

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第102號

原告 楊幸霖

訴訟代理人 賴承恩律師

被告 顯強企業有限公司

法定代理人 邱蔡玉鶯

訴訟代理人 邱顯義

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年1月9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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查，原告起訴原請求(一)被告應給付原告新臺幣（下同）1,743,689元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳14,294元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷一7頁）。嗣於民國113年1月9日言詞辯論時當庭減縮供擔保聲請假執行之範圍限於聲明第1、2項（本院卷二63頁），經核屬減縮訴之聲明，合於上開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自110年3月11日起為被告提供勞務，被告公司實際經營者為訴外人即原告當時之公婆邱垂雲、甲○

○○（現2人仍分別為被告公司董事及董事長）。斯時訴外人即原告之夫乙○○亦受僱於被告，兩造約定原告及乙○○2人每月薪資共80,000元，亦即2人薪資每月各40,000元，因被告公司所屬員工僅原告及乙○○，故2人上班分別為晚間7、8時至隔日早上約7、8時，及早上約7、8時至當日晚間約7、8時，等同於2人輪班。詎邱垂雲、甲○○○藉勢自己為原告之公婆，拒不給付原告任何薪資，甚至要求原告每日工作超過12小時，直至111年6月17日原告遭被告以不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣，仍拒絕給付原告任何資遣費、預告期間工資及非自願離職證明書等，並致原告受有無法申請失業補助等損害。此外，原告亦發現被告就原告勞工保險投保薪資有高薪低報之不實情形，致原告勞工退休金（下稱勞退金）勞退專戶金額有所短缺。為此，原告爰依勞動契約、勞基法第22條規定，請求被告給付110年3月11日起至111年6月17日止積欠工資609,333元；勞基法第16條第1項第3款、第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定，請求被告給付資遣費25,389元、預告期間工資26,374元。又原告受僱年資為1年3個月又7天，依勞基法第38條第1項規定有10天特別休假而未休，依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休折算工資13,333元；依勞基法第24條第1項、第39條等規定，請求被告給付110年3月11日起至111年6月17日止之平日加班費327,654元、休息日加班費237,656元、例假日加班費284,870元、國定假日加班費74,720元；因被告拒不發給原告非自願離職證明書，致原告受有無法請領失業給付之損害，依就業保險法（下稱就保法）第38條第3項、第16條第1項前段等規定，請求被告給付6個月失業給付共144,360元；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳勞退金差額14,294元至原告勞退專戶；末依就保法第11條第3項、勞基法第19條等規定，請求被告開立非自願離職證明書。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

01 二、被告則以：被告是家族企業，主要由乙○○負責公司業務，
02 且主要工作者僅有乙○○1人，並未與原告簽立勞動契約，
03 亦不俱僱傭關係。原告在本院111年度婚字第592號離婚事件
04 訴訟中（下稱系爭離婚事件）有提及原告主要是照顧未成年
05 子女，偶爾協助乙○○看管機台運作。乙○○薪資為每月3
06 0,000元，加上甲○○○補貼30,000元，共60,000元，嗣110
07 年7月某日，原告才搬到乙○○家中幫忙協助被告公司業
08 務，甲○○○考量原告亦帶來2名小孩，遂每個月再多給乙
09 ○○20,000元買菜，前述合計80,000元則全數交由乙○○轉
10 交原告。因全球晶片危機而導致汽車晶片短缺，以及COVID-
11 19影響全球經濟的情況下，訴外人即被告主要客戶今仙電機
12 股份有限公司（下稱今仙公司）平日及六日均未安排加班，
13 並不定期安排排休，且被告平時常態工作內容為將塑膠射出
14 機台參數設定完成即可自動化生產，僅需每隔3小時左右再
15 以目檢外觀即可，目檢過程亦約莫6分鐘，不需要一直待在
16 機台旁邊。另因基於原告當時係自家人關係，故被告於110
17 年3月11日為其加保勞保，況原告平日另有經營團媽網拍及
18 為客人美甲、種睫毛等工作。後因原告於111年5月16日與乙
19 ○○發生爭吵並搬回娘家，同年6月22日原告要求被告將其
20 退出勞保等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷二67-68頁）：

22 (一)原告於105年12月16日與乙○○結婚，嗣於112年8月8日經本
23 院以系爭離婚事件判決離婚確定。

24 (二)被告自110年3月11日起以月投保薪資24,000元為原告加保勞
25 保及就保，於111年1月1日起之月投保薪資調整為25,250
26 元，嗣於同年6月17日退保。

27 (三)被告自110年3月11日起以月提繳工資24,000元為原告提繳勞
28 退金，嗣勞保局自111年1月1日依基本工資逕調為25,250
29 元，至111年6月17日停繳。

30 (四)勞保局依原告110年5月至111年6月薪資資料審核，原告自11
31 1年1月起薪資固定為26,000元，被告未覈實申報月提繳工

01 資，勞保局依規定自111年3月1日起逕調為26,400元（本院
02 卷一109頁）。

03 (五)原告110、111年度綜合所得稅BAN給付清單所載薪資類別，
04 被告給付原告總額分別為157,000元、157,000元。

05 (六)原證一所示之工作環境、產品照、產品廠商檢驗簽名、產品
06 簽收單及交貨明細單等資料，為原告曾經參與被告業務之內
07 容（本院卷一25-43、159-160頁）。

08 (七)乙○○曾於系爭離婚事件之書狀表示「原告（即本案原告，
09 下同）於110年03月11日與我開始在父親（邱垂雲）所開的
10 顯強企業有限公司一同上班，每月的15日左右母親都會用現
11 金的方式給付共80,000元薪水給原告與我……」（本院卷一
12 63頁）。

13 (八)原告於111年9月15日申請勞資爭議調解，請求被告給付工
14 資、平日及假日加班費、資遣費、預告期間工資、6%勞退
15 金及開立非自願離職證明書，經桃園市勞資爭議調解處理協
16 會於同年月30日召開調解會議，但調解不成立（本院卷一6
17 7、68頁）。

18 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

19 (一)兩造間並未存在僱傭關係：

20 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；
21 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按請求履行債務之
22 訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由
23 原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實
24 後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任
25 分擔之原則（最高法院43年台上字第377號民事判決先例意
26 旨同此見解）。再按所謂僱傭契約依民法第482條之規定，
27 係指當事人約定，受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人
28 服勞務，僱用人給予報酬之契約，受僱人與僱用人間之從屬
29 性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組
30 織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親
31 自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不

01 是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
02 動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與
03 同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院109年度台上
04 字第420號判決意旨參照）。至於是否具備使用從屬關係，
05 則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給
06 付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再
07 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
08 因素，作綜合判斷。又所謂人格從屬，係指「對雇主所為之
09 工作是否有承諾與否之自由」、「業務進行過程中，有無雇
10 主之指揮監督」、「拘束性之有無」、「代替性之有無」以
11 決之，且勞工亦有接受懲戒或制裁之義務。

12 2.經查：

13 (1)兩造不爭執未曾簽立書面契約（本院卷一158頁），本院無
14 法透過書面契約內容研析兩造間之法律關係。惟原告自承在
15 被告處上下班無固定時間，且沒有打卡簽到等語（本院卷一
16 158、258、263頁），佐以原告所提出與乙○○於110年10月
17 28日之通訊軟體LINE對話紀錄內容：「想說料快用完做晚一
18 點，早上幾點幫弟弟他們量體溫跟寫聯絡簿在遙控器底下，
19 叫他們自己去後面拿牛奶喝，飲水機沒水就不泡奶了，我睡
20 晚一點你送貨在（按應係「再」之誤）叫我♥♥」（本院卷一
21 53頁），可見原告可自行決定休息時間，不受被告出勤制度
22 之約制。再被告否認原告為其員工，而原告亦未舉證證明於
23 任職期間，被告是否依公司制度規範考核其出勤狀況、工作
24 效率、是否服從指示而依情況施以懲處或扣薪等事實，即未
25 見原告有何接受被告給予相關懲處義務。復觀諸原告於系爭
26 離婚事件中自陳111年5月16日即因遭家暴而搬回娘家（本院
27 卷一221頁），而於本件勞動調解程序時陳稱：兩造於111年
28 6月17日沒有什麼特別原因而終止勞動契約等語（本院卷一1
29 60頁），顯見原告並非自請離職或因被告依勞基法第11、12
30 條相關規定終止勞動契約，而未再至被告公司繼續提供勞
31 務，均已難認原告於此期間與被告有人格上從屬性。

01 (2)原告請求被告給付110年3月11日起至111年6月17日止之薪資
02 每月40,000元，並主張乙○○未如實給付薪資給原告云云
03 (本院卷一8-9頁；卷二9)，可知原告長達1年3月餘均未自
04 被告處實際受領薪資。復觀諸原告提出與乙○○之110年9月
05 30日通訊軟體LINE對話紀錄，原告向乙○○陳稱略以：「錢
06 從哪裡生，再加上帶小孩沒上班錢從哪裡來的，你從來沒有
07 幫我想過辦法，就連你的車貸也是從我這裡扣？我以前上班
08 本來就沒有存什麼錢，錢從哪裡來……你以為兒子養到三歲
09 不用花費嗎？加上你之前的車貸，還有我的助學貸款，沒上
10 班錢天上掉的嗎？……」(本院卷一275頁)，可知原告於
11 其主張在被告處之「任職期間」，仍向乙○○表示自己之處
12 境係「帶小孩沒上班」等情，顯然與被告間無經濟上從屬
13 性。

14 (3)原告陳稱被告公司之員工僅有原告及乙○○(本院卷一263
15 頁)，而原告與乙○○當時為夫妻，且分別為被告公司負責
16 人之媳、子，而原告亦於前述通訊軟體LINE中向乙○○表示
17 自己帶小孩且沒上班，可見原告實與一般員工不同，其斯時
18 基於乙○○之妻身分，在照顧未成年子女之餘給予乙○○工
19 作上相當程度協助，實難以此即認係屬同僚間之分工合作狀
20 態，是原告與被告間不具有組織上從屬性。

21 3.原告固提出被告工廠現場監視錄影畫面擷圖照片、與乙○
22 ○、會計人員之通訊軟體LINE工作對話紀錄、客戶廠房之產
23 品照片、產品廠商檢驗簽名、產品簽收單、交貨明細單等資
24 料(本院卷一19-62頁)，惟該等資料至多僅能證明原告有
25 協助乙○○就被告公司業務進行相關機器操作、交涉、聯絡
26 等事宜，惟未見原告提供如其主張之與乙○○24小時輪班情
27 形之現場監視錄影畫面或相關事證，且原告所舉前揭通訊軟
28 體LINE前後之對話內容，常見與乙○○對話時間係相隔數
29 日、數週甚至數月，而乙○○僅有零星於110年7月16日、同
30 年11月29日、111年1月13、21、22日、同年3月8、16、17、
31 22日之晚間時段傳送工作事項予原告(本院卷一45-47、5

01 3、55頁），與原告主張其常態上班時間係晚間約7、8時至
02 翌日早晨約7、8時有所出入（本院卷一263頁），已難認原
03 告有向被告提供常態性之勞務。

04 4.至乙○○於系爭離婚事件中提出之書狀曾提及原告有與其於
05 110年3月11日開始在被告公司上班，每月15日以現金給付8
06 0,000元予原告及乙○○一事，固為兩造所不爭執〔兩造不
07 爭執事項(七)〕，惟乙○○陳稱：我之前為了投保勞保，薪資
08 是每月30,000元，加上邱垂雲、甲○○○補貼30,000元，實
09 際薪資總共60,000元，110年7月原告到我家幫忙協助，邱垂
10 雲、甲○○○考量原告也帶2個小孩，所以每個月再多給20,
11 000元買菜，共80,000元全部交給我，因為家裡開銷管帳是
12 原告，再由我交給原告等語（本院卷○000-000頁；卷二65-
13 66頁），審酌本院於系爭離婚事件中，曾囑託社團法人台灣
14 大心社會福利協會就兩造及未成年子女進行訪視並提出報告
15 及建議，其結果略以：乙○○身心狀況尚可，具備穩定3年
16 工作經驗，薪資30,000元，收支狀況尚可支應，乙○○目前
17 與另外3名子女同住，僅有乙○○長女可協助準備餐食，乙
18 ○○母親可提供物資，支持系統尚可（本院卷○000-000
19 頁），可見乙○○薪資既為30,000元，應無可能於原告到職
20 後，被告給付原告及乙○○2人之薪資合計高達80,000元。
21 縱認邱垂雲、甲○○○每月另給付乙○○及原告之20,000元
22 額度，以現今物價水準不足支應其等全家6口飲食所需，惟
23 其等既具有親屬關係，仍無法排除邱垂雲、甲○○○每月增
24 加20,000元部分，係對原告及乙○○生活費予以補貼之可
25 能，則該等給付既不具勞務給付對價性，應屬邱垂雲、甲○
26 ○○私自給付其家族成員生活費用之贈與行為，非屬被告給
27 付原告薪資之行為，而無從適用僱傭之法律關係。佐以原告
28 於系爭離婚事件中亦曾主張乙○○之月薪應為60,000元（本
29 院婚字卷8頁反面、76頁），與原告於本件主張其與乙○○
30 月薪各40,000元（本院卷一8-9、158、265頁），顯有主張
31 未見一貫之處，是尚難僅以乙○○於系爭離婚事件中之前述

01 單方片面之答辯內容，即為有利於原告之認定。至於原告主
02 張不可能捨棄其他工作為被告無償提供勞務不求回報（本院
03 卷○000-000頁），惟原告斯時既為乙○○之妻，且為被告
04 公司負責人之媳婦，仍無法排除原告單純基於親情考量辭去
05 工作而協助丈夫，及為使夫家家族事業經營順遂而提供相關
06 家事勞動之協力，否則應有原告就是否至被告公司提供勞
07 務、相關工作時間及待遇等相關具體內容討論之事證，惟原
08 告並未提出相關事證以資說明，僅徒稱不可能無償提供勞務
09 之主張，難謂有據。

10 5.原告另提出今仙公司生產與出貨明細、訴外人山湖金屬工業
11 有限公司應收帳款明細表及110年11月29日與乙○○間通訊
12 軟體LINE對話紀錄等（本院卷二13-23頁），欲證明乙○○
13 無法24小時看顧機器、利用空檔送貨及與客戶接洽訂單與款
14 項、協助產品檢驗與簽收、與會計溝通等工作，惟原告並未
15 舉證確實有長時間、持續性看顧機台之事證，亦未證明其餘
16 客戶接洽、產品檢驗與簽收、與會計溝通係兩造約定之工作
17 內容，亦無法排除係基於親情提出協力之可能，已如前述，
18 是尚難以此即為原告有利之認定。

19 6.原告又主張被告有以其為勞工身分向勞保局投保，認兩造間
20 有僱傭關係存在云云（本院卷一267頁）。查，兩造固不爭
21 執被告曾自110年3月11日起至111年6月17日止為原告投保勞
22 保、職保及提繳勞退金之事實〔兩造不爭執事項(二)、(三)〕，
23 惟按勞工保險條例第8條第1項第3款規定雇主亦得加入勞工
24 保險，及勞退條例第7條第2項規定雇主亦得為自己或不適用
25 勞基法之工作者提撥退休金之規定，即參加勞保、健保或提
26 撥退休金等，非必即為勞基法所稱之勞工，是以，自難僅憑
27 一方為他方勞保、健保之投保單位或提撥退休金之提撥單
28 位，即逕認其等間存有僱傭關係。況依被告所提出之原告與
29 乙○○於000年0月00日間通訊軟體LINE對話紀錄略以：
30 「（原告：）勞健保退出要蓋公司大小章，你要弄還是我用
31 好拿去給你蓋章？」、「（乙○○：）我已經用好寄出去

01 了」、「(原告：)什麼時候用的??弟弟的健保要跟我、
02 什麼時候寄的??」、「(乙○○：)上禮拜」、「(原
03 告：)弟弟的也有退了對嗎?」、「(乙○○：)有」、「
04 「(原告：)好，謝謝」(本院卷一235頁)，而此為原告
05 所不爭執(本院卷二68頁)，堪認原告係主動向被告提及勞
06 健保退保並協助辦理退保一事，嗣發現乙○○已辦理其勞健
07 保退保後，非但未如一般勞工發現遭公司片面退出勞健保後
08 而可能產生相關質疑、不滿等反應，反而對乙○○將其勞健
09 保已辦妥退保一事表示謝意，益證原告與被告間並非僱傭關
10 係。

11 7.至被告將原告列為薪資給付對象，固有財政部北區國稅局桃
12 園分局112年10月6日北區國稅桃園綜字第1122179341號函暨
13 檢附被告110、111年度綜合所得稅BAN給付清單在卷可佐
14 (本院卷○000-000頁)，惟查，薪資給付之扣繳或免扣繳
15 之目的乃在作為稅捐稽徵機關稽核個人年度綜合所得總額之
16 查核，此參所得稅法第92條之規定甚明，是以薪資所得之申
17 報，均非在確認雇主與勞工間之實體權利、義務關係，尚難
18 以該等給付清單，即推認勞動契約關係之存在。

19 8.原告另主張被告應置備原告在職之出勤紀錄及工資清冊，並
20 聲請被告提出該等資料，倘若被告無法據實提出，則揆諸勞
21 動事件法(下稱勞事法)第35條第1項、第36條第1項、第5
22 項等規定，應為有利原告之判斷云云(本院卷二11-12
23 頁)。惟按當事人依民事訴訟法第344條規定，聲請命他造
24 提出文書者，首須證明該文書存在且於他造占有中(最高法
25 院90年度台上字第145號、106年度台上字第1014號、107年
26 度台上字第1361號判決亦同此旨)，倘未能證明該文書存在
27 及於他造占有之事實，法院自無從命他造提出，他造未為提
28 出，法院亦無從認聲請之當事人關於該文書之主張或依該文
29 書應證之事實為真實，而觀諸勞事法第35、36條之立法理
30 由，係參酌民事訴訟法規定而設，故於勞事法前揭規定亦應
31 為相同解釋。查，原告上下班無須打卡簽到，且主張任職被

01 告公司期間未領取薪資，從而，原告既未能證明被告於其任
02 職期間之工資清冊及出勤紀錄存在並為被告持有中，則原告
03 主張應依前揭規定，為其有利事實之認定等語，難認可取。
04 參以，原告與乙○○原為夫妻，於105年12月16日結婚，嗣
05 於112年8月8日離婚〔兩造不爭執事項(一)〕，原告亦陳稱被
06 告公司實際負責人為乙○○等語（本院卷二66頁），則原告
07 主張之任職期間，與乙○○於婚姻關係存續中，曾為具有信
08 賴基礎之夫妻關係，夫妻共同協力經營事業，原告不計報
09 酬，參與協力經營乙○○所營事業以維持生計，而由乙○○
10 負擔與原告婚姻共同生活之所需及家庭費用，此核與夫妻般
11 經營事業維持生活之社會常情無違，是本院實難依據前揭資
12 料形成原告於婚姻關係存續中協助、參與乙○○所營事業
13 時，兩造間係有約定報酬並具有僱傭關係之心證。

14 9.誠然，原告上下班無須打卡簽到、並未如部分公司行號員工
15 於就職時簽署勞動契約書，且無相關考核懲處，即被告對原
16 告之管理、指揮監督強度較低，固合於一般家族中小企業人
17 事管理制度較鬆散而不健全之情況，然原告仍須提供相關客
18 觀事證足以通過人格上、經濟上、組織上與被告具有一定程
19 度從屬性之檢驗，否則類此夫妻同居共財、共同從事家族企
20 業之經營，一旦發生財務或情感糾葛時即率以主張勞資爭
21 議，則易流於主觀恣意、各說各話，進而破壞勞動契約從屬
22 性之判斷基準，混淆勞動事件與家事事件之界線。

23 10.綜上各節以觀，原告所舉各項證據，均無從證明原告與被告
24 間有約定原告以勞務之給付為目的，於一定期間內，依照被
25 告之指示，從事一定種類之工作，被告並就原告所提供之勞
26 務給付報酬；且原告亦無法舉證說明其提供勞務，具有繼續
27 性，及人格上、經濟上、組織上之從屬性。是原告主張其為
28 被告公司操作機器、協助產品檢驗及簽收、聯絡客戶及與會
29 計溝通等事務提供勞務，與被告間存有繼續性及從屬性之僱
30 傭關係云云，尚乏依據，並無可採。

31 (二)原告請求被告給付積欠工資、平日、例休假日及國定假日加

01 班費、特休未休折算工資、資遣費、預告期間工資、無法請
02 領失業給付之損害、提繳勞退金差額至原告勞退專戶及開立
03 非自願離職證明書等，顯無理由：

04 承前所述，原告與被告間非存在僱傭關係，故原告請求被告
05 給付積欠工資609,333元、平日、例休假日及國定假日加班
06 費共924,900元、特休未休折算工資13,333元、資遣費25,38
07 9元、預告期間工資26,374元、無法請領失業給付之損害14
08 4,360元、提繳勞退金差額14,294元至原告勞退專戶及開立
09 非自願離職證明書等，均屬無據。

10 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其與被告間具有僱
11 傭關係，從而原告依勞動契約之法律關係，及依勞基法第16
12 條第1項第3款、第3項、第19條、第22條、第24條第1項、第
13 38條第4項、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1
14 項、就保法第11條第3項、第16條第1項、第38條第3項等規
15 定，請求判令如其變更後聲明所述之事項，均為無理由，應
16 予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附
17 麗，應併予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
21 條。

22 中 華 民 國 113 年 1 月 24 日
23 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

24 正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
26 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
27 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 書記官 邱淑利

30 中 華 民 國 113 年 1 月 24 日