臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上易字第3號

上　訴　人　蔡文復

被 上訴 人　高雄市大寮區前庄福德宮

000000000000000000

法定代理人　謝景輝

訴訟代理人　鄭國安律師

　　謝孟璇律師

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，上訴人對於中華民國114年11月21日臺灣高雄地方法院114年度勞訴字第43號第一審判決提起上訴，本院於115年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國107年起擔任被上訴人之會計及出納人員，並自109年起受有固定薪資，然被上訴人未曾替上訴人提繳6%之勞工退休金，卻要求上訴人全年無休每日至被上訴人處工作，每日工時自上午8時30分至下午5時30分，午休1小時；工作內容除會計、出納等文書工作外，尚有其他主委、總幹事、監事交派之事務，且於109年4月至110年12月間廟祝乙職出缺期間，上訴人須兼任廟祝之職務。上訴人於109年1月1日起至112年4月30日止之受僱期間，僅於109年4月至110年12月止，每月領取新臺幣(下同)1萬2,000元工資，111年1月至112年4月止，每月領取5,000元工資，上訴人自得依勞動基準法(下稱勞基法)第21條第1項規定，請求被上訴人給付109年1月至3月每月基本薪資2萬3,800元、109年4月至12月每月薪資差額1萬1,800元(計算式：2萬3,800元-1萬2,000元=1萬1,800元)、110年每月薪資差額1萬2,000元(計算式：2萬4,000元－1萬2,000元＝1萬2,000元)、111年每月薪資差額2萬250元(計算式：2萬5,250元－

5,000元＝2萬250元)、112年每月薪資差額2萬1,400元(計算式：2萬6,400元－5,000元＝2萬1,400元)，合計65萬200元(計算式：2萬3,800元x3+1萬1,800元x9+1萬2,000元x12+2萬250元x12+2萬1,400元x4=65萬200元)。又被上訴人固定於農曆春節時給予廟祝年終獎金1萬5,000元，並隨廟祝在職期間調整發放數額，性質為廟祝勞務之對價，被上訴人亦應依上開規定，給付上訴人109年4月起至110年12月止，擔任廟祝期間之年終獎金合計2萬6,250元(計算式：1萬5,000元÷12x9+1萬5,000元=2萬6,250元)。再被上訴人未曾提繳上訴人之勞工退休金，致上訴人受有損害，爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人賠償退休金損失，合計5萬8,932元（計算式：2萬3,800元x0.06x12+2萬4,000元x0.06x12+2萬5,250元x0.06x12+2萬6,400元x0.06x4=5萬8,932元）。聲明：㈠被上訴人應給付上訴人73萬5,382元(計算式：65萬200元＋2萬6,250元＋5萬8,932元＝73萬5,382元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人係無償受任管理被上訴人財務，兩造間並非僱傭關係，僅自109年4月起因重建廟宇而增加工作量，故給予上訴人每月1萬2,000元或5,000元報酬作為補貼。上訴人身為信徒幫忙收錢記帳，無固定上下班時間，亦無獎懲規定，兩造間不存在從屬關係。被上訴人歷任廟祝為呂主龍、簡冬芥、尤文章，不包括上訴人；廟祝出缺期間係由總幹事陳忠妙與當月「頭家」(以擲筊請示神明方式產生，自信眾中選出12人，每人擔任一個月)共同輪值，均係無償奉獻，並無報酬等語置辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人73萬5,382元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院判斷：

㈠兩造間是否為僱傭關係？

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。又按勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是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。⑷組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院113年度台上字第268號判決意旨參照）。而勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」，並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。經查：

⑴上訴人主張每日均至被上訴人處工作，工作時間自早上8時30分至下午5時30分，並聲請通知被上訴人前常務監事林振忠為證。然據證人林振忠證稱：被上訴人募款之前，事情比較少，上訴人就初一、十五在那邊開油箱而已；109年4月開始募款建廟的時候，上訴人才會整天在那邊，整天是指早上8點30分到5點，但無須打卡；被上訴人沒有規

定上訴人每天早上8點30分到下午5點都一定要在廟裡，上訴人在廟裡也沒有固定的座位，如果上訴人遲到或早退也沒有處罰，工作有缺失也不會被懲處或罰款(原審卷第223至224、226、230、232頁）。審酌林振忠為上訴人請求通知到庭作證之友性證人（原審卷第81頁），證述時復已離職（原審卷第222頁），與兩造間並無特殊情誼關係，衡情自無為偏坦一方而干冒受刑罰之風險，故為虛偽證述之必要，且其所證關於上訴人有無固定上班時間、應否打卡及有無獎懲規定等節，核與證人即被上訴人總幹事陳忠妙證述：上訴人擔任會計，都是志工性質，不一定每天都要到，有時候收完款就離開，沒有規定上下班時間，也沒有打卡、遲到、早退等問題，上訴人沒有來也沒有請假(原審卷第331頁)、證人即被上訴人廟祝尤文章所證：上訴人沒有固定在廟裡的時間，來的時候也是聊天之後就走了；廟裡沒有請假規則及打卡制度，都是自己自動自發，也沒有獎懲制度，沒看過有人被處罰(原審卷第340、342頁)勾稽相符，堪予採信。佐以上訴人對其為被上訴人信徒乙節並無爭執（原審卷第94頁），則被上訴人抗辯上訴人係志工服務性質，可自主決定何時到場幫忙，無上下班時間之限制，更無對其工作之考核或懲處，兩造間不具人格上從屬性，洵屬可採。

⑵上訴人主張建廟募款期間，募款、出納及採購之業務頻繁、瑣碎，上訴人每日均須完成一定工作，且受主委、總幹事之監督(原審卷366頁)。然依陳忠妙證稱：廟裡重建工程款是主任委員告訴上訴人要付多少錢，由上訴人付款給廠商；上訴人平時不需要拿資料給總幹事覆核或簽名，年底廟務會議上訴人也只有提出報表，討論年度收支情形，不用檢附單據；總幹事或其他委員不會指派上訴人工作，只有主委才會與會計溝通，沒有人跟上訴人說過其工作要如何調整(原審卷第336至337頁)，可知上訴人只須將其協助處理之工作成果交付被上訴人，被上訴人對其提供

勞務之過程及如何完成工作，並未加以監督干預。復以受任人本須依照委任人之指示從事委任事務(民法第535條規定參照)，故不能以上訴人就處理工程款支用事務，須依循被上訴人主任委員指示或與之溝通，而謂被上訴人對上訴人具有指揮監督關係。

⑶依上訴人所陳其係於103年起即在被上訴人處擔任會計，並未領取報酬，直至109年4月開始建廟募款後才按月領取報酬(原審卷第234頁)，可知上訴人擔任被上訴人會計出納期間，有長達6年多時間均未領取報酬，足見上訴人非為被上訴人之目的提供勞務以獲取經濟來源。參以上訴人於107年2月26日前仍任職於光陽工業股份有限公司，有勞保投保資料可稽(原審卷第37至41頁)，及前述上訴人並無上、下班時間之限制等情，益見上訴人係本於自己經濟考量及時間規劃，為被上訴人協助會計出納事務之處理，並非以為被上訴人提供勞務而獲取報酬為目的。上訴人另主張被上訴人自109年4月開始募款重建廟宇後，考量會計業務工作增加，故而開始按月給付固定薪資予上訴人，兩造自此轉換為僱傭關係云云（原審卷第324至第325頁）。惟查，上訴人在領取每月1萬2,000元或5,000元報酬期間，仍不受上、下班之限制，且無工作考核及懲處之規定，業經林振忠、陳忠妙及尤文章一致證述如前，是被上訴人抗辯其因建廟募款期間致上訴人工作量變多，故以一定報酬補貼上訴人乙節，核與有償委任關係相符(民法第535條規定參照)。上訴人既未舉證證明兩造於募款建廟期間有改為僱傭之合意，自不能以被上訴人有支付前述報酬之事實，即認兩造間存有僱傭關係。

⑷上訴人主張其工作內容係受主委指示，且提款、付款及製作報表均須經主委、總幹事及常務監事核章方能完成；其無法開立感謝狀時，亦由廟祝代為開立感謝狀，具備組織上從屬性云云(原審卷第325頁)。惟上訴人受任處理會計及出納事務，本須受委任人之指示，已如前述。而關於報

表內容及製作方式，係由上訴人自主決定，被上訴人並無加以干涉或核對單據，亦據陳忠妙證陳如前，故上訴人所製報表縱有經被上訴人之主任委員或其他幹部蓋章，亦僅能表示被上訴人有閱覽或知悉其工作成果之意，尚難以此認定各該用印之人係對上訴人施以考核或監督；另關於支付建廟款項部分，上訴人須經被上訴人之常務監事或其他委員蓋章方可取款，固據陳忠妙證述屬實(原審卷第336頁)，然此乃被上訴人為管控其帳戶取款所必要之手段，非可據認兩造間具有組織上從屬性。再依林振忠所證：沒有誰有權限出具感謝狀，大約有7、8個人都可以開立感謝狀，這7、8個人中有的也不是委員(原審卷第226至227頁)，可知開立感謝狀並非上訴人專屬權限，自不能以感謝狀另由廟方其他人開立之情，即謂該他人係本於同一生產組織內之分工合作關係所為。上訴人執此主張兩造間具組織上從屬性，自非可採。

2.綜上，上訴人就上開會計及出納事務之處理，不具備人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸上開說明，即難認係屬勞動契約。被上訴人抗辯兩造僅為委任關係，洵屬可採。至上訴人主張被上訴人於另案（原法院112年度訴字第1575號損害賠償事件）陳述其給付上訴人為「固定薪資」云云，核與被上訴人另案起訴狀所載：「每月給付一定『報酬』予被告蔡文復」等語不符（本院卷第112頁），自非可取，遑論被上訴人於另案所為陳述，亦非當然可以拘束本院前述之判斷。

㈡上訴人於109年4月1日起至110年12月31日止，有無兼任廟祝工作？

上訴人主張其於109年4月1日起至110年12月31日止，兼任廟祝工作，可領取廟祝年終獎金共計26,250元，並舉林振忠為證。然依林振忠證稱：廟祝工作要開、關廟門、打掃、敬神明茶水。被上訴人有一段時間沒有廟祝，廟祝的工作就是由「頭家」輪流開、關廟門(原審卷第225頁)，陳忠妙證述：

被上訴人缺廟祝的時期，都是我在清掃、擦拭供桌、奉茶，另外爐主、「頭家」10幾人大家輪流做開關廟門及上午打掃，一個人做一個星期，做完就離開，剩下都是我在處理，我與爐主、「頭家」都沒有支薪，都是志工性質(原審卷第333頁)，可知被上訴人廟祝出缺期間，主要係由總幹事陳忠妙及其他「頭家」輪流分擔廟祝工作，且屬志工性質，並未獲取報酬，縱依林振忠證述上訴人在廟祝出缺期間曾有協助幫忙打掃之情（原審卷第225頁），亦不足證明被上訴人有僱其擔任廟祝之事實。從而，上訴人主張其於109年4月1日起至110年12月31日止，兼任廟祝工作，被上訴人應依勞基法第21條第1項規定，給付屬工資性質之年終獎金計2萬6,250元，洵屬無據。

五、綜上所述，兩造間並非僱傭關係，上訴人依勞基法21條第1項、勞退條例第6條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人給付73萬5,382元本息，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，均不足以影響本判決之結果，爰不逐一贅論。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　12　　日

勞動法庭

審判長法　官　張維君

法　官　秦慧君

法　官　蔣志宗

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　12　　日

書記官　林家煜