臺灣臺南地方法院民事判決

106年度勞訴字第87號

原　　告　陳楊玉秀

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　陳靜娟律師

被　　告　冠昌塑膠企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳連福

訴訟代理人　李永裕律師

複代理人　　江俊傑律師

上列當事人間請求給付退休金事件，經本院於民國107年7月31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）原告自民國83年12月27日起受雇於被告公司擔任貼標籤工作，每周上班7日，每日上班時間於上午6時30分起至下午7時止，以採論件計酬方式計算薪資，做件至新台幣（下同）15,000元（貼標籤每件約2-4角不等）以上，再加給3,350元。原告於106年8月31日申請退休（原證1，勞工保險被保險人投保資料表），服務年資合計22年8月，未選用勞工退休金條例之退休金制度，是其退休金基數共38基數（計算式：(15年x2)+ 7+ 1(滿半年者以1年計算)=38）。原告退休前6個月之薪資，分別為106年3月26,788元、106年4月14,165元、106年5月22,276元、106年6月31,891元、106年7月25,897元、106年8月10,347元（原證2：存摺明細影本暨薪資條），合先敘明。

（二）按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項定有明文；復按「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。」、「按件計酬之勞工，如每日工作時間不少於八小時者，其每月工資即不得低於基本工資。」，勞動基準法施行細則第12條及臺灣高等法院臺南分院94年勞上易字第6號民事判決參照。經查原告每周上班7日，每日工作超過12小時，則其每月工資即不得低於基本工資，故原告106年4月及106年8月之薪資分別為14,165元、10,347元，低於基本工資21,009元，則此2個月薪資應以21,009元為基準計算之，則原告退休前6個月之平均工資應為24,812元（計算式：(26,788+ 21,009+22,276 + 31,891+ 25,897+ 21,009)÷6=24,812），原告得領退休金總額為942,856元（計算式：24,812×38＝942,856）。

（三）原告向被告申請退休時，被告主張與原告間為承攬關係不願給付退休金，之後原告向臺南市政府申請調解，被告亦以同樣原因抗辯（原證3：臺南市政府勞資爭議調解紀錄），惟私下又向原告表示願給付50萬元慰勞金（原證4：被告公司書函），若被告真認兩造間屬承攬關係，何須給付「慰問金」？實則兩造間係為僱傭關係甚明；更甚者，被告於105年12月底時即向原告表示，若勞工局來電函詢原告是否已有領取退休金，要原告向勞工局表示已有收到退休金，顯然被告係以承攬關係為藉口規避上開退休金之給付，原告爰依勞基法第53、55條規定，請求被告給付退休金如訴之聲明。

（四）對被告抗辯之陳述：

1.原告上班時間係依據被告指示，所提供勞務為論件計酬方式，於相當程度仍受被告之指揮、監督及管理，兩造間成立僱傭關係無誤：依據證人即被告公司員工乙○○於107年3月13日在鈞院審理時之證詞，原告持續為被告從事貼標籤工作，期間並以按件計酬方式領取月薪，顯然原告為

被告工作並取得對價具有相當之持續性及經常性。而原告於被告處從事貼標籤工作雖無須上下班打卡，亦無制式之差假制度及嚴格時間管控，然原告之工作地點係特定於被告之工廠內，工作內容須依被告指派之標籤管理員乙○○之指示進行，並受被告檢查，原告不僅為被告從事勞動，且所提供勞務於相當程度仍受被告之指揮、監督及管理，並納入被告之生產組織體係，兩造間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，顯與承攬契約之承攬人工作或委任契約之受任人執行事務之獨立性確有不同，堪認兩造間應屬僱傭關係。而被告既屬適用勞基法之行業，並與原告成立僱傭關係，則兩造間之僱傭契約自屬適用勞基法之勞動契約。被告僅以原告無上下班時間、無門禁、打卡或請假云云，否認原告上開主張，並無可取。

2.原告之勞健保費用係依照勞動部勞健保費用分攤比例表之比例由兩造各自負擔，並非由原告全額自付。證人即被告公司管理課長○○○及被告公司財務會計雖到庭證稱原告之勞健保是原告自付，費用是每月從貼標籤之報酬內扣除云云，惟此並非事實。依據原告所提出之薪資單（詳見原證2），其中記載「保險」部分之金額，即係原告依照勞健保費用分攤比例表分攤自付額之金額（詳見原證9：勞健保費用分攤比例表），則原告之勞健保費用確實依照比例由兩造各自負擔，上開證人所述與事實不符，不足採信。

3.原告領有被告公司發給之年終獎金、三節禮品、工作獎金及員工證，與被告成立僱傭關係甚明。證人即被告公司財務會計雖到庭證稱貼標籤人員無三節獎金、無考績獎金，且未看過原證6之員工證云云，惟查：

⑴依據原告於107年4月26日民事陳報狀附件一所示（原告郵局歷史交易清單），迄今15年來被告公司每年均有給付原告1萬元不等之年終獎金，且證人丙○○即○○○亦到庭證稱：「（問：就證人所知，原告有無領取三節

獎金？）有三節獎金，但是不多，而且最後都是變成領取沙拉油或禮品。（問：有無固定年終獎金？）有固定年終獎金，大約一萬多元。」等語，顯見原告確實有領取年終獎金及年節禮品，被告公司會計所述明顯與事實不符。

⑵又原告雖無考績獎金，惟其領有工作獎金（詳見原證2薪資單），此亦經被告公司管理課長○○○107年3月13日於鈞院審理時證稱：「（問：貼標籤人員公司是否因製作數量較少，給予懲處？或因為製作數量較多，而給予獎金？）如果製作的少，不會給予懲處，但如果製作數量比較多的話，會給予獎金。例如低於5,000，不會給獎金；5,000以上、15,000以下，會給3,000多元獎金；15,000以上，會給6,000多獎金。（提示民事起訴狀原證二薪資條，見補字卷第11頁，問：106年3月的部份，工作獎金為何意？）如同我剛剛所述，工作獎金就是超過15,000，會給原告這筆6,000多元的獎金；另外一筆皆勤是什麼意思，我就不清楚。」等語及公司會計到庭證述可稽，則領取工作獎金或或積效獎金顯為論件計酬員工與其他員工之不同處，雖領取獎金名目不同，惟實際上均為被告公司獎懲員工之手段，故無法僅以原告無考績獎金而遽以推斷原告並非被告公司之員工。

⑶原告於83年12月27日起即受雇於被告公司，由原證6之員工證照片背面其中記載「87年度品質目標：降低不良率達5%以下」，顯見該員工證係於87年度製作，被告公司財務會計自陳其於90年12月16日始到職，此期間員工證自有更改格式之可能，則其未見過87年間製作之員工證實屬當然，故無法僅以公司會計未見過系爭員工證而為原告不利之認定。

4.被告一再主張原告為照顧中風之配偶，帶同配偶前往被告公司工作，認為普天之下究何有一公司能讓勞工如此工作云云。惟查依據契約自由原則，只要未妨礙工作進度，孰

謂公司勞工不得將配偶帶至公司照顧？今多有職業婦女將未就學之未成年子女帶至公司一同上班，豈可依此舉即稱渠等非公司勞工？則是否將配偶帶同前往公司工作與是否為公司勞工實屬不相干之2事，實無法混為一談。

（五）綜上，原告至被告處工作，被告曾發給原告2張員工證（詳見原證6），且亦有發給原告夏天及冬天之制服（詳見原證7）。而被告給付原告之勞務對價雖係按件計酬，惟係以薪資為名並長期按月於每日19日給付，且每月亦領有工作獎金，又原告每月薪資數額亦扣除原告應自行負擔之勞保費、健保費，再由被告將其薪資餘額給付原告（詳見原證2），且每年均有年終及3節禮品。原告亦參加被告之職工福利委員會，可以領取福利金，並自83年12月27日起即以被告之受雇人名義，由被告為原告投保勞保等情，此有勞保被保險人投保資料表（詳見原證1）、財政部臺灣省南區國稅局102年度至106年度綜合所得稅各類所得資料清單（詳原證8）、薪資條（詳見原證2）可稽，足認原告雖係按件計酬之勞工，但早已由被告納入被告之生產組織及參加職工福利委員會，並由被告以雇用人身分為原告投保勞保、健保，且按月持續給付薪資予原告。則若原告非受雇於被告，兩造僅為單純之承攬關係，兩造間之勞務提供及受領情形顯不可能會有上開發給員工證、將原告納入被告之生產組織、投保勞保、健保、持續給付薪資等情事，堪認原告不論在經濟上之從屬性或組織上之從屬性，均從屬於被告之經濟組織與生產結構。準此，原告請求給付退休金實屬有據。

（六）並聲明：

1.被告應給付原告942,856元，及自起訴狀繕本送達於被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

（一）兩造間之契約關係並無勞工與雇主間之從屬性（亦即不具有人格從屬性、不須親自履行而得使用代理人、不具有經濟上從屬性、不具有組織上從屬性），應認係屬「承攬關係」。按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：㈠經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。㈡納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。㈢親自履行，不得使用代理人。㈣人格從屬性，即受雇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。而稱「承攬」者，係謂：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條定有明文。是僱傭與承攬固同屬供給勞務之契約，惟僱傭係以供給勞務本身為目的，除供給勞務外，並無其他目的；承攬則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在（最高法院88年度台上字第628號判決參照）；查本件兩造間之契約關係並無勞工與雇主間之從屬性（亦即不具有人格從屬性、不須親自履行而得使用代理人、不具有經濟上從屬性、不具有組織上從屬性），應認係屬『承攬關係』，分述理由如后。

（二）兩造間契約不具有僱傭關係之人格上從屬性：

1.按原告就兩造間之契約如何具有「僱傭關係之人格上從屬性」乙節，從未舉證以實其說。

2.原告於鈞院107年6月14日言詞辯論期日亦自承「（問：原告主張一週工作七天，每天工作八小時，有何證據？）請鈞院斟酌，都是依照班長下的指令，只要有工作就要去做」等語（見鈞院107年6月14日言詞辯論筆錄第7頁1-3行），可知原告已間接自認其並無任何證據證明其係「一週工作七天，每天工作八小時」。更遑論，倘若原告之主張屬實，豈非等同原告一年365天『天天都在上班』，此不僅明顯不符常理！更與被告提出之「附表：原告未至被告公司從事承攬日數統計表」（見鈞院卷㈠第273頁以

下）記載之原告並非每天均有至被告公司工作，甚至連續一個多月至連續二個月未從事工作等情不相符，由此可知，原告之主張其係「一週工作七天，每天工作八小時」云云，洵屬與客觀事實不符！

3.再者，參照證人○○○、甲○○、乙○○之證言即可知，被告公司僅有對一般正式員工規定上、下班時間且須打卡，一般正式員工才須視工作表現而受考績懲處。至於貼標籤人員則不用如其他員工般須依規定打卡，亦無任何考績懲處，工作時間、地點，亦由貼標籤人員自行安排，工作時間沒有限制，什麼時間要去貼標籤都可以，有工作就來做，沒有工作就不用來；若不能來工作，只須口頭通知貼標管理員即可，無需向被告公司請假；通知貼標管理員目的只是要讓被告公司得以將原告工作轉給其他人來做，就算原告比較長時間沒有來工作，也不會被懲處。由此足見：被告公司對原告工作時間及出勤缺實際上並無管考，原告具有自主性而得自行決定工作時間，並得自由選擇是否接受貼標管理員分派之工作。依被告整理提出之附表（見鈞院卷㈠第273頁以下），可知原告101年1月至106年9月間，亦確實有多日未工作並有長達1個多月或連續2個月均未工作之情形（例如101年5、6月及103年4、5月）。從而，原告可自主決定上班時間、工件內容及方式，無須服從被告之監督、考核、及接受懲戒或制裁之義務，亦無考績，縱有未出勤情況，亦無需如被告公司其他員工般，依被告公司之規定請假，而與一般勞動契約之勞工有一定上下班時間、就工作內容不具獨立自主性之情形有別，堪認原告係以完成一定工作（即貼標籤）為目的，就被告公司之指示無須完全服從。原告與被告公司間實不具人格上之從屬性。原告主張兩造間關係具有勞動契約之人格上從屬性云云，委無足採。

（三）原告不須親自履行工作，而得使用代理人：依證人甲○○、乙○○之證言可知，原告對於工作方法及執行方式皆

有自行安排之自由權限，不僅不須親自履行工作，而得使用代理人提供勞務，若原告無法提供勞務，被告亦可將原告工作分派他人而由其他人完成，並無一身專屬性可言？

（四）兩造間契約不具有僱傭關係之經濟上從屬性：

1.按原告固主張其底薪為3,075元，並謂被告給付原告之勞務對價係按件計酬，惟係以薪資名義並長期按月於每月19日給付，原告每月薪資數額亦扣除原告應自行負擔之勞保費、健保費，再由被告將其薪資餘額給付原告，且每年均有年終獎金及3節禮品，堪認原告在經濟上，係從屬於被告之經濟組織云云。

2.惟查，原告上揭主張有諸多與客觀事實不符之處，被告否認之。且當事人究係屬僱傭或承攬關係，應就契約之實質關係，參酌提供勞務是否受有時間、場所之拘束，雇主對於勞務給付方法有無一般指揮監督權限，勞務之提供有無代替性，報酬究係勞務本身或工作成果之對價等因素，綜合判斷之，此為法院實務向來採行之判斷標準（最高法院90年度台上字第1795號判決意旨參照）。而本件兩造間簽訂有承攬合約書，約定由原告承攬被告業務，承攬價金約定以件計酬，並於每月19日給付承攬報酬，惟並未約定原告每月須完成之數量或工作時間，此業據被告提出經原告簽署之承攬合約書在卷可禮（被證二至四，見鈞院卷㈠第381-397頁），此與一般勞工每月按其出勤或工作時數長短累計可取得之薪資報酬並非相同，足見兩造並非僱傭關係之情為原告所明知，原告並未被納入被告公司內部生產組織體系之一員，至堪認定。

3.且如前所述，被告公司貼標管理員未分派原告工作時，原告即不必到被告公司，亦即原告提供勞務之目的，重在一定工作之完成，並以完成被告公司貼標管理員分派之貼標籤工作，才能取得報酬，無貼標籤工作即無報酬費用，足認原告是以完成一定工作之結果為目的，依完成工作之內容與被告公司計算報酬，自難認與被告間有經濟上之從屬

性可言。

4.再者，根據證人甲○○、乙○○、○○○之證詞可知，原告之工作是有貼標籤才有報酬，沒有貼標籤則沒有報酬，並無底薪可領取，且若被告公司貼標管理員未分派工作時，原告即無工作可做而毋須至被告公司，原告對被告公司貼標管理員分派之工作亦可選擇不做或帶回家製作，並未限制必須在被告公司完成貼標籤之工作，只要有完成貼標籤之工作，被告公司即論件計酬，不會過問是否原告本人提供勞務，縱使由原告配偶代替原告完成之工作，報酬亦計算在原告名下，被告公司計酬方式亦係以「出貨時」方計算報酬，顯然原告提供勞務之內容係重在一定工作之完成，俟原告之工作完成，給付報酬之承攬契約無疑。由此可知，原告之報酬完全係依據其工作之內容及數量而由被告公司計算其報酬，足認原告之工作內容，係按件計酬，為自己而工作（有做就有錢領，沒做就沒有錢領），原告並非依附於被告公司而為被告公司之事業貢獻勞力，被告公司亦未對原告要求任何業績或工作量，即使被告公司因事業經營有成，原告亦無法直、間接獲得額外利益或報酬（例如領取其他額外的績效或三節獎金等），其勞工性甚低，尚難認有何經濟上之從屬性可言，核與一般僱傭關係之情形下，縱使因請假仍得取得工資之情形有別，是原告應係為自己取得報酬而工作，並非為被告公司而工作，難以認定原告與被告公司間具有經濟上之從屬性。

5.末查，參酌被告整理提出之附表（見鈞院卷㈠第273頁以下），可知原告101年1月至106年9月間，曾有連續整個月份均未工作之情形（例如101年6月及103年4、5月，原告均整個月未工作），而原告101年6月及103年4、5月整個月未工作，因此未自被告公司取得任何報酬，此可參照原告提出之附件一「中華郵局客戶歷史清單」第5、6頁記載：原告101年7月19日及103年5月19日、6月19日，均未有獲得被告發給原告貼標籤報酬之匯款紀錄（即「委發款

項」，因被告公司係當月結算原告承攬計件報酬並於次月19日發放報酬，因此原告101年6月之報酬發放日應為101年7月19日，103年4、5月之報酬發放日應為103年5月19日及6月19日），益徵原告之報酬係依據其工作之內容及數量，由被告公司計算報酬，即原告之工作內容按件計酬，係為自己而工作（有做就有錢領，沒做就沒有錢領），尚難認有何經濟上之從屬性可言。原告主張兩造間關係具有勞動契約之經濟上從屬性云云，委無足採。

（五）兩造間契約不具有僱傭關係之組織上從屬性：

1.原告固主張其享有被告公司之勞健保、工作獎金及三節獎金等福利（見鈞院卷㈠第307頁），並稱被告公司曾發給原告員工證，其上載明原告之單位為廠務組、職稱為標籤組等語（原證6），且亦有發給原告夏天及冬天之制服（原證7），每年均有年終及三節禮品，原告亦參加被告之職工福利委員會，可以領取福利金，並自83年12月27日起即以被告之受僱人名義，由被告為原告投保勞保等情，足認原告已由被告納入被告之生產組織，堪認原告在組織上係從屬於被告經濟組織及生產結構云云（見鈞院卷㈠第409、411頁）。

2.惟查，原告上揭主張容有諸多與客觀事實不符之處，被告鄭重否認之。且當事人究係屬僱傭或承攬關係，應就契約之實質關係，參酌提供勞務是否受有時間、場所之拘束，雇主對於勞務給付方法有無一般指揮監督權限，勞務之提供有無代替性，報酬究係勞務本身或工作成果之對價等因素，綜合判斷之，此為法院實務向來採行之判斷標準（最高法院90年度台上字第1795號判決意旨參照）。兩造間契約之實質關係，並不具有僱傭關係之組織上從屬性：

⑴依據證人甲○○、乙○○、○○○之證言即可知，原告工作地點係位於被告公司倉庫內，與被告公司其他一般正式員工之工作地點不同；原告至被告公司倉庫貼標籤之時間亦屬不固定而無時間限制，只要被告公司貼標管

理員有發包工作時，原告隨時就可以來工作，什麼時候離開也沒有管制，亦毋須打卡；被告公司亦未限制原告一定要在被告公司倉庫內貼標籤，也可帶回家製作，只要完成後繳回被告公司即可計酬；如原告無法完成貼標籤工作，則被告公司貼標管理員則會將原告之工作發包給其他人完成；原告甚至可以帶其配偶至被告公司以照顧其配偶，原告配偶亦可幫忙原告工作；且原告工作性質係得自行獨立完成，並非居於分工合作之狀態，自難認兩造間契約關係具有組織上從屬性之特徵。

⑵況且，組織上從屬性強調勞動契約下的勞工經常非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主底下經營、生產團隊的一員，必須遵守團隊、組織的內部規則或程序性規定。因此，勞工屬於雇主事業組織的成員，其勞務給付行為構成雇主事業經營整體的一部分，為事業生產過程中必要的一環，而非只是雇主事業經營的附屬。進言之，勞工給付的內容及其職務為雇主企業運作的要素而非偶素。然而，綜合上開證人證詞可知，原告並未納入被告公司之生產組織與經濟結構體系內並與同僚間居於分工合作狀態，原告並不受被告公司相關管理規章或工作規則之規範，且隨時可以自由選擇是否提供勞務，不受雇主指揮監督之規範，倘若原告無法配合提供勞務者，被告公司亦可隨時找人代替原告提供勞務，原告亦不會因此受到懲處，足認原告與被告公司間並不具組織上從屬性。

⑶末查，原告起訴狀提出之薪資條（原證2），觀其記載內容，並無原告所稱「底薪3,075元」，或「薪資」等內容記載，亦未見有將原告納入被告公司內部生產體系或組織階層之相關記載（例如所屬部門、員工職稱或工作時數、出缺勤等，均無此記載），反而係記載原告按月所領取者屬「承攬給付」、「承攬總額」、「承攬金額」等內容，由此益徵兩造間之契約關係屬承攬契約關

係無訛。

（六）就原告下列理由主張伊與被告間具有經濟上及組織上之從屬性云云，均不可採之答辯說明：

1.按原告固提出「勞工保險被保險人投資資料表」二紙（見鈞院補字卷第8頁）主張其享有勞健保而屬受僱被告公司之勞工云云。惟查：

⑴勞務契約是否屬於適用勞基法之勞動契約，應從實質關係探究（最高法院90年度台上字第1795號判決意旨參照）。且依最高法院向來判決意旨，咸認為「不得以有參加勞工保險，即認系爭契約之屬性為僱傭關係」（最高法院最高法院104年度台上字第944號、95年度台上字第1175號、90年度台上字第1795號民事判決意旨參照。

⑵再者，被告雖以被告公司為投保單位而為原告投保勞健保，惟勞健保費用須由原告自行負擔，且係由原告承攬報酬費用內扣除，此節迭經證人即被告公司會計○○○到庭證述在案（見鈞院107年6月14日言詞辯論筆錄第3頁），並有原告起訴狀提出之薪資條（即原證2，此實為承攬報酬單，見鈞院補卷第11頁）記載原告106年3月至7月自被告公司領取之承攬報酬中，均有按月扣除保險費用乙節，互核相符。另並有原告書立出具之切結書記載原告因承攬被告公司提供之原料或半成品加工業務，願自費要求被告公司代為參加勞健保，原告不因此而成為被告公司之勞工，亦不得向被告公司請求退休金或資遣費等語，互核可稽（即被證五、六，見鈞院卷㈠第399、401頁）。由此可知，原告對於被告公司縱使以其為投保單位而為原告投保勞健保，惟兩造間之契約關係屬承攬屬性並未因此有改變，原告亦非得因此成為被告公司員工乙節，原告均已有所認識。

⑶末查，原告曾於101年6月及103年4、5月整個月份均連續未工作而未自被告公司領取任何報酬，業據被告陳明如前，而原告該月份既無工作而未領取任何報酬，因

此，被告公司即不忍再向原告主張應扣除勞健保費用（因為已經沒有承攬報酬可以扣除），此節誠屬被告對原告所為基於人際交往情誼而出於善意之「好意施惠」行為，要不得據此反認為兩造間屬於僱傭關係，併此敘明。

2.原告另舉其102至106年度綜合所得稅各類所得資料清單（見鈞院卷㈠第429-437頁）為證，以其上記載為「薪資所得」而主張兩造間應為僱傭契約云云，惟查：

⑴稅法上之「薪資所得」，並非以民法上僱傭關係為限，舉凡私人事業其他種類勞務契約（例如承攬）工作者之所得亦屬之，更不得以稅法上所認定薪資所得，逕認為有勞僱關係之存在，此有下列諸多高等法院勞工法庭確定判決見解可供參照：臺灣高等法院勞工法庭105年度重勞上字第7號、100年度勞上字第117號、103年度勞上字第27號、94年度勞上字第45號。

⑵至於原告起訴狀提出之薪資條（原證2，實為承攬報酬單，見鈞院補字卷第11頁），其上係記載原告領取者為「承攬給付」、「承攬總額」、「承攬金額」等給付，並無原告所稱被告公司以「工資」，或「薪資」之名義給付原告報酬，是原告稱被告係以薪資為名義長期按月給付原告云云，容有誤會。

3.原告另主張其有領得被告公司發給之年終及三節獎金，足證原告為被告公司之員工云云，惟，被告否認之：

⑴按被告並未發給原告三節獎金，此業據證人即被告公司會計○○○到庭證述在案，原告主張被告公司有發給其三節獎金云云，並非事實。

⑵再者，被告發給年終獎金之對象為編制內一般正式員工，並不包括承攬計件人員。然而，被告因感念承攬人員終年辛勞而未領得正式員工之年終獎金，因此乃發給所有承攬人員大約1萬元不等之紅包以示慰問，此舉洵屬人情之常，故原告所稱之年終獎金實為被告發給承攬

人員之年終慰問紅包，此一數額固定，與被告公司其他正式員工係經考績程序而發放不同數額之年終獎金者，截然不同。對此，證人即被告公司會計○○○亦到庭證述稱若為一般正式員工則有考績，考績分成甲上、甲、甲下、乙上、乙、乙下、丙上、丙、丙下。不同等級有不同獎金等語，可供參照（見鈞院107年6月14日言詞辯論筆錄第5頁）。

⑶今原告並未受被告公司監督及考核其工作表現，已如前述，是原告既無受到被告公司考核，自無以考核後之考評成績發放原告年終獎金之情形。從而，原告主張其有領取三節獎金及年終獎金而主張兩造有僱傭關係云云，容有誤會。

4.原告主張被告曾發給其員工證（原證6），其上載明原告之單位為廠務組、職稱為標籤組云云；惟查，原告此部分主張亦與客觀事實不符，說明如下：

⑴原告提出之原證6，並非被告所發放，被告否認被證6為被告公司之員工證，合先敘明。

⑵另依證人即被告公司會計○○○之證詞，亦堪認原告提出之原證6，並非被告公司發放之員工證。實則，被告公司所發放者應為「識別證」，樣式可參見證人○○○及原告之「識別證」（被證十四），而依證人○○○及原告之「識別證」記載內容對照之下，可知證人○○○為被告公司員工，因此「識別證」有隸屬單位及職稱、員工編號等記載，反觀原告並非被告公司之員工，因此原告「識別證」上係記載其為「承攬計件」、「貼標人員」，且無員工編號，自無從以此證明兩造間乃從屬性之僱傭關係。

5.原告另主張其有領取被告發放之工作制服，故兩造間自屬僱傭關係云云；惟查，原告所述亦有明顯誤會，說明如下：

⑴按依改制前行政院衛生署衛署食字第0890014164號函公

告制定之『食品良好衛生規範』之規定，食品作業場所（食品之原材料處理、製造、加工、調配、包裝及貯存場所)?之作業人員，工作時應穿戴整潔之工作衣帽(鞋)，以防頭髮、頭屑及夾雜物落入食品中，必要時應戴口罩（被證十五）。

⑵今被告公司是以製作塑膠空瓶、包裝材料，例如沙拉油、洗髮精之空瓶等為主要業務（見證人甲○○證詞，鈞院107年3月13日言詞辯論筆錄第1頁），而被告公司製作用來盛裝沙拉油等之塑膠空瓶，屬於與食品直接接觸之食品內包裝容器，因此必須遵守前揭改制前行政院衛生署公告制定之『食品良好衛生規範』之規定，對於場所內之作業人員一律要求工作時應穿戴整潔之工作衣帽（鞋），以符合國家制定之食品安全衛生標準，此亦為保障消費者權益之重要措施。

⑶換言之，被告發給原告工作服，是基於遵守前揭改制前行政院衛生署公告制定之『食品良好衛生規範』之規定而為，也就是凡在被告公司進行食品內包裝容器（塑膠空瓶）生產、製作及加工過程之從業人員，均一律必須穿戴整潔之工作衣帽（鞋），此與原告與被告是否屬勞僱關係並無任何相關，純粹是基於行政法令之規範要求而已，原告誤解而稱被告發給其工作服，逕認兩造間屬僱傭關係云云，洵非可取。

6.原告另主張：被告曾要求原告必須在勞保局打電話詢問時，告知已有領取到退休金，原告並稱依臺南市政府107年5月10日南市勞條字第1070135802號函復意旨，可知被告公司對於其與原告間成立僱傭關係並無疑義，否則被告應無可能將原告之退休金提撥至專戶內，而未向臺南市政府勞工局提出申訴或異議云云；惟查，原告所述並非正確事實，洵非可採，理由如下：

⑴被告鄭重否認，絕無向原告告知必須於勞保局打電話時，向勞保局人員表示已有領取退休金云云，此節業據

證人甲○○、乙○○均到庭證稱並無此事，顯見此為原告虛構杜撰之事，並非可採。

⑵再者，依卷附之臺南市政府107年5月10日南市勞條字第1070135802號函復意旨，亦稱被告公司函未向勞工局陳報原告將自被告公司退休，該局於查核期間並未與員工丁○○○本人取得聯繫等語（見鈞院卷㈠第369頁），依此可知被告既未曾向勞工局陳報原告退休，豈有可能要求原告於接到勞工局電話時，必須向勞工局稱已有領到退休金云云，此誠屬不合常理矣！從而，原告主張被告公司曾要求原告於勞保局打電話詢問時，必須回答稱已有領到退休金云云，洵屬違反常情而顯無可採。

⑶另查，依卷附之臺南市政府107年5月10日南市勞條字第1070135802號函復意旨第四點雖記載被告公司已補提原告之退休金總額至專戶內（收件曰期107年5月8日）云云，惟查，此部分被告提撥退休金至專戶之過程，係出於勞動部之要求，並非被告自主提撥，被告亦已有向勞動部及臺南市政府勞工局表達異議，並非未異議，茲說明函文經過情形如下：

①按被告公司最初於107年3月30日向勞工局陳報事業單位勞工退休準備金專戶提撥現況聲明書及清冊時，並未將原告列入退休金提發之退休人員清冊中（被證十六）；嗣經臺南市政府勞工局107年4月9日函復退件不予受理，並要求被告應確認有無與原告終止勞動契約及檢附相關證明文件云云（被證十七）；被告公司遂於107年4月13日發函詢問勞動部及臺南市政府勞工局，稱與原告之關係是否為勞僱關係，因雙方認知不同，目前尚在法院審理中尚未確認，不應直接以勞僱關係認定，並要求待法院確認雙方關係後再行處置等語（被證十八）；嗣勞動部於107年4月20日函復被告稱有關被告公司與原告是否為僱傭關係之爭議及提撥勞工退休準備金事宜，「仍請」依臺南市政府勞工局

107年4月9日勞條字第1070361549號函辦理等語（被證十九）；被告無奈之餘，遂暫先將原告之退休金匯款提撥至專戶內（被證二十），並於107年5月8日依勞動部上揭函文意旨暫將原告列入退休金提發之退休人員清冊中，再次檢送事業單位勞工退休準備金專戶提撥現況聲明書及清冊予臺南市政府勞工局（被證二十一）。

②綜合上述函文往返過程可知，被告公司自始即未認為與原告間屬僱傭關係，因此未將原告列入事業單位退休勞工清冊中，亦未提撥原告退休金至勞退專戶中，被告是因主管機關勞動部及臺南市政府勞工局之要求，在經提出異議仍未獲採納之情況下，不得已只好暫先提撥原告退休金至勞退專戶中，故原告稱被告公司對於其與原告間成立僱傭關係並無疑義，否則被告應無可能將原告之退休金提撥至專戶內，而未向臺南市政府勞工局提出申訴或異議云云，洵屬「倒果為因」且曲解客觀事實之錯誤說法，容有誤會。

7.原告又主張其有參加被告公司之職工福利委員會，可以領取福利金，足認原告早已由被告納入生產組織及參加職工福利委員會，而係受僱於被告之勞工云云。惟查，原告上揭主張亦非可採，理由如后：

⑴「職工福利委員會」與被告公司係屬不同之法人格，該福利金係由「職工福利委員會」所發放，並非被告公司發放。原告有無參加「職工福利委員會」並自該委員會領取福利金，此係原告與該「職工福利委員會」間之關係，與被告公司無關，合先敘明。

⑵次查，依職工福利金條例第2條之規定，企業組織提撥職工福利金時，應每月於每個職員工人薪津內各扣百分之0.5作為提撥職工福利金，惟觀諸原告自被告公司領取之承攬報酬單（即原證2，見鈞院補字卷第11頁），被告公司從未自原告之每月報酬中扣除百分之0.5作為

提撥職工福利金，益徵兩造間並非屬僱傭關係，被告公司未將原告納入其僱用之生產組織內，否則，被告公司豈有不依上揭職工福利金條例第2條之規定，每月自原告之報酬中扣除百分之0.5以提撥職工福利金之理？

⑶末查，現今較具規模之企業組織所設置之職工福利委員會之參加人員，本即不限公司內部之僱用人員始得參與，與其有外包等承攬關係之人亦會擴大範圍准許開放參加，蓋開放部分員工福利予其承攬人，使外包之承攬人得參與職工福利委員會或企業之福利措施，例如春酒、尾牙、員工旅遊等活動，乃屬企業常用以強化與其承攬人合作關係之方式，而此類活動僅為企業內之人際往來，並非雇主生產、營業之核心，自難僅以原告有自「職工福利委員會」領取福利金之情，即認其已被納入被告公司之生產組織體系中，而成為被告公司之僱用員工（同此見解，參見臺灣高等法院臺南分院105年度勞上字22號民事確定判決）。

（七）綜上所述，兩造間契約關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸首揭說明，即非屬勞動契約，應係成立承攬之法律關係，而非原告主張之僱傭關係。故兩造間既不存在勞動契約，即不適用勞基法等相關規定。從而，原告請求被告應依勞基法第53條、第55條之規定，給付退休金942,856元及遲延利息等，自無理由，不應准許。

（八）並聲明：

1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實及爭執事項：

（一）兩造不爭執事實：

1.原告自83年12月27日起至106年8月31日止，在被告公司擔任貼標籤工作，以採論件計酬方式計算報酬，做件至15,000元（貼標籤每件約2-4角不等）以上，再加給工作獎金

3,350元、皆勤獎金2,800元（下稱系爭契約）。

2.原告在106 年8 月31日之前六個月之報酬分別為26,788元、14,165元、22,276元、31,891元、25,897元、10,347元。

（二）兩造爭執事項：

1.原告主張兩造間之系爭契約為僱傭契約，是否有理由？

2.原告主張其受僱於被告，服務年資達22年8月，未選用勞工退休金條例之退休金制度，已符合自請退休之要件，乃依兩造間僱傭契約、勞工基準法第53條、第55條之規定，請求被告給付退休金942,856元，是否有理由？

四、得心證之理由：

（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他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。次按，勞動契約謂約定勞雇關係之契約，勞工則係受雇主僱用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。而勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：㈠人格從屬性，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，即受僱人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。㈣納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。（最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。故參酌勞動契約以具有從屬性為其特質，可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。

（二）本件原告主張兩造間系爭契約為僱傭關係，為被告所否認，並辯稱系爭契約為承攬關係等情置辯。揆諸前揭說明，自應審酌兩造間之關係是否有僱傭契約所應具備之從屬性特徵。關於人格上從屬性之判斷，經查：

1.人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。

2.查原告主張其一週工作七天，工作時間每天從上午6時30分起至下午7時止，雖無須打卡，但工作地點係特定於被告之工廠內，工作內容須依被告指派之標籤管理員乙○○之指示進行，並受被告檢查，原告不僅為被告從事勞動，且所提供勞務於相當程度仍受被告之指揮、監督及管理，並納入被告之生產組織體係，兩造間具有人格上之從屬性云云。然查，原告對其在工作時間為一週工作七天，每天從上午6時30分起工作至下午7時止等情，未能舉證證明，尚難遽信。

3.再查，兩造間之系爭契約內容，業據下列證人到庭證述在卷：

⑴證人即被告公司管理課課長甲○○到庭證稱：「（問：任職於被告公司幾年？）任職大約22、23年，擔任管理課長大約10-11年。（問：被告公司主要業務為何？）主要是製作塑膠空瓶、包裝材料，例如沙拉油、洗髮精之空瓶。空瓶上面需要依照客戶需要貼標籤。（問：被告公司塑膠空瓶貼標籤的工作，是如何委託第三人完成？）我們是由貼標管理員發包給外包人員去做貼標籤的工作。（問：工作地點在哪裡？）工作地點在我們倉庫裡面。…（問：貼標籤的人員報酬如何計算？）是以件計酬，貼壹支多少錢。（問：貼標籤的人員是每天去公司工作嗎？）要看貼標管理員有沒有發包工作。（問：若貼標管理員有發包的話，貼標籤人員就一定要去公司工作嗎？）不一定，如果貼標籤人員不能來，就會通知貼標管理員，貼標管理員會將原先工作轉給其他

人去做。（問：貼標籤人員若長期沒有辦法到公司工作，公司有無考核？）沒有。貼標籤人員不來的話，只要通知貼標管理員，就可以不用來，有可能整個月沒有到公司。（問：貼標籤人員到公司時間有無固定？）沒有限制，我們主要是發工作給他們，他們什麼時候來，什麼時候離開並沒有管制，也沒有打卡。（問：貼標籤的工作可否將空瓶、標籤帶回家製作？）可以。我們沒有限制一定要在公司製作，只要完成拿回公司交貨就可以。所以是誰完成的，公司也沒關係，只要完成我們就論件計酬。（問：貼標籤人員員工之間是否需要彼此配合？）依目前原告的情形都是獨自完成。（問：原告是否曾經因為配偶中風，所以將配偶帶去公司倉庫，一邊貼標籤，一邊照顧配偶？）有。（問：原告配偶有無在做貼標籤？）他是在場，後來中風狀況恢復情形比較好後，我有時候在現場會看到原告先生會幫原告拖箱子。（問：貼標籤人員若不能到場會告知貼標管理員，是否需要找代班人員？）不用。只要讓貼標管理員知道他沒有辦法做，貼標管理員才能找別人來完工。（問：貼標籤人員公司是否會給付年終獎金？或是否因製作數量較少，給予懲處？或因為製作數量較多，而給予獎金？）有無給付年終獎金，我不清楚。如果製作的少，不會給予懲處，但如果製作數量比較多的話，會給予獎金。例如低於5,000，不會給獎金；5,000以上、15,000以下，會給3,000多元獎金；15,000以上，會給6,000多元獎金。（問：公司倉庫做貼標籤工作，是否全年無休？）沒有限制。什麼時間要去都可以，不是我們公司上班時間才可以去。…（問：貼標籤人員有無曾經將空瓶、標籤帶回家製作？）據我所知沒有，但我們沒有限制他們不能帶回家，正常來說他們應該要帶回家製作，因為我們空瓶都比較大，不方便攜帶，所以我們會讓他們在公司倉庫製作。我們公司另外有製作瓶蓋，上下蓋必須要

鎖在一起，這部份我們也是外包，因為體積較小，所以外包人員就會帶回家製作。…（問：貼標籤人員若沒有辦法來工作，可否自行找人代班？）可以。但我沒有遇過這個問題，一般沒有辦法來就會直接跟貼標管理員告知。」等語。（見本院卷㈠第287-291頁）。

⑵證人即被告公司貼標管理員乙○○到庭證稱：「（問：在被告公司擔任貼標管理員多久？）大約9-10年。（問：這段期間，原告是否都有在被告公司倉庫做貼標籤？）對，從我開始接任貼標管理員時，原告就在公司倉庫工作。（問：原告從事貼標籤工作項目，是否證人分派？）是。每天完成的數量，他們會報給我，倉管會點數量，數量若沒有錯，我會寫在點收單給會計核對。（問：若貼標籤有污損、或沒有貼正，公司如何處理？）我們有標準品給貼標籤人員做參考，如果是不良品的話，貼標籤人員會自己把標籤處理掉。（問：分派給貼標籤人員的工作，是一次分派幾天的量？）不一定，要看當時公司給的量。有時候是當天完成，有時候要兩三天。如果沒有辦法完成的話，會跟我講，我會在分派給其他人員。（問：在前一天是否會知道隔天有多少貼標籤人員？）會，他們都會事先跟我說。（問：貼標籤人員若有比較長時間無法去工作，被告公司有無懲處？）沒有。沒有限制貼標籤人員的休假天數，有工作就來做，沒有工作就不用來。（問：貼標籤的工作來源是否會源源不絕？或是沒有工作的時候，讓貼標籤人員休假？）有分大小月，但是大部分都是有工作，偶而也是會沒有工作，但時間不長，大約兩三天而已。（問：是否有要求貼標籤人員上班時間？）沒有。按照他們可以完成的時間，如果他們沒有辦法完成，我會再安排人，或者會跟業務協調，將交貨時間往後延。大部分都是再安排人手。（問：原告是否曾經帶配偶到工作場所？）是，原告配偶中風的時候。（問：原告配偶到現

場有做什麼工作？）剛開始的時候，原告是一邊工作、一邊照顧。後來恢復狀況比較好，就是去幫忙原告做一些搬瓶子等工作。（問：原告配偶去做搬瓶子的工作，報酬是否也是計在原告名下？）都是計算在原告名下。（問：是否有人把貼標籤工作帶回家製作？）很少，因為瓶子很大，除非是開貨車來載送，帶回去家裡製作很麻煩。…（問：貼標籤倉庫是幾點開放？）我們是24小時輪班的，有電鈴按了就可以進去。通常都是我分派工作給貼標籤人員，他們才知道要做什麼部份的工作。他們沒有打卡。（問：是否有規定公司上班時間才可以去倉庫？）沒有，禮拜一至禮拜日都可以貼。…（問：原告在被告公司有無考績？）僅有獎勵金，就是剛剛所述的完成一定數量有獎金，但沒有考績。」等語（見本院卷㈠第293-297頁）。

⑶證人即被告公司會計○○○到庭證稱：「（問：何時開始任職被告公司？）民國90年12月26日迄今。我在被告公司任職會計。（問：在被告公司工作時間？）上午8時整至下午5時30分，中午休息一個半小時。（問：平常上班時間是否需要打卡？）要，上下班都各打一次卡。…（問：是否有人員在被告公司擔任貼標籤的工作？）有，但是工作地點跟我們不同。…（問：貼標籤人員報酬如何計算？）承攬計件，看貼標籤的數量去計算。（問：貼標籤的人員是否以被告公司為勞健保投保單位？）有。（問：貼標籤人員勞健保費用如何分擔？）承攬計件的人員，無論個人或僱主部份都要全額負擔。（問：貼標籤人員如何把這筆錢給公司？）從報酬裡面扣除。（提示被證一，上開報酬資料下方所寫『+上月庫存』及『-本月庫存』，所指何意？）所貼的標籤要到出貨的時候才計報酬，上個月貼的標籤如果還沒有出貨，到這個月就會變成『+上月庫存』。如果是這個月貼的但還沒有出貨，就會變成『-本月庫存』，

等到出貨才會算錢。…（問：被告公司對於原告有無發給工作獎金？）有。如果有達到15,000以上，就會發給工作獎金、皆勤獎金。…（問：貼標籤人員有無給三節獎金？）沒有。…（問：貼標籤人員有無打考績？）沒有。（問：若一般正式員工，有無考績？）有，考績分成甲上、甲、甲下、乙上、乙、乙下、丙上、丙、丙下。不同等級有不同獎金，考績是看工作表現。」等語（見本院卷㈠第448-451頁）。

⑷按證人○○○、甲○○、乙○○之證言互核一致，被告公司僅有對一般正式員工規定上、下班時間且須打卡，一般正式員工才須視工作表現而受考績懲處。至於貼標籤人員則不用如其他員工般須依規定打卡，亦無任何考績懲處，工作時間、地點，亦由貼標籤人員自行安排，工作時間沒有限制，什麼時間要去貼標籤都可以，有工作就來做，沒有工作就不用來；若不能來工作，只須口頭通知貼標管理員即可，無需向被告公司請假；通知貼標管理員目的只是要讓被告公司得以將原告工作轉給其他人來做，就算原告比較長時間沒有來工作，也不會被懲處。再參以被告提出「原告未至被告公司從事承攬日數統計表」（見本院卷㈠第273頁），原告101年1月至106年9月間，亦確實有多日未工作並有長達1個多月或連續2個月均未工作之情形（例如101年5、6月及103年4、5月），核與前開證人證稱，無工作時間限制，若不能來工作只要通知貼標籤管理員即可等情相符，上開證人之證詞均可認為真正。

4.綜上，原告可自主決定上班時間、工件內容及方式，無須服從被告之監督、考核、及接受懲戒或制裁之義務，亦無考績，縱有未出勤情況，亦無需如被告公司其他員工般，依被告公司之規定請假，而與一般勞動契約之勞工有一定上下班時間、就工作內容不具獨立自主性之情形有別，堪

認原告係以完成一定工作（即貼標籤）為目的，就被告公司之指示無須完全服從。原告與被告公司間實不具人格上之從屬性。原告主張兩造間關係具有勞動契約之人格上從屬性云云，委無足採。

（三）關於是否「親自履行，不得使用代理人」之判斷：依前述證人甲○○、乙○○之證詞，原告對被告公司貼標管理員分派之工作，可選擇在被告公司或帶回家製作，並未限制必須在被告公司完成貼標籤之工作，只要有完成貼標籤之工作，被告公司即論件計酬，不會過問是否原告本人提供勞務，縱使由原告配偶代替原告完成之工作，報酬亦計算在原告名下等情，故兩造間之系爭契約，並不具備僱傭契約中須「親自履行，不得使用代理人」之特徵亦可認定。

（四）關於經濟上從屬性之判斷：

1.按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵。最高法院45年台上字第1619號判例可資參照。又按僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。

2.依前述證人甲○○、乙○○、○○○之證詞，原告之工作是有貼標籤才有報酬，沒有貼標籤則沒有報酬，並無底薪可領取，且若被告公司貼標管理員未分派工作時，原告即無工作可做而毋須至被告公司，原告對被告公司貼標管理員分派之工作亦可選擇不做或帶回家製作，並未限制必須在被告公司完成貼標籤之工作，只要有完成貼標籤之工

作，被告公司即論件計酬，不會過問是否原告本人提供勞務，縱使由原告配偶代替原告完成之工作，報酬亦計算在原告名下，被告公司計酬方式亦係以「出貨時」方計算報酬，顯然原告提供勞務之內容係重在一定工作之完成，俟原告之工作完成，給付報酬之承攬契約無疑。原告並非依附於被告公司而為被告公司之事業貢獻勞力，被告公司亦未對原告要求任何業績或工作量，核與一般僱傭關係之情形下，縱使因請假仍得取得工資之情形有別，是原告應係為自己取得報酬而工作，並非為被告公司而工作，難以認定原告與被告公司間具有經濟上之從屬性。原告主張兩造間關係具有勞動契約之經濟上從屬性云云，並無足採。

（五）組織上從屬性之判斷：

1.按組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。

2.依證人甲○○、乙○○、○○○前述證詞可知，原告工作地點係位於被告公司倉庫內，與被告公司其他一般正式員工之工作地點不同；原告至被告公司倉庫貼標籤之時間亦屬不固定而無時間限制，只要被告公司貼標管理員有發包工作時，原告隨時就可以來工作，什麼時候離開也沒有管制，亦毋須打卡；被告公司亦未限制原告一定要在被告公司倉庫內貼標籤，也可帶回家製作，只要完成後繳回被告公司即可計酬；如原告無法完成貼標籤工作，則被告公司貼標管理員則會將原告之工作發包給其他人完成；原告甚至可以帶其配偶至被告公司以照顧其配偶，原告配偶亦可幫忙原告工作；且原告工作性質係得自行獨立完成，並非居於分工合作之狀態，自難認兩造間契約關係具有組織上

從屬性之特徵，原告此部分之主張亦無足採。

（六）雖原告主張被告為其投保勞工保險、原告之綜合所得稅資料清單上記載為「薪資所得」、原告領取年終及三節獎金、原告有員工證、被告發給原告制服、原告有參加被告公司之職工福利委員會，及被告要求原告接到勞保局電話時要稱有領到退休金等情，足證兩造間確係僱傭關係云云。然查：

1.查原告自83年12月27日起即以被告為投保單位投保勞工保險，至106年8月31日退保，此有原告之勞工保險資料可按（見本院卷㈠第27-35頁）。然查：「勞工保險條例（下稱勞保條例）第六條、第八條規定，除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加，足見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以上訴人曾參加勞工保險，即認系爭契約之屬性為僱傭。另按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，為勞工退休金條例第七條第二項所明定，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限。」最高法院著有104年度台上字第944號判決足資參照，故不能以原告以被告為投保單位參加勞工保險，即認系爭契約之屬性為僱傭關係。況原告雖以被告公司為投保單位而投保勞健保，惟勞健保費用須由原告自行負擔，且係由原告承攬報酬費用內扣除，此節據證人徐明雀到庭證述在案（見本院卷㈠第449頁），並有原告之薪資條可按（見補字卷第11頁），另原告亦書立切結書予被告稱：「本人願自費要求貴公司代為參加勞、健保及退休金6%提撥，絕無涉及貴公司有關資遣費等問題，本人不因此而成為貴公司勞工，亦不得向貴公司請求退休費或資遣費。」等語（見本院卷㈠第399、401頁），與前述證詞互核一致，應可採信。至於原告主張，被告未向其收取全額

保險費，而係按勞動部勞健保費用分攤比例表之比例由兩造各自負擔云云，惟依兩造前開切結書之約定，原告本應自費參加勞工保險，被告未向原告收取全額保費，為兩造債權債務履行問題，尚不得以被告為原告加入勞工保險、被告未向原告收取代繳之保險費，即遽認兩造間系爭契約為僱傭關係。

2.原告另舉其102至106年度綜合所得稅各類所得資料清單（見本院卷㈠第429-437頁）為證，以其上記載為「薪資所得」而主張兩造間應為僱傭契約云云。然查，「所得稅法第14條第1項所稱之第3類薪資所得係指公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。是所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，兩者涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得，範圍顯大於勞基法第2條所定義之工資，自難僅以納稅義務人依據所得稅法第14條規定申報薪資所得，即遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資。」臺灣高等法院著有105年度重勞上第7號判決可參。足證稅法上之「薪資所得」，並非以民法上僱傭關係為限，舉凡私人事業其他種類勞務契約（例如承攬）工作者之所得亦屬之，更不得以稅法上所認定薪資所得，逕認為有勞僱關係之存在。故不得以原告之綜合所得稅各類所得資料清單上記載為「薪資所得」而主張兩造間應為僱傭契約。

3.原告另主張其有領得被告公司發給之年終及三節獎金，足證原告為被告公司之員工云云。經查：

⑴證人丙○○雖然到庭證稱：「有三節獎金，但是不多，而且最後都是變成領取沙拉油或禮品。」等語（見本院卷㈠第323-325頁）。然查，證人丙○○對告薪資多少、如何計算均不知情，此已據其證述在卷。而一般企

業逢年過節時饋贈往來廠商、客戶實屬平常。證人丙○○對原告領取「三節獎金」內容僅泛稱是沙拉油或禮品，究竟該獎金、沙拉油或禮品是否是被告公司發給員工之三節獎金？亦或是被告公司發給承攬人之過節禮物，依證人丙○○之證詞實難以證明，故證人丙○○之證詞不能為有利原告之認定。且查，被告並未發給原告三節獎金，此據證人○○○到庭證述在案（見本院卷㈠第450頁），原告主張被告公司有發給其三節獎金云云，並非事實。

⑵再查，被告自94年起固然於每年年終時，發給1萬元左右之年終獎金，此有原告之中華郵政股份有限公司客戶歷史交易清單可按（本院卷㈠第329-359頁）。然原告為被告公司之承攬人員，雙方已配合多年，被告因感念承攬人員終年辛勞而未領得正式員工之年終獎金，因此乃發給所有承攬人員大約1萬元不等之紅包以示慰問，此舉洵屬人情之常。而被告公司之受僱員工，係經由考績程序而發放不同數額之年終獎金者，此經證人徐明雀到庭證述稱一般正式員工考績分成甲上、甲、甲下、乙上、乙、乙下、丙上、丙、丙下，不同等級有不同獎金等語（見本院卷㈠第450、451頁），原告並未受被告公司監督及考核其工作表現，自無以考核後之考評成績發放年終獎金之情形。從而，原告主張其有領取三節獎金及年終獎金而主張兩造有僱傭關係云云，應無足採。

4.原告主張被告曾發給其員工證（見本院卷㈠第423頁），其上載明原告之單位為廠務組、職稱為標籤組云云。然查，被告已否認該證件之真正，該證件是否真正並非無疑。況上開證件其上並無「員工證」之字樣，縱認屬實亦僅能認為係為方便門禁管制，作為進出被告公司之識別證，原告以此認兩造間有僱傭關係為無理由。

5.原告另主張其有領取被告發放之工作制服，故兩造間自屬僱傭關係云云。然查，企業發放服裝，或為衛生理由，或

為營造企業形象，甚或贈送客戶作為廣告，原因及理由甚多，收取或穿著有企業標誌之服裝尚難遽認有僱傭契約存在。原告主張被告公司發放工作服予原告即認兩造有僱傭關係，應無可採。

6.原告另主張被告公司有為其提及勞工退休金，並曾要求原告必須在勞保局打電話詢問時，告知已有領取到退休金云云。查證人即丙○○到庭證稱：勞工局打原告手機詢問是否領取退休金，原告為了讓公司好辦事，所以就回復勞工局有領取退休金，但沒有說領到多少錢云云（見本院卷㈠第324頁）。然查，被告未曾向臺南市政府勞工局陳報原告將自被告公司退休，臺南市政府勞工局亦不曾與原告取得連繫，此經臺南市政府勞工局以107年5月10日南市勞條字第1070135802號函復本院在卷（見本院卷㈠第369頁），原告及證人稱臺南市政府勞工保險局的人以電話查詢退休金發放一節已與事實不符。再依臺南市政府勞工局函文稱被告已依勞基法第56條第2項之規定，預估補提原告之退休金總額至專戶中云云，惟此部分之提撥退休金至專戶之過程，係出自勞動部之要求，並非被告主動提撥，此有勞動部107年4月20日勞動福3字第1070008524號函可按（見本院卷㈡第145頁）。故被告公司自始即未認為與原告間屬僱傭關係，因此未將原告列入事業單位退休勞工清冊中，亦未提撥原告退休金至勞退專戶中，被告是經主管機關勞動部及臺南市政府勞工局之要求，在經提出異議仍未獲採納之情況下，暫先提撥原告退休金至勞退專戶中，故原告稱被告公司對於其與原告間成立僱傭關係並無疑義，所以才將原告之退休金提撥至專戶內云云，尚有誤會。

7.原告又主張其有參加被告公司之職工福利委員會，可以領取福利金，足認原告早已由被告納入生產組織及參加職工福利委員會，而係受僱於被告之勞工云云。查依職工福利金條例第2條之規定，企業組織提撥職工福利金時，應每

月於每個職員工人薪津內各扣百分之0.5作為提撥職工福利金，然觀諸原告自被告公司領取之報酬單（見補字卷第11頁），未見原告之每月報酬中扣除百分之0.5作為提撥職工福利金，則原告是否已參加被告公司職工福利委員會已非無疑。況現今較具規模之企業組織所設置之職工福利委員會之參加人員，本即不限公司內部之僱用人員始得參與，與其有外包等承攬關係之人亦會擴大範圍准許開放參加，蓋開放部分員工福利予其承攬人，使外包之承攬人得參與職工福利委員會或企業之福利措施，例如春酒、尾牙、員工旅遊等活動，乃屬企業常用以強化與其承攬人合作關係之方式，而此類活動僅為企業內之人際往來，並非雇主生產、營業之核心，自難僅以原告有自「職工福利委員會」領取福利金之情，即認其已被納入被告公司之生產組織體系中，而成為被告公司之僱用員工。原告以其曾領取福利金為由主張兩造間有僱傭關係云云亦不足採。

（七）綜上，兩造間契約關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸首揭說明，即非屬勞動契約，應係成立承攬之法律關係。兩造間既不存在勞動契約，即不適用勞基法等相關規定。從而，原告請求被告應依勞基法第53條、第55條之規定，給付退休金942,856元及遲延利息等，自無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告主張兩造間係僱傭關係，並不可採。從而，原告本於僱傭關係，請求被告應給付退休金942,856元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　107　　年　　8　　月　　30　　日

勞工法庭　　法　官　張麗娟

以上正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　107　　年　　9　　月　　3　　日

書記官　黃郁淇