡棉一樣沒有，6*7彈簧
20 也沒有，不然沒材料，也沒辦法做，我也不知道要找哪個
21 小姐叫。」，陳愉惠答以：「好的，明日給你答案」，陳
22 柏文復以：「3Q。」等情自明（見原審卷第121至123頁
23 ），足見被上訴人為上訴人提供勞務之交貨時間、工作內
24 容即製作床墊所需材料或訂貨等均由陳愉惠決定之，顯見
25 陳愉惠有獲得上訴人授予代理權，陳愉惠自為上訴人之有
26 權代理之人。且綜觀被上訴人陳柏文提出108年4月8、
27 9日及同年5月9日與陳愉惠之兩次LINE對話紀錄，其中
28 4月8日LINE對話紀錄所提及之「阿文」即係指被上訴人
29 陳柏文無疑，並該兩次LINE對話紀錄之截圖背景悉相符合
30 ，足認上開LINE對話紀錄中與陳愉惠對話之人即為被上訴
31 人陳柏文。又陳愉惠為上訴人之有權代理之人，已如前述

，縱認陳愉惠無代理權，惟上訴人明知陳愉惠在上訴人指定被上訴人應至之工作場所中，表示為其代理人，而未為任何反對陳愉惠代上訴人決定被上訴人工作事務分配之意思，自足使第三人即被上訴人信陳愉惠有代理權之情形存在，即有表見代理之事實，是上訴人仍應負授權人責任，則兩造合意終止僱傭契約並不分年資均給予資遣費12萬元之效力，上訴人自應受拘束。

3. 因此，被上訴人主張其等三人均與上訴人達成合意，以每人資遣費12萬元，終止兩造間之僱傭契約，而上訴人應各給付被上訴人資遣費12萬元等語，應屬可採。至上訴人又辯稱：上訴人給付資遣費12萬元之條件為被上訴人須簽署終止承攬契約云云，然此為上訴人所否認。且按，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條本文定有明文。是上訴人自應就兩造合意終止僱傭契約，約定每人資遣費12萬元之給付條件為被上訴人須簽署終止承攬契約，此一有利於己之事實負舉證責任，然上訴人未能舉證以實其說，況兩造間之法律關係為僱傭契約，已如前述，自無從再另行簽署終止承攬契約之必要。而被上訴人陳柏文與陳愉惠於108年5月9日之LINE對話紀錄內容，僅提及明天可以請領資遣費，而隻字未提被上訴人應簽署合意終止僱傭契約此一條件（見原審卷第29頁）。另參諸兩造間終止僱傭契約之背景脈絡，無非係因被上訴人不願與上訴人簽訂承攬契約，方達成合意終止僱傭契約，並約定每人12萬元之資遣費，被上訴人於此情形下，自無可能應允以簽訂終止承攬契約為受領資遣費12萬元之停止條件，是上訴人此部分之辯解有違常情，且無憑證，難以採信。

4. 據此，兩造於108年5月9日合意資遣而終止僱傭契約，揆諸前開判決意旨，是上訴人應依約各給付被上訴人資遣費12萬元。

六、綜上所述，本件被上訴人依兩造間之勞動契約及合意資遣之

約定，請求上訴人應給付被上訴人資遣費各12萬元，及自108年10月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、調查證據聲請及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 11 月 20 日

勞動法庭 審判長法官 張誌洋

法官 劉以全

法官 許珮育

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 109 年 11 月 20 日

書記官 陳冠云