

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第8號

原告 吳志偉
訴訟代理人 林承琳律師（法扶律師）
被告 宸逸國際貿易有限公司

法定代理人 詹家銘
訴訟代理人 張軒豪律師
莊鎔璋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4月20日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及其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、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

- (一)、原告於民國112年7月12日起任職於被告公司，擔任業務人員乙職，經被告公司指派負責被告位於新竹縣市醫院之業務，

01 工作內容係由被告告知原告醫生及患者資訊，或由其以手機
02 通訊軟體轉傳與醫生間之對話截圖，再由原告與患者接洽並
03 處理買賣醫療器材，協助患者使用醫療器材，收取價金並開
04 立單據。而原告完成案件後，須逐案依被告之要求向其回
05 報，每月並須依被告指示按其提供格式填具月報表，據以結
06 算原告依約定以賣得醫療器材稅後金額8%計算之每月薪資，
07 兩造並約定於次月12日前以匯款方式為原告薪資之給付。由
08 上可知，原告工作時從事業務之時間、地點、方式及對象均
09 由被告所指示及監督，並無獨立裁量空間，另原告雖為按件
10 計酬之部分工時人員，但此按月給付之收入為原告之主要經
11 濟來源，故原告實有組織上、人格上及經濟上之從屬性，兩
12 造間應存在僱傭關係。詎被告並未依勞工退休金條例（下
13 稱：勞退條例）第7條第1項第1款之規定為原告提撥勞工退
14 休金，亦未為原告投保勞工保險及全民健康保險，嗣被告於
15 114年9月30日未附法定理由即違法終止兩造間僱傭契約，原
16 告遂於114年10月9日申請勞資爭議調解，請求被告恢復僱傭
17 關係及給付薪資等，惟於114年11月19日兩造調解不成立。

18 (二)、為此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
19 造間僱傭契約之法律關係及勞退條例第14條第1項、第31條
20 第1項規定，請求被告自114年10月1日起至准許原告復職日
21 之前1日止，按月給付原告應有薪資22,215元本息暨提撥勞
22 工退休金1,386元至原告勞工退休金個人專戶，另應將自112
23 年9月起至114年9月止期間未提撥之勞工退休金38,997元足
24 額提撥等語。並聲明：

- 25 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 26 2、被告應自114年10月1日起至原告復職前一日止，按月於次月
27 12日給付原告22,215元，暨自各期應付日之翌日起至清償日
28 止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 29 3、被告應提撥38,997元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工
30 退休金專戶。
- 31 4、被告應自114年10月1日起至原告復職前一日止，按月提撥勞

01 工退休金1,386元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退
02 休金專戶。

03 5、願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 被告公司於112年7月間起，與從事外籍看護人力仲介業務、
06 長期出入於竹苗地區醫院之原告洽談合作，雙方於112年9月
07 4日起達成合作之協議，由原告與醫院或病患個人進行媒
08 合、銷售醫療輔具，被告給付原告依銷售醫療輔具未稅總價
09 一定比例之報酬，兩造並依此協議合作至114年9月30日止。
10 於兩造合作期間，被告對原告並無出缺勤、打卡、請假等限
11 制或要求，亦無考核、懲戒之權限，原告對接洽業務的時間
12 可自行安排，也可自行決定是否接洽業務，不同於被告另所
13 僱用之勞工有受被告指揮監督履行勞務之情形，兩造間實無
14 並無人格上、經濟上、組織上之從屬性，不存在僱傭之契約
15 關係，較類似於委任或承攬之契約關係，故原告請求確認僱
16 傭關係存在，及為工資給付與勞工退休金提繳之請求，均無
17 理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

18 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷第187頁
19 至第188頁，部分文字依本判決之用語調整）：

20 (一)、兩造不爭執事項：

21 1、兩造自112年9月4日起達成協議，由原告協助被告將被告之
22 醫療輔具與醫院或病患個人進行媒合、銷售，原告並依被告
23 通知至病患家中交付產品，為病患穿戴產品，被告給付原告
24 依銷售醫療輔具未稅總價一定比例之報酬，兩造並依此協議
25 往來至114年9月30日止。

26 2、兩造協議期間，原告另有從事外籍勞工人力仲介的司機接送
27 業務，原告有印製被證1的名片交付被告（被告認為原告應
28 為實際經理人）。

29 3、兩造對於被告有匯入原告提供如附表所示金額並不爭執。

30 4、兩造對於被證2、被證6對話內容及被證5、被證9至被證13形
31 式真實性不爭執。

01 5、兩造協議期間，被告對原告並無出缺勤、打卡、請假等限制
02 或要求。

03 (二)、本件爭點：

04 1、兩造間為僱傭關係或是類似委任或承攬之合作關係？

05 2、原告請求被告應自114年10月1日起至原告復職前1日止，按
06 月於次月12日給付原告22,215元及利息，暨被告應提撥38,9
07 97元至原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，及
08 自114年10月1日起至原告復職前1日止，按月提撥1,386元至
09 原告之勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶，有無理
10 由？

11 四、本院之判斷：

12 (一)、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
13 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
14 文。次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方
15 即勞工，在從屬於他方即雇主之關係下，提供職業上之勞動
16 力，而由他方即雇主給付報酬即工資之契約，此觀該法第2
17 條第1款至第3款、第6款規定可明。是勞動契約以具備從屬
18 性為其特質，與委任或承攬關係下之勞務提供，前者重在事
19 務之處理，後者重在一定工作之完成，均享有相當獨立性
20 者，並不相同。又關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：
21 (一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
22 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)勞務專屬性，即受僱人
23 需親自履行勞務，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受
24 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
25 目的而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
26 並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。此所謂從屬性，並
27 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
28 案中雇主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定（最高法院
29 113年度台上字第2152號判決意旨參照）。

30 (二)、經查：

31 1、兩造自112年9月4日起達成協議，由原告協助被告將被告之

01 醫療輔具與醫院或病患個人進行媒合、銷售，原告並依被告
02 通知至病患家中交付產品，為病患穿戴產品，被告則給付原
03 告依銷售醫療輔具未稅總價一定比例之報酬，兩造依此協議
04 往來至114年9月30日止，而於兩造協議期間，原告另有從事
05 外籍勞工人力仲介的司機接送業務等情，為兩造所不爭。參
06 之兩造各自提出雙方間通訊軟體LINE對話紀錄截圖（詳本院
07 卷第35頁至第39頁、第79頁至第89頁、第125頁至第129
08 頁），可見兩造間就上開醫療輔具媒合、銷售工作之互動模
09 式，係由被告提供原告待接洽醫師轉介之患者姓氏、所須服
10 務地點及醫療輔具類型等相關資訊，由原告本於其個人時間
11 調度之便利自行決定具體之接洽時程、聯繫方式及工作安
12 排，原告並有因自身時間未能配合等因素婉拒被告所提供工
13 作之情形，應認原告對於是否接受被告所指派之業務及其接
14 洽業務之時間、對象，實有自主裁量之權，得自由支配工作
15 時間並擇選工作內容，並無因拒絕勞務之給付而受被告懲戒
16 或制裁。加之原告並不爭執於兩造協議期間，被告對其並無
17 出缺勤、打卡、請假等限制或要求，亦未見被告有權得就原
18 告之工作表現為考核之情事，縱依前開兩造間對話紀錄，可
19 見有被告向原告詢問工作接洽結果之舉止，惟其目的亦僅係
20 為確認原告之工作成果，以利雙方嗣後得依協議為報酬之結
21 算，非監督原告履行勞務，令原告服從於被告之權威。是審
22 究前述兩造間之互動模式，核與被告所僱用之員工有一定之
23 工作時間，每日出勤須簽到、簽退；請假須申請並經被告公
24 司主管核准，須定期以書面向被告公司主管報告職務執行狀
25 況等受被告指揮監督其等勞務履行內容之情形相異，此有被
26 告提出其僱用員工之出勤紀錄表、請假申請單、工作週報及
27 被告公司會議紀錄附卷可稽（詳本院卷第141頁至第183
28 頁），觀之原告於114年9月17日以Line通訊軟體對於被告公
29 司負責人詹家銘言稱：

@lan / 家銘 新竹這邊的業務當初最原始談定的模式就是單純穿戴醫師轉介的患者(當時您這邊是說會退30-40%給醫師請他們幫忙)，但是這中間陸續出現了一些變化球(如中國醫院批，護士/NP幫患者叫護具，骨科診所的患者等等)，也因此造成一些不太理想的影響。

因為我是兼職人員，我的認知是回歸當初最原始的合作模式可能大家比較能夠長久配合。至於其他的變化球業務，要做也不是不行，但是要找正職人員來負責會比較理想

02 (詳本院卷第43頁)，亦自承兩造最初係以合作模式往來，尚
03 難認兩造間具有上、下隸屬之服從監督關係，而認有人格上
04 之從屬性存在。

05 2、再者，原告之報酬係依據完成之工作內容即銷售醫療輔具未
06 稅總價一定比例為計算，並非被動性接受被告給付固定工
07 資，佐以原告不否認於兩造協議期間，另有從事外籍勞工人
08 力仲介的司機接送業務，又觀之原告印製有下列名片交付被
09 告：

10 及所使用Line帳號亦標註外籍人力部(專辦家庭看護，製造
11 業外勞)(詳本院卷第75頁、第77頁)，及在Line中使用「Chi
12 h Wei吳人力 新竹」之名稱，並在與被告聯繫時表示因在
13 開會，無法前往台大生醫協助患者穿戴護具等情(詳本院卷
14 第127頁)，足見原告並非僅單純從事外籍勞工人力仲介的司
15 機乙職，已屬人力仲介專業經理人士，則原告對於是否接受
16 被告所指派之業務有自主裁量權，足徵原告係為自己營業活
17 動而工作，難認與被告間有何經濟上之從屬性。又依卷存事

01 證，未見有原告經納入被告之生產組織與經濟結構體系內，
02 與同僚間居於分工合作狀態，須配合其他員工共同為雇主即
03 被告工作之情形，亦難認兩造間有組織上之從屬性可言。是
04 綜上各情以觀，原告主張兩造間之勞務契約存有人格、經濟
05 與組織上之從屬性質，應屬僱傭關係等語，實難採認。

06 (三)、準此，兩造間勞務契約之性質既無首揭說明所示之從屬性，
07 難認兩造間存在僱傭契約之法律關係，是以原告請求確認僱
08 傭關係存在，並本於僱傭契約之法律關係及勞退條例之規定
09 為本件薪資給付與勞工退休金提撥之請求，均非有據。

10 五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存
11 在，並依兩造間勞動契約法律關係及勞退條例第14條第1
12 項、第31條第1項規定，請求被告給付如其聲明所示之薪資
13 及勞工退休金提撥，均無理由，應予駁回。而原告之訴既經
14 駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
16 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
17 敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日

20 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日

25 書 記 官 黃 伊 婕