

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 林榮俊
葉玫君

上列二人之

訴訟代理人 鐘育儒律師

複代理人 蕭浚安律師

被告 台灣卜蜂企業股份有限公司

法定代理人 鄭武樾

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李佑均律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國114年4月28日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣87,907元，及自民國113年1月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣87,907元，及自民國113年1月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應各提撥新臺幣306,162元至原告甲○○、原告乙○○之勞工退休金帳戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一至三項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣前，為原告甲○○、乙○○各預供擔保新臺幣394,069元後，得免為假執行。

事 實

壹、原告起訴意旨略以：

一、按勞動事件法第6條第一項，勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現

01 在或最後之勞務提供地法院管轄。本件原告甲○○與乙○○
02 受被告台灣卜蜂企業股份有限公司聘僱於嘉義縣新港鄉『進
03 利畜牧場』提供勞務，嘉義縣新港鄉為原告二人之勞務提供
04 地，故鈞院就本件勞資案件有管轄權。

05 二、兩造締結勞雇契約之基礎事實：

06 (一)締約前情：

07 原告甲○○原為嘉義縣○○鄉○○段○○○段00○000○000
08 ○000○000地號及其上坐落『進利畜牧場』之所有者，甲○
09 ○並於民國100年9月30日與被告締結『進利畜牧場』（下稱
10 系爭畜牧場）租賃契約（原證一）。然前開租約締結之後，被
11 告略以台灣各地人力吃緊已無多餘人力至系爭畜牧場飼養雞
12 隻並進行管理，被告當時詢問原告甲○○及其配偶乙○○是
13 否有意願受被告聘僱於系爭畜牧場工作，當時甲○○甫從台
14 塑企業新港廠離職，心想自身並無其他工作技能復以已有相
15 當年紀工作難尋，而被告恰巧提供工作機會可以就近任職，
16 即不疑有他並說服太太乙○○一起受聘於被告管理系爭畜牧
17 場。原告二人自100年11月1日起（即畜牧場租賃契約締結後
18 第一日）受聘之後擔任系爭畜牧場管理員，平日受被告指揮
19 監督飼養雞隻，初期薪資為每人每月薪資新臺幣（下同）
20 28,650元【逐年提升】，前開勞雇關係直至原告發現被告違
21 法情事始於111年2月28日告終，前後勞雇期間長達十餘年。
22 然前此期間，被告未盡雇主之責，除以詐術蒙騙原告外【詳
23 後述】，更未依照勞動基準法及勞工保險條例為原告二人投
24 保勞健保，使原告二人蒙受鉅額損失。

25 (二)111年兩造關係生變之始末，概敘如下：

26 原告二人受雇於被告期間僅係聽命行事，又因原告在任職之
27 前並無任何飼養經驗，更遑論管理畜牧場，對於被告可能涉
28 及違法情事均不自知，直至109年底原告於發現被告位於南
29 投縣所租用之畜牧場，遭人投訴違法飼養白羽種雞（原證
30 二）。原告檢視系爭畜牧場畜牧許可證之飼養雞種為『有色
31 肉雞』，被告卻違法飼養白羽種雞，原告進而知曉飼養與畜

01 牧登記證品種不符之雞種須辦理變更畜牧登記證，基此，原
02 告即不斷敦促被告應盡速變更進利畜牧場之畜牧登記許可，
03 然而被告始終消極應對，被告雖於111年3月與原告簽訂備忘
04 錄(原證三)，簽署之後均未積極辦理，而至111年9月底(即
05 備忘錄之重新締約時間)均未辦理，此時原告自然甚感不悅
06 並持續敦促被告辦理。詎料，被告置若罔聞迄今仍未辦理完
07 成，期間甚至作賊喊抓賊，向鈞院起訴要求原告甲○○賠付
08 500萬違約金云云，慶幸鈞院明察秋毫駁回被告毫無理由之
09 濫訴【案號：嘉義地院112年度訴字第150號；捷股】。

10 三、兩造係成立勞雇契約非承攬契約，倘被告執意以其所書寫之
11 『種雞合作飼養契約書』混淆鈞院視聽，原告有必要嚴正澄
12 清如下：

13 (一)被告或主張兩造係簽署『種雞合作飼養契約書』故雙方非成
14 立勞雇契約云云【此為假設語，惟被告即有可能為前開主
15 張。蓋於前案(即嘉義地院112年度訴字第150號)案件審理末
16 期，被告突然提出數份偽稱為原告甲○○簽署之『種雞合作
17 飼養契約書』欲混淆鈞院視聽(原證四)，並向鈞院謊稱原告
18 從來沒有受僱於被告公司，兩者間是合作飼養契約，也沒有
19 勞健保的文件(原證五，嘉義地院112年度訴字第150號民事
20 案件112年8月4日審理筆錄)。至此，原告二人始知被告佈局
21 已久，被告欲透過自行偽簽之『種雞合作飼養契約書』來主
22 張兩造並未締結勞雇契約，並藉此規避勞動基準法相關義
23 務，核其所為至為不當，應給予最大程度之非難。【註：經
24 核對，被告於該案提出之『種雞合作飼養契約書』共四份，
25 僅104年11月17日版本為原告甲○○所簽，其餘均非甲○○
26 所簽立。而104年11月間被告係以簽署雙方勞雇契約為由要
27 求甲○○簽署，甲○○不疑有他始為簽署，惟兩造之薪資計
28 算模式自始均係月薪制(詳後述)，從未依照『種雞合作飼養
29 契約書』第11條所載計價約定計算報酬，由此可見，被告前
30 揭『種雞合作飼養契約書』僅係規避自身基於我國勞動基準
31 法所應負擔之雇主責任罷了】。

01 (二)質言之，勞雇關係之定性應視受委託執行職務之人是否具有
02 可支配性、受監督性等勞動契約成立之必要條件。衡諸本
03 件：

04 1、原告二人自100年起即受被告指示辦理系爭畜牧場大小事，
05 每日上午八時上班下午五時下班，上班期間受被告監督管理
06 並依照被告指示動作，衡其工作性質無獨立性可言，兩造當
07 屬成立勞雇契約無疑。復觀諸原告二人所領取之薪資亦屬固
08 定，從100年10月至101年7月每人每月薪資28,650元，依序
09 調升為101年8月至104年11月每人每月薪資35,000元；104年
10 12月至105年10月每人每月薪資40,000元；105年11月至110
11 年6月每人每月薪資45000元；110年7月至111年2月每人每月
12 薪資47500元，均統一匯入代表帳戶(即甲○○帳戶)，可知
13 原告所領取之報酬隨就職年資增加，具恆定性且穩定增長，
14 亦與勞動契約之薪資報酬給付態樣相符。

15 2、由前開薪資給付規律亦可證明被告所提『種雞合作飼養契約
16 書』僅係被告規避雇主責任之虛假書面資料罷了。蓋倘若被
17 告抗辯兩造係合作飼養而屬承攬性質(被告可能抗辯，原告
18 否認之)，依照常理當依承攬工作完成品質與數量計價，豈
19 有可能如被告有此規律給付之理？又如『種雞合作飼養契約
20 書』第4、13條可見『乙方同意開立零元本票給甲方』、
21 『乙方違約並應賠償甲方每羽新台幣零元作為懲罰性賠償
22 金』，倘若被告抗辯兩造係合作飼養而屬承攬性質，依常理
23 定作人對於承攬人工作物施作瑕疵均會課以相當不利益以資
24 警惕，豈有可能如本件『種雞合作飼養契約書』煞有其事書
25 寫違約金(第13條)及擔保條款(第4條)後又再該條款書寫0元
26 之數額，由此可見，『種雞合作飼養契約書』僅係被告脫免
27 勞動契約所課予雇主責任之障眼法，而被告身為跨國知名企
28 業竟欲藉此等伎倆規避其法律責任，著實令人不敢恭維。

29 四、請求項目及金額：

30 (一)原告甲○○部分：

31 1、特別休假工資部分：

01 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
02 年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7
03 日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者1
04 4日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至3日為止，105
05 年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文；又上開特別休
06 假，工資應由雇主照給，同法第39條亦有明文。特別休假因
07 年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應
08 發給工資，勞基法施行細則第24條第3款亦有規定。

09 (2)衡諸本件，原告甲○○自任職被告公司起【受雇期間：100.
10 10.1至111.2.28】，被告均未給予特別休假。自本件原告起
11 訴請求(112.11)往回推五年，甲○○本件請求被告給付自10
12 7年11月至111年2月雇主應發給未休日數之工資。又原告係
13 於100年10月1日就任，故此至107年11月時甲○○就職已超
14 過7年，依序分別得請求【107年11月至108年9月30日該年度
15 特休天數14日】、【108年10月1日至109年9月30日該年度特
16 休天數14日】、【109年10月1日至110年9月30日該年度特休
17 天數14日】、【110年10月1日至111年9月30日該年度特休天
18 數15日】，復依原告任職薪資【107年11月至108年9月30日
19 之月薪為45000】、【108年10月1日至109年9月30日之月薪
20 為45000】、【109年10月1日至110年9月30日，依勞動基準
21 法施行細則第24條之1第2項，計算基準為110年7月調漲之後
22 之月薪47500】、【110年10月1日至111年9月30日之月薪為4
23 7500】，加總計算特別休假工資共87,907元，詳如起訴狀之
24 附表一。

25 2、勞工退休金部分：

26 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
27 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
28 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
29 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
30 工得向雇主請求損害賠償，勞退金條例第6條第1項、第14條
31 第1項、第31條第1項分別定有明文。而依勞退金條例第14條

第1項及第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。再依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

(2)原告於100.10.1至111.2.28任職於被告公司，被告有為原告提繳勞工退休金之義務，惟被告自始未予提繳，致原告受有勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益短少之損害，爰依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項請求被告將未提撥之金額提撥至原告甲○○退休金個人專戶。復核諸我國勞工退休金提繳工資分級表(原證六)與甲○○任職每月工資【100年10月至101年11月每人每月薪資28,650元依序調升為101年8月至104年11月每人每月薪資35,000元；104年12月至105年10月每人每月薪資40,000元；105年11月-110年6月每人每月薪資45000元；110年7月至111年2月每人每月薪資47500元】相互勾稽，計算被告應予提繳之金額，詳如起訴狀之附表二。

(二)原告乙○○部分：

1、特別休假工資部分：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至3日為止，105

01 年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文；又上開特別休
02 假，工資應由雇主照給，同法第39條亦有明文特別休假因年
03 度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發
04 給工資，勞基法施行細則第24條第3款亦有規定。

05 (2)原告乙○○自任職被告公司起【受雇期間：100.10.1至111.
06 2.28】，被告均未給予特別休假。自本件原告起訴請求(11
07 2.11)往回推五年，乙○○本件請求被告給付自107年11月至
08 111年2月雇主應發給未休日數之工資。又原告係於100年10
09 月1日就任，故此至107年11月時甲○○就職已超過7年，依
10 序分別得請求【107年11月至108年9月30日該年度特休天數1
11 4日】、【108年10月1日至109年9月30日該年度特休天數14
12 日】、【109年10月1日至110年9月30日該年度特休天數14
13 日】、【110年10月1日至111年9月30日該年度特休天數15
14 日】，復依原告任職薪資【107年11月至108年9月30日之月
15 薪為45,000】、【108年10月1日至109年9月30日之月薪為4
16 5,000】、【109年10月1日至110年9月30日，依勞動基準法
17 施行細則第24條之1第2項，計算基準為110年7月調漲之後之
18 月薪47,500】、【110年10月1日至111年9月30日之月薪為4
19 7,500】，加總計算特別休假工資共87,907元，詳如起訴狀
20 之附表三。

21 2、勞工退休金部分：

22 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
23 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
24 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
25 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
26 工得向雇主請求損害賠償，勞退金條例第6條第1項、第14條
27 第1項、第31條第1項分別定有明文。而依勞退金條例第14條
28 第1項及第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總
29 額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月
30 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。再依同條
31 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足

01 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
02 損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
03 符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
04 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
05 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
06 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
07 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
08 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
09 （最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

10 (2)原告於100.10.1至111.2.28任職於被告公司，被告有為原告
11 提繳勞工退休金之義務，惟被告自始未予提繳，致原告受有
12 勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益短少之損害，爰依
13 勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項請求被告將未提
14 撥之金額提撥至原告乙○○退休金個人專戶。復核諸我國勞
15 工退休金提繳工資分級表(參原證六)與甲○○任職每月工資
16 【100年10月至101年7月每人每月薪資28,650元依序調升為1
17 01年8月至104年11月每人每月薪資35,000元；104年12月至1
18 05年10月每人每月薪資40,000元；105年11月至110年6月每
19 人每月薪資45000元；110年7月至111年2月每人每月薪資47,
20 500元】相互勾稽，計算被告應予提繳之金額，詳如起訴狀
21 之附表四。

22 五、並聲明：(一)被告應給付原告甲○○87,907元，及自起訴狀送
23 達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
24 (二)被告應給付原告乙○○87,907元，及自起訴狀送達之翌日
25 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)被告應
26 各提撥306,162元至原告甲○○、原告乙○○之勞工退休金
27 帳戶內。(四)原告願供擔保，請准予宣告假執行。(五)訴訟費用
28 由被告負擔。

29 乙、被告答辯意旨略以：

30 一、被告於100年9月30日向原告甲○○承租進利畜牧場，承租期
31 間自100年10月1日起迄115年9月30日(參原證1)。

01 二、又，原告等人以前具有協助其父親飼養雞隻之經驗(被證1，
02 原告乙○○於113年1月19日，在他案即鈞院112年重訴字第6
03 8號審理程序中之證詞)，且原告甫自台塑企業新港廠離職，
04 被告考量原告具有飼養經驗，且應有閒暇，詢問原告等人有
05 無代被告飼養雞隻之意願，獲原告首肯後，兩造先後簽訂種
06 雞飼養契約書(參原證4)，且該等文件業經原告乙○○於他
07 案中證稱確原告甲○○簽立(被證2，筆錄節錄)，可徵兩造
08 確實訂定飼養契約。

09 三、又基於飼養契約的費用給付，就原告等人而言屬於農(漁)民
10 出售農(漁)產物，故而被告給付原告代養報酬時，均係開立
11 農(漁)民出售農(漁)產物的收據予原告(被證3)。

12 四、惟自兩造合作起，原告等人即多次提出無理要求，若被告拒
13 絕配合，原告等人就會有不理智的行為，包含要拿棍子毆打
14 被告員工、無故與主管吵架、以吹哨子及丟石頭等方式驚嚇
15 雞隻(被證4)，兩造合作上實有困難，是以，兩造於111年3
16 月11日協議終止兩造間之飼養契約(被證5)。

17 五、詎料，原告等人竟扭曲事實，逕稱渠等為被告之員工，進而
18 提起本件訴訟，向被告請求特別休假未休假代金及勞退新制
19 退金，實屬無由。被告就此辯駁如下：

20 (一)原告並未舉證證明兩造間具有從屬性，自不得主張兩造屬於
21 雇傭關係，更不得請求特別休假未休代金及新制退休金等：

22 1、按，僱傭契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，
23 提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵
24 言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬
25 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
26 懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)
27 經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬
28 於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從屬性，即納
29 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特
30 徵，初與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有
31 獨立之裁量權者迥然不同(最高法院96年度台上字第2630號

民事判決)。

2、次按，復按「…三、個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務者(參考附件一：勞動契約從屬性判斷檢核表)，其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1. 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。2. 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。3. 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。5. 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。6. 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。7. 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。…(三)具組織從屬性之判斷：勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。…」此勞動部108年11月19日勞動關2字第1080128698號函所公布的《勞動契約認定指導原則》可資參照。

3、再按「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條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。再者，民法關於有償勞務給付之契約，可能為僱傭、委任、承攬或居間等契約類型。僱傭契約，係指當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者。此民法482條、勞基法第2條第6款、第1款分別定有明文。受僱人、勞工對

於雇主具有提供勞務而受雇主指揮監督之從屬性。僱傭契約通常亦該當勞基法規定之勞動契約，在一般情形下，勞工為受僱人，雇主則為僱用人。而是否屬於勞基法第2條第6款規定之勞動契約，主要以勞雇關係具有從屬性為判斷標準。所謂從屬性，勞務債務人對於勞務債權人通常具有人格、組織或經濟上從屬性等特徵，並應就個案事實及整體契約內容，依雙方間之從屬性程度高低判斷之，倘勞務債權人就勞務債務人提供勞務給付方式之規制程度甚高，且勞務債務人就其如何提供勞務及提供勞務之財務歸屬並無相當程度之決定自由，始得認雙方間為勞雇關係而具有從屬性之勞動契約。本件上訴人主張其為受僱於被上訴人之勞工，兩造間有僱傭契約、勞動契約存在，然此為被上訴人所否認，依上開說明，上訴人自應就此有利於己之事實，負舉證責任。」臺灣高等法院臺中分院111年度勞上易字第27號民事判決參照。

4、承前，倘原被告間對於彼此關係是否屬於僱傭關係有所爭執，則主張具有僱傭關係之一方因此事實對其具有利益，故應由該方負擔僱傭關係，即從屬性存在之舉證責任，殆屬無疑。換言之，本件應由原告等人舉證兩造間具有從屬性，堪可認定。

5、然查，原告等人就此並未有任何舉證，僅空言被告均按月給付定額報酬，且偶有調整，即遽稱兩造間為僱傭關係，全然不符合前揭勞動部及法院所採納之標準，則原告既為證明兩造間屬僱傭關係，自不得據此更為請求，要屬當然。

(二)兩造間訂有飼養契約書，原告亦開立收據向被告請款，且兩造間之飼養契約書終止，亦係由兩造以終止契約書終止，可見兩造自始至終均屬代養合作關係：

1、兩造間簽立多份飼養契約書，此不容原告空口否認，且原告乙○○於他案中亦證稱102年及104年之四樣契約為原告甲○○簽立，可證兩造間確有飼養契約之約定。

2、又，原告甲○○既曾任職於台塑企業，亦具有相當社會經歷，豈有不知飼養契約與一般僱傭關係之不同，其之謊稱其

不具有專業知識，並遭被告欺瞞，顯屬訛詐之詞，至為顯然。

3、再者，原告甲○○既仍任職於台塑企業，應知一般勞工受領工資，毋庸開立發票、收據，進行請款，並應依法進行納稅。然原告甲○○卻開立記載「合作契養報酬」之農(漁)民出售農(漁)產物收據，向被告請款，可徵原告亦確知其並非勞工，並肯認兩造間應屬代養雞隻之合作關係。

4、末者，兩造合作關係的終止，亦與一般僱傭關係的終止不同，係由兩造協議後，以終止契約書之方式終止，可見兩造間自始至終，均為飼養雞隻的合作關係。

(三)綜上說明，被告並非原告之雇主，兩造間應為代養雞隻之合作關係，要非僱傭關係。故原告本於僱傭關係，請求給付特別休假未休代金及退休金差額等項目，俱屬無據，為此，懇請鈞院鑒核，賜與如答辯聲明。

六、並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)訴訟費用由原告負擔。(三)若受不利判決，願供擔保請求免於假執行。

理 由

一、經查，原告甲○○與被告於100年9月30日締結租賃契約書，契約有效期間自100年10月1日至115年9月30日止，有原告提出之原證一租賃契約書為證。原告甲○○與被告於111年3月11日訂定租賃備忘錄，有原告提出之原證三租賃備忘錄為證。上情亦為兩造不爭執之事實。本件兩造主要的爭執事項僅在於：(一)兩造間是否成立勞動契約，有無僱傭關係存在？(二)原告請求被告給付原告甲○○及原告乙○○各87,907元之特別休假未休的工資，有無理由？(三)原告請求被告應各提撥306,162元至原告甲○○、原告乙○○之勞工退休金帳戶，有無理由？

二、兩造間成立勞動契約，並具有僱傭之關係：

(一)原告主張：

1、原告二人自100年11月1日起(即畜牧場租賃契約締結後第一日)受聘擔任系爭畜牧場管理員，平日受被告指揮監督飼養

雞隻，初期薪資為每人每月薪資28,650元【逐年提升】，前開勞雇關係直至原告發現被告違法情事，始於111年2月28日告終，前後勞雇期間長達十餘年，然前此期間被告未盡雇主之責，除已詐術蒙騙原告外，更未依照勞動基準法及勞工保險條例為原告二人投保勞健保，使原告二人蒙受鉅額損失。

2、原告二人自100年起即受被告指示辦理系爭畜牧場大小事，每日上午八時上班下午五時下班，上班期間受被告監督管理並依照被告指示動作，工作性質無獨立性可言，兩造應當屬成立勞雇契約無疑。

(二)被告抗辯：

1、被告於100年9月30日向原告甲○○承租進利畜牧場，承租期間自100年10月1日起，迄至115年9月30日。基於飼養契約的費用給付，就原告等人而言屬於農(漁)民出售農(漁)產物，故而被告給付原告代養報酬時，均係開立農(漁)民出售農(漁)產物的收據予原告。

2、原告並未舉證證明兩造間具有從屬性，自不得主張兩造屬於僱傭關係，更不得請求特別休假未休代金及新制退休金等。倘原被告間對於彼此關係是否屬於僱傭關係有所爭執，則主張具有僱傭關係之一方因此事實對其具有利益，故應由該方負擔僱傭關係，即從屬性存在之舉證責任，殆屬無疑。換言之，本件應由原告等人舉證兩造間具有從屬性。原告等人就此並未有任何舉證，僅空言被告均按月給付定額報酬，且偶有調整，即遽稱兩造間為僱傭關係，全然不符合勞動部及法院所採納之標準，則原告既未證明兩造間屬於僱傭關係，自不得據此更為請求

3、兩造間訂有飼養契約書，原告亦開立收據向被告請款，且兩造間之飼養契約書終止，亦係由兩造以終止契約書終止，可見兩造自始至終均屬代養合作關係。

(三)本院判斷：

1、稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人

約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。又查，僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。惟勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約。又在契約自由之原則下，當事人所訂立之契約，並不以法定之典型契約為限，其因契約內含有多種契約之實質而構成混合契約或多種契約相互結合成為聯結契約之情形亦所多有。基於私法自治原則，當事人得自行決定契約之種類及內容，以形成其所欲發生之權利義務關係。而就當事人所訂定契約之定性，應依當事人所陳述之原因事實，並綜觀其所訂立契約之內容及特徵，將契約所約定之事項或待決之法律關係，置入典型契約之法規，比對其是否與法規範構成要件之連絡對象相符，以確定其實質上究屬於何類型之契約（有名契約、無名契約、混合契約，或契約之聯立），或何種法律關係，俾選擇適用適當之法規，以解決當事人間之糾紛。

- 2、經查，本件依據原告承認兩造曾經於104年11月17日簽署『種雞合作飼養契約書』【本院卷(一)第47-51頁】之內容，於其中第十一條，計價約定：「1、合作飼養期間，每月依

01 本場之標準產能(種母雞羽，由甲方以每羽代養台幣4元給付
02 乙方。(4元/羽×2萬羽=80,000元/月)。2、甲方得每批對乙
03 方貢獻進行考核。如符合甲方所定雞隻代養考核標準時，得
04 給予乙方代養成績獎勵，獎勵金額由甲方定之」。第十二
05 條，付款辦法：「乙方於每月月底檢具農(漁)民產物收據向
06 甲方提出申請，經甲方核算同意後於次月十日電匯款項予乙
07 方」。至於被告所提出兩造另分別於100年11月1日、101年8
08 月、105年9月30日簽署之『種雞合作飼養契約書』【本院卷
09 (一)第35-46頁、第52頁-57頁】，對於計價約定及付款辦法，
10 也都與上述內容大致上相同。前揭『種雞合作飼養契約書』
11 之立契約書人，甲方為「台灣卜蜂企業股份有限公司」；另
12 乙方則為「甲○○」。至原告「乙○○」，則非前揭『種雞
13 合作飼養契約書』之立契約書人。

14 3、次查，原告甲○○之新港鄉農會存摺交易明細資料【本院卷
15 (一)第201-234頁】：(1)104年1月28日領取199,970元(原告說
16 明：此為年終獎金)。(2)104年度1月份至6月份被告每月固定
17 發放69,970元至甲○○帳戶；104年度7月份至12月份被告每
18 月固定發放70,000元至甲○○帳戶。(3)105年度1月份至11月
19 份被告每月固定發放80,000元至甲○○帳戶；105年度12月
20 份被告發放10,000元至甲○○帳戶(原告說明：因兩造於11
21 月協議加薪合計為9萬元，故此105.12.7被告匯款將11月加
22 薪之1萬元併補上故此匯款10萬元)。(4)106年1月25日領取2
23 0萬元(原告說明：此為年終獎金)。(5)106年被告每月固定發
24 放90,000元至甲○○帳戶。(6)107年1月24日領取20萬元(原
25 告說明：此為年終獎金)。(7)107年被告每月固定發放90,000
26 元至甲○○帳戶。(8)108年1月30日領取20萬元(原告說明：
27 此為年終獎金)。(9)108年被告每月固定發放90,000元至甲○
28 ○帳戶。(10)109年1月22日領取20萬元(原告說明：此為年終
29 獎金)。(11)109年被告每月固定發放90,000元至甲○○帳戶。
30 (12)110年1月25日領取25萬元(原告說明：此為年終獎金)。(13)
31 110年1月至110年7月31日前，被告每月固定發放90,000元至

01 甲○○傾戶。110年8月至111年3月，被告每月固定發放95,0
02 00元至甲○○帳戶。(14)111年1月26日領取25萬元(原告說
03 明：此為年終獎金)。上揭原告甲○○之新港鄉農會存摺之
04 交易明細資料，顯示原告甲○○自被告公司受領之金錢數額
05 ，在長期時間內具有固定性，與一般大多數受雇的勞工每月
06 領取固定薪資數額，具有相同的一致性。

07 4、再查，本件被告台灣卜蜂企業股份有限公司發給原告甲○○
08 及乙○○二人每天伙食費各65元。也與一般多數受雇的勞工
09 每月領取伙食津貼，具有相同的給付性質；並且與承攬關係
10 俟工作完成後，再給付報酬之型態，完全不同。另外，依據
11 台灣卜蜂企業股份有限公司制定的伙食明細表，原告甲○○
12 在被告台灣卜蜂企業股份有限公司所屬之單位部門為「新港
13 肉種雞場」，編制點名順序為1、員工編號為013073；原告
14 乙○○的編制點名順序為2、員工編號為013074【本院卷(一)
15 第235頁及卷(二)第39頁】。因此，原告甲○○及乙○○二人
16 顯然是屬於被告公司編制內的員工。

17 5、復查，被告公司於111年1月1日為原告甲○○及乙○○二人
18 及其他員工向富邦產物保險股份有限公司所投保之團體健康
19 保險，原告甲○○及乙○○二人並列在團體健康保險被保險
20 人名冊中【本院卷(一)第281頁】。而且，被告公司也有制定
21 一份排休表，將原告甲○○及原告乙○○（林太太）二人列
22 在排休表中，該份排休表，並須經被告公司主管人員的簽名
23 核定【本院卷(二)第37頁】。顯見，原告每月排休假之日期或
24 請假，也是必須經被告公司之主管人員同意。

25 6、由上可知，原告甲○○及乙○○二人每月領取固定之薪資，
26 並每月領取伙食費用。而且原告甲○○在被告台灣卜蜂企業
27 股份有限公司有固定所屬部門、點名順序及員工編號。被告
28 公司的排休表，也將原告甲○○及乙○○（林太太）二人列
29 在於排休表之中，休假日期必須經被告公司主管人員同意。
30 足堪認定原告甲○○、乙○○二人乃是為被告台灣卜蜂企業
31 股份有限公司服勞務，而由被告台灣卜蜂企業股份有限公司

給付固定報酬，原告甲○○及乙○○二人必須依照被告台灣卜蜂企業股份有限公司之指示，從事飼養種雞之工作，而且原告甲○○及乙○○二人提供勞務，也具有繼續性及從屬性之關係。因此，本件兩造間是具有從屬及指揮監督之關係。縱然因兩造曾經簽署『種雞合作飼養契約書』而在外觀上兼有承攬、委任、合作等性質，但是，本件依客觀事實認定，兩造間顯然另外還有勞動契約及僱傭關係之約定。原告主張伊二人自100年11月1日起擔任畜牧場管理員，平日接受被告指揮監督飼養雞隻，初期薪資為每人每月薪資28,650元，嗣後逐年提升，於111年2月28日始告終止，前後勞雇期間長達十餘年。原告所為之主張，有原告甲○○之新港鄉農會存摺交易明細【本院卷(一)第201-234頁】、台灣卜蜂企業股份有限公司的伙食明細表【本院卷(一)第235頁及卷(二)第39頁】、富邦產物團體健康保險被保險人名冊【本院卷(一)第281頁】及被告公司排休表【本院卷(二)第37頁】等資料可資佐證，足堪認原告之主張，係屬真實無訛。因此，本件依客觀上事實認定，應認為兩造間實際上另還隱含成立勞動契約之事實，而且兩造間在實質上也具有僱傭的關係存在。

三、被告應給付原告甲○○、乙○○二人特別休假未休工資，每人各87,907元：

(一)按勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」；同條第4項前段規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」。

(二)經查，原告甲○○、乙○○均自100年10月1日至111年2月28日任職被告公司，被告均未給原告特別休假。原告甲○○、乙○○二人請求被告給付自107年11月至111年2月未休日數

之工資，為有理由，應予准許。

(三)原告甲○○、乙○○二人於100年10月1日就任，至107年11月時原告任職已超過7年，依序分別得請求107年11月至108年9月30日該年度特休天數15日、108年10月1日至109年9月30日該年度特休天數15日、109年10月1日至110年9月30日該年度特休天數15日、110年10月1日至111年9月30日該年度特休天數16日。復依原告任職薪資107年11月至108年9月30日之月薪為45,000元、108年10月1日至109年9月30日之月薪為45,000元、109年10月1日至110年9月30日之月薪47,500、110年10月1日至111年9月30日之月薪為47,500元。以上合計，原告甲○○、乙○○二人得請求被告台灣卜蜂企業股份有限公司給付61天之特別休假未休的工資，每一個人各94,083元【計算式：15天×45,000元/30+15天×45,000元/30+15天×47,500元/30+16天×47,500元/30=94,083元】。因原告主張的特別休假之天數較少，僅請求被告給付57天特別休假未休的工資87,907元，此數額仍在原告所得請求之數額範圍內，自應如數准許。因此，被告應給付原告甲○○、乙○○二人特別休假未休工資，每人各87,907元。

四、原告得請求被告應各提撥306,162元至原告甲○○、乙○○之勞工退休金帳戶：

(一)按勞工退休金條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」。同條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」因此，雇主如未依規定按月提繳或足額提繳勞工退休金者，勞工得請求雇主將應提繳之金額繳納至其退休金專戶內，以賠償損害。

(二)經查，原告甲○○、乙○○二人於100年10月1日至111年2月28日在被告台灣卜蜂企業股份有限公司之新港肉種雞場，以

01 013073、013074的員工編號，為被告管理畜牧場及飼養雞隻
02 的工作，乃為被告公司編制內的員工，被告自應為原告二人
03 提繳勞工退休金。惟查，被告自始未提繳，致原告受有勞工
04 退休金個人專戶內本金及累積收益短少之損害。因此，原告
05 請求被告將未提撥之金額提撥至原告二人退休金個人專戶，
06 於法有據，為有理由，應予准許。

07 (三)次查，原告甲○○、乙○○二人每個月工資：自100年10月
08 至101年11月每人每月薪資28,650元；101年8月至104年11月
09 每人每月薪資為35,000元；自104年12月至105年10月每人每
10 月薪資為40,000元；自105年11月至110年6月每人每月薪資
11 為45,000元；自110年7月至111年2月每人每月薪資47,500
12 元。原告二人上揭薪資數額，與勞工退休金提繳工資分級表
13 【本院卷(一)第67-89頁】相互對照，被告應提繳之金額為如
14 起訴狀之附表二，自100年11月起至111年2月止，合計總共
15 應提繳306,162元。因此，原告得請求被告各提撥306,162元
16 至原告甲○○、乙○○之勞工退休金帳戶內。

17 五、綜據上述，原告甲○○、乙○○二人依勞動基準法第38條、
18 第39條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31
19 條第1項等規定，請求被告台灣卜蜂企業股份有限公司給付
20 原告甲○○、乙○○二人特別休假未休工資，每人各87,907
21 元，並自起訴狀送達翌日即113年1月26日起，至清償日止，
22 按週年利率百分之五計算之利息；及請求被告台灣卜蜂企業
23 股份有限公司應各提撥306,162元至原告甲○○、乙○○之
24 勞工退休金帳戶內，乃於法有據，屬有理由，均應予准許。

25 六、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
26 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
27 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
28 而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應
29 為給付之數額，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供
30 擔保而免為假執行。

31 七、據上論斷，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、

第44條第1、2項、民事訴訟法第78條、第436條之19條第1
項、第91條第3項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 呂 仲 玉

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 114 年 6 月 16 日
書 記 官 洪 毅 麟

【附件A】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

一、檢陳原告甲○○歷年領取薪資之新港鄉農會存摺憑證紀錄
(原證七，註：104年以前之存簿現已未留存，讓提供104年1
月以後之紀錄供鈞院參酌)，可知：

(一)104.1.28領取年終獎金20萬元。

(二)104年度被告每月固定發放70000元至甲○○帳戶。

(三)105年度被告每月固定發放80000元至甲○○帳戶，惟兩造於
11月協議加薪合計為9萬元，故此105.12.7被告匯款將11月
加薪之1萬元併補上故此匯款10萬元。

(四)106.1.25領取年終獎金20萬元。

(五)106年被告每月固定發放90000元至甲○○帳戶。

(六)107.1.24領取年終獎金20萬元。

(七)107年被告每月固定發放90000元至甲○○帳戶。

(八)108.1.30領取年終獎金20萬元。

(九)108年被告每月固定發放90000元至甲○○帳戶。

(十)109.1.22領取年終獎金20萬元。

(十一)109年被告每月固定發放90000元至甲○○帳戶。

(十二)110.1.25領取年終獎金25萬元。

(十三)至110年7月31日前，被告每月固定發放90000元至甲○○
帳戶。110年8月起，被告每月固定發放95000元至甲○○

01 帳戶。

02 (十四)111.1.26領取年終獎金25萬元

03 (十五)111年度被告每月固定發放95000元至甲○○帳戶。

04 二、由上可知，被告自聘用原告二人以降，由原告甲○○代表受
05 領之『金錢數額』具有一致性，每月由甲○○代表受領薪
06 資，兩人合計費用自7萬元陸續增長至9萬5000元。倘若如被
07 告所謊稱兩造係依合作飼養契約書之每羽代養費用計價(此
08 為被告主張，原告否認之)，則考量雞隻係有機體不可能維
09 持恆定數目而數量必有增減，依照常理豈有可能給付予原告
10 二人之金額維持恆定與規律歷經十年不變？！由此可知，被
11 告前開抗辯顯然不實。

12 三、兩造成立勞雇契約之證據眾多，除起訴狀已提及者外，尚
13 有：

14 (一)被告將原告兩人列入原告造冊，原告甲○○為被告員工編號
15 013073，而原告乙○○為被告員工編號013074，原告二人並
16 據此領取被告所核發之伙食津貼(原證八)。倘若兩造如被告
17 謊稱締結承攬契約(假設語，原告否認之)，何以被告將原告
18 視為員工並支付伙食津貼？被告所辯顯然不符常理。

19 (二)此外被告旗下員工丙○○固然為被告之友性證人(原告之敵
20 性證人)，然丙○○於前案之證述內容亦可證實兩造之勞雇
21 契約，此觀諸嘉義地院112年度重訴字第68號民事案件之證
22 述(原證九)：

23 1、『(問：在系爭土地工作的有哪些人？)答：當時就是甲○○
24 夫妻，還有泰國的總經理』。

25 2、『(問：原告甲○○認知他是員工？)答：合約每個月是休2
26 天，公司員工是休4天，他也要比照公司員工』。

27 3、『(問：在場還有泰國的主管，來來去去好幾任，在場的主
28 管決定畜牧場如何經營，還是甲○○決定畜牧場如何經
29 營？)答：在場泰國協理是現場系統設定，他要去指導甲○
30 ○現場飼養管理』。

31 (三)由前述被告友性證人即旗下員工丙○○證述可知，原告二人

01 在現場並無自主決定權，而係受被告派任現場之主管(即泰
02 國協理與其他時期之主管)指揮管理，基於勞雇關係人格從
03 屬性與組織從屬性之基本判準，兩造係成立勞雇契約。復以
04 如上所述原告二人按期定額受領金額，亦符合經濟上從屬
05 性。故此，兩造締結勞雇契約要屬無疑。

06 四、被告其餘所辯均無理由，駁斥如下：

07 (一)被告主張兩造係成立承攬契約無非係以『合作飼養契約書』
08 為主要依據，然被告提出之合作飼養契約書僅係被告規避雇
09 主責任之被告主張兩造係成立承攬契約無非係以『合作飼養
10 契約書』為主要依據，然被告提出之合作飼養契約書僅係被
11 告規避雇主責任之障眼法，業如民事起訴狀與本次書狀所
12 述。實則兩造縱使簽署『合作飼養契約書』，惟原告二人於
13 任職期間受被告監督管理，定期定額支領薪資，且薪資數額
14 不因畜牧場雞隻增減或品質良莠而有所增減，基於勞雇關係
15 判定之三大基本原則(即人格從屬性、組織從屬性及經濟從
16 屬性)，均能推斷兩造係締結勞雇契約。

17 (二)被告又以被證三『農漁民出售農漁產物收據』為其主張兩造
18 係締結承攬契約之依據。然觀諸被證三『農漁民出售農漁產
19 物收據』之內容付之闕如，竟然連數量、單價與金額均未予
20 填載，如何僅憑如此殘缺不齊備之文書證明被告之待證事
21 實？顯然有疑。更遑論證人乙○○對於『農漁民出售農漁產
22 物收據』之由來早已於前案明確證述(『(問：是使用農民產
23 物收據向被告申請費用？)答：是，農民牧免稅單，因為被
24 告公司說這樣不用報稅』，參原證九)，由此可知填載『農
25 漁民出售農漁產物收據』單純係被告以不用報稅當作說詞要
26 求原告甲○○簽署，不論被告前揭說詞是否涉及詐欺而欲誘
27 使原告二人陷入錯誤，然在原告立場『農漁民出售農漁產物
28 收據』至多僅涉及稅務行政，與兩造締結之勞雇關係何干？
29 基此，被告執『農漁民出售農漁產物收據』欲證明兩造係締
30 結承攬契約，顯然違背證據法則至明。

31 五、謹就被告民事答辯續二狀援引自身員工丙○○之證言，針砭

如下：

(一)首論以，證人丙○○於被告公司所任之職位係行政後勤，並非從事養雞的管理職，更非原告二人之主管，此有前案即嘉義地方法院112年度重訴字第68號言詞辯論程序中丙○○所述證言可稽(原證十)。既然如此，證人丙○○對於原告之工作情況顯然不可能瞭如指掌，其所述之證言即有可能因仍任職被告公司而不得不迎合被告公司而於本案為虛偽證言。

(二)證人丙○○於本件略以原告不受公司規範之緣由係基於其對於原告之工作狀況不清楚所為之虛偽偏頗陳述，難認可採：

1、被告指摘原告對被告並無人格從屬性，其理由為原告在前案(即嘉義地院112年度重訴字第68號民事案件，下稱前案)中承認111年4月時有丟石頭嚇雞及與丙○○發生口角，而證人丙○○亦稱：事發後因原告並非公司員工故無法受公司的獎懲規範被懲處云云。駁斥如下：

(1)首先，另案被告公司並非不予追究，而係事後向南投地檢署對原告二人提出恐嚇取財之刑事告訴，後經南投地方法院113年度偵字6115號獲不起訴處分，又被告事後再提出再議惟仍經台中高分檢114年度上聲議字第93號駁回再議，合先敘明。

(2)其次，本件兩造之勞雇契約係存在於100年11月1日至111年2月28日，而丙○○所謂之雞隻事件，係發生在111年4月間，兩造間早已不存在任何勞雇契約，兩造勞動契約既已終止而向後失效，原告自無因雞隻事件受被告公司懲處之可能，被告執此抗辯欲證明兩造間不存在人格從屬性，顯然荒謬至極！

(3)又，證人丙○○竟連兩造何時終止勞動契約均不了解，亦可證明證人丙○○對於原告之工作狀況，顯然一無所知，本件所為證言顯係迎合被告公司所為，要無足採。

(三)況乎證人丙○○長期不在系爭工作場所，無從還原告二人之工作狀態。本件原告並非自身要求而不願打卡，證人丙○○不明究裡僅為迎合被告公司而做出悖於事實之陳述，除與事

實不符外，更已涉犯刑法偽證罪：

1、被告指摘原告無需打卡且時常不在場提供勞務，故兩造間不具備經濟及人格上從屬性，其證據為證人丙○○於上次開庭之證言。內容略為：原告很常不在現場且沒看過原告的假卡云云。駁斥如下：

(1)首先承前所述，證人丙○○並非原告主管，原告若因故不在場或需請假，本就不需要其同意，丙○○個人也無對原告二人監督管理之權限，自然不可能告知證人丙○○或提供假單供其審核。

(2)其次，證人丙○○與原告分屬不同部門，根據其在前案證言可證丙○○甚少前往本件工作現場(原證十)『(法官問：多久會去一次現場？)證人丙○○答：每次出完雞隻，要聯絡清洗雞舍我才會去現場，或清運雞糞我才會去現場。』顯見證人丙○○時常不在現場，又如何得知原告經常未在現場為被告公司提供勞務？更遑論原告二人不論排假或請假均需徵得被告公司之泰國主管同意，顯非證人丙○○所偽稱之不受任何管束云云(原證十一)。

(3)再者，原告二人之所以未行打卡，係因被告公司自始未提供任何打卡設備及系統供原告打卡確認，被告公司內部早已有QRCode之打卡系統卻自始未派發予原告二人，更未安設打卡鐘於原告之工作場所。被告前揭作為之原因無他，即從一而終遂行本件規避勞動基準法相關雇主責任之惡行，被告透過一連串操作藉以規避勞動基準法所課予雇主給付加班費之義務，被告公司所為違反勞動基準法第30條第5項之規定，如今被告公司不知檢討，反將未設置打卡鐘未打卡等情作為不具從屬性之證明，被告前揭抗辯顯然倒果為因，益彰顯其從一而終規避勞基法雇主責任之心態至為明顯。

(四)證人丙○○就原告所享有之勞務報酬迂迴以對，更未針對原告實際工作狀況作完整陳述。詎被告竟不明究裡依其證言空言否認兩造具經濟上從屬性，顯然無由：

1、首論以員工編號，據證人丙○○開庭所述，係為系統編號只

01 是為了核發作業費用而設定之機制，非公司員工亦可得到該
02 編號云云。被告前開抗辯顯然違反常情，蓋各大公司行號基
03 於員工管理給予編號，此不僅是勞僱從屬性之彰顯，更是公
04 司管理之必要手段，易言之，倘非公司員工，衡諸常情一般
05 公司必然不會耗費資源為其設立編號。被告公司所辯違反常
06 情，實已難以憑採。

07 2、其次，有關原告所享有之團體保險，據證人丙○○本件略以
08 『團體保險係公司為保障「高風險」工作人員之安全，皆會
09 替他們投保』云云。然本件原告二人等為被告所提供之勞務
10 僅為協助雞隻飼養而已，何來高風險之有？又證人或被告公
11 司所謂高風險工作人員究何所指？亦未見其敘明，顯見丙○
12 ○前開證言僅係迎合被告公司之說法，要無足採。

13 3、末論以餐費補貼，證人丙○○稱公司略以『「有出勤」之人
14 員不論是否為公司員工皆會補貼..午餐費』云云。然即便依
15 照丙○○迎合被告公司之前揭抗辯並無法彈劾原告二人自被
16 告公司領取常態性之餐費補貼，亦無法據此彈劾原告二人等
17 係受被告公司現場監督指示服勞務之員工，更遑論原告所提
18 之有關餐費領取證明(原證八)、(原證十二)，亦可得知原告
19 之出勤紀錄均有被記載以利被告公司核發餐費，既然如此，
20 前開證人丙○○偽稱之『原告無固定上班時間及原告無庸親
21 自履行勞務給付』云云之陳述，豈非不攻自破？申言之，若
22 該餐費補貼僅係恩惠性給予，被告何須每日記錄原告之出缺
23 勤日？若如真如被告所偽稱兩造間僅具承攬性質(假設語，
24 原告否認之)，那被告大可依固定金額發放原告餐費補貼即
25 可，又何需如此大費周章分別記載出勤人員工作天數，並分
26 別計算每月餐費加總？

27 (五)證人丙○○提出有關原告二人有權向被告公司提出增建改建
28 云云，均屬虛偽，丙○○未參與系爭工作場所平日業務僅依
29 自身臆測而為之陳述，顯不可採：

30 1、被告另抗辯原告得依契約內容，要求被告進行增建，不同於
31 一般員工云云。而證人丙○○前次庭期為迎合被告公司亦偽

01 稱『原告有資格向被告提出增建或改建，其印象中所為之更
02 換皆是「大項目」』云云。然：

03 (1)觀諸原告二人所提之採購單與被告公司主管之對話紀錄(原
04 證十三)，可知從細微的鞋子、補磚等，大到疫苗的採購全
05 須經過上層主管簽核同意，本於舉輕以明重之理，原告就系
06 爭工作場所之各項基本服勞務工作需求，甚至均須經過被告
07 公司泰國主管同意，更遑論改建與增建等大項目。

08 (2)再者，原告二人所在之工作場所，位於嘉義縣六腳偏鄉，而
09 被告公司主管分別駐紮於台北或南投，兩地距離相當遙遠，
10 被告公司自會命駐紮於工作場所之人員彙報現場缺漏及所需
11 物資，讓被告公司得以補足或加強，此為被告公司基於工作
12 管理之必要手段。

13 (3)詎料被告竟導果為因，向鈞院謊稱原告有權利要求公司對設
14 備進行改建或增建云云。此說法不僅悖於事實，更與常情違
15 背。倘依照被告說法，無異於公司員工向老闆說明辦公室廁
16 所壞了，需要維修，結果老闆卻依此說該員工具有要求公司
17 改建與增建的權利，豈不荒唐？

18 (六)綜上，證人丙○○恐係因任職被告公司而與被告共同謀議為
19 本件不實證言，望鈞院明察。況且，被告本件抗辯各項福利
20 均係出於被告公司之恩惠性給予，顯係刻意規避原告二人受
21 有前開福利整體待遇與被告公司其他員工無異，諸如每月固
22 定休假日、團體保險、餐費補貼、獨立的員工編號等，被告
23 前開抗辯無非困獸之鬥而已。更應值得譴責者，為被告利用
24 旗下員工例如原告二人法律知識不足之弱勢地位，設計各種
25 圈套將實質僱用關係曲解為承攬契約，藉此免除勞基法相關
26 雇主應盡之義務與責任，衡其所為，難認屬跨國大企業所應
27 為。

28 貳、原告證據資料：

29 原告提出嘉義縣○○鄉○○段○○○段00○000○000○000
30 ○000地號土地租賃契約書、東光社區發展協會臉書貼文、
31 被告公司與原告甲○○於111年3月11日簽立之租賃備忘錄；

另案本院112年度訴字第150號112年8月4日言詞辯論筆錄及
本院112年度重訴字第68號113年1月19日言詞辯論筆錄；台
灣卜蜂企業股份有限公司於另案本院112年度重訴字第68號
提出之民事準備(二)狀；勞工退休金月提繳工資分級表、原告
甲○○之新港鄉農會帳戶交易往來明細、被告台灣卜蜂企業
股份有限公司伙食費明細表、被告公司團體健康保險被保險
人名冊、原告排休單、原告餐費領取證明、對話紀錄、種雞
場疫苗及藥品請購需求申請表等資料。

【附件B】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

壹、被告其餘答辯陳述：

一、原告等人所簽訂之合作飼養契約書與其他飼養員之勞動契約
書顯有不同，且原告等人毋庸遵守被告公司工作規則與其他
規範，被告公司對其並不具備懲處權力，堪認兩造間不具有
人格從屬性：

(一)原告等人自100年11月1日起與被告公司簽訂合作飼養契約書
(參原證4)，兩造並按歷來合作飼養契約書內容履行兩造間
之義務，先予敘明。

(二)又，被告公司除與原告等人之委外飼養之型態外，尚有自行
聘僱之飼養員，被告公司與該等人員所簽訂之契約(被證
6)，與原告等人所簽立之合作飼養契約，顯不相同，被告公
司僅條列部分重要條文如下供參：

1、第2條(工作內容)：(1)乙方接受甲方之指導監督，從事下列
工作：肉雞場或種雞場等飼養管理工作與其他主管交辦事
項。(2)甲方得視各場狀況，指派、調整乙方之工作內容，
乙方不得異議。

2、第6條(請假)：乙方請假依勞動基準法、性別平等工作法、
勞工請假規則及甲方相關規範辦理。

3、第10條(考核及獎懲)：乙方之考核及獎懲依甲方所訂工作規
則或人事規章規定辦理。

4、第11條(服務與紀律)：(一)乙方應遵守甲方訂定的工作規則或

01 人事規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。

02 (二)乙方所獲悉甲方關於營業上、技術上之秘密，不得洩漏。

03 (三)乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。(四)甲方在
04 工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。(五)乙方應
05 接受甲方舉辦之各種勞工教育、訓練及集會。

06 (三)由上可知，為被告公司所僱傭之飼養員，若屬於被告公司員
07 工者，均會簽定被證之合約，並受被告公司指揮監督，且被
08 告公司就其具有獎懲之權力。此可參被告公司其餘員工受獎
09 懲之情形，即可鑑知(被證7)。

10 (四)然，兩造所簽訂之合作飼養契約書並無約定原告等人應受被
11 告公司之指揮監督、應遵守被告公司工作規則、人事規章等
12 規範，可見被告公司對原告等人並無獎懲權力，兩造間自無
13 人格從屬性可採。

14 (五)此部分亦可參他案證詞，即可窺見一二，被告謹整理如下。

15 1、他案證人丙○○於他案中證稱：「(問：剛剛你所論述三個
16 主管為何更換?)答：…宋瑞是因為跟甲○○吵架，鐵捲門
17 的開關要安在外面沒有去更改兩人起爭執，丟石頭是前年甲
18 ○○夫妻，說腳傷養雞很累，不想繼續飼養，之後甲○○夫
19 妻就晚上去吹哨子、丟石頭讓雞受驚嚇。(問：特別在晚上
20 去雞場吹哨子、丟石頭，是否會造成雞隻產量下滑?)雞隻
21 緊張，產蛋率下滑，產蛋率下滑後進很難爬上來。」(參被
22 證4)。可知原告等人有不服從主管指示，與主管發生衝突；
23 及惡意破壞工作場所秩序，降低工作效率等情事。

24 2、原告傷害與騷擾雞隻之行為，依照被告公司工作規則(被證
25 8，節錄)第65條第2項規範：「員工有下列情事之一經查證
26 屬實或有具體事證者，得予以記小過：…2. 故意降低工作效
27 率者。」，得記小過，然被告公司因為對於原告等人沒有獎
28 懲權力，故無法對其記過進行懲戒。

29 3、又，原告不服從主管指示之行為，依照被告公司工作規則
30 (參被證，節錄)第66條第2項規定：「員工有下列情事之一
31 經查證屬實或有具體事證者，得予以記大過：…不服從主管

人員之指導或管理者。」，得記大過，然被告公司因為對於原告等人沒有獎懲權力，故無法對其記過進行懲戒。

4、尤有甚者，原告等人更曾追打、辱罵被告公司主管。此行為若屬被告公司勞工，被告公司依照工作規則第67條規範，得以解僱方式進行懲戒。然因為兩造間不屬僱傭關係，是以被告公司對於原告等人之脫序、嚴重影響職場秩序之行為，均無法透過內部秩序罰方式，以行懲戒。

二、原告等人與其他飼養員不同，沒有固定之上下班時間、無需打卡、不提供勞務時無需要請假，亦不會因為其勞務給付情況而變更每月承攬報酬之金額，故可知兩造間不具備人格從屬性：

(一)又，被告公司屬僱傭關係之飼養員上下班均需打卡(被證9)，未到班時需登入系統請假(被證10)，並依照所請假別核發工資，由是可知其間具有人格從屬性，先予敘明。

(二)然原告依照合作飼養契約，並無任何上下班時間約定、無需打卡、亦無不到班時需要請假之規範，可知被告公司對於原告等人並無人格從屬性之存在，堪可認定。

(三)此處，從被告公司給付給原告等人之款項，即可知悉。蓋被告公司每月給付予原告之款項，均依照兩造間訂定之合作飼養契約書約定之金額給付，無法因原告等人之勞務提供情形(如遲到、早退或請假等)，而異其給付金額，此可參原告113年9月18日民事準備狀第1-2頁，即可確明。蓋若原告等人屬被告公司之勞工，豈有可能自100年11月1日至111年2月28日止，長達10多年間，均未有任何勞務異常情事？顯然有悖於常情。

三、被告公司乃係依照合作飼養契約書之規範，協助提供原告等人技術指導及飼養規劃，此部分不容原告扭曲及擴張解釋為人格從屬性：

(一)原告舉他案筆錄證人證詞，進稱被告公司人員對於原告等人進行指導，故而兩造間具有人格從屬性云云(參113年9月18日民事準備狀第3頁)。

01 (二)然細查該段證詞內容，「(問：在場還有泰國的主管，來來
02 去去好幾任，在場的主管決定畜牧場如何經營，還是甲○○
03 決定畜牧場如何經營？)答：在場泰國協理是現場系統設
04 定，他要去指導甲○○現場飼養管理」，可知該段回答係針
05 對該畜牧場如何經營之回覆，而不是針對從屬性的問題進行
06 回覆，原告張冠李戴，實屬無由，先予敘明。

07 (三)再者，依據兩造所簽訂之合作飼養契約書第七條雙方權利義
08 務第一項：「本契約生效後，由甲方協助技術指導及飼養規
09 劃，雙方議定後乙方即應遵守飼養管理及防疫計畫」(參原
10 證4)，可知兩造早已約定被告公司就技術方面應進行指導，
11 此點不容原告任意曲解及擴張解釋。

12 (四)另按，「查委任，乃當事人約定：一方委託他方處理事務，
13 他方允為處理之契約；至於承攬則係當事人約定：一方為他
14 方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，上
15 開二契約關係相異處，除了委任契約重在受任人允諾為委任
16 人處理事務，承攬契約則重在承攬人為定作人完成一定之工
17 作外，受任人就處理之事務有其獨立性，承攬人則需聽從定
18 作人之指示。本件兩造系爭契約，既約定上訴人為被上訴人
19 向葉國南、林建誠預計取回債權13,380,000元、協助塔位買
20 賣糾紛及爭取○○○街產權事宜其工作內容，並約定案件承
21 辦期間若葉先生、陳處長(按分別指葉權霆、陳書勝)有償還
22 3800萬元欠款，本公司願退還服務費，其工作完成之報酬為
23 60萬元，嗣後被上訴人又再交付35萬元及80萬元予上訴人，
24 乃約定被上訴人委任上訴人處理上開事務，上訴人就所處理
25 之事務有其獨立性處理事務，不需聽從委任人之指示，屬委
26 任契約，而兩造又不爭執為委任契約，原審未闡明並令兩造
27 辯論而逕依承攬為裁判，即有未洽。」臺灣高等法院臺中分
28 院102年度上字第63號民事判決；及「上訴人雖主張：基於
29 勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬
30 契約，或顯然與僱傭關係從屬性無關者外，基於保護勞工之
31 立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，

01 即足成立勞動契約關係等語。然按民法上以有償方式提供勞
02 務之契約，未必皆屬勞動契約，應就勞務給付之性質，按個
03 案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬
04 性(或稱人格從屬性)有關勞務給付時間、地點或專業之指揮
05 監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法第2
06 條第6款所稱勞動契約(司法院大法官會議作成釋字第740號
07 解釋理由書參照)。是兩造之契約類型，仍應就個案事實及
08 整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞
09 務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，原則上應取決於勞
10 務提供者其給付義務之著重點。因此，勞務提供者雖於某程
11 度內必須接受勞務受領者之指示，惟從其他觀點而言，與一
12 般獨立營業者並無差別，則仍得認定其為承攬人，此與民法
13 第509條承認承攬人有受定作人指示之情形相符合，此種指
14 示並非當然使得該承攬契約轉變成為僱傭契約。」臺灣高等
15 法院高雄分院109年度勞上易字第83號民事判決參照。由此
16 可知，承攬關係中，定作人亦可對承攬人進行指示，而非一
17 旦有所指示後，即屬雇傭關係，洵屬當然。

18 (五)而以本件觀之，被告公司係依照合作飼養契約書之規範給予
19 原告等人技術指導，自不得因此類指導即謂兩造間屬雇傭關
20 係。且除此之外，被告公司對於原告等人並無其他任何人格
21 從屬性存在，業如前述。是而，兩造間顯然屬於承攬關係，
22 而非雇傭關係，請鈞院鑒察。

23 四、原告等人領取之金額雖係每月固定，然此部分係依照合作飼
24 養契約書約定方式給付，蓋基於契約自由，兩造本得就承攬
25 報酬約定給付方式，此亦與經濟從屬性無涉：

26 (一)原告於訴訟中主張其每月所取得之費用均相同，且逐年調
27 整，與一般員工相同，是以每月所得屬於工資，及兩造間具
28 有經濟從屬性，故兩造間屬雇傭關係云云(參113年9月18日
29 民事準備狀第2頁)。

30 (二)然查，依據兩造所簽立之合作飼養契約書內容，可知原告顯
31 然刻意忽略兩造針對於承攬報酬之計算方式，業已進行約

01 定，並與一般員工不同。

02 (三)此可觀原告所檢附之101年8月之合作飼養契約書第十一條計
03 價約定中之第一項：「1. 合作飼養期間，每月依本場之標準
04 產能(種母雞羽數)，由甲方以每羽代養費新台幣3.5元給付
05 乙方(3.5元/羽/月×20,000羽=70,000元/月)」。由此規範
06 可推知，兩造就承攬報酬之約定，係以該場之標準產能及每
07 羽代養費進行核算，此約定顯係為減省雞隻數量計算之困
08 難，符合交易常規。

09 (四)又，依據雙方簽訂之合作飼養契約書，亦可知兩造就飼養費
10 用有所調整，才會產生被告公司給付金額有調升之情形。此
11 可參原告所檢附之104年11月17日之合作飼養契約書第十一
12 條計價約定中之第一項：「1. 合作飼養期間，每月依本場之
13 標準產能(種母雞羽數)，由甲方以每羽代養費新台幣4元給
14 付乙方(4元/羽/月×20,000羽=80,000元/月)」。按該契約
15 書，可知該場標準產能歷來均為2萬隻，兩造僅協商後調整
16 每年代養費爾。顯然與一般員工調整薪資之情況，迥然相
17 異，爰請鈞院查察。

18 (五)總此，兩造間之代養費用，係依據兩造歷次簽訂之合作飼養
19 合約約定而定，且該等合約均詳細記載計算方式，且為簡便
20 計算繁雜，而以該場標準產能作為計算，而非如原告所述，
21 與一般員工相同。

22 五、更況，原告等人具有相當協商能力，憑藉自身談判或專業能
23 力，取得遠高於其他飼養員之報酬，益證兩造間不具經濟從
24 屬性：

25 (一)按「經濟從屬性部分：經查上訴人之年薪為14個月、總計15
26 0萬元，月薪約為10萬7,143元，有錄用通知書、薪資明細影
27 本可證。卜瑋伯為受僱於被上訴人之人力資源經理，月薪為
28 7萬元；王凱民為受僱於被上訴人之客服經理，月薪為7萬
29 元；周律辰為受僱於被上訴人之UI/UX設計師，月薪為5萬5,
30 000元，有勞資爭議調解紀錄影本可稽。則被上訴人為上訴
31 人提供勞務，既然獲得較高報酬，足證其提供勞務之目的，

01 主要是為自己之利益，其次始為被上訴人之營業利益，故兩
02 造間欠缺經濟從屬性。」臺灣高等法院110年度重勞上字第4
03 號民事判決參照。

04 (二)另按「再者，按薪給標準規定：「秘書長之月薪：依據本會
05 薪給表分類職位十一至十三等主管薪資標準支給，提董事會
06 核定」、「副秘書長之月薪：依據本會薪給表分類職位九至
07 十一等主管薪資標準支給，由董事長決定」、「顧問、組
08 長、秘書之月薪：依據本會薪給表分類職位六至八等之薪資
09 標準支給，由董事長決定」，而副秘書長之薪資按薪給表分
10 類職位9至11等主管薪資標準，最高金額為9萬9,582元，秘
11 書長之薪資按薪給表分類職位11至13等主管薪資標準，最高
12 金額為10萬9,467元，而上訴人任職副秘書長期間薪資每月1
13 0萬9,476元、11萬1,949元，任職秘書長期間薪資每月11萬
14 1,949元、12萬1,844元、12萬6,792元，均明顯高於前述薪
15 給標準規定，又上訴人專任行政組長期間薪資每月已達10萬
16 9,476元，更明顯高於行政組長薪資按薪給表分類職位6至8
17 等主管薪資標準最高6萬9,348元金額，上訴人任職被上訴人
18 初始，即係本於自身專業受聘獲取高額報酬，被上訴人同此
19 考量而願給付高於規定報酬，嗣上訴人受聘任職副秘書長、
20 秘書長，仍持續本於專業領取高於薪給標準所規定報酬，被
21 上訴人更係考量上訴人專業而同意給付高於薪給標準所規定
22 報酬，足認上訴人係本於自己專業獲取報酬，其任職副秘書
23 長、秘書長期間，與被上訴人無經濟上從屬性存在。」臺灣
24 高等法院111年度勞上字第93號民事判決參照。

25 (三)基上實務見解可知，倘若契約之一方取得較高之報酬，則係
26 屬為自己目的而勞動，且若可取得超過公司規範之高額薪水
27 時，亦可推知係因專業而獲取報酬，雙方間將不具備經濟從
28 屬性，而不因該等報酬是否每月均相同而異，合先敘明。

29 (四)查，自兩造合作初期即100年左右，原告等人之報酬即高達
30 每月7萬元，迄至109年時，業已高達每月9萬5,000元。以此
31 對造114年，業界相類職務之工資約莫為3萬元至4萬元間(被

證11)，即可知原告等人之報酬於100年時為7萬元，即為相同職類人員在114年可以取得工資的2倍有餘，其顯係為自己之目的而為勞動，委無足疑。且若原告如其所述，無任何飼養經驗，也難以想像被告公司會給予遠超其他飼養員之金額。

(五)再者，觀被告公司其餘飼養員之薪資可知，其餘人員於113年時，每月所取得之金額亦為4萬元上下(被證12)，顯然低於原告等人於104年所取得之金額，故可知被告公司顯係因原告等人之飼養專業，而給予高額費用，否則難以理解，為何僅有原告等人可以取得如此高額之收入，故而兩造間顯不具備經濟從屬性。

六、被告公司依照兩造簽訂之合作飼養契約書，由原告等人出具農(漁)民產物收據向被告公司請款，被告公司始依照請款內容給付款項，與一般員工發放薪水方式不同，可證兩造間不具有經濟從屬性：

(一)原告辯稱其出具農(漁)民產物收據向被告公司請款，係因為被告公司有人告此方式可以節稅，故不可以此認定兩造間不具有經濟從屬性云云。(參113年9月18日民事準備狀第4頁)。

(二)然查，原告舉自己在另案作證之說詞，作為本案之證據，顯然有悖於證據法則，其仍係以自己之陳述為主，而別無其餘舉證，是以被告公司嚴正否認之。

(三)另查，原告之所以會開立農(漁)民產物收據向被告公司請款，並非係被告公司何人要求，而係基於兩造歷次簽訂之合作飼養契約書約定。此可參原告所檢附之101年8月之合作飼養契約書第十二條、付款辦法：「乙方於每月月底檢具農(漁)民產物收據向甲方提出申請，經甲方核算同意後於次月十日電匯款項予乙方」。相同規範亦可見於104年11月17日合作飼養契約第十二條、105年9月9日合作飼養契約第十二條。故而，原告等人顯然係刻意昧於事實，為自己之訴訟利益，而於訴訟中謊稱與事實不符之情形，請鈞院明察。

01 (四)又，按「另被上訴人於顧問契約期間，均由育雄公司開立發
02 票請款，被上訴人未領取薪資、無出勤打卡紀錄，而系爭聘
03 僱契約未就其之職稱、薪資及工作內容為約定。且系爭聘僱
04 契約未就薪資約定明確金額，並逐年遞減，均與勞雇關係有
05 異。再被上訴人兼營育雄公司、培英公司，並與同泰公司進
06 行交易，有管理顧問服務契約書、勞務服務合約可稽，期間
07 且與定穎科技公司簽立承攬契約與銷售代理契約，足見被上
08 訴人係以自營地位與上訴人合作，與上訴人無經濟上從屬
09 性。」臺灣高等法院臺中分院113年度勞上字第12號民事判
10 決；與「觀諸前開上訴人製作之估價單，客戶欄多記載為
11 「佳承台照」(按：佳承為被上訴人公司名稱)，品名不乏以
12 工程或材料計價，顯見上訴人並非被納入被上訴人之經濟組
13 織與生產結構內，而係獨立為營業。參酌證人陳永輝於本院
14 審理時證稱：伊就是原審卷第55、57頁(點工紀錄及估價單)
15 上的阿輝，知道上訴人就伊工資每日向被上訴人請款3,200
16 元，發給伊3,000元，200元差額是上訴人的利潤等語，堪認
17 上訴人製作點工紀錄、估價單向被上訴人請款，是為自己之
18 利益而計算，並從中謀取利潤，上訴人係為自己營業而勞動
19 甚明。此外，上訴人向被上訴人以估價單、點工紀錄或檢具
20 各種單據向被上訴人請款，復向被上訴人購買材料供自己使
21 用，凡此，均與一般勞動契約由雇主發薪予員工之模式迥然
22 相異，由兩造交易模式觀察，顯然欠缺勞動契約所應具備之
23 經濟上從屬性，自難認兩造間成立勞動契約。」臺灣高等法
24 院102年度勞上字第33號民事判決參照。

25 (五)依據前開判決可知，若係開立收據、請款單或發票等文件，
26 再向契約之他方請領款項時，可見其係為自己營業而勞動，
27 並且與一般雇主發薪之模式迥異，故而不具備經濟從屬性。

28 (六)查，兩造自原告向被告公司承攬飼養工作起，即簽訂合作飼
29 養合約，長年合作，期間並經歷數次換約(參原證4)，且歷
30 次換約均約定由原告開立農(漁)民產物收據向被告公司請
31 款，原告等人於契約期間亦皆依照合約約定開立農(漁)民產

01 物收據向被告公司請款(被證13)，被告公司於核對請款收據
02 後，方行給付承攬報酬。故而，原告等人之承攬報酬領取方
03 式，明顯與一般勞工相異，渠等屬於為自己營業而勞動之情
04 形，堪可認定，敦請鈞院明察以判。

05 七、原告等人均開立農(漁)民產物收據向被告公司請領代養報
06 酬，該項收入於稅務上屬於免稅項目，與一般勞工領取工資
07 時，申報之項目不同，亦可徵兩造間不具備經濟從屬性：

08 (一)原告辯稱原告等人均開立農(漁)民產物收據向被告公司請領
09 代養報酬，縱然與一般勞工不同，亦僅屬行政稅務事項，與
10 雇傭關係與否之認定，並無關聯云云(參113年9月18日民事
11 準備狀第4頁)。

12 (二)然原告所述，顯然與勞工行政主管機關及實務見解不符，蓋
13 實務認定從屬性時，仍會參酌稅務核報情形。被告公司謹列
14 舉渠等見解如下供參：

15 1、勞動部：

16 108年頒布之勞動契約認定指導原則，其中第三點認定是否
17 有雇傭關係存在時，將給付性質列為其他判斷標準，此可
18 參：「(四)其他判斷參考：…2. 事業單位以薪資所得類別代
19 勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報。」。

20 2、法院實務：

21 (1)臺灣高等法院112年度勞上字第8號民事判決：

22 況自上訴人中國信託銀行帳戶之存款交易明細觀之，被上訴
23 人於108年9月10日至000年0月00日間各筆匯入金額至該帳戶
24 之摘要欄，均記載「薪資」，又依上訴人108至110年度之稅
25 務電子閘門財產所得明細調件明細表，上訴人在該段期間自
26 被上訴人之所得類別均屬「薪資所得」，益徵上訴人、被上
27 訴人間為僱傭關係，而非承攬關係。

28 (2)臺灣高等法院高雄分院110年度勞上字第50號民事判決：

29 復參以德昇公司與桂霖公司間之船邊貨櫃搬運作業合約書第
30 5、6點約定，由桂霖公司每月向德昇公司請領運輸費用，以
31 一次結算；桂霖公司之作業人員意外險保費由德昇公司支付

01 等情，是桂霖公司抗辯當時與德昇公司約定，工資雖由德昇
02 公司匯款代墊予上訴人，但嗣後在桂霖公司每月請款中扣除
03 等情，核與上開合約書約定相合，並有德昇公司之轉帳傳票
04 記載轉帳桂霖公司員工即上訴人薪津等情，上訴人並於109
05 年度自桂霖公司獲有薪資所得7萬6,504元，有上訴人109年
06 稅務電子閘門財產所得調件明細表附卷可稽，上訴人對上開
07 書證真正均未爭執，堪信桂霖公司抗辯其與上訴人間，具有
08 人格上、經濟上及組織上從屬性，並於109年1月3日已成立
09 勞動契約，信屬有據。

10 (3)臺灣高等法院臺南分院104年度上更(一)字第18號民事判
11 決：

12 至於上訴人另稱，被上訴人自100年7月起至同年12月止，均
13 係以「薪轉」名義，支付薪資予伊，伊為員工云云，被上訴
14 人則抗辯該「薪轉」，是作業有誤，後來已更正為「執行業
15 務所得」等語。經查上訴人雖提出「所得類別」為「薪資」
16 之各類所得扣繳暨免扣繳憑單，惟其上記載之扣繳單位為訴
17 外人上曜開發科技股份有限公司(下稱上曜公司)，並非被上
18 訴人，且上訴人之訴訟代理人前於本院稱：上訴人原來在上
19 曜公司擔任技術顧問，後來才轉到被上訴人公司等語，可見
20 上曜公司與被上訴人公司為不同之法人，自難以上曜公司出
21 具之扣繳憑單，認被上訴人有支付薪資予上訴人。況查上訴
22 人100年、101年之各類所得及財產歸戶資料，亦無來自被上
23 訴人之薪資所得，是上訴人主張被上訴人有支付薪資予伊，
24 伊為員工云云，自無可採。

25 (三)承上可知，倘若契約之一方給付他方之報酬為薪資所得，並
26 開立扣繳憑單時，則彼此間可能成立僱傭關係。反之，倘若
27 契約之一方並未以薪資所得核報，亦未開立扣繳憑單時，則
28 其彼此間，應不具有僱傭關係。

29 (四)查，被告公司多年來核付與原告等人之代養報酬，均非以薪
30 資方式進行給付，亦未開立扣繳憑單，而係由原告等人依契
31 約約定開立農(漁)民產物收據向被告公司請款後，被告公司

01 始給付代養報酬。故而可知，兩造間應不具由經濟從屬性為
02 是，彰彰明甚。

03 八、被告公司就飼養場之人員均會補貼餐費，此為費用補貼性
04 質，並非工資，遑論以此推論兩造間具有經濟上從屬性：

05 (一)原告稱被告公司有核發伙食津貼，可見被告公司將原告視為
06 勞工云云(參113年9月18日民事準備狀第3頁)。

07 (二)然查，原告據以主張之原證8，其上並無被告公司大小章或
08 其他印文，故而被告公司否認其形式真正，不得作為本件之
09 證據，先予敘明。

10 (三)又，參照原告所提出之原證8，其給付日期應為109年8月，
11 然對照原告所提具之原證7即其存摺，對應至109年8月，並
12 無任何伙食津貼之款項匯入，亦可見原告所提陳之原證8是
13 否為真，顯有疑義。

14 (四)且按「兩造委任關係終止前，原告每月固定之委任報酬高達
15 186,860元(即本薪163,560元+伙食津貼1,800元+綜合津貼
16 12,500+其他追補9,000元=186,860元)，且每月固定享有
17 實報實銷之租車費45,000元、手機費7,500元、油資5,000
18 元，共計57,500元之費用補貼(即報酬單所列之「綜合費
19 用」)，足認其領有極高額之委任報酬。此外，原告於109年
20 1月至000年0月間，每月薪資單實發金額依序為459,367元、
21 157,068元、669,376元、157,068元、157,068元、159,068
22 元、161,523元、161,433元、219,933元、218,933元、218,
23 933元、218,933元、529,389元，近兩年年終獎金報酬均逾3
24 00,000元(109年1月份年終獎金為318,210元、110年1月份年
25 終獎金327,120元)等情，有原告於前開期間之報酬單可憑，
26 惟證人即被告前人事專員李佩珊(英文名：PEGGY)任職被告
27 公司期間之薪資範圍僅35,000元至48,000元間，可見原告薪
28 酬與被告公司一般勞工迥然不同。又被告每年均有要求原告
29 經營公司應達成之績效目標，包含獲利目標、營收金額與成
30 本控管等規劃，如原告符合被告公司設定之目標或預期標
31 準，即可獲取相關獎金報酬，此觀原告於000年0月間「AI

P」(Annual Incentive Plan，年度激勵計畫)獲得高達539,271元之獎金報酬即可明知。是以，原告擔任被告公司董事長而獲得極高額之報酬與獎金，顯與被告公司一般員工有相當大之差異，兩造間實不具有經濟上從屬性。故原告主張其僅係掛名負責人，沒有領取任何績效獎金或其他報酬云云，核與事實相悖。」臺灣橋頭地方法院112年度重勞訴字第8號民事判決；和「經查，原告之薪資明細所列員工編號861002，並列載每月領取之薪資項目(Item)，含本薪(Salary)、伙食津貼(Meal Allowance)，有原告之薪資明細、員工薪資累計表在卷可稽；惟被告董事長韓彰鳴亦同有員工編號861001(原告前1號)及領取每月固定薪資；又衡諸委任關係或勞動關係皆有領取固定報酬、由公司支出之形式，自無法以上開員工編號之記載，及原告按月自被告領取196,500元，並申報所得為薪資，即遽憑認原告為勞動契約之勞工，仍應就勞務提供情形為從屬性之實質判斷。故原告主張：其按月提供勞務而自被告取得員工薪資，即有部分經濟上從屬性而屬於勞工等語，難以遽採。」臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第10號民事判決參照。

(五)綜上開判決可知，縱有核發伙食津貼，亦不得以該核發作為僱傭關係之判斷標準，蓋其他類型契約之關係人員，如董事長及總經理等，亦均可能具有該等費用項目。是以，原告等人執此主張兩造間為僱傭關係，可見其荒謬與無據，請鈞院鑒察。

(六)再者，「倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。本件被上訴人退休前自上訴人領取之薪資中，關於全勤獎金既為員工每天按規定上班所發給之獎金；伙食津貼為對於上班者所發給之福利，相當於誤餐費；載客(績效)獎金又為獎勵員工士氣，加強服務乘客，依競賽方法計分而發給，參諸勞動基準法施行細則第十條第二

款、第九款之規定，即非因工作而獲得之經常性給與，不得列入工資內而計算退休金。」最高法院79年度台上字第242號民事判決參照。依此可知，伙食津貼之發給若係基於費用補貼之福利性質，則性質上即不屬於工資，即無從依此推論經濟從屬性之存在，要無疑義。

(七)從而，縱認原證8為真實(假設語)，然細譯原告等人之伙食津貼發放，並非每月固定之金額，而係按照其出勤天數所核給之餐費補助，故而不具備勞務對價性與經常性，性質上並非工資。又，伙食津貼既然並非工資，即無法以此認定兩造間具有經濟從屬性，自屬當然。

九、員工編號之製發，並非判斷從屬性之標準，況被告公司連董事長亦均具有員工編號，可知員工編號與從屬性之判斷，毫無相涉：

(一)原告稱有被告公司之員工編號，可見被告公司將原告視為勞工云云(參113年9月18日民事準備狀第3頁)。

(二)然查，員工編號並未被實務見解採納為認定雇傭關係之標準，亦與從屬性無干，被告公司實無法理解原告以此主張兩造間具有雇傭關係之依據及理由為何？

(三)再者，員工編號不採為雇傭關係之判斷標準，亦為實務見解所採，此有臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第10號民事判決可參：「又衡諸委任關係或勞動關係皆有領取固定報酬、由公司支出之形式，自無法以上開員工編號之記載，及原告按月自被告領取196,500元，並申報所得為薪資，即遽憑認原告為勞動契約之勞工，仍應就勞務提供情形為從屬性之實質判斷。故原告主張：其按月提供勞務而自被告取得員工薪資，即有部分經濟上從屬性而屬於勞工等語，難以遽採」。

(四)更況，被告公司董事長、獨立董事等非雇傭關係人員，亦均有被告公司之員工編號(被證14)，可徵員工編號於被告公司確非勞工方始進行制編。

(五)是而，原告執員工編號認定兩造間具有雇傭關係，除與實務

見解衝突以外，更與被告公司實際運作相左，請鈞院知悉。

十、被告公司並未核發年終獎金予原告等人，原告舉此作為兩造間為僱傭關係之證據，實屬無據：

(一)原告稱被告公司有發給原告等人年終獎金云云(參113年9月18日民事準備狀第1頁)。

(二)然，被告公司實在無法理解原告基於何種證據作成如此解釋，蓋觀察其所提出之原證7，上面年終獎金等字樣，全部均為手寫，而並非被告公司匯款時之註解，故而原告舉此主張被告公司有核發年終獎金，實屬無據，此點尚提請鈞院知悉。

(三)另，按被告公司之工作規則第72條第2項規範：「年度考核：由人事、廠務部門將季考評成績加總後平均，評定『年度考核等級』，年度考核並做為年終獎金核發、下年度調薪與職務異動、晉升等之主要依據。」(被證8，節錄)，可知被告公司於核發年終獎金時，將依據勞工之工作表現。

(四)然，被告公司對於原告等人並無進行年度考核之權利，遑論發給年終獎金爾。由此可知，原告稱該等款項屬於年終獎金，應係刻意誤導。

十一、投保團體保險，亦非實務見解用作判斷從屬性有無之要件。又被告公司就協力廠商，會依照各自協商情形，協助渠等投保團體保險，並非僅就原告等人有此情形：

(一)原告稱被告公司有為原告等人投保商業保險，並擬傳喚證人確認該等事實，以主張兩造間具有僱傭關係云云(參113年10月1日民事證據調查聲請狀)。

(二)爾後，原告再以書狀撤回該證人之聲請(被告公司仍重申，原告訴訟代理人迄今未依法將書狀繕本送達被告公司)，可知原告等人亦知悉渠等之主張，有多麼荒謬與無稽。

(三)實務上或許有以勞工保險投保及勞工退休金提撥等之有無，進行僱傭關係認定之案件，然多數判決仍認為勞工保險及退休金提撥等，並非決定該契約是否為僱傭關係之判斷標準。也就是縱然有投保勞工保險及提撥勞退，也不會被認定為僱

僱關係，此謹舉判決數則如下：

1、「上訴人任職生產部工程技術中心協理期間，被上訴人雖均為上訴人投保勞工保險，有勞保資料查詢結果在卷為憑。惟被上訴人是否為上訴人投保勞工保險，與兩造間是否成立勞動契約並無必然關聯，此觀勞工保險條例第6條規定勞工保險之被保險人不以受僱勞工為限、同條例第8條規定雇主亦得參加勞工保險即明。且勞工保險及全民健康保險具有社會保險之福利性質，與兩造間之私法契約關係，屬不同之法律關係，私法契約之本質應由兩造間之契約性質為判斷，是否投保勞工保險，並不影響該契約性質之判斷。是尚難以被上訴人為上訴人投保勞工保險，即逕認兩造間所成立者係勞動契約關係。」臺灣高等法院高雄分院110年度重勞上更二字第2號民事判決參照。

2、「至被上訴人在上訴人任職期間，按月以「身分別1：適用勞基法本國籍勞工」為上訴人提繳勞工退休金，為被上訴人所是認(見不爭執事項(二))，雖亦堪認定。然依103年1月15日修正公布前之勞工退休金條例第7條第2項規定：「實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金」，及行政院勞工委員會94年11月1日勞動4字第0000000000號函函釋：「所謂『經雇主同意』為其提繳退休金，係指由雇主為委任經理人或不適用勞基法之工作者辦理提繳手續之意，故雇主主動為該等人員提繳退休金或該等人員單方面自提退休金，皆可自願提繳退休金」(見本院卷(一)第166頁)，可知雇主得自願按月為不適用勞動基準法之受任人員提繳退休金。是兩造間有無僱傭契約之存在，並非以雇主有無為其提繳勞工退休金為判斷之準據。況被上訴人之財務長吳文瑜之勞工保險，同以「身分別1：適用勞基法本國籍勞工」投保，復如不爭執事項(二)所述，被上訴人所稱其對全體員工一律以「身分別1」按月提繳勞工退休金等語，既堪信取，由是更徵本件非得以勞工退休金

01 提繳為兩造有合意成立僱傭契約之推論。」臺灣高等法院10
02 2年度重勞上字第23號民事判決參照。

03 (四)尤有進者，有法院認為倘若未有投保勞工保險或提撥勞退
04 時，反可證明兩造間並非雇傭關係，被告公司謹舉數則判決
05 如下供參：

06 1、「又上訴人均無以被上訴人名義投保勞工保險之資料，僅曾
07 於105年7月19日至同年8月26日間，以○○公司之名義投
08 保，並自105年11月3日起以「高雄市營造業職業工會」名義
09 投保等情，為兩造所不爭執，足見由投保資料亦難證明兩造
10 間於系爭期間存有僱傭關係。」臺灣高等法院臺中分院107
11 年度勞上易字第9號民事判決參照。

12 2、「嗣被上訴人所交付予上訴人之103、104年度各類所得扣繳
13 暨免扣繳憑單，格式即為『9A執行業務(一般經紀人)』；再
14 依上訴人所提出之103年9月、10月、11月、12月、104年1
15 月、2月、4月佣金明細表，載明「業績直接抽佣」、「所得
16 稅預扣10%業績佣金」，而並未有勞工保險相關之記載，此
17 均符合上開二契約約定之內容；再核以證人即被上訴人之美
18 容主任鄭秀琴於原審證述：伊在公司工作期間8年，均與公
19 司成立承攬關係。自伊進公司工作時起，公司之美容師即區
20 分2種，若是由公司投保勞、健保者，適用勞動基準法，有
21 底薪，工作櫃點及上、下班時間固定，上班時須穿著制服，
22 每月可休假6日，休假期間由公司另派員支援櫃點；若是由
23 工會投保者，依照業績數額按一定比率直抽報酬，無業績即
24 無收入，公司會補助勞、健保費用，工作地點由公司提供1
25 至3個櫃點任美容師選擇，上、下班時間不固定，美容師如
26 希望增加薪水可以延長工作時數，上班時亦未要求穿著制
27 服，且可依個人需求安排休假，休假日數無限制，但須事先
28 通知賣場，再由公司安排代班人員支援櫃點，以避免造成空
29 櫃而遭賣場罰款，另須配合賣場之規章。而美容師之簽約是
30 經公司召集全體美容師至會議室，於公司解釋上開工作方式
31 後，讓美容師自由決定擇一簽署契約，而伊選擇與公司成立

承攬關係，故簽具如被證二至四所示之契約書等語相符。是鄭秀琴與被上訴人亦簽署與上訴人簽署相同內容契約書，性質上亦屬於由工會投保勞、健保之美容師，並按銷售成績結算報酬，業績總額愈高、所獲報酬數額亦愈高，而與成立僱傭關係之美容師係單純提供勞務，並有固定底薪之情形不同。況且，以上訴人於104年5月28日發生系爭車禍事故後之次月即104年6月，因上訴人受傷在家休養並無業績，惟其亦僅領得4,297元而已，亦無上訴人所主張之「當月業績未達5萬元時發給底薪1.6萬元」之情。據此，被上訴人給付報酬之方式係依上訴人業績總數按一定成數給予，並無底薪，則依上開比例收取報酬計算方式，應屬因一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，而給付報酬，而非源自對上訴人提供固定性勞務替被上訴人賺取營利，以之取得對價關係。是依兩造約定報酬給付狀況，難認有經濟上從屬性之性質，而認其間存在僱傭或勞動契約。」臺灣高等法院臺中分院106年度勞上易字第21號民事判決參照。

(五)查，被告公司並未為原告等人投保勞工保險，亦未為原告等人提撥勞工退休金，依前開實務見解可知，此等情形可證明兩造間並非僱傭關係，敦請鈞院詳觀以明。

(六)末者，被告公司與協力廠商間，會因為彼此間的合作情形及協商情況，由被告公司為渠等進行商業保險之投保，以維護彼此間之權利，此可參被告所投保之商業保險保單，即可知悉(被證15)。按該保單之投保人員可知，被告公司除為原告等協力廠商人員進行投保外，亦為承攬被告公司運輸之自用車大司機進行投保，而該等人員均非被告公司勞工，故而原告執此主張兩造間為僱傭關係，確屬謬論。

(七)實際上，被告公司就所屬員工均會依法投保勞工保險、提撥勞工退休金，並且投保與原告等人不同之商業保險(被證16)。由此差異，明顯可知原告等人並非被告公司之勞工，昭然至明。

十二、綜上說明，被告並非原告之雇主，兩造間應為代養雞隻之

01 合作關係，要非僱傭關係。故原告本於僱傭關係，請求給
02 付特別休假未休代金及退休金差額等項目，俱屬無據，為
03 此，懇請 鈞院鑒核，賜與如答辯聲明，實感德澤！

04 十三、依照合作飼養契約書約定，原告甲○○負責飼養所需之人
05 力，並無須親自履行勞務給付，依此可知兩造間並無僱傭
06 關係存在：

07 (一)「1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期
08 限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」、「六、勞動契
09 約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，民法第482
10 條、勞動基準法(下稱勞基法)第2條第6款分別定有明文。次
11 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
12 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
13 約，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
14 人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人
15 企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義
16 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受
17 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之
18 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體
19 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵(最高法院111年
20 度台上字第1054號民事判決意旨參照)。再按當事人主張有
21 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第27
22 7條定有明文。又主張法律關係存在之當事人，須就該法律
23 關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任(最高法院99年
24 度台上字第8號民事判決意旨參照)。上訴人主張兩造間於系
25 爭期間有僱傭關係存在等情，既為被上訴人所否認，並以前
26 詞置辯，則上訴人自應就兩造間僱傭關係存在此一有利於己
27 之事實，負舉證責任。」臺灣高等法院臺南分院113年度勞
28 上易字第20號民事判決參照。

29 (二)是以，僱傭關係因為具有特殊信賴關係，勞務之履行並無法
30 轉嫁由其他人進行或使用代理人，要無疑義。

31 (三)查，依據合作飼養契約書約定，即：「六、乙方飼養責任…

01 2、種雞飼養所需之人力，全由乙方負責，除防疫之注射即
02 經甲方主管視需要而同意增加之人力外。…」。可知依照飼
03 養合作契約，原告甲○○等可將代養人力再層轉予其他人負
04 責，也就是兩造間並未要求需由原告甲○○等親自履行代養
05 一事。

06 (四)此部分自證人丙○○所述，亦可得證，「(被告訴訟代理
07 人：五、原告甲○○、乙○○二人是否可以請其他人來代
08 養？不用自己養？)證人丙○○：可以。因為依照合作飼養
09 合約，代養的人力是由他們來負責」。

10 十四、被告公司乃係依照合作飼養契約書之規範，協助提供原告
11 等人技術指導及飼養規劃，但並無任何其他管制或控管之
12 權利：

13 (一)原告舉他案筆錄證人證詞，進稱被告公司人員對於原告等人
14 進行指導，故而兩造間具有人格從屬性云云(參113年9月18
15 日民事準備狀第3頁)。

16 (二)此部分被告公司除已答辯如被告公司114年2月10日之答辯理
17 由(一)狀第5-7頁外，亦可參證人丙○○於114年2月10日之
18 證述：「(被告訴訟代理人：請鈞院提示原告113年9月18日
19 民事準備狀第3頁第(二)部分第3點(即本院卷第19 7頁)；及
20 原證9的第39頁第8行(即本院卷第275頁)。證人丙○○於另
21 案中證稱被告公司主管會「指導」原告甲○○、乙○○二
22 人，這個「指導」指的是？)證人丙○○指依照合作飼養的
23 合約裡面的原則現場的泰國主管會去指導原告如何去設定雞
24 舍內的通風，及一些設定的參數，除此之外，公司對於原告
25 沒有任何其他的管控的能力」。

26 (三)依此可知，被告公司除依照合作飼養契約給予技術指導外，
27 並無任何管控原告等人之權利，灼然至明。

28 十五、原告等人與一般員工顯有不同，其並非由被告公司每月固
29 定發放費用，而係由原告開立收據後，向被告公司申請費
30 用；且該等費用對於原告等人，亦屬免稅，毋庸繳納所得
31 稅與國稅局。可證兩造間不具有經濟從屬性：

01 (一)原告等人以農(漁)民產物收據向被告公司請款，並享有稅務
02 免稅優惠乙節，已有被告公司所提出之被證3及被證13，先
03 予敘明。

04 (二)且原告等人亦不否認渠等有開立農(漁)民產物收據向被告公
05 司請款，並享有稅務免稅之優惠，此可參原告乙○○於另案
06 之證述：「(法官：是使用農民產物收據向卜蜂申請費用?)
07 證人乙○○：是，農民牧免稅單，因為被告公司說這樣不用
08 報稅。」(參原證9第37頁)。

09 (三)證人丙○○於另案、本案中，亦均做相同證述，謹摘要如
10 下：

11 1、其於另案中稱：「(法官：對於給原告夫妻的費用你是否清
12 楚？何人支付?)證人丙○○：我所知道是卜蜂租這個場，
13 他們幫公司代養，用農民產物收據跟卜蜂申請費用。」(參
14 原證9第37頁)。

15 2、其於本文中稱：「(被告訴訟代理人：六、被告公司如何支
16 付原告等人費用?)證人丙○○：原告甲○○、乙○○二人
17 是每個月月底前向公司用農漁民產業收據，向公司請款，公
18 司在聲請核可後，會再隔月的10日匯入原告甲○○、乙○○
19 二人的戶頭。」、「(被告訴訟代理人七、被告公司是否將
20 支付原告甲○○、乙○○二人的費用列為薪資50嗎?)證人
21 丙○○：不是。一樣是用免稅的農漁民產業收據」。

22 (四)承前述可見，兩造之合作費用給付與一般員工迥然有別，並
23 非被告公司依照原告等人之出勤狀況進行給付，而係由原告
24 出具收據向被告公司請款，被告公司再依據合作飼養契約之
25 約定，依照平均產值換算之每月給付金額，進行核對無誤後
26 發給。故可見兩造間並無任何經濟從屬性，祈請鈞院查察。

27 (五)附帶以言，原告等人免稅是渠等在於稅務上能享有免徵所得
28 稅之優惠，與被告公司成本無關，被告公司於成本上仍需列
29 計，且被告公司亦以飼養報酬進行列計(被證17)，若非原告
30 等人要求，被告公司並無任何動機跟誘因以此方式支付費
31 用。

01 十六、被告公司就飼養場之飼養人員，若有出勤均會補貼餐費，
02 性質上屬補貼費用：

03 (一)伙食津貼部分，被告公司業答辯如114年2月10日答辯理由(一)
04 狀第15-18頁，先予敘明。

05 (二)此部分亦與證人丙○○所述相同：「(被告訴訟代理人：為
06 何被告公司會支付原告甲○○、乙○○二人伙食津貼?)證
07 人丙○○：公司對於每天有出勤的人員，不管是公司員工還
08 是非公司員工，都會補貼他們午餐費。」。

09 (三)故可知伙食津貼實際上為餐費之替代，並非工資，而屬恩惠
10 性給予，更無法以此推論兩造間具有經濟從屬性，自屬當
11 然。

12 十七、原告所稱之員工編號乃系統編號，係用作被告公司支付費
13 用爾，並無法作為從屬性之認定：

14 (一)原告稱有被告公司之員工編號，可見被告公司將原告視為勞
15 工云云(參113年9月18日民事準備狀第3頁)。

16 (二)被告公司就此業於114年2月10日答辯理由(一)狀之第18-19
17 頁進行回覆，合先敘明。

18 (三)又，證人丙○○於114年2月10日作證，由其證述可知該等編
19 號之作用是因系統設定，僅作為發放費用所需。除原告等
20 外，亦有其他外部廠商人員有該等編號：

21 1、「(被告訴訟代理人：九、被告公司為何會給原告等人員工
22 編號?)證人丙○○：那個不是員工編號，那個是公司的系
23 統編號，這個系統編號是因為公司要支付原告甲○○、乙○
24 ○二人一些費用，比如零用金或其他費用」。

25 2、「(被告訴訟代理人：十、被告公司有無其他外包商有員工
26 編號?)證人丙○○：這個叫系統編號不是員工編號，像我
27 們的清雞糞業者或者清洗雞舍的業者，還有像疫苗注射隊，
28 這些都是用這個系統編號聲請，公司支付費用給他們。」。

29 (四)被告公司謹再提供其他外部人員，因應費用發給而製發之編
30 號予鈞院參酌(被證18)。

31 (五)按此可知，該編號實為系統編號，僅係為了核發費用作業而

01 設定，並不得用來作為從屬性之認定依據，委無足疑。

02 十八、被告公司就協力廠商，會依照各自協商及危險性情形，協
03 助渠等投保團體保險，並非僅就原告等人有此情形：

04 (一)原告稱被告公司有為原告等人投保商業保險，並擬傳喚證人
05 確認該等事實，以主張兩造間具有雇傭關係云云(參113年10
06 月1日民事證據調查聲請狀)。

07 (二)被告公司已於114年2月10日答辯理由(一)狀第20-24頁說
08 明。

09 (三)又，相同主張可參證人丙○○於114年2月10日之證述，即可
10 得知：「(被告訴訟代理人：十一、被告公司有無幫原告等
11 人投保商業保險?)證人丙○○：有。(被告訴訟代理人：十
12 二、如被告公司有幫原告等人投保商業保險，原因為何?)
13 證人丙○○：因為公司要保障這些有高風險廠商或者人員的
14 安全，所以公司會幫他投保商業保險，比如像大貨車司
15 機」。

16 (四)兩相對照，可見被告公司並非僅對所屬員工投保商業保險，
17 更係為體恤廠商、分擔其風險，尚會為渠等投保商業保險。
18 然不可以此本末倒置，執此稱兩造間具有雇傭關係，乃屬當
19 然。

20 十九、原告依據合作飼養契約約定，得要求被告公司就雞場設備
21 進行增建或增建，更是與一般員工大相逕庭：

22 (一)依據合作飼養契約約定，被告公司負擔設備部分，此可參：
23 合作飼養契約：「五、甲方責任：…5、甲方為維護場內禽
24 舍運作所發生之設備、器械之更新及維修、水電、瓦斯、墊
25 料、規費等雜支，由甲方負責」。是以，設備維護、更新、
26 改建及增建等，均屬被告公司責任，原告等人得依契約約定
27 進行請求，先予敘明。

28 (二)再查，依據證人丙○○證詞，可知原告等人依據合作飼養契
29 約約定，亦真實對被告公司有此請求權：「(被告訴訟代理
30 人：八、原告甲○○、乙○○二人是否有權利要求被告公司
31 改建或增建飼養場的設備?)證人丙○○：有權利向公司提

01 出。改建或增建的項目很多，印象中向雞舍的保溫板更換、
02 飼料線的自動升降系統更換這些都是大項目」。被告公司就
03 此並整理由原告要求增建或改建之清單，一併提呈到院供參
04 (被證19)。

05 (三)按上所述，可知原告等人並非如同一般員工，與被告公司毫
06 無協商或要求之權利，其可就雞場之設備要求被告公司進行
07 改建與增建，可見兩造間具有平等協商地位，而與僱傭關係
08 不同，祈請鈞院明察。

09 貳、被告證據資料：

10 被告提出他案(本院112年度重訴字第68號)言詞辯論之筆錄
11 節錄、農(漁)民出售農(漁)產物收據、兩造於111年3月11日
12 簽署之終止契約書；被告所屬飼養員之勞動契約、被告公司
13 所屬飼養員之懲處紀錄、被告公司工作規則節錄、被告公司
14 所屬飼養員之打卡資料、被告公司所屬飼養員之請假資料、
15 104網頁、被告公司所屬飼養員之工資清冊、原告開立之農
16 (漁)民產物收據、被告公司董事長、獨立董事之員工編號資
17 料、被告公司為協力廠商投保之商業保單、被告公司為所屬
18 勞工投保之商業保單；被告公司之現金支出傳票、被告公司
19 外包廠商之系統編號、被告公司增建或改建之設備明細清單
20 及不動產工程明細清單等資料。