

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第143號

原告 許展浩

訴訟代理人 李正良律師（法扶律師）

被告 明捷社會企業有限公司

法定代理人 謝昶興

訴訟代理人 陳佳煒律師

沈煒傑律師

上列當事人間給付工資等事件，經本院於民國112年12月22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：伊自民國108年9月2日起受僱被告擔任業務專員（理賠師），為被告公司招攬車禍調解、工安意外、勞資糾紛、強制汽車責任險、商業險、意外險、學生平安險及農、勞、公保之業務（下稱系爭招攬業務），並負責被告FB粉絲專頁之運作、更新、發文等網路管理（下稱系爭網管業務），至109年10月30日離職。受僱期間，上班時間為每週一至週五之上午8點30分到下午5點30分，須遵守被告之工作守則（下稱系爭工作守則）、服務紀律、並接受懲處、考核、評價。使用名片必須以被告規定之統一格式，每日向被告報備工作之內容、進度等，伊非為自己之營業目的而提供勞務，且被納入被告之組織體系，配合被告內部行政作業，透過同僚分工始得完成工作，與被告間有人格、經濟、組織上之從屬性，足見兩造間為僱傭關係。然被告給之報酬低於法定平均工資，且未為原告投保勞健保、未給付特別休假

（下稱特休）、提撥員工退休金。被告應給付法定工資差額新臺幣（下同）160,030元；特休未休工資7,933元；自行提繳勞健保費之損失22,060元；並為原告提繳19,824元至原告之勞工退休金個人專戶。爰依照勞動基準法（下稱勞基法）第21條、第22條第2項本文、第38條第4項、勞工退休金條例第31條、民法第184條第2項提起本件訴訟，聲明：(一)被告應給付原告新臺幣190,023元，及自收受民事起訴狀繕本翌日起至清償日止，依照週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳19,824元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：兩造就系爭招攬業務簽立有業務代辦承攬契約書（下稱系爭契約）及業務承攬金計算方式（系爭契約之附約，下稱系爭附約），就承攬業務內容、報酬計算方式均有約定。原告並無簽署系爭工作守則，且系爭工作守則僅適用於行政、會計人員。系爭工作守則第一條第4款雖約定：「業務專員（理賠師）若承接案件，應於18:00前完成工作日誌填寫並交回公司」，此非強制條款。至於第三條第1款、第四條第1款約定：「業務預領獎金，以不超過可領獎金60%並以整數為基準」、「凡公司正式承攬業務者，均需投保工會，凡正式投保工會後持繳費收據，公司將予以補助勞、健保1,000元，未加保者無此項補貼」，均為額外獎勵及補助，並無展現雇主權威性，不具人格從屬性。原告乃業務專員，不但可兼職，亦可自行決定每月欲開發之案件數量，其獲取報酬之方式全賴其接案能力及接案成果，倘若原告整月未開發案件，亦屬其自身業務規劃，原告實係為自己營業勞動，兩造契約關係欠缺經濟上從屬性。被告僅叮囑原告若有開會未到或晚到時在LINE群組告知被告，以利會計人員計算交通津貼，若原告不進行打卡僅是自行承受不能領取交通津貼之損害，非謂打卡為強制行為。原告從未曾填寫過請假單，且參加公益講座、捐血活動、發放DM、拜訪里長及社群發文可增加業務曝光機會，均為業務志願參加，被告予以鼓勵但無強制等語為辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自108 年9 月2 日起擔任被告之業務專員（理賠師），
03 於109年10月30日離職。

04 (二)原告提供之勞務內容，除系爭招攬業務外，尚有系爭網管業
05 務。

06 (三)系爭契約、系爭附約、被證二業務承攬終止書上簽章欄、親
07 簽欄上簽名均是原告親為。

08 (四)原告有打卡，但沒有填過假單，都是在LINE上請假。

09 (五)被告給付原告之報酬如原告112 年8 月30日減縮訴之聲明狀
10 附表1-1 報酬計算表所示。

11 (六)被告報酬計算表（本院卷一第167頁）之教育訓練津貼就是
12 交通津貼。

13 (七)系爭契約第二條所約定之承攬工作之內容為被告營業項目。

14 (八)原告必須親自履行與被告所簽之系爭契約。且系爭契約第8
15 條禁止原告在系爭契約期間從事與被告業務有同性質之工
16 作。

17 (九)原告是以被告名義對外承攬業務。

18 (十)原證4之LINE群組名稱為明健-高雄公司

19 四、本件爭點即為：(一)兩造間為承攬關係或僱傭關係？(二)原告上
20 開請求有無理由？茲分述如下：

21 (一)兩造間為僱傭關係：

22 1.按招攬業務之業務員與所屬公司所簽訂之契約關係，是否
23 屬勞動契約關係，應依業務員與其所屬公司間之「從屬
24 性」，作為是否成立勞動契約關係之判斷基準，此有大法
25 官釋字第740 號解釋文（以保險業務員為說明對象）可資
26 參照。再個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或
27 一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度
28 或一定程度之從屬關係下提供勞務者，其與事業單位間之
29 法律關係應屬勞動契約：(一)具人格從屬性之判斷：1.勞務
30 提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。2.勞
31 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。8.勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。(二)具經濟從屬性之判斷：1.勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。2.提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。3.勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。4.事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。5.事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。(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。勞動契約認定指導原則第三條第1、2、3項定有明文。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號裁判意旨參照）。

2.人格從屬性：

工作規則之訂立，本不以勞工之同意為要件，且被告對於有實際實行系爭工作守則並無爭執，僅是爭執原告適用範圍，因此原告雖無在系爭工作守則上簽名，不影響系爭工作守則之拘束力，核先敘明。又觀諸原告之打卡紀錄，若有請假或公休均有標明，出勤時亦有紀錄至分鐘的入出時間，被告如實詳載原告之出缺勤狀況，原告之工作時間顯在被告管制約束下。至於原告給付勞務之方法、地點以及

01 接受事業單位考核或評價勞務品質部分，系爭工作守則、
02 系爭契約均無特別約定，難認此部分有受到被告指揮或管
03 制約束。原告雖以原證4之LINE群組通話主張原告須按照
04 被告要求參加公益講座、捐血活動、發放DM、拜訪里長及
05 社群發文等。惟上開LINE群組名稱為明健-高雄公司，其
06 內成員多元，對話中雖有指揮性用語，但不能認定是對原
07 告所為指令。原告在其中雖有列入班表，但組織參加公益
08 活動或參訪行程，本為團體活動，參加者排定班表為情理
09 之常，既無證據可資證明原告是被迫參加上開活動，自不
10 能以原告參加活動後列於班表中而反推原告是受被告指揮
11 監督且不得拒絕被告指派之工作。被告自承為鼓勵業務參
12 加，會按照當月工作日數，以2,000元除以當月工作日
13 數，換算為每日交通津貼，原告若不自主進行打卡，致會
14 計人員無法核算交通津貼，其不利由原告自行承擔（本院
15 卷一第150頁），核與系爭契約第13條、第13條之1約定相
16 符。被告以交通津貼為名，實質上未按時參加早會等活動
17 者，則受有交通津貼減少之懲處，足見被告以交通津貼建
18 立雇主之服務紀律以及懲處方式，應認原告有遵守事業單
19 位服務紀律之情形。此外，兩造不爭執原告是以被告名義
20 對外承攬業務，且原告必須親自履行與被告所簽之系爭契
21 約，禁止原告在系爭契約期間從事與被告業務有同性質之
22 工作，足見原告必須親自提供勞務且無從以自己名義提供
23 勞務，業已該當勞動契約認定指導原則第三條第1項第7、
24 8款之要件。綜上，原告與被告之勞務提供情事該當勞動
25 契約認定指導原則第三條第1項第1、6、7、8款之人格從
26 屬性，兩造間具有相當程度之人格從屬性。

27 3.經濟從屬性：

28 原告依照系爭契約及系爭附約，雖為依勞務成果計酬，須
29 自行承擔業務風險，然被告自陳原告外出簽約所須之契約
30 為被告會計人員所發給（本院卷二第41頁），且辦理上開
31 公益講座、捐血活動、發放DM、拜訪里長等活動，原告亦

01 僅參加，並無負擔辦理活動費用之必要，足見原告並無自
02 行負擔營業成本。再依照原告是以被告名義對外承攬業
03 務，不得對外以自己名義從事與被告營業內容相同之業務
04 （系爭契約第八條），顯然符合非為自己之營業目的提供
05 勞務，且僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下
06 交易。兩造之勞務提供關係，也符合勞動契約認定指導原
07 則第三條第2項第2、3、5款之要件，具備相當程度之經濟
08 從屬性。至於被告所稱原告可自行決定每月欲開發之案件
09 數量，其獲取報酬之方式全賴其接案能力及接案成果云
10 云，雖可認原告工作時間具有彈性以及依照工作能力核算
11 報酬，但與原告不能以營利為目的，任意為被告以外之人
12 提供相同或類似之勞務以獲取報酬之自營行為無關，併予
13 敘明。

14 4.組織上從屬性：

15 經查，原告雖對外獨立招攬業務，然上開業務推廣活動須
16 透過被告之組織、動員以進行。依照系爭契約第13條，被
17 告會定期舉辦與經營之事業項目相關之課程以及宣導原告
18 承攬業務時所必要瞭解之資訊，足見原告參加早會、月會
19 等增進業務能力活動，也是被告所舉辦。故原告需納入被
20 告之組織體系，與同僚分工合作，完成招攬業務執行，兩
21 造間當有一定程度之組織上從屬性。

22 5.綜上各情，原告出缺勤均有詳實之打卡紀錄，工作時間在 23 被告之管制約束下，被告並以交通津貼之名義使原告遵守 24 被告之服務紀律，原告必須親自履行勞務，僅能為被告提 25 供招攬業務之勞務，無如一般承攬業者得自由對外以自己 26 名義招攬業務。原告無須自行負擔營業成本，更與被告行 27 政人員分工以完成工作，對外招攬業務也必須以被告名 28 義，均有相當程度之人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬 29 性，其等間之系爭契約本質上為僱傭關係之勞動契約，應 30 可認定。不因系爭契約、系爭附約名為業務代辦承攬契約 31 書、業務承攬金計算方式，而得認兩造間為承攬契約。

01 (二)原告請求被告給付為無理由：

02 兩造契約關係終止後，簽有業務承攬終止書，其備註欄明
03 載：終止後，承攬人不得向明健公司有財產上或其他方面有
04 任何請求等語，有業務承攬終止書在卷可稽（本院卷一第16
05 1頁）。系爭契約雖名為承攬，但實為僱傭已如前述，且原
06 告亦稱是透過求職網站面試，本於受僱之意思而與被告簽立
07 系爭契約（本院卷二第134、135頁），足見雙方所簽立之勞
08 動契約即為系爭契約。而上開業務承攬終止書所終止者即為
09 系爭契約，故業務承攬終止書應為僱傭終止書之性質。又上
10 開原告工作上之LINE群組為明健-高雄公司，明健公司即為
11 明健執行顧問有限公司（下稱明健公司），以陳金鍊為一人
12 股東及負責人。原告執行職務時，對外均以明健公司之名
13 義，FB等網路活動也是以明健公司為識別標章、對外名義。
14 明健公司各地之營業處均會成立公司，明健公司之高雄營業
15 處即為被告明健社會企業有限公司。各地營業處之公司例如
16 被告、明展社會企業有限公司、汨洋社會企業有限公司，也
17 均以陳金鍊為實際負責人等情，亦為兩造所不爭（本院卷二
18 第128至130頁）。足見被告與明健公司之間具有雇主同一
19 性，原告上開對明健公司拋棄請求之意思表示效力及於被
20 告。原告既然對被告拋棄請求，且上開拋棄是在原告終止勞
21 動契約時所為，應屬合法，原告即應受此拘束，而不得再對
22 被告為請求。原告雖主張當時如果不簽業務承攬終止書就無
23 法離開云云，惟為被告所否認，原告就此並無提出證據為
24 佐，本院尚難採信。且縱使原告主張屬實，是遭脅迫始簽立
25 業務承攬終止書，然此之效力僅為得撤銷而非無效，原告既
26 無主張撤銷，亦無從為有利原告之認定。

27 五、綜上所述，兩造間雖有僱傭關係之勞動契約，但原告於終止
28 勞動契約時已表明拋棄對被告之請求，從而原告依據勞基法
29 第21條、第22條第2項本文、第38條第4項、勞工退休金條例
30 第31條、民法第184條第2項，請求被告給付原告190,023 元
31 及遲延利息，並提繳19,824元至原告之勞工退休金個人專

01 戶，均無理由，應予駁回。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點及攻擊防禦方法，核與判
03 決結果均不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

04 七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
05 如主文。

06 中 華 民 國 112 年 12 月 28 日
07 勞動法庭 法 官 黃宣撫

08 以上正本證明與原本無異。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 112 年 12 月 28 日
12 書記官 吳紫瑄