

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第164號

原告 廖家慶
被告 宏群國際股份有限公司

法定代理人 謝錦明

訴訟代理人 謝錦達

上列當事人間給付工資事件，本院於民國112年5月23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：原告於民國96年2月2日開始受僱於被告擔任南區業務員，無底薪，每月按銷售額10%計算薪酬（新台幣【下同】500元以下鞋款，酬勞為5%），然被告只給付約定的9.5%及4.5%薪酬，被告短發之薪酬計136,706元及利息80,616元，共計217,322元，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第22條第2款，民法第179條、第181條、第182條第2項、第184條第2項規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告217,322元，及自民事訴之變更追加狀暨準備狀(二)繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（本院卷第209頁）。

二、被告則以：(一)原告與被告間為承攬關係，並非係僱傭關係，另案判決（詳下述）認定兩造間係承攬關係，並非係僱傭關係，應具有爭點效。(二)兩造間約定被告在計算原告之銷售傭金時，應扣除5%營業稅，才是原告之真實銷售額，團購是以未稅價報價給公司行號，由被告直接以未稅價支付傭金予原告。從96年2月起至105年9月底止，這10年來，被告每月都有交付明細表給原告核對，被告並未積欠原告短發之薪酬

01 (惟被告否認係薪酬，被告主張應係承攬報酬)計132,375
02 元，故原告之請求，應無理由。(三)退萬步言之，原告主張之
03 債權(惟被告否認之，原告主張之債權，應不成立，已如前
04 述)，不論是屬於承攬報酬債權、薪酬債權、侵權行為損害
05 賠償請求權，皆已罹於消滅時效，被告業已行使時效抗辯
06 權，應得拒絕履行等語，並聲明：原告之訴駁回。

07 三、不爭執事項

08 (一)原告與被告間請求給付資遣費等事件，業經本院106年度勞
09 訴字第34號、臺灣高等法院高雄分院106年度勞上字第29
10 號、最高法院109年度台上字第1000號、臺灣高等法院高雄
11 分院110年度勞上更一字第3號(下稱另案判決)、最高法院
12 111年度台上字第974號民事判決確定。

13 (二)從96年2月起至105年9月底止，被告每月都有交付如原證4之
14 明細表予原告。

15 四、本件爭點

16 (一)另案判決認定兩造間係承攬關係，並非係僱傭關係，對本件
17 兩造有無爭點效？

18 (二)原告請求被告給付短發之薪酬計136,706元及利息80,616
19 元，有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (一)另案判決對本件原告有無爭點效？

22 1.按確定判決之既判力，雖以訴訟標的經表現於主文判斷之事
23 項為限，判決理由並無既判力，但法院於判決理由中，就訴
24 訟標的以外當事人所主張或抗辯足以影響判決結果之重要爭
25 點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷
26 者，基於當事人之程序權業受保障，可預見法院對於該爭點
27 之判斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判，仍應賦予該判斷
28 一定之拘束力，以符程序上誠信原則及訴訟經濟。是同一當
29 事人間就該重要爭點提起之其他訴訟，除有原判斷顯然違背
30 法令、或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、或原確定
31 判決之判斷顯失公平、或前訴訟與本訴訟所得受之利益(即

01 標的金額或價額) 差異甚大等情形，可認當事人為與原判斷
02 相反之主張，不致違反誠信原則外，應解為當事人及法院就
03 該經法院判斷之重要爭點之法律關係，均不得為相反之主張
04 或判斷，此即所謂之「爭點效」，是「爭點效」之適用，固
05 必須前後兩訴之訴訟當事人同一，始有適用。惟前後二訴之
06 當事人不同，如係因其中一訴為共同訴訟之故，則在前後二
07 訴相同之當事人間，仍可發生「爭點效」。又所謂同一當事
08 人間，係指前案訴訟為實質對立之當事人，可期待彼此就該
09 重要爭點能互為對立之攻防，預見法院對於該重要爭點之判
10 斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判者而言（最高法院102
11 年度臺上字第106號判決意旨參照）。

12 2. 查兩造間係屬於以完成一定工作為目的之承攬關係，而非僱
13 傭關係等重要爭點事實，業經另案判決認定屬實，並經最高
14 法院111年度台上字第974號判決原告上訴駁回確定在案，另
15 案判決於判決理由逐一綜合評價原告與其他任職於被告之正
16 職員工有別，兩造間不具人格、經濟及組織上從屬性，並說
17 明不採原告主張之理由，另案判決確定裁判就訴訟標的以外
18 當事人所主張或抗辯足以影響判決結果之重要爭點，本於當
19 事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷，揆諸首揭說
20 明法院及當事人自不得為與前訴訟事件確定裁判相反之論
21 斷，否則，論斷即有違上揭訴訟上之誠信原則、訴訟經濟原
22 則及爭點效理論。本件訴訟原告既未能提出新訴訟資料足以
23 推翻上開判決理由，且原判斷並無顯然違背法令，或顯失公
24 平，或前訴訟與本訴訟所得利益差異甚大等情事，依前開說
25 明，本院即不得為相反之認定或判斷，自應受前訴訟爭點效
26 之拘束。準此，原告主張兩造為僱傭關係，依勞基法第2條
27 第3款、第22條第2款請求被告給付薪資自無理由。

28 (二) 原告請求被告給付短發之薪酬計136,706元及利息80,616
29 元，有無理由？

30 原告主張兩造為僱傭關係，依勞基法第2條第3款、第22條第
31 2款請求被告給付薪資並無理由，已如前述，至原告主張被

告只給付約定的9.5%及4.5%薪酬，短發之薪酬計136,706元及利息80,616元一節，惟被告否認，經查：從96年2月起至105年9月底止，被告每月都有交付如原證4之明細表予原告一節，為兩造所不爭執（本院卷第309頁背面），觀之上開明細表「獎金明細（銷售金額/1.05*獎金比例）」欄已明載獎金計算之標準為銷售金額/1.05*獎金比例，且低賣鞋款分析表亦載明「未稅售價」，有明細表及分析表附卷可稽（本院卷第19頁、第317至323頁），堪認被告辯稱兩造間係約定原告銷售佣金應扣除5%營業稅等語，應為可採，故原告另主張依民法第179條、第181條、第182條第2項、第184條第2項規定，請求被告給付短發之薪酬計136,706元及利息80,616元，亦屬無理。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第2條第3款、第22條第2款，民法第179條、第181條、第182條第2項、第184條第2項規定，請求被告應給付原告217,322元，及自民事訴之變更追加狀暨準備狀(二)繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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 112 年 6 月 20 日
書 記 官 劉 玟 君