

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度重勞訴字第30號

原告 洪加麟

訴訟代理人 陳維鎧律師

呂靖文律師

被告 睿奇健康股份有限公司

法定代理人 蔡政峰

訴訟代理人 楊時綱律師

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6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

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。本件原告起訴時原聲明：(一)先位部分：1. 確認兩造僱傭關係存在，2. 被告應給付原告新臺幣（下同）2,349,072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。3. 被告應自民國114年5月26日翌日起至原告復職之日止，按月給付原告77,611元，及各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，4. 被告應提繳41,383元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶）；並自114年5月26日翌日起至原告復職之日止，按月提繳4,812元至系爭專戶。(二) 備位部分：1. 被告應給付原告2,462,412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。2. 被告應提繳41,383元至系爭專戶，3. 被告應開立非自願離

職證明書予原告。其後迭變更聲明（本院卷一第289頁、卷三第42頁）為：（一）先位聲明：1. 確認兩造僱傭關係存在，2. 被告應自114年5月26日起至復職日止，按月給付原告77,611元，3. 被告應補提繳41,383元至系爭專戶，及自114年5月26日起至復職日止，按月提繳4,812元至系爭專戶，4. 被告應給付原告2,357,083元。及備位聲明：1. 被告應給付原告2,470,423元，2. 被告應提繳41,383元至系爭專戶等語。核屬擴張應受判決事項之聲明，要與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

（一）原告於112年11月27日起受僱被告擔任業務，經派駐台中，每月薪資80,000元，然被告於114年5月26日未經預告，逕將原告之勞工保險退保，並於114年6月23日通知終止兩造勞動契約；所為終止並非合法。

（二）此外，原告任職期間，被告給付原告之工資時有短少，差額共996,005元；另原告任職期間常需加班，是被告亦應給付平日延長工時工資747,973元、休息日出勤工資322,392元、例日出勤工資208,026元、國定假日出勤工資56,007元予原告；又被告復有特休未休工資26,670元尚未給付原告；且應補提繳退休金差額41,383元至系爭專戶。

（三）為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第16至17條、第19條、第22條、第24條第1、2項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，提起訴本訴，請求確認兩造僱傭關係存在，及被告應補提繳退休金差額至系爭專戶，以及被告應按月給付薪資及提繳退休金至系爭專戶，以及請求被告給付前各該款項；若認兩造勞動契約業已終止，則備位聲明請求被告應給付前開款項及資遣費以及預告工資，並補提繳退休金至系爭專戶；並聲明：如變更後聲明所示等語。

二、被告抗辯

（一）原告為永達保險經紀人公司員工、合豐管理顧問有限公司

01 (下稱合豐公司) 負責人，因向工會招攬保險而與被告負責
02 人蔡政峰(下稱蔡政峰)相識，並於知悉蔡政峰有意創新牙
03 科口腔保健系統服務之商業模式，遂主動提議協助募資，方
04 由被告於113年8月14日起委任原告負責中部、北部之募資事
05 宜，兩造不具人格、經濟、組織從屬性，兩造屬委任關係，
06 並無僱傭關係存在等語。

07 (二)並聲明：原告之訴駁回、願供擔保，請准宣告免予假執行。

08 三、兩造爭執與不爭執事項

09 (一)兩造不爭執之事項

10 1.被告公司於113年9月6日匯付原告新台幣44,005元整，於113
11 年10月7日匯付原告新台幣77,117元整，於113年11月5日匯
12 付原告新台幣77,656元整，於113年12月5日匯付原告新台幣
13 77,656元整，於114年1月3日匯付原告新台幣77,656元整，
14 於114年2月5日匯付原告新台幣77,611元整。

15 2.被告公司於114年6月23日寄發存證信函給原告，主張依勞動
16 基準法第11條第5款及第12條第1款、第6款之規定終止契
17 約。

18 3.原告為合豐管理顧問有限公司之負責人，該公司於111年12
19 月12日設立。原告為荃豐興業國際有限公司之負責人，該公
20 司於112年1月7日設立。

21 4.原證3、10、11、被證2、本院卷二第61、63、64頁是原告與
22 被告負責人LINE之對話紀錄。

23 5.原證7至9、13、18、20、21至23、25、26、本院卷二第55至
24 60、62頁，為兩造共同所在群組之對話紀錄。

25 6.被證5至7係原告上課相關資料。

26 7.被證4、12為原告及林玲均人事資料表。

27 8.原證19乃原告與蔡政峰簽署。

28 9.兩造並無簽訂書面勞務契約或工作規則。

29 10.被告公司在中部並無設置辦公室及打卡器材。

30 四、本院之判斷

31 (一)兩造是否具僱傭關係存在

01 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
02 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
03 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
04 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
05 性之特徵。(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
06 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬
07 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
08 該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性，即納入雇方生產組
09 織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。而稱承攬
10 者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工
11 作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承
12 攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於
13 約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者
14 性質並不相同（最高法院113年度台上字第343號、96年度台
15 上字第2630號民事判決要旨參照）。次按「(1)勞動契約不以
16 民法所規定之僱傭契約為限，凡勞務給付之契約，具有從屬
17 性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動
18 契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞
19 務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）
20 有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負
21 擔業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。基於
22 私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能
23 為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為系爭
24 規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按
25 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
26 性程度之高低判斷之，即應視勞工得否自由決定勞務給付之
27 方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。」

28 （司法院大法官會議釋字740號協同意見書意旨參照）。

29 2.(1)原告主張：①被告就原告提出之增資、章程、投資協議、
30 銷售、寄賣等提案、經營投資建議、被告員工薪資與工作規
31 則建議、及付款事宜等項，有決策權，並使用LINE對原告為

指揮監督，且原告需為蔡政峰之其他事業為招募新人之面試，並需拜訪與被告業務相關之其他廠商；被告乃為節省經營成本，方未設辦公室、打卡鐘，並以線上方式進行會議；是兩造具人格從屬性。②此外，原告並非為自己營業目的提供勞務，亦不負擔營業風險與盈虧，僅需提供勞務即可每月經常性、固定性領取薪資，兩造亦具經濟從屬性。③再者，原告就被告事務無獨立決策權，需與其他同事以LINE群組進行工作之處理與聯絡，則兩造同具有組織從屬性。④加以，原告之勞工保險投保於被告，另被告亦以存證信函通知載明終止兩造勞動契約，均堪認確兩造確具僱傭關係等語。(2)被告則以：①原告得自由決定工作及休息時間、毋須為出勤紀錄、若無出勤及請假亦未有不利益之待遇，且原告提供勞務之方式、內容、地點不受被告指揮監督、被告對原告提供勞務成果未予考核、毋須親自提供勞務，②原告並得以自己名義對外招攬業務，並以所經營之合豐公司收入為主要經濟來源，而自行負擔合豐公司之業務成本與風險，③加以原告就被告事務並無需與其他同仁分工始得以完成工作之情形，④是兩造不具從屬性等語。

3.經查：

(1)原告於本院審理時自陳：實際上無打卡、就每日工時、休日均以口頭約定、沒有出勤約定、被告沒有在台中設辦公室、沒有訂立工作規則等語（本院卷二第17頁、卷三第43頁），此外，原告之職稱及職務內容為何，未見原告提出相關事證以為其佐，既然原告之出勤、工作時間、辦公地點均未經兩造確實約定，亦無就工作結果有何考核之規定，則原告是否受被告指揮監督而，即非無疑。佐以，原告為合豐公司法定代理人，有公司登記資料附卷可參（本院卷一第159頁），原告迭以個人或合豐公司名義對外授課、舉辦財務管理相關講座及線上課程，其中113年5月6日、8日、28日、6月15日時間為平日下午，另113年8月起每週二上午10時有實例研討課程，每週三上午9時至10時30分有線上財金研討課程，有1

13年4至8月之原告臉書資料在卷可查（本院卷一第399至414頁）；另原告主張113年11月2日週六有加班等語，然原告當日係參與豐原慈濟宮21公里馬拉松賽事，有原告臉書附卷可考（本院卷一第405頁），準此，堪認原告得自由決定提供勞務之時間，且不受雇主懲戒或指揮，揆諸上開說明，原告主張：兩造具人格從屬性等語，即難認有理。

(2)此外，①原告於97年7月24日與永達保險經紀人股份有限公司（下稱永達保經公司）簽約成為該公司保險業務員，隸屬業務單位，簽約職稱為業務襄理，目前職稱為業務儲備協理，於簽約迄今均從事保險業務員工作乙節，有永達保經公司115年6月10日永達（115）業行字第0101號函及檢附之契約書在卷可稽（本院卷三第31至35頁），另原告前於96年8月16日起登記從事人身保險業務員職務，並於98年12月12日起登錄於永達保經公司，迄今尚未註銷登記之事實，有中華民國人壽保險商業同業公會115年6月2日壽會遊字第1152118000號函附卷可參（本院卷三第9至11頁），②又原告為合豐公司法定代理人，前於113年8月4日於台南市牙醫師公會講授「醫材管理法之因應對策」課程，及於113年11月2日於台南市牙醫師公會講授「勞資與稅務規劃實務」課程等情，有LINE在卷可參（本院卷三第21至27頁），則被告抗辯：原告從事保險業務，且另經營合豐公司，並持續對外營業，亦非無憑；③佐以，原告持續以個人或合豐公司對外授課、舉辦財務管理相關講座及線上課程之情，業如前述，④再參以，被告公司於113年9月6日匯付原告新台幣44,005元整，於113年10月7日匯付原告新台幣77,117元整，於113年11月5日匯付原告新台幣77,656元整，於113年12月5日匯付原告新台幣77,656元整，於114年1月3日匯付原告新台幣77,656元整，於114年2月5日匯付原告新台幣77,611元整，其後被告未再給付原告款項，為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事項三(一)1.）；準此，既原告出勤時間得自行決定，且非依附被告給付報酬為經濟來源，則原告主張：兩造具經濟從屬性，即難

認有理，被告抗辯兩造不具經濟從屬性，亦屬有理。

(3)再者，原告所舉增資、章程、投資協議、銷售、寄賣等提案、經營投資建議、被告員工薪資與工作規則建議、及付款事宜等項（本院卷二第29、31、33、56、67至71、76至77、89至95頁），均屬原告個人對蔡政峰之建議，毋須與其他人分工合作，則原告主張：兩造具組織從屬性，舉證亦有未足。

(4)至原告固舉與蔡政峰聯繫之LINE對話內容（卷二第54、61、63、64、75頁）主張：原告受被告指揮監督等語。然原告所舉LINE內容，或與蔡政峰相約見面、或為工作事項之討論或建議，尚無從遽以推認原告確受蔡政峰指揮。另原告所提會議紀錄（本院卷二第34、35、39、41、43、44至47、57、60、73至74、88頁），固堪認原告參與被告營運之討論，然揆諸上開說明，勞動契約態樣多元，無從僅以參與會議討論即推認原告得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險等情。又原告所舉與其他醫師、第三人之LINE、照片對話，更無從認定與兩造僱傭關係有關（本院卷二第49至53、59、62、65頁）。至其餘原告所提LINE（本院卷二第25至28、30、32、36至38、55、72、81至87頁）之成員、內容、對象等，則均有不明，無從認與被告公司相關。

(5)①末按，適用法規乃法院之職權，法院就當事人主張之原因事實，判斷其法律上之效果，不受其所表示法律見解之拘束（最高法院84年度台上字第2616號、80年度台上字第801號判決參照）。原告固舉存證信函、人事資料表、薪資表（本院卷一第23頁、239頁、第357至375頁）主張：被告自承兩造為僱傭關係等語。然按，兩造間不具僱傭關係，業經本院認定如前，揆諸上開說明，自不受被告文件用語之拘束。②另參加勞工保險之人，非必為勞基法所稱之勞工，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款至第4款、第9條、第9之1條等規定自明。且一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投

01 保，此為我國社會常見之情形，尚無從僅憑勞工保險資料認
02 定原告為勞工身分。③至原告另以交易明細（本院卷一第59
03 頁）主張持續自被告領有固定薪資等語。然被告於113年9至
04 114年1月間固逐月均有匯款予原告，然金額並不相同，佐
05 以，匯款原因甚眾，況原告主張原112年11月即受僱被告，
06 何以113年9月前均無薪資給付紀錄，亦屬有疑，尚難以匯款
07 紀錄為兩造僱傭關係存在之證明，附此敘明。

08 (6)從而，依據原告所為舉證，固可認定原告有參與被告公司營
09 運之討論，然與兩造具有人格、經濟、組織從屬性尚屬有
10 間，則原告主張：兩造具僱傭關係，難認可採。

11 (二)原告各項請求是否有理

12 兩造不具僱傭關係，業經本院說明如前，而原告請求確認僱
13 傭關係存在、提繳退休金、加班費、特休未休工資、資遣
14 費、預告工資、非自願離職等，均以兩造具僱傭關係存在為
15 前提，準此，原告各項請求，即非有據，而非可取。

16 五、綜上，兩造不具僱傭關係存在，則原告請求確認兩造具僱傭
17 關係存在，及被告應按月給付工資及提繳退休金、以及被告
18 應給付原告延長工時工資、特休未休工資、預告工資、資遣
19 費、開立非自願離職證明書等，為無理由，均應予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
21 不生影響，爰不逐一論述。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 17 日

24 勞動法庭 法 官 陳航代

25 正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 7 月 20 日

29 書記官 陳俐蓁