

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第18號

01
02
03 原 告 林素蘭
04 姚羿如
05 許露明
06 李素蘭
07 詹胡灑月
08 楊麗慧
09 0000000000000000
10 詹佩菁
11 陳淑真
12 劉家蓁
13 詹茵淇
14 徐郡蓮

15 上列十一人共同

16 訴訟代理人 林昶佐律師

17 被 告 龍海生活事業股份有限公司

18 0000000000000000
19 法定代理人 陳秋白

20 即清算人

21 上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年1
22 0月22日言詞辯論終結，判決如下：

23 主 文

24 被告應給付原告各如附表「工資及獎金」欄所載之金額，及均自
25 民國112年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
26 息。

27 原告其餘之訴均駁回

28 訴訟費用由原告負擔三分之二，其餘由被告負擔。

29 本判決第一項得假執行。但被告如以附表「工資及獎金」欄所載
30 之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

31 原告其餘假執行之聲請駁回。

01 事實及理由

02 一、被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條
03 各款所列情形，依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

04 二、原告主張：

05 原告等人先後自民國（下同）96年起受僱於被告擔任業務人
06 員，惟被告於112年7月20日未依約如期發放工資，且於112
07 年8月9日遭高雄市政府經濟發展局為解散登記，故原告等人
08 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，以本
09 件起訴狀繕本送達，不經預告自112年7月20日起終止兩造間
10 勞動契約，並依勞動契約、勞基法第16條第1項、第3項、勞
11 工退休金條例第12條第1項請求等規定，請求被告給付原告
12 等人分別如附表所示之工資、業務獎金（Q2季績效獎金+6月
13 獎勵）、資遣費、預告期間工資。並聲明：（一）被告應給付原
14 告各如附表所示之金額，及自112年8月20日起至清償日止，
15 按年息百分之5計算之利息。（二）請依職權宣告假執行。

16 三、被告抗辯：

17 原告等人與被告間並無僱傭關係，而是被告公司之業務或客
18 戶，對外販售被告公司之生活契約，並依販售契約內容、金
19 額不同，由被告公司給付獎金或傭金，故原告等人請求給付
20 資遣費並無理由。

21 四、本院判斷如下：

22 （一）按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
23 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
24 約，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。而稱承攬者，
25 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
26 成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。是承攬
27 關係重在一定工作之完成，當事人並約定工作之對價（報
28 酬）。

29 （二）勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性
30 及組織從屬性之特徵，所謂人格從屬性，即受雇人在雇主企
31 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；所

01 謂經濟從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於
02 他人，為該他人勞動；所謂組織從屬性，即受雇人納入雇方
03 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院96
04 年度台上字第2630號民事判決參照）。而基於私法自治原
05 則，當事人有契約形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約
06 類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按
07 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
08 性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務
09 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如
10 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷
11 （大法官會議釋字第740號解釋意旨參照）。故勞雇間是屬
12 於勞動契約或承攬契約，即應以契約之實質關係為判斷，即
13 以兩者間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束
14 性，及對勞務給付方法之規範程度，雇主有無一般指揮監督
15 權等因素，作一綜合判斷。

16 (三)兩造間應為承攬關係：

- 17 1. 查被告自102年起以公司名義，先後對不特定大眾推出本質
18 均屬存款契約之「2013龍海健康服務契約」、「龍海金滿意
19 契約」、「龍海鑫樂活契約」、「龍海鑫樂活2.0契約」
20 （下稱系爭契約），並以公司名義於北、中、南各地成立營
21 業據點並招聘業務人員，由業務人員親自拜訪或於部分營業
22 據點召開說明會等方式，對外向不特定民眾銷售各類型契約
23 商品，向不特定多數人收受資金，除約定到期返還本金，並
24 以「增值金」、「物價波動補償金」之名目，給付客戶高於
25 本金之款項。被告之業務人員分為行銷專員、行銷主任、業
26 務副理、資深副理、處經理、督導長及總監等職階，依招攬
27 業績逐級晉升，各職級招攬客戶均可獲得「個人承攬佣金」
28 及「舉績獎金」；「個人承攬佣金」係依前開職級分別領取
29 「P值」（一年期契約每件以新臺幣【下同】1,600元計算，
30 三年期及六年期每件以1萬6,000元計算）之20%、30%、4
31 0%、45%、45%、45%、45%；「舉績獎金」係當月個人承攬業

01 績總和達一定件數加發之獎金。行銷主任以上職級另可領取
02 「職階獎金」，係旗下業務人員招攬客戶購買契約後，各階
03 層主管可獲得上開P值佣金差額（即與旗下業務人員之個人
04 承攬佣金百分比之差額）獎金。業務副理及資深副理另有
05 「季績效獎金」，係副理以下之全組成員於一季期間之承攬
06 業績總和達一定件數加發之獎金。處經理以上職級另有「達成
07 獎金」、「組織獎金」、「超額獎金」及「分區（處）獎
08 金」；「達成獎金」係個人完成一定件數以上業績加發之獎
09 金；「組織獎金」係組織內之副理組或處組織達成定額管
10 考，該組織可額外獲得之獎金；「超額獎金」係當月全處
11 （區）業績達成一定件數核發之獎金。「分處（區）獎金」
12 係處經理（督導長）推薦新的副理（處經理）晉升為處經理
13 （督導長），該新育成之處（區）績效回饋給原母區之獎金
14 等情，業經台灣高雄地方法院110年度金重訴字第1號、台灣
15 高等法院高雄高分院112年度金上重訴字第4號刑事判決認定
16 屬實，有上開刑事判決書節本可稽（見本院卷第13至20、33
17 至45頁），並有原告提出之被告「龍海就是消費」業務制度
18 （下稱系爭業務制度）可資佐證（見本院調解卷第57至81
19 頁），自應認定為真實。而由系爭業務制度多次記載「承
20 攬」一語，足認被告係主張兩造間成立者應屬承攬關係，而
21 非勞動契約。

- 22 2. 又依系爭業務制度所載，被告之業務人員不論行銷專員、行
23 銷主任、業務副理、資深副理、處經理、督導長等職階，依
24 招攬客戶業績可獲得「個人承攬佣金」及「舉績獎金（依當
25 月個人承攬業績總和核發獎金）」，足認兩造間並無每月底
26 薪約定，原告等人是依其每月「承攬」業績多寡，按一定比
27 例獲得當月報酬。以原告林素蘭為例，其112年1月至6月依
28 序領取58,774元、252,043元、152,728元、200,272元、47,
29 611元、9,612元，有起訴狀附表及林素蘭存摺資料可稽（見
30 本院卷第51、86頁），其他原告也是類此情形，顯然原告等
31 人提供勞務之成果是歸屬自己，非依賴對被告提供勞務以獲

01 得工資，原告等人須自行負擔業務風險（即按所銷售之系爭
02 契約金額為基礎計算其報酬）。

03 3. 原告雖主張被告以簽到表及指紋機管考出缺勤，並提出111
04 年度第10工作月專屬業務主管交通補助金申請核發表為證
05 （見本院卷第87頁）。惟依該核發表所載，原告等人係以
06 「督導區行事曆配合出勤紀錄（簽到表+指紋機），計算合
07 格出勤日x200元」而申請交通補助金，而原告等人該月工作
08 日之實際合格出勤天數為：林素蘭8天、姚羿如10天、許露
09 明10天、李素蘭11天、詹胡灑月6天、楊麗慧12天、詹佩菁1
10 0天、陳淑真10天、劉家蓁11天、詹茵淇10天、徐郡蓮10
11 天。相較於一般勞工每月正常出勤天數為22天至23天，如未
12 出勤須依規定請假並予以扣薪，但原告等人卻僅需出勤約10
13 天（甚至僅6天、8天），未予扣薪也未受有任何違規懲處，
14 反而合格出勤日另可申請每日200元補助金，顯與一般勞工
15 提供勞務的情形大不相同，足認原告等人得自由決定其工作
16 時間，其提供勞務之時間、給付量、勞動過程等，均非由被
17 告指揮支配。

18 4. 由上可知，本件實難認原告對被告有經濟上、人格上從屬
19 性。且原告等人於提供勞務（銷售系爭契約）過程中，非與
20 同事分工共同完成銷售工作，難認屬被告經營、生產團隊之
21 一員而具組織上從屬性。準此，被告抗辯兩造間並非勞動契
22 約等語，堪予採信。

23 5. 至原告等人雖主張其須遵守被告系爭業務制度云云，惟採承
24 攬形態之事業體，為有效管理經營承攬事業，亦常約定一定
25 之工作規則，以規範成員間於經營承攬事業之際，應遵守之
26 規則。而如前所述，本件不具人格上、經濟上及組織上從屬
27 性，且原告等人也未能舉證曾因未遵守系爭業務制度任一規
28 範而受有任何懲處或不利益，即難認兩造間具有勞動契約，
29 故原告等人此部分主張，亦不足取。

30 (四)就原告等人各項請求而言：

31 1. 如附表「工資及獎金」欄所載之金額者，係原告等人依承攬

01 工作完成得領取之報酬，且為被告所不否認，應予准許。

02 2. 如附表「資遣費」、「預告期間工資」欄所載之金額者，因
03 兩造間並非勞動契約，即不適用勞基法、勞工退休金條例等
04 相關規定，故此部分請求，依法無據，無法准許。

05 五、綜上所述，原告依兩造間之契約，請求被告各給付如附表
06 「工資及獎金」欄所載之金額，及均自112年8月20日起至清
07 償日止，按週年利率百分之5計算之利息部分，為有理由，
08 應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

09 六、本件判決所命被告給付之金額均未逾50萬元，本院就原告勝
10 訴部分，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職
11 權宣告假執行，并按同法第392條第2項依職權宣告被告得預
12 供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請
13 已經失去依據，應併予駁回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
15 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日
18 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

19 以上正本係照原本作成

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日
23 書 記 官 溫 凱 晴