

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第1號

原告 林香吟
訴訟代理人 李明益律師（法扶律師）
被告 品福企業有限公司

法定代理人 林坤陵
訴訟代理人 蘇聰榮律師
王睿律師
姜閔方律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年12月15日起至112年5月15日止，受僱於被告擔任作業員一職，工作時間為每日上午8時至下午5時，中午休息1小時，薪資採按件計薪月領制，於每月10日發放上個月薪水。然原告任職期間，被告每月發給原告的工資僅約新臺幣（下同）2,000多元至9,000多元，低於基本工資，且未給予原告特別休假，於原告離職時亦未折算為工資給付，自109年1月1日起計至112年5月15日止，共短付工資793,237元、共50日特休假未休工資41,012元。又被告自原告受僱之時起，即未依法為原告提撥勞工退休金（下稱勞退金），合計短少提繳110,106元，應補提繳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）。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、第38條第1項、第4項規定及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告834,249元，及自起訴狀繕本送達翌日起

01 至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳110,106
02 元至原告之勞退專戶。

03 二、被告則以：原告係經由牧人館轉介，於105年間由母親陪同
04 至被告公司洽談，然因原告中度智能障礙之身心狀況需由父
05 母接送上下班，且無法依指示操作機台或接受職場管理，未
06 為被告所僱用，兩造間實無勞雇關係之意思表示合致，惟因
07 原告母親以原告至日間照顧中心或其他單位體驗職場環境均
08 須付費、父母另有工作無法照護、經濟負擔沈重等為由，哀
09 求被告提供場地予原告體驗，兩造乃口頭議定安排原告學習
10 被告已外包之螺絲排盤業務，並按每日完成之數量於每月10
11 日酌給報酬。又原告得視其身心狀態及父母上下班接送時間
12 自行決定到達或離開被告公司之時間，不須如同其他受僱於
13 被告之員工必須打卡紀錄出缺勤，原告之身心狀況時常有不
14 斷發愣或突然唱歌、跳舞、哭泣情形，被告亦無從對原告有
15 何工作數量或品質等業務要求，復無任何出缺勤、業務管考
16 或懲處等不利待遇，原告之舉證尚不足以認定兩造間具有僱
17 傭關係或勞基法之勞動契約，原告請求被告給付積欠工資、
18 未休特休假折算工資及補提撥勞退金，均無理由等語置辯。
19 並聲明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告自105年12月15日起為被告提供勞務，工作內容為螺絲
22 排盤，工作地點為高雄市○○區○○路00號，薪資採按件計
23 薪月領制，每月10日發放上個月薪水。嗣於112年5月15日自
24 請離職。

25 (二)原告為被告提供勞務期間實領工資如本院卷第29至31頁薪資
26 請求表「實領薪資」欄所載，原告未休過特別休假。

27 (三)受僱於被告之作業員工作時間為上午8時至下午5時，中午休
28 息1小時。

29 (四)原告為被告提供勞務期間被告未為原告投保勞工保險，亦未
30 申報薪資所得及提繳勞退金。

31 四、本件爭點：

01 (一)兩造間是否為僱傭關係？

02 (二)原告請求被告給付短付工資、未休特休假折算工資及提撥勞
03 退金，有無理由？如有理由，數額若干？

04 五、本院之判斷：

05 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
06 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
07 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
08 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令
09 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求
10 (最高法院106年度台上字第2752號判決意旨參照)；主張
11 法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件
12 事實，負舉證責任，此觀前揭條文規定自明。查原告主張於
13 105年12月15日起至112年5月15日止為被告所僱用從事螺絲
14 排盤工作，為被告所否認，則原告就其主張有利於己之積極
15 事實即兩造間存在僱傭關係一節，應負舉證責任。

16 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
17 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
18 文。參酌勞基法第2條第6款所規定之勞動契約，係指兩造約
19 定勞雇關係之契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係
20 下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約，換言
21 之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義
22 務；雙方間是否成立勞動契約，形式上言之，固指勞基法第
23 2條第6款所規定兩造約定勞雇關係之契約，而從實質內涵而
24 言，勞動契約為勞工在從屬關係下提供職業上勞動力，勞工
25 與雇主間具備從屬性，此一從屬性為勞動契約之特質，具有
26 下列內涵：1.人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權
27 的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支
28 配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之
29 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
30 之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作
31 規則，而雇主享有懲戒權等。2.經濟上從屬性，此係指受僱

01 人完全被納入雇主經濟組織與生產結構內，即受雇人並非為
02 自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞
03 動，故受雇人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己
04 所從事工作加以影響。3.組織上從屬性，在現代企業組織型
05 態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多
06 非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，
07 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
08 動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，
09 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
10 員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性；
11 因此判斷是否是否存在勞動契約關係，乃在於相關當事人間
12 有無存在前述使用從屬、指揮監督關係，就提供勞務時有無
13 時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度、雇
14 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
15 性、報酬對勞動本身是否具對價性等作綜合之判斷。

16 (三)原告主張其就「螺絲排盤」行為乃基於與被告間之僱傭關係
17 而為，惟依證人張瓊文即被告公司現場主管於本院證稱：我
18 每天8點以前要到公司，原告在公司是做螺絲排盤，上班不
19 用穿制服，也不用打卡，其他員工（包括身心障礙員工）上
20 班要穿制服，且上下班必須打卡，因為原告需要家人帶她上
21 下班，曾經上午9時、10時或中午才來，下班則配合其母親
22 來接她的時間，不太固定，如果她母親有加班，原告也會很
23 晚才離開公司，原告遲到早退不會被扣薪水，請假也不會被
24 扣薪，工資係採按件計酬，原告想做幾盤就做幾盤，公司沒
25 有要求原告應完成的品質或數量，原告可以獨自完成螺絲排
26 盤，不須與其他員工分工合作，當初是原告母親拜託我，讓
27 原告有一個地方練習，也讓原告母親可以好好去工作，我說
28 可以幫原告跟公司講看看，之後公司同意讓原告來工作，但
29 不是僱傭關係，因為被告僱用身心障礙員工的要求是必須上
30 下班可以自理、可以聽從主管指揮、可以自己操作機台，但
31 原告無法自理、表達，也無法操作機台，原告情緒也不太受

01 控制，有時候工作中還會起來唱歌、跳舞，被告的螺絲排盤
02 業務大部分都是外包，只有保留一小部分給特教實習生，當
03 時只有原告和一名特教實習生是做螺絲排盤等語（本院卷第
04 197至206頁）；證人蔡惠雅即原告母親於本院證稱：我每天
05 帶原告去上班、接原告下班，原告上班沒有穿制服，其他員
06 工有穿制服，原告如果沒有準時去上班或提早下班不會被扣
07 薪水，但我會提早跟公司說，原告請假也不會扣薪水，因為
08 是有做才有錢，沒有做就沒有錢，工資是以排滿整盤螺絲計
09 算，愈小的螺絲愈難排，價格會比較高，愈大的螺絲愈好
10 排，價格就比較低，原告一天大約可以排26盤螺絲，不分大
11 小，起先我下班接原告時會去幫忙原告排螺絲，後來我跟原
12 告主管說原告的能力如果可以的話，就讓她排多於26盤，但
13 如果能力不夠的話，就不要排那麼多，原告沒有跟被告公司
14 做過螺絲排盤數量或品質的約定，也不曾因螺絲排盤數量或
15 品質未達要求遭被告懲處或給原告不利的處置，如果遇到需
16 要在假日加班趕工，原告可以自行決定要不要到，但我會勸
17 原告儘量配合公司等語（本院卷第187至196頁）。依據證人
18 張瓊文、蔡惠雅上開證述內容，及被告所提出其僱用身心障
19 礙者相關契約書、感謝狀、勞保投保單位被保險人名冊、作
20 業現場照片（本院卷第149至169頁），可知原告工作時不須
21 如同其他現場作業員穿著制服，上下班係配合原告母親接送
22 時間，被告雖係按原告完成之螺絲排盤規格（螺絲孔洞大
23 小）及數量按月結算報酬給付原告，但並未規定原告每日應
24 完成之工作數量，原告可自行決定螺絲排盤數量，原告母親
25 甚且可以幫忙原告排螺絲，原告如有遲到、早退或請假均不
26 會被扣薪或有任何懲處，亦可自行選擇是否配合公司於假日
27 加班，由此可見原告就其工作時間、工作內容（完成數量）
28 有相當程度之自主性，兩造間並無一般勞雇關係之服從指揮
29 監督關係，不符合勞動契約所著重之人格上從屬性之主要特
30 徵。

31 (四)又原告之報酬係按螺絲排盤規格及數量計算，有做才有錢，

01 亦據證人蔡惠雅證述明確（本院卷第190頁），則兩造就工
02 資給付方式既係採按件計酬月領制，則原告以正常工時勞工
03 每月可領得之基本工資計算其薪資，認被告短付工資793,23
04 7元，顯與兩造之工資給付約定不符，自無足採。至原告雖
05 主張其上、下班亦有打卡，係被告故意不提出其攷勤表，其
06 於上班時間不可隨意離開公司，惟此部分僅有證人蔡惠雅之
07 證述可佐，而證人蔡惠雅亦於本院證稱：原告上班時間不可
08 以隨時離開公司，被告公司有一個主管看管這些身心障礙的
09 小孩，我認為也不敢讓他們亂跑，擔心發生意外等語（本院
10 卷第189頁），尚無從以原告與被告其他作業員之工作、休
11 息時間一致，而推論與被告間具有僱傭關係。再證人蔡惠雅
12 於本院證稱係其陪同原告至被告公司協商勞動條件、原告設
13 於玉山銀行岡山分行之薪轉帳戶存摺、印章及提款卡亦由其
14 保管等語（本院卷第191頁），倘兩造間確存有僱傭關係，
15 以原告身心障礙無力自行協商工資、工時等勞動條件，證人
16 蔡惠雅知悉被告每月給付工資均低於法定工資，且未為原告
17 投保勞健保或提撥勞退金，卻長達6年5個月之時間未曾向被
18 告爭取調薪、加保勞健保或提繳勞退金，衡以其自陳係在台
19 電公司從事清潔工作，工作時間為上午8時至下午4時，公司
20 有為其投保勞健保等情（本院卷第192至193頁），當無不知
21 悉倘被告未投保勞健保及提撥勞退係違反勞工法令一情，又
22 縱依其所述曾向被告反應未果，則以原告僅賺取微薄薪資且
23 被告拒絕調薪、加保勞健保，甚且如其所述原告曾發生職災
24 惟未能受領任何勞保給付之種種不利勞動條件情況下，應無
25 繼續為被告提供勞務之理，然原告仍持續受領未達法定工資
26 之薪資，迄至離職後一年餘均無異議，被告抗辯係因原告未
27 達其僱用身心障礙者之標準，而未為被告所僱用，僅係提供
28 場所及行政支援，使原告從事得以獨力完成而不須與他人分
29 工合作之螺絲排盤之簡易勞務，俾使屬雙薪家庭之原告父母
30 得以安心外出工作，並依據原告完成之排盤數量酌給報酬，
31 與原告間不具僱傭關係等語，與僅原告無制服、未投保勞健

01 保，其他員工（含身心障礙者）均須著制服且投保勞健保而
02 為其編制內之員工一節相符，復未見被告有何刻意區別對待
03 之不良動機或目的，其所辯應堪採信。

04 (五)原告雖以倘兩造間無僱傭關係之意思表示合致，被告應無受
05 領其勞務給付長達6年5個月、期間原告母親每天不辭辛勞接
06 送原告上下班之理，認被告抗辯原告不具上下班自理能力、
07 無法操作機台而未為其所僱用等語為不可採，亦否認螺絲排
08 盤係屬被告外包業務等情。惟依原告所舉證據，無從認定兩
09 造間有一般勞雇指揮監督關係，尚無從以原告長期為被告提
10 供勞務一情，推論兩造間確有僱傭關係存在。從而，原告以
11 其與被告間為僱傭關係，請求被告給付未休特休假折算工資
12 41,012元及提撥勞退金110,106元至原告之勞退專戶，於法
13 不合，又兩造既係約定按「件」計酬，則原告請求被告給付
14 其實領工資與基本工資間之差額793,237元，亦屬無據。

15 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、第38條第1項、
16 第4項，請求被告給付834,249元，及自起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第31條
18 第1項規定，請求被告補提繳110,106元至原告之勞退專戶，
19 均無理由，應予駁回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
21 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁，併
22 此敘明。

23 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

25 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日

30 書 記 官 許 雅 如