臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞訴字第31號

原　　告　江瑞銘

000000000000000000

訴訟代理人　賴忠明律師（法扶律師）

複代理人　　楊馥璟律師

被　　告　大無限健康事業股份有限公司台中南屯分公司

000000000000000000

法定代理人　張庭耀

訴訟代理人　林　凱律師

　　黃智靖律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年8月4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

一、原告主張：原告自民國112年7月1日起受僱於被告，擔任清潔人員，工作內容為於被告營業時間內，負責公共開放空間及公設之所有清潔維護工作，約定月薪為新臺幣（下同）3萬元，然被告實依僱傭關係僱用原告，卻刻意與原告締結「清潔業務承攬合約」（下稱系爭合約）。原告須「定時定點」提供勞務，且須著被告制服以表彰為被告之人員，並須使用被告提供之清潔所須之工具及耗材，顯然有將原告納入被告之生產組織體系中；又原告為被告從事勞務，代表被告提供乾淨舒適場域，建立品牌形象，亦足徵原告為被告營業利益而勞動，非為自己之營業而勞動；被告對於原告完成勞務仍有不定期巡查，要求原告改善，或因場館客人需求或要求，指示原告提供勞務；以及原告工資計算方式，被告係以固定金額每月3萬元分2次給付予原告，與承攬關係按承攬人完成事項計算報酬顯有不同。是以上開情狀，均有直接或間

接拘束原告無法自由決定勞務給付方式、時間，而具有組織上、經濟上及人格上相當程度之從屬性。原告對於被告已顯現相當程度之勞雇關係特徵，縱未完足全部，兩造間之系爭合約關係仍應定性為勞動契約，依勞動基準法予以規範，不因其兼具承攬等性質，或系爭合約之契約名稱記載承攬等文字而異。嗣勞動部發布自114年1月1日起每月最低工資調升為2萬8,590元，然被告並未依系爭合約調整原告每月工資，原告曾於114年4月間向被告反映，要求被告應依系爭合約調整月工資，如不調整，將終止系爭合約。惟被告竟告以原告月工資已比勞動基準法(下稱勞基法)規定之基本工資高，且兩造為承攬關係，系爭合約亦載明不適用相關勞動法令，拒絕依系爭合約調整原告之月工資。原告認被告違反系爭合約第4條約定，且亦未依法為原告投保勞工保險(下稱勞保)、全民健康保險(下稱健保)、依法提繳勞工退休金及給予特別休假等，且違反情形仍持續中，遂於114年6月2日以勞基法第14條第1項第6款規定與被告終止系爭合約，則被告應給付原告資遣費2萬8,833元，及開立非自願性離職證明書予原告。又原告於114年6月1、2日有提供勞務，被告短發工資3,000元。另被告未予原告特別休假(下稱特休)，應給付特休未休工資1萬元；未予提繳勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)，應提繳勞工退休金4萬1,935元至原告勞退專戶；未負擔雇主應負擔之健保費，應返還原告代墊之健保費2萬0,698元。為此，爰依勞基法第19條、第22條第2項、第38條第1、4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、民法第179條、第486條等規定提起訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告6萬2,531元及自各該月應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢被告應提繳4萬1,935元至原告勞退專戶。

二、被告抗辯：被告經營健身事業，核心業務為運動訓練與場館

運營，清潔工作屬於輔助性質，並未被納入被告組織體系中，亦未與被告其他員工共同分擔工作，被告將清潔工作外包予原告，重點在於環境整潔結果之交付，而非支配原告勞動過程。被告經營之健身場館會員眾多，並設有門禁管制，要求穿著特定服裝或背心，主要目的在於身分識別，此乃場所管理人基於場所安全維護所為之必要措施，並非被告對其實施內部人事管理或指揮監督；同理可知，由於場館清潔標準需符合相關衛生法規，由被告統一提供清潔所需之工具及耗材，係為確保清潔工作成果，性質上屬於定作人協力行為，亦非將原告納入被告組織之舉。原告雖需於特定時間提供勞務，此乃因被告場館為營業場所，清潔工作原則上配合場館營業時間進行，否則無法達成契約目的。是原告所謂被告要求上下班進行簽到簽退等語，僅係已進場履行合約之紀錄，並以此作為每月給付承攬報酬之依據，並非被告對其進行出缺考勤之管理。系爭合約多次約明容許原告指派他人執行承攬工作，足見被告要求原告服務並無勞務專屬性。至於被告人員不定期巡視係被告作為定作人進行工作驗收之行為，如有未清理乾淨之處，被告會對原告行使瑕疵修補請求權，要求改善清潔工作成果，而非對原告實施記過、降職等懲戒，兩造並無上下從屬關係。況且原告亦不適用被告公司之升遷及獎懲制度，根本未納入被告之組織之中，亦不具備組織上之從屬性。兩造實質上根本沒有勞雇關係間之實質從屬性，兩造實為承攬關係，是原告依僱傭關係請求被告給付資遣費2萬8,833元、特休未休工資1萬元、工資差額3,000元、返還代墊健保費2萬0,698元、提繳勞工退休金4萬1,935元以及開立非自願離職證明書請求等，均屬無據，應予駁回等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷第166至167頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告自112年7月1日至（原告主張：114年6月2日；被告主

張：114年5月30日，見被證3）於被告營業時間負責其店內場域之環境清潔維護工作，約定報酬1個月以3萬元計。

2.原告工作時間為週一至週五下午2時至10時，有以簽名方式簽到（被告主張：原告是工作開始時同時簽到並簽退）。

3.原告應著被告核發之制服工作，並由被告提供工作時之清潔用具。

4.被告於原告工作期間未為原告投保勞工保險(下稱勞保)、全民健康保險(下稱健保)及提繳勞工退休金至其勞工個人退休專戶(下稱勞退專戶)，亦未給予特別休假。

5.兩造有簽立清潔業務承攬合約（見原證3）。

(二)本件爭執事項：

1.兩造間之法律關係性質為何？原告主張僱傭關係有無理由？被告抗辯承攬關係，有無理由？

2.兩造間法律關係如為僱傭關係，原告於114年6月2日依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，是否合法有據？

3.原告請求被告給付資遣費2萬8,833元、特休未休工資1萬元、提繳勞工退休金4萬1,935元至原告勞退專戶、償還健保費用2萬0,698元及開立非自願離職證明書，是否有理由？

4.原告是否於114年6月1、2日出勤，而得請求2日工資3,000元？

四、得心證之理由：

(一)原告自112年7月1日於被告營業時間負責其店內場域之環境清潔維護工作，約定報酬1個月3萬元，工作時間為週一至週五下午2時至10時，以簽名方式簽到。原告應著被告核發之制服工作，並由被告提供工作時之清潔用具。被告於原告工作期間未為原告投保勞保、健保及提繳勞工退休金至原告勞退專戶，亦未給予特別休假，兩造間有簽立系爭合約等情，有系爭合約、原告中華郵政股份有限公司帳戶存摺明細、原告勞工退休金個人專戶明細資料、勞保/災保被保險人投保資料表暨明細、中央健康保險署-中區業務組保險對象加保紀錄明細表、清潔人員簽到表等件(見本院卷第33至41、47

至53、177至183頁)在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項)，堪以認定。

(二)兩造間之法律關係性質為何？原告主張僱傭關係有無理由？被告抗辯承攬關係，有無理由？

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，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同（最高法院113年度台上字第343號民事判決意旨參照）。又按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢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。㈣組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

2.原告主張兩造間為僱傭關係云云，為被告所否認，則原告自應就其主張兩造間為僱傭關係之有利事實，負舉證責任。經查：

⑴系爭合約明文記載為「清潔業務承攬合約」，其內容主要約定原告之工作地點、範圍、時間（大墩店營業時間內），承攬報酬每月3萬元等情（見本院卷第33至34頁），而無一般勞動契約常見有工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班、應遵守之紀律、獎懲

等有關事項之約定。又系爭合約第4條第1項約定：「乙方每月完成本合約第2條約定之承攬清潔維護服務工作後，由甲方於次月日前，支付乙方承攬報酬…」等語（見本院卷第34頁），參以原告自陳原告沒有看過工作規則，但被告有口頭跟原告講上班時間內哪些要處理，例如玻璃清潔、掃地、浴室清洗。原告沒有被懲處過，但被告會講哪些沒有整理好，要原告再去整理，沒有扣錢等語（見本院卷第151頁）。可知原告領取報酬之前提係須完成一定之工作，並經查驗，而非只要提供勞務，不論工作是否完成均可請求報酬，核與一般勞動契約之勞工係單純提供勞務並領取薪資之情形有別。參以被告並不禁止原告至他處工作，或指派他人執行工作（詳後述），更與一般勞動契約之勞工通常為專職且就其工作有不可替代性之情況有別，是原告主張系爭合約記載為承攬關係為規避僱傭關係云云，尚有可議。

⑵參以原告自陳被告有設置打卡設備，但原告無須打卡，係教練、行政人員才須打卡，原告及另一位女性清潔人員以簽名方式簽到。沒有看過工作規則，但被告有口頭跟原告講哪些要處理，例如玻璃清潔、掃地、浴室清洗。原告沒有被懲處過，但被告會講哪些沒有整理好，要原告再去整理，沒有扣錢等語（見本院卷第150至151頁），可知，原告無須如教練、行政人員於上下班打卡，而其清潔工作如有做不好之情況，亦僅由被告通知改善，也不會扣錢。故原告只須於大墩店營業時間內完成一定之工作，並經查驗，被告即須給付報酬，被告並無就原告清潔工作內容之良莠有任何獎懲之處分權限，顯見原告與被告間並無人格上之從屬性。另系爭合約第4條第2至4項約定：「二乙方或乙方派來執行承攬工作之人員，不得任意翻閱或取用甲方人員之文件或物品…。三乙方或乙方派來執行承攬工作之人員不得為無工作權之人(含外勞、來台短期探親之大陸人士)並應定期提供健康檢查，乙方應依相關勞動法規辦理乙方及乙方派來執行承攬工作人員之工資、勞保、健保、勞工退休金提撥、意外保險、退遣

及撫恤之費用等權益保障事項。四乙方或乙方派來執行承攬工作之人員，因故意或過失致甲方財物受損時，應對甲方負賠償或恢復原狀之責…。」、第6條第2項約定：「二甲方應提供乙方水、電，以利乙方或乙方派來執行承攬工作之人員使用」等語（見本院卷第34至35頁），參以原告自陳原告沒有納入被告之組織體系，原告離職前有在被告清潔Line的群組裡，裡面有6、7個人，就只有原告與1位女性是清潔員，其他都是被告員工。他們會臨時跟原告講哪裡要去處理。原告不須依被告要求定期排班、輪班或值班，原告的工作有些是原告自己的工作，有些是原告要跟那位女性清潔員一起做，例如工作量比較大的擦玻璃及地板清潔等語（見本院卷第155至156頁），可知原告可指派他人執行工作，亦即原告可無須親自提供勞務；且原告只負責所承攬之清潔維護服務工作，並非被告員工之一，並未被納入被告之生產組織與經濟結構體系內，與同僚居於分工合作狀態，足見原告係為自己之營業勞動，自亦不具經濟及組織上之從屬性，難認兩造間有僱傭關係。佐以系爭合約前言、第7條、第8條第1項已明文記載：「雙方依誠實信用原則合意訂立承攬合約約定條款如下，以資信守」、「甲乙雙方同意及確認雙方間非僱傭關係，不適用民法僱傭相關規定、勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例等規定，甲方無為乙方投保勞工保險、全民健康保險、負擔職業災害補償、支付退休金或按月提撥勞退金之義務」、「合約未約定之事項，適用民法承攬章節與其他相關法令」等語（見本院卷第33至35頁），自不應反捨契約文字而更為曲解，是被告辯稱兩造間為承攬關係等語，應堪信實。

3.原告雖主張原告須於週一至週五下午2時至10時固定時間上班，不得自行任意決定，若無準時到的話，要事先打電話跟店長講，店長說可以的話就看遲到幾分就延長幾分，若遲到1個小時就延長1個小時，若店長說不行的話變成請假，我是沒有遲到過，但另1個女性清潔工她有發生過。若要休假必

須調假，例如星期二要請假，在六、日補做1天，而且休假要口頭跟店長講，店長沒有不同意過云云，並以清潔人員簽到表(見本院卷第179至183頁)為證。惟依系爭合約第2條第1項約定，原告提供勞務本有固定之工作時間，原告自應依約遵守被告約定之清潔服務時間。又原告係提供清潔服務之勞務工作，如工作時數不足，衡情將影響工作品質，甚至無法完成全部工作，故被告要求原告補足工作時數，以完成工作，核與承攬契約之要件並無違背，尚難以原告須依被告約定之清潔服務時間提供勞務，及應補足工作時數，即認兩造間有人格上從屬性。故原告前揭主張，洵非可採。

4.原告復主張須著被告制服以表彰為被告之人員，顯然有將原告納入被告之生產組織體系中云云。惟被告經營之健身場館會員客戶眾多，並設有門禁管制，原告穿著企業服裝提供會員客戶辨識，可創造會員客戶安心、安全之信賴感，難認穿著制服一情係被告基於指揮監督目的而為，原告此部分主張，尚難憑取。

5.從而，依原告所提之證據，難認兩造間具有人格上、經濟上、組織上之從屬性，核與僱傭關係要件仍屬有間。堪信兩造間係成立承攬關係，並非僱傭關係。

(三)原告主張於114年6月2日依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，並請求被告給付資遣費2萬8,833元、開立非自願性離職證明、特別休假未休折算工資1萬元、提繳4萬1,935元勞工退休金至原告勞退專戶，以及償還健保費用2萬0,698元，是否有理由？

經查，兩造間係成立承攬關係，已如前述，則原告主張於114年6月2日依勞基法第14條第1項第6款規定終止僱傭關係，並請求被告給付資遣費2萬8,833元、開立非自願性離職證明、特別休假未休折算工資1萬元、提繳4萬1,935元勞工退休金至原告勞退專戶、償還健保費用2萬0,698元以及依勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段之僱傭關係法律規定請求114年6月1、2日出勤之工資3,000元，於法自屬無據。

五、綜上所述，原告依前揭規定，請求被告給付原告6萬2,531元及自各該月應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、開立非自願離職證明書予原告及提繳4萬1,935元至原告勞退專戶，均無理由，不應准許。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　6　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　陳淑華