

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第126號

原告 涂雨汎

訴訟代理人 陳信宏

被告 台灣創富國際管理顧問股份有限公司

法定代理人 劉威伸

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國113年10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、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法
第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為
判決。

二、原告主張：伊於民國108年1月14日起受僱於被告，擔任經
理，從事業務工作，無底薪，上班打卡時間是上午9點及下
午6點，上班時間不一定要在辦公室，有外務可以外出，銷
售樹苗培育案件（下稱系爭培育案），如出售1件培育案則
有新台幣（下同）1萬元獎金，惟被告於112年11月14日起無
預警歇業，伊離職前6月每月平均工資31萬元，被告迄今尚
欠伊資遣費75萬0,459元。伊雖於112年11月16日至高雄市政
府勞工局進行勞資爭議調解，惟被告未出席調解不成立，爰
依兩造勞動契約，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付
伊75萬0,459元。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

原告主張其自108年1月14日起受僱於被告，被告於112年11
月14日無預警歇業而終止勞動契約，離職前6月每月平均工

資31萬元等語，並提出薪轉證明、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、新北市政府函、個人投退保資料、存摺存款交易明細為憑（本院卷第13至20、23至25、107至133頁）。經查：

(一)兩造間契約關係究為僱傭關係或承攬關係？

1.按稱僱傭者，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；稱承攬者，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、第490條第1項分別定有明文。是於分辨僱傭及承攬契約時，自應依契約當事人間之意思及是否有從屬性等一系列情狀予以判斷，換言之，就承攬與僱傭之區別，宜以經濟上之計算究係為何人從事勞務、營業風險由何人負擔、及成本支出、盈利收入歸屬何人等各方面綜合判斷。是以參照大法官釋字第740號解釋意旨，關於當事人所選擇之契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬業務收受之對價為基礎計算報酬）以為斷，不得僅以契約所載之名稱定之。如勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與勞務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約。

(2)參以原告自陳其於被告公司擔任經理，離職前6月領取附表所示款項（下稱系爭獎金）系爭薪資，從事業務工作，無底薪，上班打卡時間為上午9點及下午6點，上班時間不一定要在辦公室，外務可以外出，工作內容為銷售樹苗之培育案，售出1件案子可得1萬元獎金，都是銷售給認識的人，包括自己、家人、朋友、或是他們介紹的人，自己買了大概好幾百萬元，沒有辦法提出銷售給何廠商，公司辦理歇業，農場被

01 清空，所以不知道檁木被搬去哪裡，其個人業績不需要考
02 核，無法提供薪資明細等語（本院卷第84至87、143、144
03 頁），原告系爭培育案個人業務不受被告考核，可見被告對
04 於原告業績並無指揮監督權限；又系爭獎金係基於原告依自
05 攬培育案之成果而獲取之報酬，並非按原告從事培育案業務
06 所提供之勞務時間而為給付，即系爭培育案業務之勞務提
07 供，重在工作之完成，而非勞務本身，原告所獲取之報酬並
08 非固定，且非繫於被告之經營盈虧，而全取決於其個人所經
09 營業務之客群數量而定，是原告可得報酬若干之不確定性，
10 乃其自行負擔業務之風險，故由上開售出1件案子可得1萬元
11 獎金之約定，尚難認兩造間具有經濟上之從屬性。再者，原
12 告就系爭培育案業務停止招攬並不造成工作體系之停頓，欠
13 缺組織上分層分工負責。綜上，兩造間在人格、經濟、組織
14 之從屬性低，應屬承攬契約關係，而非僱傭契約關係甚明。

15 (3)另原告主張其上班打卡時間是上午9點及下午6點，上班時間
16 不一定要在辦公室，有外務可以外出，但事假、病假及生理
17 假都會依勞動基準法（下稱勞基法）扣薪，依照當時基本工
18 資去計算應該扣多少薪資等語。惟查現今工商社會不斷變
19 遷，經濟活動日趨複雜，從事各項經濟活動之交易行為人基
20 於契約自由原則，本得訂定符合其目的之契約內容（除其內
21 容違反公序良俗或法令強制規定外），故就工作場所之約
22 定，本得基於契約自由原則由契約當事人自行約定，此觀勞
23 基法並未強行規定勞動契約之受僱人工作之處所必在雇主所
24 屬營業場所，而僅規定雇主應提供適當工作環境（勞基法第
25 8條規定參照）自明。是亦難僅據上午9點及下午6點必須打
26 卡及請假扣錢之約定即認兩造間契約為勞基法所規定之勞動
27 契約。又被告縱制定承攬注意事項及工作規則，要求原告遵
28 守，惟觀諸一般承攬實務，非無由定作人制定規範要求承攬
29 人遵守者，最常見者乃重大公共工程之承攬契約，業主即定
30 作人多要求承攬人遵守其制定之工地規則或施工規則，並派
31 有監工人員在場監督指揮，故自難以被告制定工作守則，即

認兩造間契約非屬承攬契約而為勞動契約。

(二)原告請求資遣費75萬0,459元有無理由？

兩造間應屬承攬契約關係，而非僱傭契約關係，已如前述，原告依勞動契約請求資遣費75萬0,459元自無理由。

五、綜上所述，兩造間既係屬承攬契約關係，並非僱傭契約關係，原告主張依勞動契約請求資遣費75萬0,459元，自無理由，應予駁回。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

七、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 113 年 11 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 113 年 11 月 21 日
書 記 官 洪 光 耀

附表：（新臺幣/元，時間均為民國）

離職前6月匯入款項			
編號	匯入日期	金額（元）	
1	112年5月10日	319,597	112年4月款項
2	112年6月9日	291,473	112年5月款項
3	112年7月10日	307,905	112年6月款項
4	112年8月10日	565,282	112年7月款項
5	112年9月11日	160,937	112年8月款項
6	112年10月17日	243,175	112年9月款項 原告稱係由被告子公司台創

(續上頁)

01

			大漢生技股份 有限公司匯入
--	--	--	------------------