

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第120號

原告 蔣竣宇

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 鼎絃國際開發有限公司

法定代理人 劉曉君

訴訟代理人 郭清寶律師

鍾靚凌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月30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：

(一)原告與被告公司法定代理人（下稱被告法代）甲○○原皆受
僱於訴外人力通國際開發股份有限公司（下稱力通公司），
甲○○離開力通公司後，於民國104年設立被告公司，並於1
06年11月13日僱用原告擔任業務員，負責外籍移工業務，包
括處理客戶移工名額規劃、引進移工以及引進後3年內事件
處理（如異常事件、移工宿舍問題及陪同就醫等），雙方並
約定原告每月工資為業績金額半數，工作時間依客戶端需
求，如在一般工作時間內（上午九點至下午五點半）無拜訪
客戶行程，需在公司內處理事務（如電話開發客戶、回覆客
戶行政上問題等）。因被告有未依法核實投保勞健保等違法
情事，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款
規定於110年8月27日以存證信函通知被告終止勞動契約，於
同年8月30日送達被告。爰請求被告給付下列款項：①資遣
費新臺幣（下同）174,672元：原告任職期間自106年11月13
日起至110年8月30日，年資為3年9個月17天，原告於108年1

01 1月至109年10月期間，每月工資為92,000元，依勞工退休金
02 條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告應給付原告
03 資遣費174,672元【 $92,000/2 \times (3+9/12+17/30/12)=174,672$ ，元以下均四捨五入】。②特別休假未休工資73,600元：
04 原告任職期間，被告均未給予特別休假，被告應折算工資給
05 付，原告年資3年9個月18天，計有特別休假24天，依勞基法
06 第38條第4項，被告應給付特休未休工資73,600元（ $92,000/30 \times 24=73,600$ ）。③國定假日未休工資141,067元：原告工作
07 內容為處理移工事務，移工於國定假日放假時，原告需隨時
08 待命並處理發生的事務，因此均未休假，原告於被告公司任
09 職期間之國定假日共有46日，依勞基法第37條、第39條規
10 定，被告應給付國定假日出勤工資141,067元（ $92,000/30 \times 46=141,067$ ）。④被告應補提繳44,496元至原告之勞工退休
11 金（下稱勞退金）專戶：原告於108年11月至109年10月期
12 間，每月工資92,000元，被告依法應以92,100元級距為原告
13 提繳勞退金，然被告僅以每月30,300元之級距提繳，致原告
14 受有短少提繳44,496元之損害（ $92,100 \times 6\% \times 12 - 30300 \times 6\% \times 12=44,496$ ），爰依勞退條例第6條第1項、第31條第1項規
15 定，請求被告應補提繳44,496元至原告之勞退金專戶。

20 (二)被告否認兩造間為僱傭關係，然其每月10日給付原告上個月
21 工資，依薪資單所示，原告月薪4萬元、獎金52,000元，合
22 計92,000元，具有經濟上從屬性；又被告將原告納入勞健保
23 並提繳勞退金，且原告於108年1月15日、同年10月7日依性
24 別工作平等法第16條規定，向被告申請育嬰留職停薪，經被
25 告核准，足見被告亦認雙方為僱傭關係；被告於工作場所內
26 有分派原告座位，原告不需拜訪客戶時，需在公司處理事務，
27 且原告辦理事務需向被告即時回報，並與同事分工合作，被告並依「私立就業服務機構許可及管理辦法」規定，
28 登錄原告為隸屬於被告之就業服務人員，足見兩造間具有人
29 格上及組織上從屬性；另被告登記行業別為就業服務業，原
30 告從事招攬就業服務相關客戶，乃立於被告之利益，具有組
31

01 織上及經濟上從屬性；由上足見兩造間為勞動契約關係。

02 (三)聲明：(1)被告應給付原告389,339元，及自起訴狀繕本送達
03 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告應
04 補提繳44,496元至原告於勞保局之勞退金專戶。

05 二、被告則以：原告與被告法代甲○○原任職於力通公司，甲○
06 ○離職後於104年3月2日設立被告公司，嗣原告表示想自行
07 經營而與被告商談靠行事宜，雙方乃約定由被告引介外籍移
08 工之服務契約成立的收入，五五分成，被告公司並提供助理
09 乙○○及辦公室供原告運用；原告於106年間提及欲以被告
10 公司為投保單位投保勞健保，被告不疑有他，故於106年11
11 月13日以被告公司為投保單位替原告加保，但兩造間實為靠
12 行合作分潤，並非勞動關係；原告於108年年底要求被告開
13 立薪資袋註明月薪4萬元、獎金52,000元，被告雖感疑惑但
14 仍基於合作情誼開立；109年11月間，原告不滿被告員工對
15 其提供之協助，使用通訊軟體LINE傳送「難道靠行就要受到
16 這樣對待嗎？」予被告法代，被告法代乃與原告及被告員工
17 於被告公司開會，因原告仍不滿意被告員工提供的協助及服
18 務，乃自行將被告提供予原告之辦公室清空，此後原告除每
19 月與被告核算報酬分潤外，幾乎未再出現於被告公司，且被
20 告公司亦不再開立薪資袋；原告於110年8月間聲稱其不要繼
21 續靠行，因被告將客戶資料委外資訊系統儲存及處理，被告
22 遂將原告經營之客戶名單及相關資料於110年8月25日辦理移
23 交，並由被告出具同意書供委外廠商轉移原告經營客戶資料
24 予原告；被告事後查知原告於110年3月31日即已成立尚捷人
25 力資源有限公司，原告係靠行於被告公司，自營業務，與被
26 告公司不具從屬性，原告依勞動契約關係請求資遣費、特休
27 未休工資、國定假日出勤工資及提繳勞退金等均無理由。並
28 聲明：原告之訴駁回。

29 三、本院之判斷：

30 (一)原告主張被告為就業服務機構，其自106年11月13日起於被
31 告公司擔任業務員，負責外籍移工業務，每月報酬為業績金

01 額半數，被告並有為其投保勞、健保及提繳勞退金，其於11
02 0年8月27日寄發存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第6
03 款終止勞動契約，該存證信函於同年8月30日送達被告等
04 情，業據原告提出存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執、
05 勞工保險異動查詢、勞退金提繳異動查詢、公司基本資料等
06 件影本附卷可稽（見本院卷第23、25頁、第41至45頁、第67
07 頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。惟原告主張兩造
08 間為僱傭關係，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件
09 之爭點為兩造間是否為僱傭關係？原告請求被告給付資遣
10 費、特別休假未休工資、國定假日出勤工資及補提繳勞退金
11 是否有理？

12 (二)按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用
13 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
14 工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」
15 之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文，
16 就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分
17 為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之
18 從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞
19 工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等。經濟上從
20 屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，不
21 負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主
22 即有給付報酬之義務。組織上從屬性乃勞工非僅受制於雇主
23 的指揮命令，屬於雇主經營、生產團隊之一員，須遵守團
24 隊、組織內部規則或程序性規定。勞務契約，基於私法自治
25 原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、
26 委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍
27 應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依
28 勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即
29 應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時
30 間），並自行負擔業務風險以為斷。倘勞務債務人就其實質
31 上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞務債權人對

01 勞務給付方法之規程度甚低，其報酬給付方式並無底薪及
02 一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務
03 債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契
04 約（參見大法官會議釋字740號解釋理由書）。

05 (三)原告主張其為被告從事招攬就業服務相關客戶之業務，並領
06 有薪資92,000元（月薪4萬元、獎金52,000元），被告於工
07 作場所內有分派原告座位，原告不需拜訪客戶時，需在公司
08 處理事務，且辦理事務需向被告即時回報，並與同事分工合
09 作，被告亦有為原告投保勞、健保及提繳勞退金，足見兩造
10 間具有人格、經濟及組織上從屬性等語。被告則以原告係靠
11 行於被告，自營業務，雙方約定由被告提供助理及辦公室予
12 原告運用，被告所引介外籍移工之服務費則由雙方各分得1/
13 2，嗣兩造於110年8月25日結束合作，被告乃將原告引進之
14 客戶移交予原告，兩造間非屬勞動契約關係等語置辯。經
15 查：

16 (1)原告引進外籍移工之服務費於扣除原告之勞、健保費後，由
17 雙方各分得1/2，業據被告提出原告不爭執其真正之客戶基
18 本資料簡表可按（見本院卷第143至159頁），其上記載原告
19 可領得服務費金額之1/2，其金額並非固定，原告亦不爭執
20 其每月報酬為業績金額之半數，則原告提出薪資袋主張其每
21 月薪資為92,000元（月薪4萬元、獎金52,000元），並非實
22 在。又被告於110年8月25日將原告引進簽約之客戶資料移交
23 予原告，亦有被告提出原告不爭執其真正之雇主終止委任點
24 交清單可考（見本院卷第175至181頁）。而關於原告之工作
25 情形，據證人乙○○結證稱：伊自107年起迄今在被告公司
26 任職，擔任行政文書，伊進來公司工作時，就被公司指派做
27 原告的案子，原告沒有固定上下班時間，伊也沒有看過原告
28 打卡，原證7第3頁是伊跟原告的訊息，是在講案子，講廠商
29 一些文件上的事情；（問：妳在吩咐他傳達他要做的事情？）
30 不是，伊進公司的時候就是做他的案子，他的案子就
31 是跟他溝通協調回報，「他的案子」是這個業務的案子，伊

01 要負責做文件跟負責溝通協調，伊沒有吩咐過原告做職務上
02 的事情；乙證3承辦員簽名是伊的簽名，去年8月25日原告
03 來公司說要點交他案子的文件，這幾家就是可以當場點交給
04 他的；（問：為什麼不交付給清單上的雇主而要交給原
05 告？）當天老闆甲○○也在場，有先詢問老闆的同意，才點
06 交給原告的，伊的認知是這些文件必須出示雇主委託書才能
07 拿，原告就堅持要拿這些文件，原告就直接對伊老闆，老闆
08 就跟伊示意說文件就給原告，老闆說這些是他的案子，所以
09 就交給他；（問：屬於原告的案件是否均移交出去？或是有
10 留在被告公司的部分？）原告有簽解除委任的都有移交出
11 去，只有一家力源公司沒有簽解除委任，所以沒有移交；
12 （問：為何會與乙證3雇主解約？）原告都是跟老闆談的，
13 老闆有叫伊準備廠商的資料，解除委任契約書（即乙證3雇
14 主終止委任點交清單之終止委任契約書）是之前給原告，他
15 是之前就拿去給廠商簽，簽好之後在110年8月25日當天點
16 交時就與各個行政負責人點交；伊109年11月間有跟原告一
17 起開過會，講工作上一些配合的問題，原告對於行政、翻譯
18 有一些意見，老闆的意思是要雙方直接當面溝通，後來溝通
19 沒有結果，因為伊等有難處，各有各的立場，然後就不歡而
20 散，那天開完會以後，伊在公司就沒有看過原告上班等語
21 （見本院卷第196至203頁）。原告則於110年10月25日高雄
22 市政府勞工局實施勞動檢查時陳稱：當初約定為工作時間自
23 由不限制，工作內容為幫公司開發客戶、維繫客戶、處理異
24 常事件，如不是伊開發的業務基本上不用去處理，公司行政
25 人員就會協助處理文書工作、用印及送勞動部審件，薪資是
26 談定以伊開發的客戶每月收的外勞服務費的總額1/2金額作
27 為薪資報酬，公司沒有要求伊上、下班的時間，也無休假日
28 的議定，公司沒有要求伊要打卡、簽到等任何方式紀錄工作
29 時間，請假有時會跟負責人知會一聲，不請假不會有懲處，
30 公司沒有指派地點、路線及區域，伊只針對伊所開發的業務
31 之客戶要求做服務，伊可以拒絕公司指派工作，但針對是伊

01 自己的客戶要服務，伊很難拒絕，公司就伊業務執行狀況沒
02 有考核，也沒有獎懲等語(見本院卷第323至327頁)。原告並
03 曾於109年11月12日傳送「公司是妳的…妳叫我來溝通的，
04 現在被妳的愛人噙了…誰知道他這樣噙我，雖然是靠行，也
05 不要這樣對我，我也沒對不起你鼎絃」之訊息予被告法代
06 (見本院卷第137、139頁)。

07 (2)由前揭證人證詞、原告陳述及證據資料，可知原告負責外籍
08 移工之引進及相關事務處理，除需符合相關法規命令外，其
09 得自由決定執行業務之時間、地點及方式，提供勞務之過程
10 並未受被告之指揮、監督及控制，提供勞務之品質亦無須受
11 被告之考核或評價，無須遵守被告之服務紀律，且除原告引
12 進之案件外，其得拒絕接受被告指派之工作，原告更於108
13 年11月間因雙方工作配合發生爭執經溝通無效後，即鮮少進
14 入辦公室，難認彼此間有何人格上及組織上之從屬性；又被
15 告對原告並無一定業績之要求，原告未受最低薪資之保障，
16 原告須引進外籍移工並促成委任契約之簽訂，始得支領服務
17 費之半數，足見原告需負擔與被告相同之營業風險，其勞務
18 給付行為係為自己事業之經營，而非僅依附於被告公司為其
19 貢獻勞力，難謂與被告間有何經濟上之從屬性。再者，原告
20 引進外籍移工之委任契約係由被告與各該雇主簽訂，如兩造
21 間為僱傭關係，該委任契約為被告所營事業，縱兩造終止勞
22 動契約，仍應由被告收取服務費並提供後續服務，然原告卻
23 逕行將其引進簽約之客戶辦理與被告終止委任契約，被告並
24 將該等客戶資料移交予原告，即由原告帶走其引進簽約之客
25 戶，足見原告方為該事業之經營者，與被告間不具有支配從
26 屬關係，此由原告於傳送予被告法代之訊息中亦自稱其為靠
27 行營業甚明。又被告雖有為原告投保勞、健保及提繳勞退
28 金，但勞工保險、全民健康保險目的在於避免不測之風險造
29 成勞工生活難以負擔，有僱傭關係固然必須投保勞保、健
30 保，但雙方基於彼此間長遠之合作關係，為給予他方保障而
31 在沒有勞雇關係之情形下掛名投保，亦為我國社會所常見，

另依勞退條例第7條第2項第3款及第14條第2項規定，雇主亦得為受委任工作者提繳退休金，非即可當然論斷兩造間必屬勞動契約關係，私法契約之本質仍應由雙方間提供勞務之性質為判斷。至於被告雖有指派員工協助原告處理文書工作、用印及送勞動部審件等，然此係基於雙方之合作契約，被告並據此分得半數之服務費，原告非為被告公司生產組織團隊之一員，亦無須遵守團隊組織之內部規則。由上徵之，兩造間並未具有勞動契約之人格、經濟及組織上從屬性，被告抗辯兩造係靠行合作關係，要非無稽。原告主張與被告間為僱傭關係，即非可採。

(四)綜上所述，兩造間非屬僱傭關係，原告依勞動契約關係，請求被告給付資遣費、特休未休工資、國定假日未休工資及補提繳勞退金差額至原告之勞退專戶，即無理由，均應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本件判決之結果，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 4 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾淑慧

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 111 年 4 月 20 日
書 記 官 蔡蓓雅