

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第127號

原告 林允文

訴訟代理人 羅閔逸律師

田美娟律師

被告 飛龍廣告企劃事業有限公司

法定代理人 羅珮瑄

訴訟代理人 蕭智元律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣138,937元及自民國113年6月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之5，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣138,937元為原告預供擔保得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

一、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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造僱傭關係存在，惟被告否認之，則兩造僱傭關係是否存

在，即有未明，並因此致原告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，揆諸前揭說明，原告聲明提起確認之訴，應有確認利益。

二、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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴原聲明：1.確認兩造僱傭關係存在，2.被告應自民國110年9月11日起至復職為止，按月於每月10日前，給付原告新臺幣（下同）45,000元，及各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自110年9月11日起至復職為止，按月提繳2,748元至勞保局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）4.被告應給付原告145,467元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。5.被告應提繳87,304元至系爭專戶。嗣於113年12月4日言詞辯論時變更聲明第4項為：被告應給付原告138,937元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第361頁）；及於114年2月14日具狀變更聲明2、3、5項為：2.被告應自110年9月1日起至復職為止，按月於次月10日前，給付原告45,000元，及各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自110年9月1日起至復職為止，按月提繳2,748元至系爭個人專戶。5.被告應提繳119,538元至系爭專戶（本院卷第41頁）。核屬減縮應受判決事項之明，與前揭規定並無不合，應予准許。

## 貳、實體事項

### 一、原告主張

(一)被告為建案代銷公司，原告為被告股東，持股50%，於107年1月16日任職被告擔任專案經理，負責房屋銷售及代銷管理事宜，約定每月薪資45,000元、每月10日給付，且取得建物成交價扣除贈品費用後之千分之一作為專案獎金，且於交

01 屋後發放。

02 1.被告於110年9月10日給付原告110年8月薪資後，即未再給付  
03 原告薪資，於110年10月起積欠原告9月薪資未給付，並於11  
04 0年12月21日訛以原告連續曠職達3日為由，終止兩造勞動契  
05 約，雖經原告於111年1月3日以存證信函通知被告為繼續提  
06 供勞務之意思表示，被告仍未置理，所為終止並非合法，兩  
07 造之僱傭關係仍屬存在。

08 2.被告積欠原告110年9月後薪資，然兩造間僱傭關係仍屬存  
09 在，被告自應自110年9月1日起至回復原告原職前一日止，  
10 按月於每月10日前給付原告薪資45,000元，並按月提繳勞工  
11 退休金2,748元至系爭專戶。

12 3.此外，被告自107年1月16日至110年8月31日止之任職期間，  
13 亦未提繳退休金至系爭專戶，應補繳119,538元至系爭專  
14 戶。

15 4.再者，原告迄至112年4月前均由被告指派配合辦理喬立建設  
16 開發股份有限公司（下稱喬立公司）「喬立QCITY」建案代銷工  
17 作及交屋事宜，使被告得以於112年11月30日順利向喬立公  
18 司請款，然被告則遲未給付該案專案獎金（即櫃臺獎金）尾  
19 款138,937元予原告。

20 (二)為此，爰依兩造勞動契約、民事訴訟法第247條、民法第486  
21 條及勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、勞工退  
22 休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第3  
23 1條第1項規定，起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請  
24 求被告給付自110年9月1日起至原告復職前一日止之每月薪  
25 資45,000元，以及應依法提繳107年1月16日至110年8月31日  
26 止之退休金119,538元至系爭專戶，並自110年9月1日起迄原  
27 告復職日前一日止，按月提繳勞退2,748元至系爭專戶，且  
28 應給付原告專案獎金尾款138,937元等語。並聲明：如變更  
29 後聲明所示，並願供擔保，請准宣告假執行。

## 30 二、被告則以

31 (一)被告為建案代銷公司，由被告負責人與原告分別出資50%所

01 成立。被告就代銷個案派駐專案經理至銷售中心綜理代銷事  
02 務，原告為前開專案經理人，兩造約定採「個案插股」方式  
03 合作，被告並將代銷業務授權原告處理，包含：銷售中心銷  
04 售及現場人員人事任免、行政報表製作、銷售價格折讓之決  
05 定、及是否贈與物品等財務、代理業主與客戶訂約等事宜  
06 等，原告亦無須打卡，具有相當裁量及決定權限，兩間屬委  
07 任關係而非僱傭關係。

08 (二)原告於107年1月16日起擔任被告代銷之「喬立我城」建案專  
09 案經理，每月報酬45,000元，喬立我城於108年2月結案，原  
10 告自108年3月接任被告代銷之「喬立QCITY」建案專案經  
11 理，每月報酬同為45,000元，喬立QCITY前已於110年10月18  
12 日完成代銷並撤場。兩造嗣因經營理念不合，於110年8月25  
13 日協議終止合作，原告另於110年10月19日設立與被告業務  
14 性質相同之玥富地產有限公司（下稱玥富公司），並已陸續  
15 代銷「喬立I DO」建案等，故兩造委任關係依據民法第549  
16 條規定，至遲已於110年10月18日終止。兩造無僱傭關係存  
17 在，原告並非被告之勞工，無從適用勞動法令之規定，原告  
18 之請求均無理由等語。

19 (三)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回，2. 願供擔保，  
20 請准宣告免予假執行。

### 21 三、兩造爭執與不爭執事項

#### 22 (一)不爭執事項

23 1.原告於107年1月16日起擔任被告代銷建案之專案經理，負責  
24 房屋銷售及代銷管理事宜，於107年1月16日至108年2月擔任  
25 被告代銷之喬立我城專案經理，108年3月擔任被告代銷之喬  
26 立QCITY專案經理，每月報酬45,000元，每月10日給薪，兩  
27 造約定原告於建案成交時可領取建案成交價扣除贈品價值後  
28 金額千分之一之專案獎金（即櫃臺獎金）。

29 2.兩造約定獎金種類、計算及發放規則如本院卷第331至332頁  
30 （本院卷第363頁）。

31 3.喬立QCITY銷售中心於110年10月18日清空離場。另前開建案

已全部交屋完畢，又喬立公司已全數給付被告建案代銷款。  
關於該建案成交價與贈送金額如本院卷第351頁。

4.除喬立QCITY外，由被告代銷之其餘建案應給付原告之獎金，被告均業已發放完畢。

5.被告就喬立QCITY建案已給付原告之專案獎金為402,547元（含稅447,273元，本院卷第333頁）。

6.被告同意給付原告喬立QCITY建案專案獎金138,937元（本院卷第436、397頁）。

7.兩造沒有約定勞動契約或工作規則（本院卷第246、403頁）。

8.兩造未約定出勤應打卡、銷售中心未設有打卡機（本院卷第247頁）、原告上下班並未打卡。

9.兩造會算之總表及被告向建商請款之表格，均係由原告製作，並由被告據以向建商請款給原告（本院卷第250頁）。

10.若兩造僱傭關係存在，原告每月薪資為45,000元、被告應提繳之退休金金額為每月為2,748元。

11.原證三（本院卷第35頁）為原告與被告法代的LINE。

12.原證四（本院卷第37至40頁）為原告於110年11月5日通知被告應給付原告110年9月至10月薪資。

13.被告於110年9月10日給付原告45,000元款項後未再付款。

14.被告於110年12月21日以原證5終止兩造勞動契約、經原告以原證11表示不同意（本院卷第41、73頁）。

15.原告於110年10月19日設立玥富公司並擔任負責人、該公司於110年11月8日變更負責人為呂宜錚。

16.玥富公司於110年11月15日加入台中市不動產代銷經紀商業同業公會（下稱台中市不動產同業公會）。

17.原證12（本院卷第79頁）序號43與序號73均為3B，確實重複記載，原告同意刪除起訴狀序號43（本院卷第333頁）。

## (二)爭執事項：

1.兩造是否具僱傭關係存在？若是，兩造勞動契約是否業已終止？

01 2.被告是否積欠原告薪資？原告請求短支薪資是否有理由？

02 3.原告請求補繳提繳退休金至系爭專戶是否有理由？

03 五、本院之判斷：

04 (一)兩造是否具僱傭關係存在？若是，兩造勞動契約是否業已終  
05 止？

06 1. 原告主張：(1)被告前已自陳為原告雇主：①被告於110年12  
07 月21日存證信函以勞基法第12條第1項第6款為解僱理由，業  
08 已自承為原告之雇主，②另被告於113年4月15日回覆勞工保  
09 險局（下稱勞保局）之函文中亦自陳：原告具有員工及股東  
10 身分，為專案經理及案場主管，工作時間為上午9時至下午7  
11 時，中午休息2小時等語；此外，被告於同年月26日回覆勞  
12 保局函文中則陳稱：原告任職期間自107年1月16日起至110  
13 年8月31日離職，並未抗辯前開期間內兩造屬委任關係，僅  
14 抗辯兩造自110年9月1日起至111年3月31日止無僱傭關係。

15 (2)兩造具人格從屬性：①被告為代銷公司，原告為專案經  
16 理，原告於被告接案後經被告指派負責執行建案代銷業務，  
17 先後代銷喬立我城、喬立QCITY等建案，持續未曾間斷，②  
18 原告銷售房屋之開價與底價按被告要求，原告需回報現場狀  
19 況，且需將人員銷售獎金以EXCEL檔案寄給被告據以發放現  
20 場人員銷售獎金，③原告需每月傳送零用金明細表、案場員  
21 工休假表給被告，作為給薪及補充接待中心零用金之依據，  
22 ④被告並未設置打卡機，然銷售時間需有人員待命，否則被  
23 告可能違反代銷售合約，堪認原告受被告之指揮監督，⑤依  
24 照被告提出之「飛龍廣告-業務員統一現場守則（下稱系爭  
25 現場守則）」、「飛龍廣告業務輪班及業績評定辦法（下稱  
26 系爭評定辦法）」中，包含「出勤：9：00～19：00」、「

27 「休假：星期六、日管制休假」、「購餐"業務員排"便當值  
28 日生"可電話訂購或便當值日生"外出購買」等記載，堪認被  
29 告對原告有相當管理及要求，具人格從屬性（本院卷第337  
30 至339頁）。(3)兩造具經濟從屬性：①被告並不爭執其餘現  
31 場銷售人員為適用勞基法之員工，且原告與其他員工薪資均

經被告以執行業務所得為由申報所得稅及代扣稅率10%，②另原告於每月10日向被告領取固定薪資及於建案成交時領取專案獎金，無其他經濟來源。③又原告雖為被告股東，不影響兩造僱傭關係之成立；原告為被告股東，依據持有股權50%比例分配利潤，乃基於股東權能，與擔任專案經理受僱於被告為兩事。被告分別給付原告分紅及薪水，顯見股東分紅與薪資屬不同法律關係，④否認被告抗辯採個案入股方式分派盈餘，被告之公司章程第14條已約定公司盈餘及虧損之分派照股東出資比例為準，且被告抗辯個案入股之盈餘分派方式已為本院113年度抗字第197號裁定所不採，兩造自應受拘束，⑤被告不願意依據原告股東身份分配利潤、拒絕不執行業務股東查帳、110年9月起不給付原告薪資及獎金，原告方成立玥富公司，然原告並未實際參與經營。(4)兩造具組織從屬性：①原告就主管業務本有相當權限，乃被告分層負責之自主權，確實受被告指揮監督，②原告傳送被告之零用金明細表、案場員工休假表均包括原告本人，堪認具有組織從屬性，(5)依據臺灣高等法院109年度勞上字第170判決意旨，原告不具有代表被告公司簽約之權限，非民法553條第1項或公司法29條委任經理人，至於原告任職專案經理受被告賦予某程度自主決定權，雖對下級人員有分層指揮監督權，仍同受勞基法之保障，兩造具有僱傭關係甚明。

2. 被告則以：(1)原告無須打卡，就代銷中心之人事、財務有決定權，銷售中心之人員及費用由原告製表後向被告請款，原告並負責與業主簽約，兩造為委任關係、並無僱傭關係存在，(2)原告與被告法定代理人李俊學於110年8月25日協議終止合作，不再代銷建案，喬立QCITY建案已於110年10月18日撤場，兩造委任契約關係至遲至110年10月18日終止；原告並於110年10月19日後設立玥富公司，原告除擔任負責人外、玥富公司並已對外接案，則兩造確無僱傭關係等語。

3. 按勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性

01 質，仍應認屬勞動契約。勞動契約之主要給付，在於勞務提  
02 供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必  
03 皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探  
04 求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格  
05 從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，  
06 及是否負擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契  
07 約。基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其  
08 類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，仍應就個案事實及整  
09 體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務  
10 債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞工得否自由  
11 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風  
12 險以為斷。至於契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實  
13 及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與  
14 勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞工得否  
15 自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業  
16 務風險以為斷。如勞工就勞務活動及工作時間得以自由決  
17 定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負  
18 擔業務之風險，則其與所屬雇主間之從屬性程度不高，尚難  
19 認屬勞動契約。所以在僱傭契約，雙方最重要之約款為工作  
20 時間之長短、時段，以及各時段單位時間之工資。只要勞務  
21 債務人提供勞務，無論工作成果之優劣、預定目標是否達  
22 成，均不影響勞務債務人於任職期間內之薪資請求權（民法  
23 第482條參照）。換言之，在僱傭契約，勞務債務人無須負  
24 擔企業風險又稱為非自力營生之勞務契約。在委任、承攬及  
25 居間契約，勞務債務人對於工作時間、時段、地點等勞務給  
26 付方式有支配之自由，但卻需自行負擔委任、承攬或居間事  
27 務之處理及工作完成所涉之企業風險。該自由為人格權之核  
28 心內容或價值，因此，當勞務債務人享有該自由，即稱其對  
29 於勞務債權人無人格上之從屬性。另勞基法關於勞動契約之  
30 主要給付義務表現於第三章有關工資及第四章有關工作時  
31 間、休息、休假之規定。上開規定係屬強制規定，為勞基法



所定之最低標準之勞動條件，不容勞務債權人與勞務債務人任意以契約約定規避之。依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工作時間、休息、休假之限制，必須依勞務債權人所定之工作時間、時段給付勞務，而不能自由支配工作時間、時段（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有人格上之從屬性）；而關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間、時段給付勞務，勞務債權人即必須按約定單位工作時間之工資，依勞務債務人工作時間之長度與時段，計算並給付報酬，勞務債務人報酬之有無繫諸於勞務債權人經營之成敗而非勞務債務人提供勞務之成果（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有經濟上之從屬性）。因此，當一勞務契約具備上開類型之特徵時，即應屬於勞基法所稱之勞動契約。勞雇雙方所簽訂之勞務契約，倘就勞務給付部分，係約定勞工得自由決定其提供勞務之時間長短、時段、地點等勞務給付方式者；關於報酬給付部分，係約定勞工須待確實收到款項後，對於雇主始有按約定基礎計算之勞務報酬請求權者，勞雇間之勞務契約因不具備勞動契約之類型特徵，非屬勞基法所稱之勞動契約，自不應適用勞基法之相關規定（釋字第740號解釋理由書及協同意見書意旨參照）。

- (1)經查：①原告自陳：被告公司無早會、工作會報等需全員討論之情形（本院卷第456頁），此外，原告就被告抗辯：喬立案件於李俊學及原告一起拜訪客戶並接案後由原告全權負責等語，亦不爭執（本院卷第457頁），至原告固主張：需依據李俊學指示執行工作，並以LINE回報工作情形等語，然原告所提LINE對話紀錄中，原告固單方傳送零用金、休假表、人員獎金檔案及請款票予李俊學（本院卷第55頁、135頁、第201至203頁、第205至207頁、第29頁、第211頁），然關於原告如何依據李俊學之指示為業務之執行，原告並未另提出相關事證以為其佐，則兩造是否具有人格從屬性，即非無疑。②原告固提出系爭現場守則，主張被告有規定出勤時間等語，然原告已於準備狀自陳：「雖因被告於訴訟前從

01 未提出該2份書面文件（即系爭現場守則即系爭評定辦法）  
02 給包含原告在內之業務人員」等語（本院卷第327至328  
03 頁），既原告於本案起訴前未曾見聞系爭現場守則，即難認  
04 兩造於原告任職專案經理期間就系爭守則內容有已有約定。  
05 ③此外，兩造未約定勞動契約或工作規則、未約定打卡、銷  
06 售中心未設有打卡機、原告上下班並未打卡等情為兩造所不  
07 爭執（不爭執事項三(一)7.8.），既然原告上下班毋須打卡、  
08 且被告就原告之出勤時間、未出勤或請假等懲處效果亦未有  
09 約定，即無從認定被告對原告具有人事監督、管理及懲戒之  
10 情形。依此，被告抗辯：兩造不具人格從屬性，即非無憑。  
11 ④至原告固主張：若原告未正常出勤、恐違反代銷合約等  
12 語，然被告雖與喬立公司就喬立QCITY案簽立有廣告企劃業  
13 務合約，並於前開合約第2條約定：被告承攬銷售期間自108  
14 年4月15日至109年4月30日止，現場設置專案1名、銷售2  
15 名，現場銷售時間為早上9：00至下午19：00，平日案場保  
16 持2名人員在場等事宜（本院卷第231頁），惟原告並非系爭  
17 業務合約之當事人，不直接受系爭業務合約拘束，此外，兩  
18 造無勞動契約或工作規則之事實，為兩造所不爭執（見不爭  
19 執事項三(一)7.），既然被告與原告間既無就原告之出勤時間  
20 及違反後果及懲處另有約定，則原告主張兩造具人格從屬  
21 性，尚非有據。且被告既為代銷公司，建案之開價與銷售自  
22 應受代銷合約之拘束，則原告主張其銷售房屋之開價與底價  
23 需依被告要求之情，仍無從據為兩造具人格從屬性之認定。  
24 (2)次查：①原告為被告公司股東，持股50%，被告盈餘依據股  
25 東出資比例分派，有被告公司設立登記表、章程附卷可參  
26 （本院卷第442至443頁），是原告之所得亦非單一；此外，  
27 原告於110年8月向李俊學詢問新公司設立事宜，有兩造LINE  
28 附卷可參（本院卷第133頁）；再者原告並於110年10月19日  
29 設立與玥富公司，且承接「喬立I DO」建案代銷案，有經紀  
30 部商工登記公示資料查詢服務單、廣告資料在卷可查（本院  
31 卷第139至163頁），準此，既原告得另成立玥富公司並擔任

01 負責人且對外接案，實難認兩造具經濟從屬性。②至原告固  
02 抗辯：玊富公司為有限公司，原告並未實際負責業務執行等  
03 語，然查玊富公司於110年11月15日經原告以副總經理身分  
04 擔任公司會員代表申請加入台中市不動產代銷經紀商業同業  
05 公會，並出席會員大會，有該同業公會113年12月6日113中  
06 市代銷字第161號函、會議手冊、會員名錄節本在卷可考

07 （本院卷第251至263頁、305至321頁、381頁），既然原告  
08 亦對外出名參與玊富公司業務相關事宜，堪認業已實際參與  
09 玊富公司業務之執行，則原告前開所辯，即非可採。

10 (3)再查：①被告每月給付原告45,000元報酬之事實，固為兩造  
11 所不爭執，然原告並未舉證被告對原告有業績之要求，參以  
12 原告向被告領取之款項，尚包含依據建案銷售合約成交價、  
13 業務員請領獎金金額等項互核後按成數計算之櫃臺獎金，復  
14 有櫃臺獎金表附卷可查（本院卷第79、367頁），且合約成  
15 交價受個案贈送金額影響，亦有喬立公司113年11月27日喬  
16 立（113）第00000000號函檢附之成交價與贈送金額表附卷  
17 可稽（本院卷第249至351頁），是原告每月向被告取得之報  
18 酬，乃依照代銷中心之建案銷售成果，由原告自行負擔業務  
19 之風險而取得。準此，原告既得自由決定其勞務給付方式，  
20 且依據建案銷售狀況由被告按約定基礎計算勞務報酬，揆諸  
21 上開說明，實難認兩造間具備勞動契約之類型特徵。

22 (4)原告另主張其工作內容含需回報現場狀況及現場人員銷售獎  
23 金、回報每月零用金明細表、案場員工休假表等予被告，使  
24 被告得據以發放銷售獎金、給薪及補充接待中心零用金，堪  
25 認兩造具組織從屬性等語。然前開文件之回報屬代銷中心銷  
26 售業務特性所生，並非僱傭契約所獨有，仍與從屬性之判斷  
27 無涉。另所得稅扣繳憑單格式代號50所列薪資，不止工資、  
28 工作酬勞一項，尚包含其他項目，自難以所得稅扣繳憑單均  
29 記載所得類別為薪資，推認兩造間具為僱傭關係，原告據為  
30 兩造從屬性之主張，仍非有據。又原告固舉臺灣高等法院19  
31 年度勞上字第170判決（下稱前案）意旨主張原告不具有代

01 表被告公司簽約之權限，非民法553條第1項或公司法29條委  
02 任經理人，故兩造間屬僱傭關係等語。然前案與本案基本事  
03 實並非相同，且本案兩造不具從屬性，業經本院認定如前，  
04 則原告是否對外代表被告公司簽約，就本件兩造間是否具僱  
05 傭關係之判斷，即無相涉，況原告就無從代表被告對外簽  
06 約，已與被告抗辯事由不合，且未經原告另舉證以為說明，  
07 尚難認有據，實難比附援引，併此敘明。

08 (5)末按，當事人訂定之契約，其性質有所不明，致造成法規適  
09 用上之疑義時，法院應為契約之定性，俾選擇適當之法規適  
10 用，以解決當事人間之紛爭。此項契約之定性及法規適用之  
11 選擇，乃對於契約本身之性質在法律上所作之評價，屬於法  
12 院之職責，並不受當事人主張所拘束（最高法院110年度台  
13 上字第1867號民事判決要旨參照），是關於契約之定性，既  
14 屬法院之職責，自不受當事人主張所拘束。查原告固舉被告  
15 寄發之存證信函、被告對勞保局回函（本院卷第41頁、第42  
16 3至429頁）主張：被告依據勞基法第12條第1項第6款解僱原  
17 告，且自陳原告具有員工及股東身分，為專案經理及案場主  
18 管，工作時間為上午9時至下午7時，中午休息2小時等情，  
19 堪認兩造具僱傭關係存在等語。然查兩造不具從屬性，彼等  
20 間契約非僱傭契約，業經本院認定如前，本院自不受被告前  
21 開文件意旨之拘束。

22 (6)準此，原告就其不得自由決定勞務給付之方式舉證尚有不足，  
23 且原告又自行負擔業務之風險，則被告抗辯：兩造不具  
24 僱傭關係，非屬勞基法之勞動契約即為可採。依此，原告請  
25 求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告自112年9月起按月給  
26 付薪資，即難認有據；承此，本院亦無庸再審查兩造僱傭關  
27 係是否業已終止，附此敘明。

28 (二)被告是否積欠原告薪資？原告請求短支薪資是否有理由？

29 查原告主張喬立QCITY建案已全部交屋完畢，另銷售中心則  
30 於110年10月18日清空離場，喬立公司並已全數給付被告代  
31 銷款，然被告就喬立QCITY建案則尚有專案獎金138,937元未

給付原告，為被告所不爭執（本院卷第436、397頁，不爭執事項三(一)3.6.），則原告請求被告給付前開款項，應予准許。

(三)原告請求補繳提繳退休金至系爭專戶是否有理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主提繳勞工退休金之前提以兩造間具僱傭關係為前提，然兩造不具僱傭關係，業經本院認定如前，則原告據以請求被告按月提繳退休金及補提繳退休金至系爭專戶，即難認有理，仍非可採。

五、綜上，原告請求被告給付專案獎金138,937元及自113年6月20日起（見本院送達證書，本院卷第99頁）至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；至原告其餘請求，難認有據，為無理由，應予駁回。原告陳明願供擔保請准宣告假執行，於原告勝訴部分（即本判決主文第一及命被告負擔訴訟費用部分），核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之；並同時宣告被告就此部分提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 6 月 13 日  
勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

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。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日  
02 書記官 江沛涵