

福建金門地方法院民事判決

110年度勞訴字第4號

原告 張亞光
被告 八二三行館有限公司

法定代理人 翁立奇

訴訟代理人 吳榮昌律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年5月2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

(一)按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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項第2、3款定有明文。查本件原告起訴後，就其先位聲明第3項請求被告給付新臺幣（下同）900,600元部分，變更為820,600元；備位聲明第1項請求被告給付1,152,934元部分，變更為1,072,934元，核其所為訴之變更，係本於同一勞動契約關係之基礎事實而為訴之聲明之減縮，參照首揭法條規定，並無不合，應予准許。

(二)按民事訴訟中之確認訴訟，具有預防紛爭、解決紛爭或避免紛爭擴大等機能，其以法律關係為審判對象者，為避免濫訴，須原告有即受確認判決之法律上利益，始得提起，此觀民事訴訟法第247條第1項前段規定即明。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院110年度台上字第3198號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係存否不明確，致原告

01 在私法上之地位有受侵害之危險，且此項危險得以本件確認
02 判決除去之，應認本件具確認利益。

03 貳、實體事項

04 一、原告起訴主張：

05 (一)原告自民國106年4月15日起受被告僱用為網路行銷總監，負
06 責網路行銷等事宜，同時支援被告及其關係企業「三德小客
07 車租賃中心」（下稱三德租車，法定代理人亦為翁立奇）之
08 相關勞務工作（如處理上司交辦事務、擔任遊客之司機、導
09 遊等），兩造約定試用期間每月薪資60,000元，同年8月起
10 通過試用，薪資調整為80,000元。109年3月起，因受新冠肺
11 炎疫情影響，旅遊業營收遭受波及，被告欲調降員工實領薪
12 資，雖經原告要求降薪事宜應與員工達成協議外，更應作成
13 「書面約定」，並於實施前依勞動法規通報企業所在地勞工
14 行政主管機關，但被告不採，逕於109年3月至5月間，將原
15 告每月薪資調降。原告遂於110年7月間向主管單位申請勞資
16 調解，被告竟於110年8月4日調解時以終止委任為由，將原
17 告解僱，片面終止兩造間勞動關係。原告主張兩造間為僱傭
18 關係，經被告否認，故兩造間是否具僱傭關係及該關係是否
19 存在，即陷於不明確狀態，原告自有提起確認訴訟之利益。

20 (二)原告之雇主應為被告而非三德租車，蓋因原告之勞、健保均
21 係投保於被告名下，與三德租車無涉；原告之每月薪資
22 80,000元之所以會由被告、三德租車分別支付40,000元，純
23 僅係因作帳、稅務規劃等理由，由被告法定代理人一手主
24 導，此觀原告於臺灣銀行開設薪轉帳戶時，相關文件上載原
25 告係被告公司之「員工」即可明瞭。又原告雖擔任行銷總
26 監，既未經被告登記為經理人，除本身網路行銷業務外，又
27 時常需服從公司主管指示，每月需提出工作日誌予被告法定
28 代理人翁立奇之配偶（即老闆娘）過目，支援被告及三德租
29 車其餘與網路行銷無關之事務，代同事履行職責，甚至須駕
30 車搭載遊客，擔任司機及導遊，也參加員工尾牙抽獎，足證
31 原告確實具人格上從屬性（需服從上級指揮、提交工作日

01 誌、親自操作網路宣傳、親身前往旅展、擔任遊客之司機、
02 導遊）、經濟上從屬性（原告單純領月薪，並無依行銷被告
03 公司之績效而獲得額外報酬）、組織上從屬性（原告時常需
04 支援其他同事之業務，與同僚間居於分工合作狀態）等要件，
05 兩造間實具有使用從屬及指揮監督關係之勞動僱傭契約，
06 應有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。另原告之行銷
07 工作(如臉書粉絲專頁之管理者)均有五人以上監督，絕非被
08 告所述「完全由原告自行性決定，被告僅能提供意見」；且
09 除行銷工作之外，指派接駁任務、包車司導、代辦驗車、代
10 表公司出席公部門會議等等，不勝枚舉，甚至返台都會先報
11 備請示公司時間是否允許，同事透過公機都可指派任務予原
12 告，原告與被告間之從屬性甚明。故：

13 1.依行政院勞工委員會訂定之「因應景氣影響勞雇雙方協商減
14 少工時應行注意事項」第2、3、10條之規定，被告顯屬違法
15 降薪，被告每月應領之薪資為80,000元，於109年3月至5月
16 間，每月實領薪資為23,800元（積欠168,600元），109年6
17 月實領薪資28,000元（積欠52,000元），自109年7月起至
18 110年5月間，每月實領薪資為4萬元（11個月共積欠440,000
19 元），109年6月及7月更分文未領（積欠160,000元），以上
20 被告共積欠原告820,600元之薪資未發。縱兩造間係委任關
21 係，然被告未經原告同意，無端減少原告之報酬，亦非適
22 法，被告仍應將積欠之報酬共820,600元給付予原告。

23 2.原告於遭被告違法解雇前，主觀上並無去職之意，客觀上，
24 原告於被告違法終止系爭勞動契約後，亦繼續提供勞務（持
25 續為被告進行網路行銷），應認原告已將準備給付勞務之事
26 實通知被告，而被告以終止系爭勞動契約之主張將原告實質
27 解職，及其後以律師函要求原告不得以被告公司行銷總監名
28 義進行網路活動之行為，足徵其已有拒絕原告提供勞務之意
29 思表示，被告應負受領勞務遲延之責，依民法第487條本文
30 規定，原告無補服勞務之義務，而得請求被告自110年8月4
31 日起至復職日止，按月給付薪資80,000元予原告，並加計自

各期應給付日（即每月5日）之翌日起至清償日止之利息。

（三）被告於110年8月4日勞資調解會上當場對原告以「終止委任」之方式解雇原告，若屬合法終止兩造間勞動契約，則因勞動契約終止前兩造間仍有勞動關係，且被告未踐行法定程序將原告減薪，與勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第16條第1項第3款、第17條第1項之規定有違，故被告仍應給付積欠薪資820,600元；且原告屬非自願離職，應得請求資遣費，即以原告離職前六個月平均薪資80,000元（被告屬違法減薪，應給付原告全薪）計算，資遣費應為172,334元。又被告於110年8月4日終止兩造勞動契約，並未提前預告，依勞基法第16條第1項第3款規定應給予原告一個月預告薪資（原告任職滿三年以上）80,000元，共計1,072,934元。另依勞基法勞動契約終止時，勞工請求發給服務證明書，雇主不得拒絕；且原告並無勞動基準法第12條規定雇主無須預告即得終止勞動契約之情形，亦非自願離職，自得依就業保險法第11條、第25條第4項、就業保險法施行細則第13條等規定，請求被告發給服務證明書及非自願離職證明書。

（四）聲明：（1）先位聲明：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應自110年8月4日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告80,000元，及分別自各該月份給薪日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。③被告應給付原告820,600元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償之日止，按年息百分之5計算之利息。④訴訟費用由被告負擔。⑤願供擔保，請准宣告假執行。（2）備位聲明：①被告應給付原告1,072,934元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償之日止，按年息百分之5計算之利息。②被告應交付服務證明書及非自願離職證明書予原告。③訴訟費用由被告負擔。④願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則辯以：

（一）被告與三德租車為關係企業，於106年6月1日起正式委任原告為被告及三德租車處理網路行銷事宜，並應允原告之要求

對外掛名為行銷總監。又依雙方初始協議，原告之委任報酬為每月由被告與三德租車共同支付合計60,000元。由於雙方係委任關係，原告毋須打卡上班，亦未正式至被告之辦公場所工作，並無每日上班時數之記載，因此也無加班費。另原告於106年7月底左右表示有必要增加網路行銷數量，經被告評估後，同意自同年8月起由被告及三德租車以每月各給付10,000元合計共20,000元予原告，作為網路投放之必要支出費用。且兩造約定，由被告替原告以每月薪資45,800元投保勞健保及勞退，每月之勞健保費用由雙方平均負擔，即各負擔4,941元作為被告給予之福利（屬於委任報酬之一環），使原告額外享有勞健保及勞退之保障。又為清楚委任事務負責對象，故由被告及三德租車每月分別各匯款給付40,000元至原告之不同銀行帳戶方式作為界分；惟於109年7月間，因三德租車之營業人員對於原告之行銷內容，反應不同之意見，因此終止三德租車委任原告之網路行銷事務與廣告事宜，原告亦表同意，此後原告僅受領被告每月給付之30,000元委任報酬及廣告費用10,000元，合計為40,000元，直至110年4月底，過程均未表示反對或不同之意見。

（二）按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權。然①原告為被告公司行銷總監，被

01 告公司 Google、Facebook 粉絲專頁從網站設立起，均為原
02 告一人所擁有，由原告自行依其網路行銷之專業設置管理，
03 被告無從介入亦無從指揮監督，顯然欠缺人格上從屬性。②
04 被告公司及三德租車每月各給付1萬元予原告，作為網路投
05 放費用，依原告之專業自行評估投放方式；且原告每月之油
06 資或廣告費均未另向公司請款，甚至曾因原告自行以空拍機
07 至禁航拍攝照片置放於網路上，而遭人檢舉被航警局調查及
08 罰款參拾萬元，並由被告公司善意協助出半數罰款，倘若原
09 告與被告間係僱傭關係，其因公行為受罰，理應均由公司負
10 擔及支付，足徵原告仍得為自己而勞動，實難認具有經濟上
11 從屬性。③原告無須在特定之時間及地點提供勞務，且無出
12 勤記錄、打卡之限制，亦無相關之工作規則，更無如未遵守
13 相關規範即有接受懲戒或制裁之義務，並得自由裁量處理事
14 務之內容，自非生產組織體系之一部分，而無組織上從屬
15 性。兩造間並不具人格上及經濟上之從屬性，也無組織上從
16 屬性，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，而係委
17 任契約。

18 (三)106年6月1日雙方談妥之「薪資」為二家各30,000元，合計
19 為60,000元；雙方並約定由原告提供2個帳戶以供被告及三
20 德租車給付予原告，並就勞健保及勞退之投保及負擔共同約
21 定為各1/2。106年8月份起，因原告要求增加網路廣告量，
22 故以兩家各增加10,000元之廣告費用，改成兩家各給付
23 40,000元予原告。109年5月起因疫情關係，經雙方協商二家
24 合計「薪資」改以23,800元，雖未立書面，惟係經開會後決
25 議，原告領了3個月並未有反對之表示，應可視為同意。109
26 年8月間，又因原告表示勞健保費用分擔過高，且希望仍有
27 廣告費用，經與公司負責人及總經理協商後，除了同意將勞
28 健保之投保薪資改為23,800元外（換至宇晴建設有限公
29 司）；且約定為每月給付40,000元（但要扣勞健保勞退之半
30 數）。而三德租車因員工認為原告之行銷方式對於業務沒有
31 幫助，故被告向原告表示三德租車不再委任原告，原告領了

01 近10個月之「薪資」後，才要說其未同意，顯然不合常理，
02 亦有違誠信原則。

03 (四)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利益判
04 決，願供擔保，請准予宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項及爭執事項：

06 (一)不爭執事項：

07 1.原告於106年4月15日或16日起為被告及三德租車提供勞務給
08 付，勞務給付內容為網路行銷事宜。

09 2.109年3月起，因受新冠肺炎疫情影響，旅遊業營收遭受波
10 及，被告及三德租車之事業均受影響。

11 3.109年至110年間原告由被告處獲得之報酬為：

12 (1)109年3月至5月(共計3個月)，原告每月報酬由80,000元調
13 降為23,800元。

14 (2)109年6月報酬為28,000元。

15 (3)109年7月起至110年5月(共計11個月)，每月報酬為40,000
16 元。

17 (4)110年6月及7月(共計2個月)被告未給付原告報酬。

18 (5)原告勞、健保由兩造各負擔1/2，住居及從事行銷的工作
19 場所之電費，均由原告自行支付。

20 4.兩造於110年8月4日於金門縣政府進行勞資爭議調解，調解
21 不成立，被告當日向原告表示終止委任關係。

22 (二)爭執事項：

23 1.原告與被告間之勞務給付契約，性質為僱傭契約或委任契
24 約？

25 2.原告提供勞務給付契約，與被告約定之報酬是80,000元或
26 60,000元？

27 3.就不爭執事項第3項，被告調整原告報酬是否有理由？

28 4.被告終止與原告間之勞務關係有無理由？

29 四、得心證之理由：

30 (一)兩造間之勞務給付契約，為委任契約：

31 1.按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而

言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同」、「公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」（最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決意旨參照）。又勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列三個內涵：①人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。③組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。是公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。

2.經查：

- (1)原告於106年4月15日或16日起為被告及三德租車提供勞務，勞務給付內容為網路行銷事宜，為兩造所不爭執；且被告辯稱原告無庸至被告之辦公場所工作，無每日上班時數，也無

01 加班費，業經證人即被告公司會計莊怡蔭到庭證述：「因為
02 原告不是透過人資錄取，而是由總經理接洽，不清楚其正確
03 報到日」、「戶籍不在金門很難開戶，開立（到職）證明是
04 為了原告方便開戶」、「原告並未進公司，所以不知道他的
05 職稱，我們一開始也不知道他（指原告）的工作內容」，足
06 見原告與被告公司受僱員工上班情況有別，原告網路行銷工
07 作具相當之獨立性，是被告辯稱對原告提供網路行銷事宜之
08 具體詳細內容，被告無從介入，應非無據，而不具人格從屬
09 性。再者，原告自認110年間供網路行銷之電腦設備，費用
10 由其自行支出；以及被告抗辯原告於106年7月間要求增加被
11 告及三德租車之網路行銷數量，因此被告及三德租車各給付
12 1萬元予原告，作為網路投放費用，均與證人莊怡蔭稱「原
13 告購買電腦設備項公司請款，但據我所知，最後沒有撥款給
14 原告」、「經理有到財務辦公室口頭告知每家各3萬元，再
15 加上兩家公司各1萬元廣告預算」等語相符，是稽原告自行
16 購買電腦設備處理受託事宜、被告應原告要求支付網路投放
17 費用，均與受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自
18 己所從事工作加以影響之經濟從屬性，迥然有別。另原告並
19 不爭執其勞、健保費用自負1/2，且所從事上開網路行銷之
20 電費也須自行支出，亦見原告未被納入被告之公司經濟結構
21 體系內，遑論原告之工作內容，如前所述，與同僚間全然無
22 分工合作之狀態，實難認有何組織從屬性。

23 (2)至原告縱有支援被告及三德租車與網路行銷無關之事務，究
24 屬支援性之非常態勞務，原告倘認非屬委任事務，當可拒
25 絕，因委任契約之關係，於一方委託他方處理事務，他方允
26 為處理其事務而成立，設他方不欲允為處理其事務，自應為
27 積極的拒絕之表示，方為適當。若已有承受委託處理之公然
28 表示，而對於該事務之委託，不即為拒絕之通知時，自應視
29 為允受委託。又受任人有將其委任事務進行之狀況，報告委
30 任人之義務（民法第540條），是原告每月需提出工作日誌
31 予被告法定代理人翁立奇之配偶（即老闆娘）過目，亦屬委

01 任契約之本質。原告執此主張與被告間之勞務給付為僱傭關
02 係，自非有據。

03 (3)綜上，原告與被告間不具人格、經濟、組織從屬性，且與受
04 僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由
05 裁量餘地之僱傭性質，亦有相當差異，是兩造間之勞務契
06 約，應屬委任契約無疑。

07 (二)被告終止與原告間之勞務關係有理由：

08 「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
09 允為處理之契約。」、「當事人之任何一方，得隨時終止
10 委任契約。」，民法第528條、第549條第1項分別定有明
11 文。而委任契約，係以當事人之信賴關係為基礎所成立之契
12 約，如其信賴關係已動搖，而使委任人仍受限於特約，無異
13 違背委任契約成立之基本宗旨，是委任契約不論有無報酬，
14 或有無正當理由，均得隨時終止（最高法院98年度台上字第
15 218號裁定要旨參照）。兩造間之勞務關係，如前所述既屬
16 委任契約，且於110年8月4日經金門縣政府進行勞資爭議調
17 解不成立，則兩造間之信賴關係顯已動搖，是被告於當日向
18 原告表示終止網路行銷之委任關係，參照前開說明，於法並
19 無不合。

20 (三)先、備位聲明之請求，均無理由：

21 1.兩造間勞務關係非屬僱傭關係，且被告終止兩造間之委任關
22 係於法有據，已如前述；而勞基法明文：「本法適用於一切
23 勞雇關係。」（勞基法第3條第3項前段）、「勞動契約係指
24 約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」（勞基法第2條第6
25 款），足見勞基法適用之對象限於有勞僱契約之雇主與勞
26 工。兩造間之勞務關係既基於委任契約，本無勞基法之適用
27 餘地；而民法第487條本文「僱用人受領勞務遲延者，受僱
28 人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，亦指勞僱契
29 約當事人間之權利義務，原告既非被告之受僱人，自無從準
30 此為受領勞務遲延之主張，則原告依行政院勞工委員會訂定
31 之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第

01 2、3、10條之規定，請求被告給付積欠薪資820,600元，及
02 自110年8月4日起至復職日止，按月給付薪資80,000元等之
03 先位聲明，顯屬無據。

04 2.原告另稱縱兩造間係委任關係，然被告未經原告同意，無端
05 減少原告之報酬，亦非適法，被告仍應將積欠之報酬共
06 820,600元給付予原告。然委任報酬依約定，此觀民法第547
07 條規定即明。而兩造就109年3月起，因受新冠肺炎疫情影
08 響，旅遊業營收遭受波及，被告及三德租車之事業均受影
09 響，始於109年3月至5月，原告每月報酬調降為23,800元；
10 109年6月報酬為28,000元；109年7月至110年5月，每月報酬
11 為40,000元等情，並不爭執，足見原告並未拒領前揭報酬，
12 對於報酬之調整，已有默示之同意，而堪認兩造間對於委任
13 報酬調整之表示意思合致。另被告業已給付原告110年6、7
14 月委任報酬各4萬元，有郵政跨行匯款申請書在卷可按，原
15 告主張被告積欠原告委任報酬，應無足採。

16 3.綜上，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自110年8
17 月4日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告80,000
18 元之勞務受領遲延給付，以及積欠薪資820,600元等之先位
19 聲明，均無理由。而原告主張非自願離職，請求被告給付依
20 勞基法，按其離職前6個月平均薪資80,000元計資遣費
21 172,334元暨1個月預告薪資共計1,072,934元，並依就業保
22 險法施行細則第13條等規定，發給服務證明書及非自願離職
23 證明書之備位聲明，亦因兩造間為委任關係，原告非勞僱關
24 係之勞工，而無勞基法及就業保險法之適用，所請顯無從准
25 許。

26 五、原告先、備位請求均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
27 回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回之。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘
30 明。

31 七、裁判費負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 111 年 5 月 23 日
02 民事第一庭 法 官 魏玉英

03 正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 111 年 5 月 23 日
07 書記官 蔡鴻源