

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第41號

原告 陳俊錡

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 貿阜塑料企業有限公司

法定代理人 趙義園

訴訟代理人 曾耀賢律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國112年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆仟元及自民國一百一十一年十月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣肆仟元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年6月20日起至111年9月5日受雇於被告，擔任業務，約定工資新台幣（下同）2萬4000元及銷售業績獎金，被告卻未依法給付111年9月工資4000元，特別休假22萬285元，且未依法足額提繳勞工退休金差額19萬8302元。被告給付報酬以薪資為名義，並為原告投保勞健保、提繳勞工退休金，原告於000年0月間因父親過世，請假，被告卻不同意，足見原告之作息時間不能自由支配，原告與客戶聯繫時，均以被告公司之員工名義為之，被告客戶亦以原告為被告之聯絡人，原告向被告客戶提供之報價均係被告確認後始提供給客戶，顯係為被告之營業目的而勞動，具有經濟上從屬性。原告需依據被告指示向廠商確認載運原物料之時間向被告客戶催收款項，原告需加入被告之

01 工作群組，在群組內討論有關客戶需求、產線調配、產品品
02 質等工作事項，原告曾代被告向勞動部勞動力發展署申請
03 「小型企業人力提升計畫」原告曾於被告補助下進行多次在
04 職訓練，原告離職時需與被告辦理離職交接。原告納入被告
05 公司之生產組織與經濟結構體系內，與同僚間居於分工合作
06 之狀態，足見，兩造間具有人格、經濟上、組織上從屬性。
07 爰依據雇傭契約、勞動法令、承攬關係或其他法律關係，提
08 起本訴，並聲明：被告應給付22萬4285元及自111年10月11日
09 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳勞
10 工退休金19萬8302元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工
11 退休金專戶。

12 二、被告則以：

13 (一)原告擔任被告公司之外部承攬廠商，負責為被告公司尋找更
14 多客戶及訂單，並約定針對各筆訂單之具體抽成傭金方式，
15 約定雙方等被告收到客戶訂單及客戶付款後，由被告依據各
16 筆支付抽成傭金給原告如被證1，原告同時擔任其他公司之
17 外部廠商，成立與被告相同之外部廠商承攬契約及按筆抽成
18 之傭金約定，須扣除20%之營利事業所得稅及運費，始支付
19 於原告，截至111年9月5日，被告已於112年1月19日全數結
20 清給付原告之承攬報酬6萬8518元如被證7。

21 (二)原告並非被告公司員工，不受被告公司管制，自行決定上下
22 班時間及休假、上下班均無須打卡，無須按照流程請假，不
23 受被告之考核，兩造約定給付每月2萬4000元為外部業務廠
24 商交通費用之補貼，依據原證7之內容可證，原告得自由決
25 定其工作時間與被告居於平等地位，且係以原告獨立與客戶
26 聯繫，並非被告之員工身分，並約束被告不得跑單，至於被
27 告產品均由被告處理是否符合客戶要求，有無保固問題，且
28 因被告確定收受客戶貨款，始支付承攬費用，故由原告負責
29 催收貨款，原告之工作具有相當之獨立性。另因原告自行想
30 上課，告知被告政府有補助計畫，輔導服務及訓練費用均由
31 政府全額負擔，原告央求被告代為申請，並由被告支付發票

01 取得發票之稅金予原告，並非由被告作為扣抵稅金之費用。

02 兩造間不具有人格、經濟上、組織上從屬性。

03 (三)聲明:駁回原告之訴，如受不利之判決，願供擔保請准宣告
04 假執行。

05 三、兩造不爭執事項：(112年5月23日筆錄，本院卷第239-240
06 頁)

07 (一)被告自108年6月20日起至111年9月5日止為原告投保勞工保
08 險，有原告提出之勞工保險異動查詢表可按（見本院卷第29
09 頁）。

10 (二)原告聲請勞資爭議調解，請求被告給付特休未休工資20萬24
11 53元、獎金11萬8692元、未提繳勞工退休金19萬5846元，經
12 調解不成立，有原告提出之原證3之桃園市勞資爭議調解處
13 理協會勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第31頁）。

14 (三)原證4、被證3至被證7之文件為真正。

15 (四)原告有收受如被證7之金額新台幣6萬8518元。

16 四、本件爭點：(一)原告依據雇傭契約、勞動法令，請求被告給
17 付特休未休工資22萬285 元、提繳差額19萬8302元，是否有
18 理由?(二)原告依據雇傭契約、勞動法令、承攬關係及其他
19 法律關係，請求被告給付111 年9 月5日工資4000元，是否
20 有理由?茲分述如下：

21 (一)兩造為雇傭契約或承攬契約？

22 1. 按「稱雇傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
23 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
24 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
25 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別
26 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，
27 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
28 付報酬之契約。可知，雇傭契約乃當事人以勞務之給付為目
29 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
30 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
31 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承

攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

2. 按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

3. 經查：

(1) 本件就人格上從屬性而言，

- ①就勞務給付內容而言：原告無須打卡上下班，被告亦未規定原告之上班時間，如未打卡或遲到，公司亦無遲到扣款或其他處罰，被告並無特別休假，依據原證7之對話紀錄顯示，原告得自由決定請假時間，此由其對被告之法定代理人趙義園稱「趙哥，我爸走了，接下來要麻煩你一下」「今天該自己出的貨我還是會去，這是我答應的客人」「趙哥，明天早上11點可以我們把看塔位的時間改到下午」有原告提出原證7之對話紀錄可證（見本院卷第294頁），足見，原告與被告法定代理人趙義園係出於平等之地位，並非出於請假之意思，且對於原告所屬客人該出的貨仍由原告親自處理，而非另外委由被告公司其他員工代理原告前往客戶處理出貨的事情，係由原告自行獨立

01 開發找尋客戶，自行決定服務客戶之方法，需完成交易享有完
02 成貨款之一定比例，得自由與客戶議價服務費之金額，無須經
03 被告同意，須完成交易取得貨款始能取得佣金，詳如後述，亦
04 為兩造所不爭，由此可知，原告以勞務所完成之結果為目的，
05 須由原告完成買賣成交件數及金額，始能向被告領取報酬，核
06 與一般員工以提供一定勞務為而請求給付薪資之情形有別，並
07 非一般僱傭契約。

08 ②就請假程序而言，原告請假毋庸填寫請假單，僅需以line口頭
09 告知如原證7之對話紀錄等情，為兩造所不爭，因此，原告請
10 假程序，核與一般僱傭契約之員工需依規定填寫請假卡，並經
11 被告簽署同意始得請假之情形有別。

12 ③就獎懲制度而言，被告不因原告之表現不佳，而對其有所獎
13 懲，亦無考績制度，因此，原告縱未服從被告之指揮監督，被
14 告亦無獎懲，亦與一般勞工須服從雇主之指揮監督等情有別。

15 ④就教育訓練費用而言：因疫情期間，原告以被告名義向政府聲
16 請在職訓練之費用，由原告支出上課費用而以被告名義開立之
17 發票所產生之5%節稅稅金，被告尚須給付原告支付上課費用因
18 此節稅之金額如被證7之退稅發票金額，從而，原告需自行負
19 擔教育訓練之費用，顯與一般原供需由雇主支付相關教育訓練
20 及在職訓練費用不同，原告與被告間並無人格之從屬性可言。

21 ⑤就兩造是否簽署競業禁止契約而言：原告得為其他公司找尋客
22 戶，並向其他公司收取一定比例之佣金，業經證人陳振銘即勝
23 機公司之法定代理人於本院審理時證述甚詳（見本院卷第400
24 頁），並有被告提出被證5原告與勝機公司間佣金之付款簽收
25 簿、被證6之line對話截圖可按（見本院卷第203-223頁），
26 從而，原告既未與被告簽署競業禁止契約，則原告與一般員工
27 須具有忠誠義務，並簽署競業禁止契約以保護被告公司之商業
28 機密不同，顯然欠缺人格之從屬性。

29 ⑥綜上，原告並無固定之上下班時間，僅需口頭請假，故原告不
30 論出勤與否，不影響其每月應領之佣金，無須簽署競業禁止契
31 約，原告擔任承攬制之業務員，其工作性質可自行決定如何開

01 發客戶，決定產品售價及計算報酬之方式，自有別於公司體制
02 內一般執行事務之員工，須服從管理階層人員之權威，並有接
03 受懲戒或制裁之義務有別，以上諸情即足以認定兩造間自不具
04 人格上之從屬性。

05 (2)再就經濟上從屬性言之，原告自認「(法官問:原告如何與被告
06 討論客戶要求之貨物品質、型號、數量?)通常跟客戶討論完
07 畢後，看產品需要，上回來跟老闆討論，或是客戶原本的樣品
08 回來做Q C部分，老闆再按照Q C的部分再做報價型號，之後
09 我再報給客戶。如果老闆說每公斤90元，我算上運費、利潤部
10 分，往上加，是我決定價格，只要高於老闆給我的報價，老闆
11 都沒有意見。我的佣金是根據價差扣除20% 稅金、運費，有些
12 到10% ，有些不到，佣金的成數是我決定」等語（見本院卷第
13 412頁），並為被告所不爭，核與證人林亦瑩於本院審理時證
14 述：「（法官問:證人如何知道原告跟被告公司是什麼關係？）
15 就是抽佣金的關係。老闆會給原告一個價格，原告會跟客戶說
16 一個價格，這中間的差價由原告自己決定。收到的差價扣掉運
17 費的錢，差價再扣除20% 的稅金，剩下的就是原告的佣金。」
18 「（法官問:你是怎麼知道的？）因為要退佣金知道的，我是
19 算佣金給原告的，之前的會計教我這樣算的。」等語（見本
20 院卷第409頁），而證人卓藝捷於本院審理時證述：「(法官問:
21 被告公司的銷貨成本由誰決定?)原告收到訂單的時候會詢問
22 趙先生這個貨的成本單價是多少，然後我報給原告，原告之後
23 再自行決定跟客戶報價的金額，所以中間獲利的金額由原告決
24 定，不用問被告老闆。」「(法官問:證人如何知悉原告跟被告
25 公司是什麼關係?)抽佣金的關係。是原告自己去找客戶，他
26 會跟老闆說接洽到什麼樣的客戶，什麼樣的料，他們討論，原
27 告再從貨款中抽佣金。」等語（見本院卷第405頁）參酌證人
28 陳振銘即勝機公司負責人於本院審理時證述：「（法官問:勝機
29 公司跟原告間是什麼關係?有沒有簽約?勝機公司跟原告間具
30 體的約定是為何?）1.算是原告幫我找業務，他抽成。2.沒有
31 簽約。3.同1所述。」「(法官問:給原告的錢怎麼計算?)

01 抽成，我們賣原料算公斤，算一公斤多少錢，每一筆單價不一
02 樣，談的價格不同，依公斤的單價去算。抽成大概可抽一成左
03 右，每個客戶不一樣。」等語（見本院卷第400頁），互核相
04 符，原告於被告公司找尋客戶時，並同時擔任勝機公司委外之
05 業務人員，並收取勝機公司之佣金，兩造間並無競業禁止契
06 約，足見，原告擔任被告委外之業務人員，按被告與客戶成立
07 之貨款一定數額領取依固定比例之報酬，並無固定薪資、紅
08 利，年終獎金，此與一般工薪資將隨其年資及考績評等而調整
09 有所不同。再者，原告自109年1月21日起至111年9月，每月受
10 領報酬最低至少有7萬5055元，最高可達23萬4333元，109年
11 度、110年全年度收入高達148萬3491元、200萬399元，111年
12 僅工作8個月收入為166萬8220元，有原告提出之應領工資表及
13 附表可按（見本院卷第21頁），110年度平均每月收入約20萬8
14 528元，為兩造所不爭，原告每月報酬隨買賣成交之物件金額
15 而有所不同，但仍平均高於一般員工領取固定之薪資，足徵原
16 告取得報酬仍為自己之營業活動為主要收入，而並非其為被告
17 提供勞務之對價，亦非為他人執行業務而領取工資，其勞工性
18 甚低，尚難認有何經濟上之從屬性可言。

19 (3)再就組織從屬性而言，依據兩造約定佣金計算方式，係依據原
20 告成交客戶之貨款金額服務費用之一定比例，且須自行開發買
21 賣新客戶，無須與其他員工就達成客戶之交易共同配合，或仰
22 賴被告之組織編制，就工作時間、工作地點、工作內容，完成
23 工作之方法，均由原告自行決定佣金之成數、運費、交易價
24 差，原告均可以獨力完成等情，為原告所自認，原告對於被告
25 之指示無須完成服從，甚至被告無從得知原告之客戶聯絡方
26 式，原告是否取得佣金均依據原告完成之客戶成交貨款之報酬
27 定之，由此可知，原告擔任被告之業務人員，並無隸屬於被告
28 之任何部門，而僅係為個人買賣成立貨款金額據以計算其應得
29 之報酬，故原告與其他員工間實無組織上之從屬性可言。被告
30 雖提出原證11之line對話紀錄，舉證原告與被告之其他員工有
31 分工合作之關係云云，然查，依據原證11之對話紀錄，包括原

告通知被告之員工代為拿取原告之客戶之尾牙禮金、通知被告之員工幫原告開門、原告需要前往被告公司拿取普渡用品、被告公司員工因原告父親過世主動願意幫忙原告分擔部分事務、被告公司員工提醒原告拿取色粉、被告公司員工幫忙原告訂原告之客戶之飲品、被告員工請被告給予客戶之資料，以利出貨等情，均為原告通知被告之員工代為處理原告之瑣事，因原告並非被告公司之員工，故須由被告之員工幫原告開門甚明，被告公司之員工，並非就原告如何開發及找尋客戶、增加客戶締約之機會，有基於分工合作之情形，原告前開主張，自有誤會。

(4)原告主張兩造間為僱傭契約，係以(1)被告給付報酬以薪資為名義，並為原告投保勞健保、提繳勞工退休金。(2)原告於000年0月間因父親過世，請假，經被告不同意如原證7第4頁之對話，原告之作息時間不能自由支配，具有人格之從屬性。(3)原告與客戶聯繫時，均以被告公司之員工名義為之，被告客戶亦以原告為被告之聯絡人，原告向被告客戶提供之報價均係被告確認後始提供給客戶，顯係為被告之營業目的而勞動，具有經濟上從屬性。(4)原告納入被告公司之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作之狀態，具有經濟上從屬性如下（如原證7）：①原告需依據被告指示向廠商確認載運原物料之時間向被告客戶催收款項，。②原告需加入被告之工作群組，在群組內討論有關客戶需求、產線調配、產品品質等工作事項。③原告曾代被告向勞動部勞動力發展署申請「小型企業人力提升計畫」④原告曾於被告補助下進行多次在職訓練。⑤原告離職時需與被告辦理離職交接。足見，兩造間具有人格、經濟上、組織上從屬性云云，然為被告所否認，並以前詞置辯：經查：

①原告自108年起至110年之薪資所得依序為14萬7070元、31萬9800元、33萬1200元、27萬9697元，有本院稅務電子閘門資料查詢表可按（至於卷外），被告每年薪資卻高達如附表所示，但被告並未將原告取得之全部承攬報酬均列入薪資核報所得

01 稅，為兩造所不爭，準此，兩造間自非雇傭契約，已如前述，
02 從而被告抗辯縱使為原告投保勞健保及提繳勞工退休金，僅為
03 保障原告之最低報酬，應為真實，顯與兩造是否成立雇傭契約
04 無涉。

05 ②原證7之line之對話(見本院卷第294頁)，原告稱被告之法定代
06 理人為「趙哥」，顯非基於受僱人之地位與被告之法定代理人
07 對話，並非基於員工之口吻請假，亦非基於請假向被告請求是
08 否准許請假之意思，而係因原告之父親驟逝，通知被告之法定
09 代理人原告之客戶「弘允」之處理方式，被告之法定代理人允
10 為幫忙等情，自難以據此作為人格從屬性之判斷。

11 ③原告可自行獨立完成客戶訂單之工作，則因原告完成客戶交易
12 以被告名義為之，故原告使用被告公司之名義，係因原告代被
13 告公司找尋客戶，自應係以被告之名義為之，均為基於保障被
14 告與原告之客戶間之交易安全而設，顯與兩造是否成立承攬或
15 雇傭契約無涉。

16 ④原告為被告找尋客戶，為配合客戶之需求，原告必須向被告公
17 司員工確認原物料之時間、客戶需求、產線調配、產品品質等
18 工作事項是否符合原告之客戶之產品要求，顯與被告如何找尋
19 客戶或開發客戶之事項無關，難以據此認定有何組織上從屬
20 性。

21 ⑤原告自認需自行支出在職訓練費用，則縱使原告藉由被告之名
22 義向政府申請在職訓練之補助，係基於原告自行提升自身之專
23 業能力，並非被告基於訓練員工之意思所為，自難以認定兩造
24 造有何人格之從屬性。

25 ⑥原告所接洽之業務因離職而需辦理交接等情，實難僅據此認定
26 人格之從屬性。

27 (5)由上可知，原告擔任委外之業務人員，其取得之薪資之勞工性
28 甚低，且平均每月薪資高達20萬餘元，難謂有經濟上及人格上
29 之從屬性，且其與被告公司之其他員工間也無組織上從屬性，
30 核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之契約關係，非
31 屬勞動契約，而係承攬契約無疑，即無適用勞基法之餘地。

01 (二)原告依據雇傭契約、勞動法令，請求被告給付特休未休工資
02 22萬285元、提繳差額19 萬8302元，是否有理由？

03 兩造並非勞動契約，已如前述，從而，原告依據勞動法令，
04 請求特休未休工資、提繳勞工退休金，並無理由，應予駁
05 回。

06 (三)原告依據雇傭契約、勞動法令、承攬契約及其他法律關係，
07 請求被告給付111 年9 月津貼4000元，是否有理由？

08 被告自認每月給付原告2萬4000元為委外業務人員之交通津
09 貼等情，則被告於112年9月5日離職，原告依據承攬契約之
10 法律關係，請求被告應給付按比例計算交通補助津貼4000
11 元，為被告所不爭，應屬有據。

12 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
13 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利
14 率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項前段
15 分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
16 法律可據者，週年利率為5%，為民法第229條第1項、第233
17 條第1項前段、第203條所明定。原告主張被告每月10日給付
18 2萬4000元，則原告於111年9月5日離職，被告應於111年10
19 月11日負給付遲延之責，因此，原告請求被告應自111年10
20 月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息， 應屬
21 有據。

22 五、綜上述，依據承攬契約之法律關係，請求被告應給付4000元
23 及自111年10月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之
24 利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

25 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
26 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
27 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
28 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開
29 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
31 與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中華民國 112 年 10 月 11 日
勞動法庭 法官 徐玉玲

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 10 月 11 日
書記官 王思穎

附表：

月份	報酬	月份	報酬	月份	報酬	合計
109.1	135571	110.1	75055	111.1	150158	
109.2	96839	110.2	125751	111.2	203732	
109.3	126423	110.3	108176	111.3	139409	
109.4	146993	110.4	178698	111.4	199999	
109.5	134083	110.5	172706	111.5	275577	
109.6	168708	110.6	247435	111.6	165880	
109.7	136166	110.7	209097	111.7	126896	
109.8	79675	110.8	195092	111.8	172136	
109.9	115609	110.9	232105	111.9	234433	
109.10	83868	110.10	253357			
109.11	148866	110.11	202927			
109.12	110690	110.12				
合計	0000000		0000000		0000000	0000000