

臺灣嘉義地方法院民事判決

109年度勞訴字第20號

原告 蔡明學

訴訟代理人 陳振榮律師

被告 龍巖股份有限公司

法定代理人 KELLY LEE

訴訟代理人 周威良律師

吳青峰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(合併請求給付工資)事件，本院於民國110年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認自民國105年1月起至民國109年11月2日止，兩造間之僱傭關係存在。

原告其餘之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔75%，餘由被告負擔。

事實及理由

壹、原告起訴主張：

一、原告自民國105年1月起受雇於被告擔任雲嘉服務處（嘉義市○○路000號）經理，接受被告指揮監督，銷售生前契約、納骨塔等商品，並依銷售商品之業績支領報酬，另須向客戶催繳生前契約費用、於雲嘉服務處及嘉雲寶塔值班，且於客戶往生時前往喪家提供禮儀服務。詎被告於109年11月2日命原告前往台北總公司面談，稱有客戶投訴原告有「浮報牌位價格從中賺取價差，協助客戶向外部廠商購買庫錢」等不當行為，被告不顧原告解釋即決定依業務人員管理辦法（原證4，本院卷一第33至87頁）將原告開除，同時沒收原告所得領取之佣金，並於隔日公告其轄下所有營業處與撤銷原告於被告公司之登錄（原證1，公告截圖，本院卷一第25至27頁）。原告遂向嘉義市政府申請勞資爭議調解（原證3，嘉義市政府勞資爭議調解紀錄，本院卷一第31頁）。詎被告於

01 接獲調解通知後，先於109年11月16日公告改稱原告為被告
02 公司承攬商龍欣處業務人員，建請龍欣處呈報予以撤銷登
03 記，並逕主張依管理辦法第124條第4款規定沒收領取佣金之
04 權利，且以原告領取之佣金退還客戶等語（原證2，公告，
05 本院卷一第29頁）；復於109年11月18日兩造於嘉義市政府
06 調解時，主張原告非被告公司人員，僅為被告公司承攬通路
07 商所屬業務員，嗣兩造調解不成立（見原證3）。

08 二、兩造間存在系爭僱傭關係即勞動契約。蓋：

09 （一）被告並不爭執原告為被告銷售生前契約、納骨塔等商品，
10 且被告亦認原告應遵循被告公司之業務人員管理辦法，被
11 告更曾主張以前開業務人員管理辦法懲處原告（見原證4
12 ）等情，顯見被告對原告具指揮、監督、獎懲之權限，故
13 兩造間具有相當之繼續性與從屬性關係，兩造間之系爭法
14 律關係應屬僱傭契約。

15 （二）至被告固稱原告並非被告公司人員，僅為被告公司之承攬
16 商所屬業務員云云。然：

17 1、原告係經被告公司人員應徵而進入被告公司，僅因被告內
18 部管理需求而將原告納入被告公司依營業狀況設立之營業
19 處所之「龍欣營業處」轄下（原證7，網頁截圖，本院卷
20 一第129頁）。況109年11月2日命原告前往台北總公司面
21 談並決定將原告開除者，係被告公司所屬陳永正協理、林
22 佳玟經理，並非龍欣營業處之主管杜盈瑤；且沒收原告領
23 取佣金權利者，亦為被告而非龍欣營業處；又被告於隔日
24 公告「龍欣處蔡明學已被公司開除，即刻生效」，是被告
25 前開抗辯自不可取。

26 2、所謂「龍欣營業處」僅係被告所設其中之一營業處所（見
27 原證7），且其設立地址為新竹市、出資額為新臺幣（下
28 同）5萬元之商號（原證8，經濟部商工登記公示資料，本
29 院卷一第131頁），如何指揮監督雲嘉地區龐大數量之員
30 工，足見被告主張之不實。實則，被告公司組織規模龐大
31 ，曾於他案以上開事由脫免法律責任（原證5，實務見解

01)，然他案皆認業務員與本件被告間具有從屬性，有勞
02 動契約法律關係（原證6，實務見解）。

03 3、被告曾發給原告工作證（原證9，工作證，本院卷一第391
04 頁）。況被告每年皆給付原告執行業務所得，龍欣營業處
05 則未曾給付，均足證明兩造間存在系爭僱傭關係。

06 （三）自證人杜盈瑤所證稱佣金之分配，包括龍欣營業處之管理
07 人員及業務員，卻未提及給付與龍欣營業處，顯見龍欣營
08 業處應屬被告內部之掛名單位；且證人杜盈瑤漏未說明依
09 被告所稱被告有固定補助龍欣營業處一定之水電費用。對
10 證人陳雅慧證詞之意見部分，當時係聖馬爾定醫院社工打
11 電話給原告，原告再去做服務；死者往生當天早上9點，
12 原告有約證人陳雅慧至被告公司之雲嘉服務處，原告與禮
13 儀師當時有向其及其婆婆表示塔位加上牌位及管理費總共
14 12萬元，至7萬元並非原告向證人陳雅慧報價，帶看牌位
15 過程中，均非原告陪同。對證人邱裕荃證詞之意見則為，
16 否認其所證稱原告收取18,000元之事實，縱證人邱裕荃證
17 詞為真正，即表示被告其實給與被告經銷商一定折扣空間
18 ，故經銷商可在折扣空間調整牌位或塔位之價格；況證人
19 邱裕荃亦證稱系爭7萬元係是良陵有限公司（下稱良陵公
20 司）直接與客戶議定之價格，原告並無被告所抗辯向客戶
21 浮報價格，而從中賺取價差之行為。對證人蕭盟娟證詞之
22 意見，為值班考試係經被告考試通過後方可值班，並非營
23 業處決定之事項，相關值班規範，均須經被告規範。

24 三、被告片面終止系爭僱傭關係，不生效力。兩造間之系爭僱傭
25 關係仍存在，被告既有爭執，爰請求確認兩造間僱傭關係存
26 在。蓋：

27 （一）原告並無被告所指不當行為，而該當於被告業務人員管理
28 辦法有關開除處分之情事，故被告片面終止系爭僱傭關係
29 ，自不生效力。爰請求確認兩造僱傭關係存在。

30 （二）原告雖曾與訴外人即客戶陳雅慧談論「牌位」價格，但顧
31 及鄉公所捐贈之「塔位」係訴外人邱裕荃牽線所得，故原

告不願與邱裕荃有所瓜葛，後續關於牌位之帶看、選位、簽約及收錢，均係邱裕荃或其所屬員工經手，原告並未向客戶收取7萬元或其中之浮報金額，邱裕荃亦未曾交付款項給原告。證人陳雅慧亦證稱前開7萬元並非原告所收取，從而，系爭牌位之銷售，原告僅居於介紹人之地位，其餘皆係良陵公司所屬人員負責，原告無從決定，自無「浮報牌位價格、賺取差價」之行為。

（三）對第三人即證人陳永正所提客戶申訴業務報價不實資料（本院卷一第235至237頁）等文書之製作名義人真正不爭執，但前開文書係證人陳永正片面製作，所引據之對話紀錄亦不完整，故否認其內容之真正；且原告並未承認有收7萬元，僅係討論金額問題。對第三人即證人林佳玟所提電話錄音光碟及其譯文、LINE對話內容截圖節影本（本院卷一第243至271頁）等文書之製作名義人真正不爭執，但否認前開文書內容之真正；另否認有收取客戶所交付之7萬元，原告亦未從其他公司所屬人員拿到浮報之差額。

（四）對被告所提圓融生前契約書2份、會議記錄與簽到表（本院卷一第377至386頁）等文書之製作名義人真正不爭執，然原告會議當時確有說明後續是由其他廠商處理，並非原告直接處理所謂牌位事宜；對前開圓融生前契約書2份之內容真正則不爭執。

（五）退言之，陳雅慧於109年7月22日即向被告提出申訴，被告即已知悉原告違反勞動契約或工作規則之情事，然被告遲至本件訴訟中始主張依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約，亦已逾勞基法第12條第2項所規定30日之除斥期間，而不生效力。

四、兩造間之系爭僱傭關係既仍存在，則被告應依約給付佣金與報酬與原告：

（一）尚未發放佣金934,460元部分：

1、被告依業務人員管理辦法沒收原告得領取之佣金934,460元，自屬無據，爰請求被告給付原告尚未發放之前開佣金

01 934,460元。

02 2、至系爭未發放之佣金雖包含未到期佣金，然僅因分期給付
03 期限未屆至，請求權尚未到期，此部分既經被告拒絕，而
04 有縱到期亦不獲履行之虞，自有預為請求之必要，爰提起
05 將來給付之訴。

06 (二) 請求被告按月給付報酬部分：

07 1、原告遭解僱後，於109年11月18日以前開申請勞資爭議調
08 解方式表達爭取工作權、服務權、執案權，但未經被告同
09 意，堪認原告業將準備給付情事通知被告以代提出，而被
10 告拒絕受領，則原告依法毋須補服勞務而得請求此期間之
11 報酬。

12 2、依原告於108年度自被告處領取之勞務所得共933,827元
13 計算，平均每月所得為77,819元（分別於每月25日發放
14 ），爰請求被告應自109年11月3日起至原告復職之日止
15 按月於次月25日給付原告77,819元。

16 五、對被告抗辯之陳述：

17 (一) 被告既不爭執原告所提公告截圖即通信軟體對話內容截圖
18 節影本（本院卷一第25至27頁）製作名義人及內容之真
19 正，即表示被告確曾為原證1之公告，且公告記載原告遭
20 被告開除，設原告不是被告之員工，為何被告要將原告開
21 除；設原告為龍揚企業社之業務員，即不應用開除之用語
22 ，而是以解約之用語，且公告中所稱服務處與會館均係被
23 告所有，跟龍揚企業社並無關係，顯見原告確為被告之員
24 工。且前開原證1之文書所載通管部及副總、區經理、處
25 長，均屬被告轄下之員工或主管。

26 (二) 對財政部南區國稅局嘉義市分局109年12月7日函2份、財
27 政部北區國稅局新竹分局函（本院卷一第167至171頁）之
28 製作名義人及內容真正不爭執；縱被告抗辯龍揚企業社委
29 由被告給付給原告報酬，然此種指示給付關係，實際上給
30 付薪酬之人仍為龍揚企業社，而非被告，但自前開稅務資
31 料可看出勞務關係存在於兩造間。對財政部臺北國稅局中

01 北稽徵所109年12月14日書函暨所附執行業務所得扣繳憑
02 單（本院卷一第175至183頁）之製作名義人及內容真正不
03 爭執，然從其中註記所得種類為9A可看出原告之執行業務
04 所得來源是被告。

05 （三）否認被告所提業務人員登錄申請書、保證書、承攬銷售契
06 約書（本院卷一第197至204頁）等文書製作名義人及內容
07 之真正。

08 六、並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給
09 付原告934,460元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年12月11
10 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自
11 109年11月3日起至原告復職之日止，按月於次月25日給付原
12 告77,819元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年
13 利率5%計算之利息。（四）訴訟費用由被告負擔。（五）請
14 准供擔保宣告假執行。

15 貳、被告則以：

16 一、否認原告所主張原告自105年1月起任職被告公司，並於被告
17 公司雲嘉服務處擔任經理等事實，亦即，否認兩造間存在系
18 爭僱傭關係之事實。蓋：

19 （一）原告係任職於負責人為杜盈瑤、址設新竹市○區○○里○
20 ○路0段000號12樓之龍揚企業社（被證1，業務人員登錄
21 申請書、保證書，本院卷一第197至198頁）。至原告雖否
22 認被證1業務人員登錄申請書、保證書、承攬銷售契約書
23 等文書製作名義人及內容之真正，然其主張並不可取，理
24 由如下：

25 1、系爭保證書、承攬契約書，均無原告之簽名蓋章；前開文
26 書製作名義人及內容確係真正，不容原告任意否認。

27 2、系爭業務人員登錄申請書之簽名及內容，係經原告認同，
28 而由原告本人或授權他人簽名而成。若非如此，則被告豈
29 得依循前開資料內容輸入建檔（被證5，電腦頁面，本院
30 卷一第281頁）。顯見前開業務人員登錄申請書之簽名及
31 內容，均非子虛。

01 (二) 龍揚企業社則與被告及關係企業宇錡建設股份有限公司 (

02 下稱宇錡公司)、龍富事業股份有限公司 (下稱龍富公司

03)，分別訂定承攬銷售契約書，約定龍揚企業社承攬銷

04 售被告所推出之商品，而為被告與前開關係企業之承攬銷

05 售商，並以龍揚企業社原址申請經營許可成為被告公司殯

06 葬設施經營業者之合法通路商即龍欣營業處 (被證2，承

07 攬銷售契約書，本院卷一第199至204頁)。

08 (三) 原告所出具之系爭業務人員登錄申請書 (見被證1)，記

09 載「本人茲此聲明…龍巖股份有限公司暨關係企業所頒佈

10 之『業務管理辦法』暨任何之相關業務規定…並切結遵守

11 絕無異議…同意依貴營業處所訂之…規範…」等內容，

12 顯見原告確受僱於龍揚企業社，而非受僱於被告公司。

13 (四) 且原告從未於雲嘉服務處任職 (經理)，雲嘉服務處係被

14 告依法設立之殯葬禮儀服務處 (殯葬管理條例第42條第3

15 項參照)，以供禮儀師處理各項事務，原告並非禮儀師，

16 無由進出該等處所。原告前開主張自屬無據。

17 (五) 原告雖另主張其接受被告指揮監督，銷售被告之生前契約

18 、納骨塔等商品，並依銷售商品業績支領報酬云云；然被

19 告否認原告前開主張之真正。

20 1、依原證4之業務人員管理辦法第2頁第4.2條「定義…4.2業

21 務人員：各營業處與本公司暨關係企業訂定承攬銷售契約

22 後，所直接招攬並書面同意接受其登錄所在營業處及本公

23 司暨關係企業管理拘束之銷售人員。」據此亦可知原告係

24 龍揚企業社聘任之業務人員，與被告並無任何契約關係。

25 況被告對於龍揚企業社亦無出資情事 (見原證8)。

26 2、被告或龍揚企業社對原告並未限定其銷售商品之工作時間

27 (毋庸打卡或簽到簽退)、工作地點、銷售數量等，即原

28 告並無接受指揮監督等情事。原告對於銷售被告公司商品

29 之過程，享有自行支配作息時間之權利。

30 3、此外，原告亦非自被告或龍揚企業社處獲得經常性給與；

31 被告或龍揚企業社未曾支付固定底薪予原告。從而，原告

01 非屬勞基法第2條第1款、第3款所規定之勞工。原告對被
02 告或龍揚企業社，並無人格從屬性之關係。

03 (六) 原告對被告亦無經濟上之從屬性：

- 04 1、自原告所主張「依銷售商品之業績支領報酬」等語，已足
05 資證明，原告對被告或龍揚企業社並無經濟上之從屬性。
06 舉凡銷售前開商品之方式、時間、地點、數量等等，俱皆
07 取決於原告自身，被告或龍揚企業社無從置喙。
- 08 2、依原證4業務人員管理辦法第4頁第16條所約定「業務人員
09 佣金計算基礎，以『佣金室數』為標準；晉升考核競賽之
10 計算基礎，以『業績室數』為標準」等語。可知原告接受
11 龍揚企業社之考核，且以「業績室數」為考核標準，至原
12 告身為業務人員之佣金，則以「佣金室數」為計算標準。
13 足見龍揚企業社重視原告之銷售勞務結果，而非原告提供
14 銷售勞務本身。
- 15 3、原告即使提出銷售勞務，惟未銷售成交，亦無佣金可領。
16 故原告並非依據其提供銷售勞務即得獲致酬勞。故原告必
17 須自負經營風險，對被告或龍揚企業社，並無經濟上之從
18 屬性。

19 (七) 兩造間並無契約關係。蓋：

- 20 1、原告雖主張「原告犯錯，被告有懲戒權，被告依業務人員
21 管理辦法，就業務人員之考核、獎懲均有詳細規定」云
22 云。然徵諸前揭原證4之業務人員管理辦法第2頁，第4.2
23 條約定，即可知原告係經龍揚企業社直接招攬，並立具書
24 面，同意接受被告等之管理拘束，並非兩造間存在僱傭關
25 係。
- 26 2、被告或龍揚企業社考核之標的，係原告之銷售勞務結果，
27 而非原告提供銷售勞務本身。是各該考核規定，應係佣金
28 計算方式，及承攬契約終止事由等等之約定，自不得率爾
29 據以認定被告或龍揚企業社對原告具有懲戒權，進而以之
30 為兩造間存在僱傭關係之依據。

31 (八) 被告容許原告使用名片記載「龍巖公司龍欣處」，無非增

01 加銷售被告商品之據點，類似超商公司之各該加盟店，該
02 加盟店員工非必然成為超商公司之受僱人，其理甚明；超
03 商公司對各該加盟店，得經由適當方式考核加盟店之營運
04 情形及所屬人員之績效。被告亦依相同原理考核原告之佣
05 金應如何發放。對原告所提原證9之原告工作證（本院卷
06 一第391頁）之製作名義人及內容真正不爭執，但前開文
07 書僅足證明原告有銷售被告公司之商品，並無法證明兩造
08 間有任何法律關係。至嘉雲寶塔係宇錡公司所有，非屬被
09 告所有，原告縱曾於嘉雲寶塔值班，亦與被告無關，原告
10 主張其於嘉雲寶塔值班，而認被告對原告有指揮監督，亦
11 不實在。至證人蕭盟娟、林佳玟於110年4月22日之證詞，
12 僅足證明通關考試之目的，非可遽認係被告對值班人員之
13 值班有指揮監督情事。

14 （九）縱認兩造間存在直接之契約關係，亦非僱傭關係即勞動契
15 約。因被告或龍揚企業社並未限定原告銷售商品之工作時
16 間（毋庸打卡與簽到簽退）、工作地點、銷售數量等，即
17 原告從未受被告或龍揚企業社指揮監督，兩造間並無人格
18 或經濟上從屬性，自非勞動契約。

19 二、縱認兩造間存在系爭勞動契約即僱傭關係，然原告之系爭不
20 當行為情節重大，被告亦得依勞基法第12條第1項第4款之規
21 定終止系爭勞動契約。且原告所主張其無被告所指之不當行
22 為，亦有不合：

23 （一）原告利用家屬購買「嘉雲寶塔」之特惠區牌位時，擅自從
24 中收取加價差額費用22,000元（即促使家屬支付70,000元
25 ，嗣被告依定價交付統一發票，金額特惠區牌位38,000元
26 及牌位工本費1萬元）。原告誘使家屬向同業業者購買庫
27 錢4,000元。

28 （二）系爭業務人員管理辦法第135條第1項第1款、第2款規定，
29 「業務人員有下列情事之一者，予以撤銷登錄並永不錄
30 用：一、未經公司許可，介紹客戶至公司之同業購買商
31 品。二、於本公司承辦之禮儀服務案件中，協助客戶之禮

儀服務行為，均不得以任何名義，從中收取費用。」第124條第4款規定「因第135條第1款至第5款撤銷登錄者，應併予沒收領取佣金權利。」故原告違反規定情節事證明確，被告遂建請龍欣處依循前揭業務人員管理辦法處置，核無不合。

（三）對第三人即證人陳永正所提客戶申訴業務報價不實資料（本院卷一第235至237頁）係根據客戶陳雅慧打電話進被告公司客訴，且由公司派人和陳雅慧交談，瞭解相關情況後所製作；且原告在通話紀錄中，一再陳述公司漲價3次，故收了7萬元，然這並非事實，足見原告確有浮報價格之情形。對第三人即證人林佳玟所提電話錄音光碟及其譯文、LINE對話內容截圖節影本（本院卷一第243至271頁）等文書，其中證人陳雅慧之通話錄音光碟中，及譯文第1頁第25行，陳雅慧提到嘉義那邊只有38,000元，而其等為何買7萬元，原告稱公司漲價了3次等，足見原告確有浮報價格。

（四）綜合證人陳雅慧、邱裕荃於本院之證詞可知，原告確有浮報牌位價格、賺取差價之行為。則被告依業務人員管理辦法第135條第1項第1、2款規定，建請龍欣營業處將原告撤銷登錄，並依同辦法第124條4款規定沒收其可領取佣金，並無違誤。

（五）原告前開不當違規行為，經被告於109年11月2日請原告面談調查屬實後，被告即於109年11月16日公告建請龍欣處予以撤銷登錄永不錄用，並未逾勞基法第12條第2項所規定之30日除斥期間。

三、原告違反規定而經龍欣處依前揭業務人員管理辦法處置，從而，原告主張被告應給付其遭沒收之佣金934,460元，自屬無據。至原告請求被告按月給付77,819元，亦無理由；蓋原告係依其銷售商品領取佣金，本無每月固定底薪可言，且原告與被告間亦無僱傭關係存在（見原證4、第16條約定）。

四、對原告與第三人所提各項文書之意見如下：

01 (一) 對原告所提公告截圖即通信軟體對話內容截圖節影本(本
02 院卷一第25至27頁)之製作名義人及內容之真正不爭執，
03 但關於原告被開除文字之記載與事實不符。

04 (二) 對原告所提被告公司公告、嘉義市政府勞資爭議調解紀錄
05 (本院卷一第29至31頁)與被告公司文件履歷紀要頁與業
06 務人員管理辦法(本院卷一第33至87頁)及網頁截圖、商
07 業登記基本資料(本院卷一第129至131頁)等文書之製作
08 名義人及內容真正均不爭執。

09 (三) 對卷附勞保與就保資料查詢結果、稅務電子閘門財產所得
10 調件明細表(本院卷一第153至166頁)與財政部南區國稅
11 局嘉義市分局109年12月7日函2份、財政部北區國稅局新
12 竹分局函(本院卷一第167至171頁)等文書之製作名義人
13 及內容真正不爭執，但因原證4承攬銷售契約書第5條之約
14 定，始會記載扣繳單位為被告。

15 (四) 對財政部臺北國稅局中北稽徵所109年12月14日書函暨所
16 附執行業務所得扣繳憑單(本院卷一第175至183頁)之製
17 作名義人及內容真正不爭執，但因原證4承攬銷售契約書
18 第5條之約定，始會記載扣繳單位為被告，且若係僱傭關
19 係，就不會記載為執行業務所得。

20 五、並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)訴訟
21 費用由原告負擔。(三)如受不利之判決，請准供擔保宣告
22 假執行。

23 參、得心證之理由

24 (壹) 兩造是否存在系爭僱傭關係或勞動契約，而有勞基法之適
25 用：

26 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
29 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
30 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
31 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認

01 判決之法律上利益。查原告主張其自105年1月起受雇於被告
02 擔任雲嘉服務處（嘉義市○○路000號）經理，嗣經被告以
03 原告有「浮報牌位價格從中賺取價差，協助客戶向外部廠商
04 購買庫錢」等不當行為，而將原告開除即終止兩造間之僱傭
05 關係，同時沒收原告所得領取之佣金；然被告則否認兩造間
06 存在僱傭關係即勞動契約之事實。則兩造間之系爭僱傭關係
07 即屬存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除
08 去之，依前開說明，堪認原告提起本件確認之訴，有即受確
09 認判決之法律上利益，合先敘明。

10 二、次按所謂勞工，依勞基法第2條第1、3款規定意旨，應指受
11 雇主僱用從事工作，獲致如薪金、計時或計件之經常性給與
12 （包括現金或實物）之工資者而言。又勞動契約當事人之勞
13 工，通常具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇
14 主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務
15 。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性
16 ，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他
17 人勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分
18 工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係
19 之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性即足成立（最高法
20 院92年度台上字第2361號、81年度台上字第347號判決均同
21 此見解）。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮
22 監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之
23 契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質
24 ，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判要
25 旨同此見解）。查：

26 （一）受僱於被告擔任陵園二處之主管即證人蕭盟娟於本院結證
27 稱原告曾經過伊所負責之通關值班考試，且經由被告公司
28 考核後分派值班之工作，此事應係在105年間。伊當時在
29 向被告公司承攬業務之營業處南區代理區副總之職務，始
30 做前開值班通關之考試，而值班通關乃各營業處提出之需
31 求，因伊於該時間是總公司特助，因南區營業處區副總出

01 缺，故被告指派伊代理該南區區副總之職務與功能。在營
02 業單位業務間稱為通關活動，是取得認證，主要讓業務夥
03 伴認識公司商品及塔區環境並提高銷售之技巧，透過通關
04 認證活動，來增加知識與能力，而取得認證之資格，但是
05 否值班，由個人同意。被告並未要求營業處之業務人員一
06 定要去值班，因值班是一種機會與福利，因值班地點關係
07 ，較容易接觸到客戶，有值班機會與福利提供給營業處，
08 但未強迫每個業務都要值班。被告對值班人員並未支付報
09 酬，各營業處有行政會排值班表，排定後，排定之業務有
10 規定幾點到及幾點離開，被告內部規範有值班辦法，原則
11 上規定幾點上班、下班及服裝等語明確（見本院卷二第22
12 至24頁）。證人杜正堃於本院結證稱107年間因伊父母住
13 在護理之家，經由社工轉介被告公司有1基金會可幫助家
14 境清寒之人，後由原告出面與伊接洽；原先伊不清楚原告
15 是受誰僱用或與被告間是何關係，只是原告交給伊之名片
16 上記載原告係被告公司之處長，伊始知原告與被告之關係
17 。伊母過世時，伊聯繫原告，原告即派車接送大體至殯儀
18 館；入殮、念經、火化、扶棺等均係原告幫忙，原告與被
19 告均未收取任何費用等語明確（見本院卷一第296至297頁
20 ）。且原告自被告處領受106年度執行業務所得1,291,619
21 元、107年度執行業務所得1,768,707元，108年度執行業
22 務所得933,827元，有稅務電子閘門財產所得調件明細表
23 附於本院卷可憑（見本院卷一第155頁、第159頁、第163
24 頁）；與龍揚企業社截至109年12月8日止，尚查無給付原
25 告所得資料，亦有財政部北區國稅局新竹分局109年12月9
26 日北區國稅新竹綜字第1092225482號函在卷可憑（見本院
27 卷一第171頁）；及被告確向稅捐機關申報原告105年至
28 108年度執行業務所得，亦有財政部臺北國稅局中北稽徵
29 所109年12月14日書函暨所附執行業務所得扣繳憑單在卷
30 可證（見本院卷一第175至183頁），堪認原告於前開期間
31 自被告處領受報酬。另被告曾發給原告工作證，亦有工作

證在卷可憑（見本院卷一第391頁）；且被告亦訂有業務人員管理辦法規範被告或其關係企業所屬包含本件原告之業務人員關於報酬之領取、晉升與考核、獎懲、管理等，亦有業務人員管理辦法在卷可憑（見本院卷一第33至87頁）。

（二）則自前開證據相互參酌以觀，原告在雇主即被告組織內，須服從被告權威，並有接受懲戒或制裁之義務，顯具人格從屬性；原告亦非為自己之營業勞動而係從屬於被告，為被告勞動，亦具經濟上之從屬性；與原告納入被告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態；且原告從事系爭工作而自被告處獲致如薪金或計件之經常性給與之工資即前開執行業務所得，則依前開說明，於被告合法終止系爭僱傭關係前，兩造間確存在勞動契約，應可認定。是被告所抗辯兩造間所約定之系爭契約非勞動契約，兩造間並無僱傭關係存在云云，與證人陳永正、林佳玟等所證稱原告未於被告處任職云云，則均不可採（指被告合法終止系爭勞動契約前）。又兩造對原告係109年11月2日遭終止系爭勞動契約之事實，並不爭執。則原告請求確認於被告合法終止系爭僱傭關係前即109年11月3日前之兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。至如後所述，於被告合法終止系爭勞動契約後，即自109年11月3日起兩造間之僱傭關係自不存在，原告就此期間部分請求確認兩造間之系爭僱傭關係存在，則為無理由，應予駁回。

（貳）被告終止兩造間之系爭僱傭關係即勞動契約是否合法生效部分：

一、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款著有規定。所謂「情節重大」屬不確定之法律概念，指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係

，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」。次按雇主或勞工依勞基法之規定行使終止權，終止勞動契約書，依民法第263條準用第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之。對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段亦有規定。查：

- （一）受僱於被告擔任業務行政處處級主管之證人陳永正於本院結證稱原告係經由龍揚企業社註銷業務人員資格之登錄，因原告於銷售時向客戶浮報價格，亦即高於公司所定價格出售商品，並將高出之價格收歸己有，且原告業務範圍包括出售被告公司之庫錢，但原告卻將該業務轉介給其他公司，亦為原告遭註銷登錄原因之一。原告於109年11月2日確曾至被告之臺北總公司，但係何人叫原告前往，伊並不清楚；前開時日並未討論開除之事情，討論內容為原告前開遭註銷登錄之事由，並告知被告與龍欣營業處瞭解及蒐集資料之結果。伊所稱浮報牌位價格之業務員並非原告，最後提供成交牌位契約書之人非原告，但實際上剛開始與客戶接觸之人均為原告，且浮報價格之人與成交牌位價格之人均為原告，僅係提供成交資料之人換成其他業務員而已。因成交之人非原告，故原告未取得任何傭金，取得傭金之人為提供前開成交資料之人，但原告有拿到浮報之差額；客戶有提供與原告之對話錄音與被告公司所屬人員及伊與證人林佳玟聽。前開提供成交資料之人，亦向被告反應，成交所得之價金均交付原告等語明確（見本院卷一第213至215頁）。受僱於被告擔任通路管理部之部門主管之

證人林佳玟於本院結證稱原告係遭龍欣營業處撤銷登錄，因客戶向被告投訴所支付價金與所收到之發票金額不符，因客戶支付之價金高出發票所載之金額，故投訴；被告隨即通知龍欣營業處處長，請其調查及處理。因客戶及證據顯示與原告之說詞不同，故被告於109年11月2日請龍欣營業處之處長及原告至被告臺北總公司說明；當時有提供客戶所交付與原告LINE對話內容截圖及錄音內容讓原告說明，但原告無法合理說明並推翻前開證據，故被告即請龍欣營業處處長依規定註銷登錄等語明確（見本院卷一第217至218頁）。另結證稱伊所提出之電話錄音光碟與其譯文（本院卷一第243至270頁），內容係客戶陳雅慧打電話至被告公司客訴時，提供給被告公司之錄音檔，內容均係當時之對話無誤；且前開電話錄音光碟係陳雅慧提供給被告公司之王信傑，王信傑再轉交給伊，錄音譯文則由伊根據前開電話錄音光碟製作。伊所提出之LINE對話內容截圖（本院卷一第271頁）係陳雅慧與原告之對話內容，後來陳雅慧將前開對話內容提供給王信傑，王信傑再轉交給伊。卷附之客戶申訴業務報價不實紀錄表所載之內容（本院卷一第235至237頁），係指客戶打電話至被告公司客訴之調查紀錄，該紀錄係由伊調查，且由伊將調查過程及結果紀錄於前開紀錄表中。系爭龍欣處業務人員重大違約案件與會議議程與會議簽到表（本院卷一第385至386頁）之簽名及內容均為正確。前開客戶申訴業務報價不實紀錄表所載7萬元、3.8萬元之意，乃表示客戶支付7萬元購買牌位，但僅收到3.8萬元之發票，依被告公司商品定價，該商品定價確為3.8萬元，並非7萬元，故客戶始會主張其多付錢等語明確（見本院卷一第397至399頁）。龍欣營業處處長即證人杜盈瑤於本院結證稱109年11月2日被告召集會議商議處理原告之事件，之所以不由龍欣營業處處理，係因客戶直接向被告客訴該案，所以由被告總公司召集該會議；系爭業務人員登錄申請書第1、2點之內容，即將原告違規

01 事宜交給被告處理之依據；前開會議中有播放原告與客戶
02 陳雅慧之電話錄音檔案，當時只聽到一半，原告即否認錄
03 音內容，稱錄音內容有被剪接過，原告並否認有違規之情
04 事；但其收到被告所給之資料即客戶之錄音，原告確有違
05 規事項，且聽前開錄音檔過程中，聽不出來有異音或其他
06 不正常現象或遭剪接之情形等語明確（見本院卷一第293
07 至294頁）。證人陳雅慧於本院結證稱剛開始是伊婆婆
08 與原告接洽，產品價格均係原告向伊介紹，當時是要買伊
09 婆婆之弟之神主牌位，原告稱終生是7萬元，至於1年或2
10 年則是27,000元，原告並建議因死者無子女，建議購買終
11 生的。原告亦有請1位小姐帶伊婆婆去選牌位，伊婆婆則
12 將7萬元交給該小姐，該小姐並開立1張收據給伊婆婆；嗣
13 被告有寄4張統一發票給伊婆婆，其中1張是購買牌位的
14 錢，記載為38,000元，另1張為牌位管理費1萬元，1張為
15 靈骨塔管理費2萬元，1張則為過戶費1,000元。至伊婆婆
16 所交付之前開7萬元，係死者火化當天購買神主牌位的
17 錢，靈骨塔管理費2萬元及過戶費1,000元，則是在火化
18 前幾天，伊婆婆交給另1位被告公司所屬人員，其餘牌位
19 管理費1萬元，則未向伊或伊之婆婆提起過。另有透過原
20 告向其他業者購買庫錢4,000元，交給法師；至是否有人
21 提供免費庫錢燒給往生者，伊則不清楚。被告公司所屬人
22 員曾於今年農曆過年前稱欲將差額22,000元退還給伊之婆
23 婆，扣掉未向伊婆婆收取之牌位管理費1萬元，差額為
24 22,000元無誤。在伊與原告接觸過程中，原告自稱隸屬於
25 被告公司，前開往生者住院往生時，醫院社工有介紹嘉義
26 龍巖分公司，並給該分公司之電話，伊即按該電話聯絡，
27 而經嘉義龍巖分公司所屬人員稱將派人與伊接洽，後來就
28 是原告與伊接洽。伊婆婆交前開7萬元時，伊不在場，但
29 喪事辦完即購買牌位當天回途中，伊之婆婆有告訴伊交付
30 前開7萬元之事情等語明確（見本院卷二第18至19頁）。
31 良陵公司總經理即證人邱裕荃於本院結證稱，良陵公司與

01 被告公司之子公司宇錡公司簽經銷合約，由良陵公司負責
02 經銷宇錡公司所屬嘉雲寶塔之塔位或牌位。本件係原告帶
03 證人陳雅慧及其婆婆與良陵公司所屬人員接洽，議價亦係
04 與良陵公司所屬人員議價，成交價為7萬元，其中包含1萬
05 元之管理費，6萬元則為牌位，並無其他費用。良陵公司
06 則發給介紹費即牌位6萬元之百分之30計18,000元交付給
07 原告之女友。當時原告之女友亦有簽立收據交付良陵公司
08 ，前開7萬元則由證人陳雅慧之婆婆交付給良陵公司所屬
09 人員。宇錡公司有給良陵公司1個固定的價錢，多賺的就
10 歸良陵公司等語明確（見本院卷二第20至21頁）。

11 （二）則自前開證據相互參酌以觀，原告確有被告所抗辯之前開
12 浮報牌位價格從中賺取價差、協助客戶向外部廠商購買庫
13 錢等不當行為，應可認定。原告因前開不當行為而於109
14 年11月2日會議中，經被告所屬人員表示將予撤銷登錄、
15 續佣沒收；被告另於109年11月16日，依系爭業務人員管
16 理辦法第135條第1項第1、2款規定，公告將原告撤銷登錄
17 永不錄用；原告則於109年11月5日向嘉義市政府申請勞資
18 爭議調解，亦有會議議程、會議簽到表與被告公司公告、
19 嘉義市政府勞資爭議調解紀錄、前開業務人員管理辦法等
20 在卷可憑（見本院卷一第385至386頁、第29至56頁）。則
21 審酌原告前開違規行為之態樣、故意、對雇主及所營事業
22 所生之危險或損失、兩造間勞雇間關係之緊密程度，堪認
23 原告違反前開勞動契約或工作規則與勞工之忠誠義務，且
24 其情節重大有害被告之權益，已達應予解僱程度之衡量標
25 準，從而，被告主張依勞基法第12條第1項第4款規定不經
26 預告終止系爭勞動契約即將原告撤銷登錄，自屬有據。

27 （三）至原告雖主張被告終止系爭勞動契約已逾勞基法第12條第
28 2項所規定之30日除斥期間云云。然：

- 29 1、按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6
30 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之
31 ，勞基法第12條第2項固有規定。前開所稱「知悉其情形

」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言（最高法院104年度台上字第167號裁判要旨同此見解）。

2、則依前開說明，被告對原告前開違反勞動契約或工作規則情節重大，有所確信者，應係於前開109年11月2日會議中讓本件原告說明後；則不論被告終止系爭勞動契約係109年11月2日或109年11月16日公告時，顯均未逾前開30日之除斥期間，則原告前開主張即不足採。

（參）原告請求被告給付系爭佣金934,460元及其法定遲延利息部分：

一、按因系爭業務人員管理辦法第135條第1至5項撤銷登錄者，應併予沒收領取佣金權利，系爭業務人員管理辦法第124條第4款著有規定。而前開業務人員管理辦法即屬工作規則且為兩造間系爭勞動契約之一部分，自得拘束兩造。

二、查原告有系爭浮報牌位價格、賺取差價之行為，而經被告依業務人員管理辦法第135條第1項第1、2款規定，建請龍欣營業處將原告撤銷登錄即終止勞動契約，業如前述。從而，被告依前開業務人員管理辦法第124條4款規定沒收原告可領取之系爭佣金，自屬有據。從而，原告請求被告給付系爭佣金934,460元及其法定遲延利息，則為無理由，應予駁回。

（肆）原告請求被告應自109年11月3日起至復職之日止，按月於次月25日給付原告77,819元及其利息部分：

一、按工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞基法第22條第2項、第23條第1項固定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條固亦有規定。第按終止契約無溯及效力，僅使契約嗣後失其效

01 力；是終止契約乃使現存繼續的契約關係，向將來消滅之行
02 為，故終止契約，僅使契約自終止時起，嗣後失其效力，與
03 解除契約係溯及訂約時失其效力之情形不同。

04 二、被告已於109年11月2日合法終止系爭勞動契約；則依前開說
05 明，於被告終止系爭勞動契約時起，系爭勞動契約嗣後失其
06 效力。故被告自109年11月3日起即無再依已終止而向後失效
07 之勞動契約，給付系爭工資或報酬之義務。是原告請求被告
08 應自109年11月3日起至原告復職之日止，按月於次月25日給
09 付原告77,819元及其利息部分，為無理由，應予駁回。

10 （伍）復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1
11 項、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為
12 訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴
13 訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負
14 擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。查本院既為兩
15 造前開一部分敗訴、一部勝訴之判決，則依前開規定，本
16 院斟酌原告前開勝訴與敗訴部分之性質，因認本件訴訟費
17 用，應由原告負擔75%，餘由被告負擔。

18 （陸）末按假執行判決，乃法院於給付判決確定前，賦與該判決
19 執行力之裁判；故假執行判決以給付判決為限，確認判決
20 及形成判決，均不得聲請宣告假執行，亦不得依職權宣告
21 假執行。查原告請求確認兩造間系爭僱傭關係存在之訴部
22 分，不論本院所為前開原告勝訴或敗訴之判決，依前開說
23 明，均不得聲請宣告假執行，是原告關於此部分聲請宣告
24 假執行，應予駁回。次查原告前開請求被告給付之訴部分
25 ，既均經駁回，則原告關於此部分之假執行聲請即失所附
26 麗，應併予駁回；且本院亦無依勞動事件法第44條規定，
27 依職權宣告假執行之餘地。

28 （柒）本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之
29 證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述
30 ，併予敘明。

31 中 華 民 國 110 年 9 月 16 日

勞工法庭法官 陳卿和

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 110 年 9 月 16 日

書記官 柯凱騰