

臺灣新北地方法院民事判決

115年度訴字第145號

原告 索尼國際有限公司

法定代理人 高淑華

訴訟代理人 王泓鑫律師

被告 鄭雅蓓

訴訟代理人 黃子寧律師

上列當事人間請求返還不當得利等事件，經本院於民國115年5月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，本件原告以被告為相對人，向本院聲請核發支付命令（114年度司促字第32311號），併聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）218萬960元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於督促程序即民國115年1月9日具狀減縮請求金額為217萬826元及遲延利息等情，有民事支付命令聲請狀、民事補充二狀在卷可佐（114年度司促字第32311號卷【下稱促卷】第7頁、第111頁）。被告於法定期間聲明異議，依據民事訴訟法第519條第1項規定，前開支付命令已失其效力，以原告支付命令之聲請視為起訴。原告於督促程序中變更聲明部分，係減縮應受判決事項之聲明，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：被告於101年起為原告公司之承攬美容師，負責

01 承攬原告公司化妝保養品等之銷售業務，因被告長期承攬原
02 告公司之商品銷售，原告公司也投入極大心力輔導、培訓。
03 因此原告公司負責人於112年6月11日前後與被告進行會談，
04 說明原告公司轉型計畫，委託被告長期協助原告公司轉型，
05 轉型任務包括：(一)被告應負責帶領傳統市場美容師轉型、(二)
06 被告應負責市場銷售模式升級、(三)被告應建立管理與領導制
07 度、(四)被告應參與公司轉型推動等(下稱系爭轉型工作)。原
08 告公司因被告願意承擔長期協助公司轉型的重任，特別為被
09 告規劃凱基人壽六年期「天天有利利率變動型」終身儲蓄壽
10 險方案(下稱系爭凱基人壽儲蓄壽險)，由原告公司全額支
11 付保費以作為被告長期貢獻之獎勵與未來保障。原告公司自
12 112年6月27日起至114年9月5日止，按照保險費季繳期程
13 (三個月為一期)，逐季將系爭凱基人壽儲蓄壽險保費匯入
14 被告之玉山銀行保險扣費帳戶，匯款金額合計217萬826元。
15 是兩造間就系爭轉型工作已另成立有償委任關係。然被告於
16 114年10月間與原告公司終止承攬契約，被告不但意圖損害
17 原告公司利益，為競業行為，又斷聯原告公司，於臉書貼文
18 妨礙原告公司名譽，違背其任務，被告上開行為，已完全喪
19 失原告公司為被告投保之前提。被告毀約離去，任務關係終
20 止，原告公司為被告給付系爭凱基人壽儲蓄壽險保費之前提
21 已不存在，被告受領此系爭凱基人壽儲蓄壽險保費利益之法
22 律上原因已不存在，依民法第179條規定被告應返還原告公
23 司已繳納保費217萬826元。又被告拒絕繼續履行協助原告公
24 司轉型之任務，已有主觀給付不能，原告依據民法第256條
25 規定，並以支付命令送達為解除協助公司轉型契約之意思表
26 示，被告應依民法第259條規定返還或賠償原告公司已繳納
27 系爭凱基人壽儲蓄壽險保費217萬826元等語。並聲明：(一)被
28 告應給付原告217萬826元，及自支付命令繕本送達之翌日起
29 迄清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，
30 請准宣告假執行。

31 二、被告則以：原告公司為了規避勞動基準法所規定之雇主責

01 任，要求被告簽立名稱為承攬之契約內容，且於107年6月開
02 始拒絕幫被告投保勞健保以及提撥勞退金。惟被告工作性質
03 具有「人格從屬性」、「經濟從屬性」、「組織從屬性」，
04 原告公司與被告間應屬僱傭契約關係，而非承攬或委任關
05 係，原告公司替被告繳納之系爭凱基人壽儲蓄壽險保費係工
06 作獎金或分紅，原告公司不得因被告離職而請求返還過去曾
07 給付之獎金與分紅等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及
08 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
09 免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項(本院卷第175至176頁)：

11 (一)、原告或原告負責人於112年6月27日、同年9月26日、113年2
12 月28日、同年3月15日、同年10月11日、114年1月20日、同
13 年4月14日、114年9月5日各匯款21萬8,333元、於113年6月2
14 8日匯款21萬5,963元、於114年6月8日匯款20萬8,199元(共
15 計2,170,826元)至被告玉山銀行帳戶。

16 (二)、原告於114年9月5日匯款21萬8,333元至被告玉山銀行帳戶，
17 因被告提領該款項，致系爭凱基人壽儲蓄壽險保單第10次保
18 費沒有扣款成功。

19 四、本院判斷：

20 原告主張其委任被告執行系爭轉型工作，並以代為支付系爭
21 凱基人壽儲蓄壽險保險費為對價。嗣原告因被告給付不能終
22 止系爭有償委任契約，被告需返還原告已給付之系爭凱基人
23 壽儲蓄壽險保險費等語。惟為被告所否認，並以前詞置辯，
24 茲就兩造間爭執事項，論述如下：

25 (一)、原告主張其與被告就系爭轉型工作成立有償委任關係，有無
26 理由？如無理由，兩造間上開勞務關係法律上性質為何？

27 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
28 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
29 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
30 酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事
31 務，他方允為處理之契約，民法第482條、第490條第1項、

01 第528條分別定有明文。所謂委任契約係指委任受任人處理
02 事務之契約，委任之目的，在一定事務之處理，受任人給付
03 勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權
04 限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任
05 之目的；承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的。是
06 僱傭契約、委任契約及承攬契約，雖均具有勞務供給之性
07 質，然僱傭契約係以給付勞務之自體為契約之目的；而委任
08 契約重在事務之處理、承攬重在一定工作之完成，其勞務之
09 給付僅為一種手段，均享有相當獨立性。與勞動契約具有從
10 屬性之特質，並不相同。職是，關於契約性質屬勞動契約、
11 承攬契約或委任契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給
12 付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷
13 （最高法院109年度台上字第1000號判決要旨參照）。又勞
14 基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方
15 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
16 約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人
17 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
18 並有接受懲戒或制裁之義務。(二)勞務專屬性，即受僱人需親
19 自履行勞務，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人
20 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
21 而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
22 同僚間居於分工合作狀態等項特徵。再者，所謂從屬性，並
23 非指勞工對雇主有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個
24 案中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定。另在契約
25 自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名
26 或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞
27 務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保
28 勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞
29 工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼
30 有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞
31 動契約（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參

01 照)。況且當事人間法律行為之性質為何，係法律解釋、適
02 用之問題，應屬法院之職權，不受當事人主張之拘束，亦不
03 得僅以當事人所用文字之表面意思，作為判斷之基礎。

04 2.次按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任。
05 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事
06 訴訟法第277條定有明文。各當事人就其所主張有利於己之
07 事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，他方欲
08 否認其主張，即不得不更舉反證。倘負舉證責任之一方所證
09 明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負舉證責任之
10 一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或其舉證猶有疵
11 累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責任，自不得為其
12 有利之認定。至於當事人是否已盡其舉證之責，對於有利事
13 項已為適當證明，則由法院斟酌全辯論意旨及調查證據之結
14 果，依自由心證判斷之(民事訴訟法第222條第1項足參)。

15 3.經查，原告主張被告於101年起為銷售原告化妝保養品之美
16 容師；被告於112年6月11日前後開始負責系爭轉型工作；被
17 告於114年10月間通知原告公司其已離職等情，業據提出被
18 告於101年2月19日、107年及108年7月31日、114年9月4日簽
19 立之承攬守則、承攬人員借用公司車輛使用規則、承攬關係
20 認知切結書、借用車輛切結書、承攬人承諾書、結束承攬聲
21 明書、承攬人保密與權益保護合約書、承攬人員切結書、承
22 攬人員權益告知確認單、原告公司負責人高淑華與被告間Li
23 ne對話紀錄、被告貼文紀錄等件為證(本院卷第47至58頁、
24 第63至68頁、第87頁、第187至205頁)，且被告迄未爭執，
25 自堪信為真實。

26 4.原告另主張其與被告於112年6月11日起就系爭轉型工作成立
27 有償委任關係等情，無非係以原告公司自112年6月起逐季匯
28 款至被告玉山銀行帳戶供扣繳系爭凱基人壽儲蓄壽險保費及
29 於每月承攬報酬明細記載特保72774元等情為證。惟上開證
30 據資料僅能證明被告自112年6月間開始負責原告公司系爭轉
31 型工作起，原告公司即逐季將系爭凱基人壽儲蓄壽險所需繳

01 納之保費（下稱系爭款項）匯款至被告玉山銀行帳戶之事
02 實，然匯款原因多端，自無從僅以原告匯款至被告帳戶之事
03 實，即得推論兩造就系爭轉型工作已成立有償委任關係。況
04 且被告抗辯其自101年起即基於與原告之僱傭關係，銷售原
05 告公司化妝保養品，被告於112年6月負責原告公司轉型工
06 作，亦係基於兩造間僱傭關係中所負責執行之工作內容等
07 語。經查，被告自101年開始擔任銷售原告公司化妝保養品
08 之美容師，兩造間雖簽訂名稱為「承攬」之相關文書。然審
09 以承攬守則約定：承攬人除遇休攤特殊狀況，必須於前一天
10 中午12點前，提出協商經公司同意方可休攤，否則視同違
11 約；若因個人因素，一個月休攤超過6天以上，需事先檢附
12 證明，與公司協商後方可休攤；每月休攤日數6日內，公司
13 提撥3,000元交通津貼等情，有承攬守則在卷可佐（本院卷
14 第47頁）。另美容師休假日數由原告公司決定，美容師無法
15 自由決定工作日，公司重要會議即使美容師休假也必須參
16 加，未參加會議者，有扣分紀錄；原告公司每月製作承攬人
17 考核表，公告未繳報表、未打卡、遲到、未繳交出勤卡片等
18 扣分情形；承攬報酬明細記載當月超休日數及未打卡次數，
19 與扣款金額等情，有公司公告截圖及承攬報酬明細在卷可佐
20 （本院卷第89至103頁、第163至166頁）。足證被告所提供
21 之勞務，須服從原告公司之工作規則及指令，並受原告考
22 核、管理及懲戒，兩造間具有人格從屬性。其次，依據承攬
23 報酬明細表顯示，原告每月有基本報酬3萬9,000元，車馬
24 費、教育費、司機費用，另有達成獎金和業績抽成，薪資結
25 構與僱傭相同；承攬人員借用公司車輛使用規則記載：承攬
26 人員承攬期間，公司提供車輛乙輛，不收租金。車輛自然耗
27 損維修、保養由公司承攬。公款及車輛零用金不可離身。公
28 司提供車輛零用金3,000元。收攤結束，司機前往開車前，
29 兩人共同點收當日營收，簽名表示確認等語（本院卷第48
30 頁）；承攬人承諾書記載：原告公司提供完整專業訓練後，
31 免付任何押金即提供承攬貨品及貨車乙部（不收租金）供承

攬人到傳統菜市場從事銷售等語（本院卷第51頁）；承攬守則記載：當日早上休攤位租自付等語（本院卷第47頁）；承攬人員權益告知確認書記載：攤位租借由公司統一調度等語（本院卷第60頁）。基上，被告銷售原告公司產品所用之攤位費用原則上（除被告早上休攤外）由原告公司支付並統一調度，汽車、油費及停車費亦係原告公司負擔，販賣之商品亦係由原告公司提供，且公司提供承攬人零用金與公款，並提供定型化契約與規章予如原告之不特定之承攬人簽名（詳本院卷第47至60頁），及片面規定被告領取報酬之標準等情。足證被告係為原告公司之營業活動提供勞務，生產工具或商品均由原告公司提供，被告承擔經營風險之程度低，兩造間具有經濟從屬性。再者，承攬人員權益告知確認書記載：攤位租借由公司統一調度等語（本院卷第60頁）；承攬人員借用公司車輛使用規則記載：任何貨品銷售價格，一律以公司規定銷售價格，不可高價低賣、低價高賣等語（本院卷第48頁）；承攬人員切結書記載：每日營業額必須如實報告，公司所有貨品、包括贈品，均屬公司資產。攤位上不得擺放過期或非公司產品。承攬人員在提供服務時，必須尊重客戶，禁止辱罵或不當言語，遇到客戶退貨或投訴，應冷靜處理，避免引發後續糾紛等語（本院卷第57至58頁）。基上，被告出攤時間由公司統一納入管理，銷售價格、銷售方式、服務態度，均需依據公司規範執行，每日需交付營業報表等情，足證被告所提供之勞務，已納入原告公司組織體系統一管理，兩造間具有組織從屬性。從而，被告主張自101年為原告公司美容師銷售原告化妝保養產品，兩造間即為雇傭關係等情，自屬有據。復佐以結束承攬聲明書記載：為保護公司的專業機密，承攬期間公司（即被承攬人）已提供完善的教育訓練。解約人員五年內，不可從事傳統市場化妝品銷售及傳統市場內店面的化妝品銷售，違反者本公司將依法律程序提出告訴等語（本院卷第52頁）；承攬人保密與權益保護合約書記載：乙方對於甲方機密資訊應保持其機密性，

01 非經甲方事前書面同意或依乙方承攬業務之正當履行，不得
02 交付、告知、移轉或以任何方式洩漏予第三人或對外發表，
03 亦不得為自己或第三人利用或使用之，解約後亦同。乙方於
04 承攬期間因過失違反保密規定時，依甲方內部規章處理。乙
05 方於本合約存續期間，非經甲方書面同意，不得以自己或他
06 人名義從事或經營與甲方直接競業之商品或服務。以自己或
07 他人名義投資與甲方業務相同或類似之事業。乙方與甲方間
08 合約關係終止或解約後，非經甲方同意，不得使用其所持有
09 或知悉之甲方機密資訊等語（本院卷第54頁）。基上，原告
10 公司提供被告教育訓練，被告對於原告公司負忠勤、保密義
11 務，離職後尚不能從事與原告公司相同性質之行業，均與承
12 攬契約著重在工作完成結果之本質相去甚遠。益徵原告主張
13 兩造間就有關產品之銷售係成立承攬契約乙節，不足採信。
14 至於原告主張兩造間簽具「索尼國際有限公司承攬守則」、
15 「索尼國際有限公司承攬關係認知切結書」、「承攬人承諾
16 書」、「結束承攬聲明書」、「承攬人保密與權益保護合約
17 書」，已明示兩造為承攬關係，即不得認定為僱傭契約等
18 語。惟所謂當事人明示成立承攬契約，係指當事人間勞務契
19 約之實質內容屬於承攬契約之法律性質。如有爭執，法院應
20 審查勞務契約之實質內容，不得囿於當事人所簽書面契約使
21 用之名稱，始可避免雇主罔顧勞基法等勞動法令之義務要求
22 勞工簽署名稱或內容含有承攬語詞之文件（最高法院110年
23 度台上字第3159號判決意旨參照）。本院審酌兩造間約定之
24 權利義務等實質內容，認定兩造法律關係應屬僱傭關係等
25 情，業經本院認定如上。從而，原告以被告曾簽立名稱為
26 「承攬」之相關書面契約及資料為由，主張兩造間係承攬關
27 係等語，自無可採定。

28 5.再查，被告於112年6月間負責系爭轉型工作後，仍與原告簽
29 定名為「承攬」之相關契約或書面資料，報酬給付方式除每
30 月增加約7萬2,774元（即給付系爭凱基人壽儲蓄壽險保費金
31 額）外，均與112年6月前相同等情，有114年簽定名稱為

01 「承攬」之相關契約或書面資料、113年度8月份至114年度1
02 0月份承攬報酬明細表在卷可稽(本院卷第47至60頁，89至10
03 3頁)。顯見被告於112年6月同意負責原告公司系爭轉型工作
04 後，兩造間僱傭關係並未改變。其次，被告增加系爭轉型工
05 作之報酬即每月約7萬2,774元，亦註明於每月薪資報酬明細
06 表，僅為配合系爭凱基人壽儲蓄壽險保費扣款時間而於每季
07 給付。復審以原告要求被告協助執行系爭轉型工作亦係著眼
08 於被告銷售業績良好，與被告勞動契約原本工作內容具有緊
09 密之相關關係。益徵被告抗辯系爭轉型工作為其與原告公司勞
10 動契約之工作範圍，原告每季給付系爭凱基人壽儲蓄壽險保
11 費係被告負責系爭轉型工作之工作獎金等情，應屬有據。原
12 告公司就其主張與被告另就系爭轉型工作成立有償委任關
13 係，非勞動契約關係乙節，既未提出具體事證，自難認有
14 據，無足採信。

15 (二)、原告請求被告返還217萬826元，有無理由？

16 1.按稱工資者，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
17 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
18 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；工資之給
19 付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於
20 勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付
21 時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需
22 要；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
23 另有約定者，不在此限；工資之給付，除當事人有特別約定
24 或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各
25 項目計算方式明細；按件計酬者亦同，勞基法第2條第3款、
26 第22條第1、2項、第23條第1項定有規定。次按無法律上之
27 原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律
28 上之原因，而其後已不存在者，亦同；因可歸責於債務人之
29 事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害；債權人於有
30 第226條之情形時，得解除其契約；契約解除時，當事人雙
31 方回復原狀之義務，除法律另有規定或契約另有訂定外，由

01 他方所受領之給付物，應返還之，民法第179條、第226條第
02 1項、第256條、第259條分別定有明文。

03 2.經查，被告於112年6月開始負責系爭轉型工作後與原告公司
04 間之勞務關係在法律上之性質為勞動契約乙情，業據本院認
05 定如上。原告主張其係因被告負責系爭轉型工作始匯款系爭
06 款項至被告玉山銀行帳戶。被告於112年6月至114年10月間
07 實際上有執行系爭轉型工作等情，業經原告訴訟代理人陳述
08 在卷（本院卷第175頁）。基上，原告因被告執行系爭轉型
09 工作而定期匯款系爭款項至被告玉山銀行帳戶，系爭款項法
10 律上性質應屬被告經常性之工資。從而，被告受雇於原告而
11 領取原告給付之經常性工資款項，並非無法律上之原因。故
12 原告依民法第179條規定，請求被告返還系爭款項或113年9
13 月5日匯款之21萬8,333元，洵屬無據，委無足採。又依勞動
14 基準法第23條規定，工資之給付應依當事人約定或按月給
15 付。是雇主不得以任職期間內之工作未完成等可歸責於勞工
16 之情事為由，拒絕給付工資，或請求勞工返還其已給付之工
17 資。更何況，被告於112年6月至114年10月任職期間，確實
18 有執行系爭轉型工作。因此，原告依民法第226條第1項、第
19 256條解除契約後依民法第259條規定，請求被告返還系爭款
20 項，亦屬無據，不足採信。

21 五、綜上所述，被告於112年6月開始負責之系爭轉型工作，為兩
22 造勞動契約中增加之工作內容，而非另行成立之委任關係。
23 原告因要求被告增加系爭轉型工作，乃增加給付被告系爭款
24 項作為被告經常性薪資，故原告依民法第179條規定，或依
25 民法第226條第1項、第256條解除契約後依民法第259條規
26 定，請求被告應給付原告217萬826元，及自支付命令繕本送
27 達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
28 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請
29 亦失所附麗，應併予駁回。

30 六、本件事實、證據已經足夠明確，兩造所提出的攻擊或防禦方
31 法及所用的證據，經過本院斟酌後，認為都不足以影響到本

01 判決的結果，因此就不再逐項列出，併此說明。

02 七、據上結論，本件原告之訴為無理由，因此判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日

04 民事第七庭 法官 王婉如

05 以上正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日

09 書記官 張育慈