臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞訴字第9號

原　　告　蘇銘敬
訴訟代理人　蘇彥彰律師（法律扶助）
被　　告　巧盟股份有限公司
法定代理人　蔡東裕
訴訟代理人　曾炳憲律師
　　蔡亞茹

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國110年2月4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

一、原告主張：

(一)原告自民國106年8月19日起受僱於被告，依被告之指示就被告所經營之洗衣工廠提供勞務服務，薪資計算方式為時薪制，但被告所支付之薪資均未達法定基本薪資，且未依法提撥勞工退休金亦未投保就業保險，更於109年1月16日起無正當理由違法解僱原告，經原告向花蓮縣政府申請勞資爭議調解但不成立。被告僱用原告提供勞務，但於原告任職期間未依法給付法定基本工資以上之薪資，且於109年1月16日起無勞動基準法第11條、第12條之事由即片面違法解僱原告，顯然已有勞動基準法第14條第1項第5款、第6 款之情事，原告自得不經預告終止契約。又原告於兩造進行勞資爭議調解時，已明確向被告表示要求給付積欠工資差額及加班費，應可認為原告終止契約之意思表示已到達原告，若認為當時意思表示尚未到達被告，則以起訴狀繕本送達為終止契約之意思表示。

(二)差額工資部分：依勞動部之公告，106 年每小時基本工資為新臺幣（下同）133元，107年每小時基本工資為140元，108年每小時基本工資為150元，109年每小時基本工資為158 元

，惟被告於原告任職期間，106年8 月19日至106年10月時薪為80元，106年11月至107年7月時薪為100元，107年8月起時薪為110 元，均未達各該時間點之法定基本工資，原告自得向被告請求其差額；惟因被告拒絕承認原告係其員工，亦不依勞動基準法第30條第5、6項之規定提供出勤紀錄，故原告依自行整理記錄之出勤紀錄計算之，其中106年度之差額為52,760元，107年度之差額為158,188元，108年之差額為204,496元，109年未領薪資為13,114元，合計428,558元。

(三)資遣費部分：兩造間勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定合法終止，則依同法第14條第4項規定準用同法第17條規定，被告自應給付原告資遣費。原告受不當解雇前六個月即108年7月16日至109年1月15日間之總薪資為213,109元，總日數184日，平均薪資1,158 元。原告工作年資自106年8月19日起至109年1月15日止共2年4個月28日，依勞工退休金條例第12條之規定，應發給資遣費即41,881元。

(四)特別休假工資部分：本件原告任職於被告處達2年4個月28日，依法應有二十日之特別休假，今因被告違法未給付足額薪資及違法解僱致原告未休完特別休假，原告自得依法向被告請求補償二十日之特別休假工資23,160元。

(五)失業給付損害賠償：原告已於109年 6月1日向勞動部勞動力發展署辦理求職登記，但因被告未以其為投保單位為原告投保就業保險，原告因而無從依上開規定接受推介就業或安排職業訓練，可認原告無從領取失業給付與被告未於原告上開在職期間為之辦理投保手續，有相當之因果關係，原告得就其所受損害請求被告負賠償之責。又原告遭被告違反解僱時已50歲，符合前揭規定申請失業給付9個月之條件，原告得請求相當於失業給付之金額應為187,596元。

(六)綜上，被告應給付原告之金額為681,195元（計算式：428,558+ 41,881+ 23,160+ 187,596 = 681,195)。並聲明：被告應給付原告681,195元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

(七)對被告答辯所為之陳述：

1.被告稱原告非受雇於被告之員工，原告係受雇於其他工程業者，並未針對被告所經營之洗衣等業務提供勞務等語，並非事實。被告自106年8月19日起確實為被告所僱用，受被告指揮監督提供勞務，勞務之內容除操作公司硬體機械設備之外，尚包括公司外勞控管、洗衣品質維護和成品後續運送等，內容多樣不一而足，並確實自被告處依工時受領薪資，具有繼續性及從屬性之關係無誤。被告於9月30日之審理期日，雖稱「原告不是被告的員工」、「原告是營造商的領班」等語，而否認原告與被告間有繼續性、從屬性之僱傭關係，然被告此等陳述均與事實不符而係臨訟為之，不足為採。

2.原告為被告製作推車輪子等物品，亦屬原告受被告指揮監督工作之一部分，此情恰足以證明原告確係被告之員工，更難以此認定原告和被告間為承攬關係，若被告主張兩造間另外存在承攬關係，自應提出承攬契約或承攬報酬之支付明細單據以資為憑。

3.原告任職於被告期間因工作所需，經常以通訊軟體Line與其主管Cherry Tsai（即被告之員工蔡亞茹）進行溝通，訊息之內容多係被告指揮監督原告工作或公司內部資訊及照片，諸如向蔡亞茹報告運送業務之進度、臨時酬金之發放、指揮外籍勞工、討論業務流程、統計工作時數等，均可見原告對於被告具備從屬性。

4.證人徐佳玲、周志文、蔡亞茹等人，均為被告巧盟公司之員工，故前次庭期為證言時前半段經常閃爍其詞，所述不符常理，例如徐佳玲、周志文等人先稱其等負責會計、作帳工作，但其後經庭上詢問被告公司之報稅、會計、營業支出等問題，渠等竟都支吾其詞，對於工廠有無幫員工報稅、公司最大的營業支出為何等相關業務經辦問題一無所知，均可證明渠等所述顯不可採。後經原告訴代請求提示原證四號之通訊軟體line截圖後，證人徐佳玲方知無法自圓其說，除承認截圖內名為「佳佳」之人確為其本人，並承認該等內容顯與被

告公司所經營之洗衣業務有關，事涉被告公司如何指揮監督原告執行職務、提供勞務之對話訊息，確為證人徐佳玲、蔡亞茹與原告間之對話內容。另證人蔡亞茹前次當庭雖先稱公司規定不能使用手機，惟此一陳述除與證人徐佳玲證稱「公司主管會以通訊軟體交代工作並員工回報工作進度之說法」矛盾之外，更與前次庭訊最末，證人蔡亞茹自陳「原證四號之截圖確為其與原告間傳訊內容」完全相反。準此，被告巧盟公司以前次庭期證人所為部分與事實不符之證詞，陳稱原告並非巧盟公司之員工一事，顯不可採。

5.被告於答辯一狀中雖陳稱原告曾向被告巧盟公司借支20餘萬元之金額云云，惟前次庭期證人蔡亞茹已明確證稱「那是我跟原告個人的借貸」，故無論該等借貸之金額是否正確、款項是否已交付、原告是否已清償完畢等，均與巧盟公司無涉，若被告欲以此為抵銷之主張等，均顯然於法不合。

二、被告答辯：

(一)被告否認原告為其所聘雇之勞工。主張僱傭、勞動契約關係存在者，自應針對當事人間曾有以一方給付報酬，他方提供勞務為對價關係之約定事實，負舉證之責（最高法院83年度台上字第2405號判決、83年度台上字第2775號判決意旨參照），惟原告起訴狀僅籠統陳稱「自106年8月19日起受僱於被告」云云，除未置詞說明其擔任被告何一職位？負責什麼事（業）務？從事工作的方式、內容為何？是否有固定的上下班時間？以及是否須聽從被告指揮監督外，更未就成立僱傭契約必要之點，即雙方間如何針對「薪資數額」及「勞動條件」達成意思表示合致，負舉證之責。則其逕認雙方間成立勞動契約云云，無憑無據。更何況，依被告管理制度，不會有未訂書面契約，僅經口頭約定即可成為被告員工者。蓋應徵被告工作者，不問職位高低，一律須填寫包括基本資料、家庭狀況、教育程度、工作經歷等資料在內之人事應徵資料表；經面試錄取後，另須檢附身分證件填寫聘用函，此聘用函為一式二份，詳細列載工作規則、考勤考績獎懲以及升遷

規定、薪資考核、保密義務、違約責任等要點，一份由錄取者保留，另一份則由被告建檔留存，確保受僱者知悉契約內容俾保障雙方權益，以杜日後爭議。然而，原告竟無法提出此部分資料以實己說，足徵其所言確屬不實。

(二)倘若原告所稱「曾於106年8月19日起至109年1月16日止受僱於被告」非虛，佐以原證2 號原告自行整理之出勤紀錄表加以觀察，可以得知以下2點結點：

1.原告主張受僱被告的時間將近2年5個月。在這段期間中，被告給付原告薪資，每月皆為不一，低則低至13,000元左右（未滿足月之106年8月不計入），高則高達43,000元。高低薪落差達3萬元。被告每個月都有積欠原告薪資，少則7,000元，多則2萬2,000元。

2.姑不論被告所聘年資2年左右的員工，其薪資未有如此起伏劇烈者，也無加薪如此快速者（即高達3萬元的薪資差距），被告既然每個月短少給付原告薪資少則7,000元，多則高達25,000元，不論如何，已占其每月實際領取薪資5成（或以上），在此情況下，原告焉有可能長期忍受此情，而仍願意默默工作繼續付出？焉有可能自甘受損，而未想方設法留下任何旁證佐據以保全其自身權益？足認原告所言顯與一般常理相牴觸，不足憑採。

(三)原告自行整理、製作之原證2 號出勤紀錄表，疑點重重，明顯悖於常情，被告否認此私文書形式上真正性，亦否認兩造間有僱傭關係存在。真正的實情是，原告係主動向被告公司人員表達，願意利用閒暇之時（沒有固定的工作時間、想來就來、想走即可自行離去，有時候整整一週未見原告人影）幫忙被告製作推車輪子等工作，被告則待原告完成工作後，由其提出相關材料單據，連工帶料與原告每月作結算，並據此給付原告報酬。核兩造間契約之性質，應屬承攬契約，與勞動契約所著重之人格、經濟與組織上從屬性，完全無涉。既然原證2號形式上非屬真正，且被告已給付原告承攬報酬，則原告依勞動契約法律關係請求被告給付681,195元云云

，於法均乏依據，亦不具正當性，顯無可取。原告原證2號出勤紀錄表內容，明顯悖於常情，並非實在。人之記憶力會隨著時間的推移而遞減，此為經驗上定則。然而，檢視此出勤紀錄表，原告竟有能力在時隔3年之後的今日，記住其在106年8月份，是在哪一天上班，哪一天休假，哪一天上班8小時以及哪一天上班5小時。如此，顯與常情相乖違。況原證2號係針對每天工時、延長工時、再延長工時為鉅細靡遺的記載，各筆資料並無足以區辨彼此之特異性，更徵原證2號疑點重重，不足憑採。實情是，原告為承攬被告廠房興建之營造廠商領班，基此原由，認識被告人員。其向被告人員自我推薦可以利用休假之時，幫忙被告製作桶子推車的輪子、維修推車以及噴漆鐵車等工作。

1.關於原告工作的內容，兩造當時係口頭約定，由原告自行準備材料、工具，用以製作裝盛待洗物品之桶子推車輪子、維修推車、噴漆推車等。被告則待原告完成工作並說明當月完成哪些工作之後，由原告提出相關材料收據，連工帶料與被告每月作結算。換句話說，被告係依據原告當月完成的具體工作，以及其所提供材料收據，作為給付原告報酬之標準。

2.至於原告工作的時間，完全任憑原告自己決定，並無固定的工作或上下班時間（想來就來、想走即可自行離去，有時候一週連人影都看不到），當然也不會如同被告員工一樣，上下班皆須套指紋打卡；最後，原告工作的方式，亦任由原告自主作業，無須與他人分工合作，更不用服從或接受被告的指揮監督。由上足認，原告係以完成一定工作換取被告給付報酬，兩造間並無存有勞動契約所著重之人格、經濟與組織上從屬性，核兩造間所約定契約之性質，應屬承攬契約。是以，既然原證2 號形式上非屬真正，且被告已給付原告承攬報酬，則原告依勞動契約法律關係請求被告給付681,195 元云云，於法均乏依據，亦不具正當性，顯皆無可言取。

(四)原告承攬被告工作期間，常以家用為由，陸續向被告借款3千元至2萬元不等之金錢，總共30筆借款合計264,000元，此

有原告借款後親筆簽名之借支單可證，雙方間所成立的消費借貸契約，未約定返還期限，貸與人即被告以此民事答辯（一）狀繕本作為催告原告返還之通知。

(五)負責被告公司會計、行政事務以及管理員工之證人徐佳玲結證證稱「外包的現在沒有，因為我們工廠現在已經步軌道了，之前如原告的狀況，我們會有修輪子，鐵車那些」、「因為原告都是自己作自己的工作，原告是修理輪子、桶子」、「原告不是我們工廠的員工，零件跟我們申請，月底他會拿著買零件的收據跟我們請款」、「報酬以其零件，以原告的發票跟收據給款」；證人周志文證稱「薪資清冊沒有原告的名字」，核與負責被告公司會計，同時為公司負責人蔡東裕之女兒即證人蔡亞茹結證所稱「原告不是我們公司的員工」，相互一致。依上三位證人結證所述，已足認定原告非屬被告公司所雇員工，再將上情，併與「每一位由被告公司所聘請的員工都必須經過面試程序，並簽署被證1號、2號所示文件」，以及「被告公司係以套指紋打卡管理廠區內約20位員工的出勤與加班」等要點加以觀察，然而，原告卻未能提出人事應徵資料表、聘用函等文件以證明其為被告公司員工，且被告公司內更無關於原告之套指紋打卡紀錄，益徵原告確非被告公司所雇員工，至為明確。至於原告與被告人員蔡亞茹個人間之關係為何，係屬另一層面法律關係，無涉被告公司確實未雇請原告此客觀事實。至原告既稱有打卡，後又稱「加班沒有寫，不會算錢給我們，因為公司會說你沒有紀錄我怎麼知道要給你多少錢」云云，一前一後，或有牴觸，併予說明。

(六)原告提出原證4 號多張與蔡亞茹之對話截圖，反足證明其非被告公司雇請員工。蓋被告公司管制員工不得於廠區內使用手機，因原告非屬被告公司員工，因此無需受此部分限制，也就是因為如此，與原告具有一定交情之被告公司會計蔡亞茹遇有情事需要交代廠區內員工時，基於方便性等考量，會透過原告代為處理或轉達，無法憑此片段的對話內容，即遽

予推認、證明「兩造間已就成立僱傭契約必要之點即薪資數額與勞動條件，達成意思表示一致」，或者是有原告所稱具有「業務從屬性關係」。

(七)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其受僱於被告，而向被告請求短發時薪、特休假工資、資遣費及失業補償等；被告則否認有聘雇原告及欠薪等之情事。故本件爭點首在原告是否有受僱於被告？經查；

1.兩造間未有任何書面資料、薪資所得稅申報資料或投保勞健保之資料等足供證明有僱傭關係存在。原告所憑者僅為自行手寫製作之出勤紀錄及手機社群通訊截圖等為證。

2.上項出勤紀錄表業經被告否認其形式及內容真正，又無從查核上開紀錄表之真實性，也沒有具體確立或已明瞭之事實可與之對照或相互勾稽以辨明真偽，難以採信。

3.至於原告提出之上項手機截圖，被告雖不否認其真正，惟此項情況證據，因其缺乏前後交談間之連續性，致內容欠缺邏輯性，且其背景情事不明，無從瞭解實際通話之原委，難由其形式上推論有原告主張之事實，其證據推論力及證明力顯有不足。又原告提出上開截圖資料，係經縮小及影印，難以辨識其中拍攝文字或表格（例如卷第331頁右下方原告所稱之薪資表）照片內容，經法官提醒，仍未補正提出放大後可供辨認之圖片，因此亦不具有適格證據之證明作用。再者，被告若係以手機交付工作，則自106年8月19日起至109年1月15日止長達近2年5月的期間，豈會只有原告所提出之幾則語焉不詳的對話，自屬可疑。

4.蓋被告為替花蓮地區旅宿業者洗滌及整燙客房床單、枕頭套及毛巾等被服之染洗業者，乃屬勞力密集之事業，依被告自承每月約有100餘萬元至200餘萬元營業額，有廠房及機器設備等，員工約20多人，具有一定營業規模，就其人員組織應有一定之管理及制度，始能維持正常運作，應不可能由20多

名勞工各自保管一本筆記本，自行紀錄出勤狀況，而與公司計算工資。且遇有勞動檢查時，被告如何能提出依法應備於公司之勞工出勤資料。因此，原告自行製作之上開紀錄表，其憑信性即甚有疑問。

5.依被告所辯，固不否認原告有為其提供若干勞務，而被告亦有給付原告相當報酬為對價之情形，也承認原告有向被告借支金錢情事，但表示原告所提供之勞務，僅限於一些零星之外圍工作，非屬經常性之固定勞務給付，係基於原告與蔡亞茹之間私人交情，未經正式應徵及面試之錄用程序，也無正常上、下班打卡或服固定勞務之情形。此與原告主張其係經由蔡亞茹面試及錄用，有於被告廠內從事固定之指派工作，有上、下班打卡及被要求加班之情事。按契約須以意思表示就重要之事項合致，始能成立。本件兩造間有無成立僱傭關係之合意，既有爭執如上，事實不明時，自應依舉證責任分配之原理，由主張有僱傭關係存在之原告，負擔證明其主張事實為真正之義務。

6.關於薪資之約定，一般係成立勞動契約時，勞、雇雙方應先為協商而達成一致之勞動條件。本件原告主張其與被告間係採時薪制，此與證人徐佳鈴結證表示被告公司員工之待遇係採月薪23,800元起薪、月休8 天，在公司投保勞健保等情形，即未符合。一般採用時薪制者，多係採部分工時之兼職勞工，用以補充固定月薪制勞工之人手不足情形，通常若有每天工作8 小時以上，且須加班延長工時者，採基本時薪制之計算結果，會高於基本月薪制之金額，故原告主張其係與被告約定時薪制，卻有同時主張有大量延長工作或超時工作，即與常情有違。

7.復就被告提出之借支單，表示原告有借支金錢情形，據證人蔡亞茹之結證：「那是我跟原告個人的借貸。因為我跟原告認識蠻久的，從106 年我在新蓋工廠的時候。之前的時候，我覺得原告工作蠻認真，他有三個兒子，都在念國立大學，我希望原告不要再走以前的路，我跟原告又差12歲，因為我

以前有請花監的人，很多吸毒犯，我都跟他說你不要再犯，所以平常會去溝通我希望他們在未來的日子不要再犯。就是互相激勵。」等語，與其之前所述：「原告不是被告的員工。原告的工作內容是在一個工地裡面當工程委包的員工。我們有兩個工廠，一個舊的、一個新的，我們新的工廠在蓋，所以跟原告的主管有接洽，原告是在工廠的工地裡面做領班的，我們蓋廠房的時候有一個營造承包商，負責蓋廠房。原告是營造商的領班。原告因此認識被告後，自我推薦其可以在休假的時候，幫我們製作桶子（有金屬、塑膠）推車的輪子、鐵車噴漆。106年8月就開始了。」等語，大致相符。又依原告提出之手機截圖對話內容，其中有「臨時工說錢沒有領」、「明天要幾個臨時工、今天來十個」、「我到底有沒有錢領」、「以後不要壞習慣東西丟我桌上..要以辦公室的人員為主..你要先放在他們的桌上，讓他們來跟我申請東西」、「以後進出以花監方式，管制人數，到齊開門」等內容，對話語氣較似朋友而非主管與部屬間，且似是原告有為被告臨時點工之情形，與上開證人所述原告為工頭或領班性質相符，不排除確實係屬個人承攬特定工作而由向蔡亞茹借支錢內扣抵之勞務給付方式，或基於交情個人協助蔡亞茹處理特定事務之情形，而非與被告有僱傭關係存在。

8.另考量原告為思想成熟及身心健全之成年人，具有相當之工作能力及社會經驗，雖為更生人，但尚能輕易找到符合勞動基準法基本薪資且與被告廠區人員工作難易度相同之工作，苟若被告有欠發其薪資之情事，隔月即可表達異議，甚或另謀工作，何需忍受長達近2年5月之久，與通常情理有違，被告以此抗辯原告之主張不實，亦非無據。

(二)綜上所述，本件依調查證據之結果，依兩造全部提出之事證及陳述之全辯論意旨，無從認定原告所主張之僱傭關係事實存在，原告本於僱傭關係而為之上述請求短發時薪、特休假工資、資遣費及失業補償等主張，即非有據，不應准許。

(三)從而，原告依僱傭契約關係所生工資給付請求權等之法律關

係，請求被告給付681,195 元及其法定遲延利息，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請，亦因訴之駁回，失所依附，應併予駁回。

(四)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他未經援用之證據，經斟酌尚無礙於本院前述之認定，無一一論究之必要。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　12　　日

民事庭法　官　沈培錚

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。

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　　110　　年　　3　　月　　12　　日

書記官　黃慧中