

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第155號

原告 陳惠真

訴訟代理人 詹家杰律師（法扶律師）

被告 中環清潔事業有限公司

法定代理人 吳采娥

訴訟代理人 楊淑琍律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張

(一)第三人黃進財為被告中環清潔事業有限公司（下稱被告中環公司）實際負責人，原告於民國109年5月4日應黃進財要約、與之簽立契約書（下稱系爭契約），擔任被告之物業經理，負責業務部門，約定底薪新臺幣（下同）10,000元，及約定原告每為被告招攬簽立一個社區清潔契約後，於各該社區每派用一位清潔人員時，即可獲得獎金5,000元，且每月另得就每位清潔人員薪資抽成獎金1,000元（下稱人頭抽成獎金）。

(二)其後，原告於109年6月至110年0月間，陸續為被告招攬社區並與之簽立社區清潔契約，則被告依約應給付原告人頭抽成獎金共328,000元，然被告並未依約給付，且均未依法替原告提繳勞工退休金共24,972元，前經原告於110年4月23日寄發存證信函予黃進財催款未果，且被告否認兩造僱傭契約存在，並於110年7月7日以存證信函通知原告兩造「居間契約」已於同年4月30日終止。為此，爰依兩造勞動契約及民

01 法僱傭之法律關係，請求被告給付原告獎金328,000元，及
02 補提繳24,972元至原告工退休金專戶。

03 (三)對被告抗辯之主張

- 04 1. 黃進財為被告之實際負責人，對外以被告之老闆名義自居，
05 堪認黃進財為被告之代理人，黃進財於與原告洽談簽立系爭
06 契約之過程中，除有提及為原告投保勞工保險事宜外，並有
07 提供契約書予原告閱覽及簽立，另被告亦未否認由黃進財簽
08 立系爭契約之合法性，且原告薪資係由被告支付，又黃進財
09 在系爭契約成立後，亦有將被告公司大小章交付予原告使
10 用，授權原告用以與各該社區簽立清潔契約，則黃進財實為
11 被告代理人，被告就系爭契約自應負授權人即本人之責，堪
12 認系爭契約經表現代理而成立於兩造之間，被告自應受系爭
13 契約拘束，不因被告是否具名簽立書面契約而為不同認定。
14 2. 原告名片上乃自稱中環公司經理，原告非以自己名義從事業
15 務，另系爭契約載稱原告每月可領「底薪」10,000元，又原
16 告勞務給付內容均聽從黃進財指派、且需經黃進財同意方得
17 與各該社區簽約、亦需均配合黃進財指示處理各該社區業
18 務，與被告間具人格及經濟上從屬性，兩造間自有僱傭關係
19 存在。
20 3. 至原告勞保縱有投保於其他公司，然工作時間僅半日，投保
21 及實領薪資均僅全時正職人員一半，不影響兩造屬性之有無
22 之認定。

23 (四)並聲明：1. 被告應給付原告328,000元及自起訴狀繕本送達
24 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被
25 告應提繳24,972元至原告勞工退休金專戶。3. 願供擔保，請
26 准宣告假執行。

27 二、被告則以

28 (一)

- 29 1. 被告之組織架構並無業務部門，未設有業務經理職稱，並無
30 同僚組織分工之狀態，原告自稱為被告業務經理要與公司實
31 際運作情形並不相符。此外，原告所稱任職於被告期間係投

01 保於第三人公司，足認兩造間並無僱傭關係存在；再者，系
02 爭契約為原告繕打後交給黃進財並與之簽立，被告並非契約
03 當事人，系爭契約自不得拘束被告。

04 2.縱認被告受系爭契約拘束，然黃進財與原告已約明以各該社
05 區服務費達30,000元為原告得獲得人頭抽成獎金之條件，原
06 告主張應給付之獎金金額即有過高。此外，依據系爭契約，
07 原告每月領取之10,000元屬「車馬費」並非「底薪」，又原
08 告係依據其招攬社區數取得獎金，若原告無新招攬案件，即
09 不符合領取條件，再原告另依照各該社區所需清潔人員人數
10 獲取人頭抽成獎金，該獎金係由每位清潔人員薪資提撥予原
11 告，而非由被告或黃進財支付，實不具有工資性質，依此，
12 原告取得之獎金顯非勞務之對價、亦非經常性之給付，無從
13 僅憑系爭契約遽認兩造僱傭關係存在。

14 3.依據系爭契約，原告係以媒介社區與被告簽立承攬合約方式
15 賺取報酬，其業務需負擔一定風險，與被告間經濟從屬性不
16 高，兩造亦未約定出勤時間、排休期間、無請假、罰則規
17 定，亦欠缺人格與組織之從屬性，至原告出示之名片係為增
18 加客戶辨識度所印製，仍難做為勞動契約之證明，準此，原
19 告係以完成勞務之方式賺取報酬，係為自己營業目的所為勞
20 動，並非提供被告固定性勞務，兩造間實為居間與承攬之混
21 和契約，原告主張兩造僱傭關係存在，請求被告給付工資及
22 提繳退休金，並非可採。

23 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利之判決，願供擔保，
24 請准宣告免予假執行。

25 三、爭執與不爭執事項

26 (一)不爭執之事項

- 27 1.黃進財為中環公司實際負責人，負責業務招攬。
- 28 2.被告有本院卷第14至15頁附表所示社區簽約。
- 29 3.本院卷第14至15頁附表所示社區係由原告介紹與被告簽約。
- 30 4.社區派用清潔人員人數如本院卷第14至15頁附表所示。
- 31 5.若兩造欠缺超過三萬元方給付人頭抽成獎金之約定，則原告

01 每月應領款項如本院卷第31頁附表。

02 6.若兩造確有超過三萬元應給付人頭抽成獎金之約定，則原告
03 應領得的款項如被告本院卷第403頁附表所示。

04 (二)爭執事項

05 1.被告是否受系爭契約拘束？

06 2.兩造間是否具僱傭關係存在？

07 3.原告請求被告給付報酬及補提繳勞工退休金是否有理由？

08 四、本院判斷

09 (一)被告是否受系爭契約拘束？

10 1.按債權契約為特定人間之權利義務關係，僅債權人得向債務
11 人請求給付，不得以之對抗契約以外之第三人，此乃債之相
12 對性原則，即在債之關係中，其法律關係原則上僅建構於參
13 與債之關係之法律主體間，故債權人原則上僅能對債務人主
14 張，而不能直接向第三人請求給付。查證人即原告友人林俐
15 汝於本院審理時證稱：紙本契約是由黃進財提出與原告簽立
16 等語（本院卷第344頁），此外「資方黃進財先生、身份證
17 字號…、出生年月日…、居住地址…」、「資方黃進財（中
18 環清潔公司經理）聘請乙方陳惠真任職公司之物業經理負責
19 公司之業務部門」、「乙方任職期間由資方給付底薪10000
20 元/月」等語有系爭契約在卷可參（本院卷第33頁），且系
21 爭契約係由黃進財及原告分別於資方及乙方簽章欄位親自簽
22 名之事實，為兩造所不爭執，既然系爭契約由黃進財與被告
23 簽立，契約內容所指「資方」並非「被告」，且被告亦未出
24 名於系爭契約「資方」欄位，則被告抗辯其並未與原告簽立
25 系爭契約且非系爭契約當事人，即非無憑。

26 2.次按由自己之行為表示以代理權授與他人，或知他人表示為
27 其代理人而不為反對之表示者，對於第三人應負授權人之責
28 任。但第三人明知其無代理權或可得而知者，不在此限。民
29 法第169條定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，
30 就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段亦有明
31 文。準此，主張本人知他人表示為其代理人而不為反對之表

示事實者，應負舉證之責。原告固以黃進財為被告實際負責人為由，主張被告就黃進財與原告簽立之系爭契約應負表現代理之責，然為被告所否認，揆諸上開說明，應由原告就表現代理之事實為舉證之責。查黃進財於警詢時自陳：我任職被告，負責業務，有與原告簽約，是我個人行為，負責人吳采娥並不知情，因為工作都是我在安排、平時對外也是我負責，沒有得到公司授權等語（臺灣臺中地方檢察署110年度偵字第24837號卷第18頁），則被告是否有授權黃進財簽立系爭契約，實非無疑。至被告法定代理人吳采娥於偵訊時供稱：招攬客戶工作，都是屬於黃進財業務範圍等語，尚與被告授權黃進財僱用員工要屬二事，實難遽為授權黃進財之證明，佐以黃進財於系爭契約內係以具名個人名義而以資方自居，並非表示為被告代理人，則被告於系爭契約並未有將代理權授與黃進財，另參以黃進財於簽立系爭契約時亦未以被告之代理人自居，均核與表現代理要件未合，是原告主張被告應負表現代理之責，而受系爭契約拘束，即非可採。

3.至原告固提出存摺明細主張被告每月給付原告10,000元薪資（本院卷第369至373頁），及被告將公司大小章交給原告使用，以及印有業務經理職稱之名片，主張被告願受系爭契約拘束等語。然查原告前於110年4月23日對被告主張兩造僱傭關係存在而向被告請求給付獎金及工資後，被告隨即以居間契約為由，否認兩造僱傭關係存在，有存證信函在卷可考（本院卷第55至58頁），則兩造就彼等間法律關係為何實有歧異，加以匯款原因本眾，則被告主觀上究係同意系爭契約直接對被告發生效力、抑或同意代黃進財履行系爭契約約定、抑或單純給付居間報酬？實尚難遽以存摺明細而為認定，此外，名片作為原告業務使用，是否為被告印製亦屬未明，亦難遽為有利於原告之證明；此外，原告並未再舉其他事證以為其佐，則原告主張被告業已同意履行系爭約內容而應受系爭契約拘束，仍非可取。

(二)兩造間是否有僱傭關係存在？

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：(1)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。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)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。(4)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111年度台上字第1054號民事判決要旨參照）。查系爭契約除約定底薪、獎金、交際禮品費用負擔外，並無其他約定，有系爭契約附卷可參，既然原告毋須打卡、兩造並未約定到職日、出勤、工時、排休時間、獎懲等項，即欠缺人格從屬性；此外原告之勞保並未投保於被告，有勞保投保明細在卷可查（本院卷第115至119頁），顯有其他收入來源，是經濟從屬性亦非高，再者原告另欠缺與其他同僚分工合作之狀態，對被告亦無組織上之從屬性；準此，揆諸上開說明，原告工作時間自由，不受被告指揮監督，得兼職工作取得其他經濟來源，與被告艱難認具人格上、組織上及經濟上之從屬性，難認其等間有僱傭關係存在，原告主張兩造屬僱傭關係、彼等間具勞基法所規定之勞動契約存在，即非有據。

(三)原告請求被告給付薪資及補提繳退休金是否有理由？

兩造間未具有僱傭關係、非屬勞基法所定勞動契約，業經本院認定如前，則兩造間之權利義務關係，自無從適用勞基法、民法僱傭法律關係及勞工退休金條例之規定，是原告據以請求被告給付人頭抽成獎金及補提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，即非有據，而非可採。

五、綜上所述，本件原告依系爭契約、民法僱傭法律關係、勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給付獎金及提繳退休金，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決

01 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 112 年 11 月 8 日

04 勞動法庭 法 官 陳航代

05 正本係照原本作成。

06 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

07 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 112 年 11 月 14 日

09 書記官 顏伶純