臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第46號

原　　告　簡于茜

000000000000000000

訴訟代理人　柯佾婷律師(法扶律師)

被　　告　星鴻股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　吳宗霖

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　邱惠曼

000000000000000000

　　黃文玲

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年9月14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、本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形， 爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

（一）本件原告係自民國111年1月17日起任職於被告擔任社宅業務主任，負責從事房屋包租代管代租業務（亦即為公司找到有出租意願之房東，說服其加入社會住宅計畫，經房東同意加入社會住宅計畫後，為其辦理委租尋找房客，於找到房客後，再為房東及房客加入社會住宅之計畫），因原告負責在外找尋有出租意願之房東，雖無約定每日之打卡

時間，但約定原告必須每天向公司彙報公司日報表、每週一上午10點準時進臺南分公司辦公室（地址：臺南市○○區○○路○段000號8樓之5)開會，及須依公司安排參加各種業務訓練、講習或研討會，最後每三個月要進行乙次考核，同時於入職時，亦被迫簽屬「公司員工保證書」，承諾：①於離職6個月內不可至同業任職，否則需賠償公司違約金新臺幣（下同）10萬元；②在職或離職一年內不可為自己或其他同業延攬公司員工或公司客戶；③不可為自己或第三人利益，將客戶私下交易或轉介其他同業者；④違反公司員工保證書第一條第二條約定需賠償50萬懲罰性賠償。足見，原告對於工作內容毫無任何自由裁量餘地，須絕對服從被告之指揮監督，兩造間顯然具有人格上、經濟上從屬性之僱傭關係。

（二）對此，依勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項規定，被告每月至少應給付原告最低基本薪資25,250元，惟被告卻向原告誆稱，因原告從事業務性質工作，應採酬庸制，除要求原告必須簽具承攬契約書外，亦要求薪資須以「業績」計算，亦即完成一件業績以11,000元之60%計算，且若3個月內完成9件即可獲得升遷成為副理階層，並拒絕為原告投保勞保、健保及提撥勞工退休金，顯然已違反勞工保險條例第11條、全民健保法第15條、勞工退休金條例第6條第1項，因當時原告不懂法律，不知該如何主張權利，加上經濟地位懸殊，毫無談判餘地。

（三）嗣後，原告因111年5月23日與房東（客戶）約好至學甲房屋進行拍照工作，因而主動向公司請假，並經公司准假，後分別於111年5月30日、111年6月3日因原告家人相繼確診covid-19，主動向被告報告後，經被告要求原告須在家隔離不能進入公司，原告因而在家隔離，孰料被告竟於111年6月11日以原告未進公司無故解僱原告，原告為捍衛自身權利，主動於111年7月8日向臺南市勞工局申請勞資爭議調解，並於111年8月12日勞資爭議調解時，以被告違

反上開勞動法規及違法資遣，依勞基法第14條第6款，向被告終止兩造間之勞動契約，並向被告請求給付以下金額（詳下述），然卻遭被告拒絕，原告為求維護自身權益，始依法提起本件訴訟。被告應給付原告之金額如下：

1.被告應給付原告111年1月17日起至111年8月12日間之薪資差額。承上所述，兩造間具有人格上、經濟上從屬性，性質應屬僱傭關係，依勞基法第21條第1項規定，被告每月至少應給付原告最低基本薪資25,250元，然被告卻利用原告不懂法律，未依法給付原告月薪，於任職期間僅給付原告共計20,500元（亦即111年3月8日6,600元、111年4月1日4,000元、111年6月2日9,900元），尚拖欠原告薪資差額共計152,991元【計算式：（25250×6)+(25250×15/31)+(25250×12/00)-00000=152991】。

2.被告應給付資遣費7,159元。經查，依勞基法第14條第1項第6款、同條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項，本件原告於勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約前6個月平均工資為25,250元，而被告任職期間（111年1月17日至111年8月12日）為207天，依法被告應給付原告資遣費共計7,159元。【計算式：25250×1/2×207/365=7159】

3.被告應將短少提撥之勞工退休金8,759元提撥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）。經查，依111年勞工退休金月提撥分級表可知，原告任職期間薪資為21,250元，依法被告應按月為原告提撥1,275元至原告勞退專戶，然被告卻於原告任職期間，均未依法提撥，致原告受有8,759元之損害【計算式：（1275×6)+(1275×15/31)+(1275×12/31)=8759】，依法原告自得請求被告依法提撥8,759元至原告勞退專戶。

（四）聲明：

1.被告應給付原告160,150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。

2.被告應提繳8,759元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

3.有關第一、二項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

4.訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯：

（一）兩造間之屬於承攬關係，簽有承攬契約書，當下皆有人員口頭說明告知，且原告所簽之承攬契約書上已明載為承攬性質業務工作。原告在111年1月17日任職，既無錄取通知書，也毋庸打卡，若為僱傭關係，在111年1月、2月未獲得薪資原告為何未有異議？

（二）原告提出各項群組對話，此為被告公司各類群組布專達專區且未具有強制性。

（三）原告提出教育訓練或制度證據，皆為被告公司用於訓練或布達用途，且用意為宣導相關知識政策促進業務成果達成，非有強制性或備有懲戒性，故不存在原告所稱滿足組織從屬性或人格從屬性云云之必要條件。

（四）原告所提之各項證據僅能證明原告知悉被告公司各項活動或參與群組活動，但因為翻拍或截圖內容，以此作為僱傭性質之爭議，令被告甚感困擾。被告基於資訊分享與教育產業知識為前提，不分職階與職類進行通才教育與公司政策布達，不料因而產生此項爭議，實非當初舉辦教育訓練與促進各單位人員共同進步之美意，若以此延伸成為勞資爭議甚感遺憾。

（五）聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執及爭執事項：

（一）兩造不爭執事項：

1.原告自111年1月17日起任職於被告擔任社宅業務主任，負責從事房屋包租代管代租業務（亦即為公司找到有出租意願之房東，說服其加入社會住宅計畫，經房東同意加入社會住宅計畫後，為其辦理委租尋找房客，於找到房客後，再為房東及房客加入社宅之計畫），約定每完成一件以

11,000元之60%即6,600元計算報酬，兩造並簽署「高專用仲介業務承攬契約書」（見本院卷第97-100頁，以下稱系爭契約）。

2.被告在原告在任職期間給付報酬如下：111年3月8日給付6,600元、111年4月1日給付4,000元、111年6月2日給付9,900元。

3.被告沒有為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金。

4.原告於111年8月12日兩造勞資爭議調解時，以被告違反勞動基準法第14條第6款，終止系爭契約。

（二）兩造爭執事項：

1.兩造間之系爭契約，是否屬於僱傭契約？或屬於承攬契約？

2.原告主張兩造間有僱傭契約，被告依據勞基法、勞工退休金條例相關規定應給付下列款項，是否有理由？

⑴111年1月17日至111年8月12日薪資差額152,991元。

⑵資遣費7,159元。

⑶提撥勞工退休金8,759元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金帳戶。

五、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。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項則有規定。又按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞基法第2條第6款定有明文。是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，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，而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須

於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。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）。另按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。

（二）查原告主張兩造間有僱傭之勞動契約關係存在，已為被告所否認，是本件首應判斷者為兩造間契約關係有無勞動關係從屬性存在。查兩造簽署「高專用仲介業務承攬契約書」，契約約定：「第一條契約之性質：本契約為承攬契約之性質，不適用勞僱關係或勞動基準法之相關規定，乙方（即原告，下同）與甲方（即被告，下同）間不具有人格上及經濟上之從屬性，乙方具有獨立業務之執行權限。」及「第二條：乙方同意承攬甲方之不動產仲介業務從事不動產買賣、互易、租賃之居間或代理業務，其詳細承攬工作範圍如附件。」等語，均已明文揭示兩造間是屬於承攬契約。而原告任職於被告擔任社宅業務主任，負責從事房屋包租代管代租業務，約定每完成一件以11,000元

之60%即6,600元計算報酬，原告必須完成房屋包租代管代租業務後，始有收取報酬之權利，足見該契約所約定之報酬乃原告工作成果之對價，並非其提供勞務之對價至明，是依該契約內容所示，原告因找房東、房客，說服其加入社會住宅計畫之工作，與其所獲得之報酬，並不具有對價關係，此與勞基法所稱工資係勞務之對價報酬者，顯不相同。又查原告在任職期間獲得報酬包括：111年3月8日給付6,600元、111年4月1日給付4,000元、111年6月2日給付9,900元，其中111年1、2、5月均未獲得任何報酬，非惟數額不固定，甚至全月均無所得，是原告因招攬房東、房客加入社會宅計劃而取得之所得金額，與勞基法所定工資乃係勞務之對價者，尚屬有間。則兩造間之系爭契約係以勞務所完成之結果為目的，並以完成之工作計算報酬，系爭契約之性質應屬承攬契約，應可認定，核與兩造簽署之高專用仲介業務承攬契約書文義內容相符。

（三）雖原告主張：系爭契約具有人格上、經濟上、組織上從屬性，為僱傭關係，非承攬契約云云。然查：

1.系爭契約並不具人格從屬性：

按原告從事「為被告公司找到有出租意願之房東，說服其加入社會住宅計畫，經房東同意加入社會住宅計畫後，為其辦理委租尋找房客，於找到房客後，再為房東及房客加入社宅之計畫」之工作內容，並未就工作之時間、地點、方式等項另為約定或加諸限制。原告無固定之上、下班時間，亦無固定之工作地點，原告可自由決定招攬之對象、時間、地點及方式。是被告未對原告之工作時間、工作場所、工作內容、工作成果為任何指揮監督或考核獎懲，堪認原告應非機械化單純提供勞務，核與勞動契約受僱人依雇主指示為機械性之勞務提供形式迥異，可見兩造間顯然欠缺人格之從屬關係。

2.系爭契約並不具經濟上之從屬性：

依系爭契約內容，原告招攬房東房客加入社宅之計畫並無

底薪或其他固定之薪資，故原告必須依約成功招攬後，始得向被告請領報酬，益徵兩造間所成立者係以一定工作之「結果」或「完成」而領取報酬之承攬契約，而斷非以「勞務提供」為核心之勞動契約。換言之，原告得自主決定其工作之程度與獲取報酬之多寡，其係單純為自己之營業而勞動，核與一般勞工僅得被動性接受固定報酬，且無法以指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工作加以影響之情節有異，故被告與原告間應不具備經濟上從屬性。

3.系爭契約並不具組織上之從屬性：

被告並未限制原告提供勞務或服務地點，不要求原告有按時上下班、打卡之義務，亦未規定原告應於特定時間在辦公處所與同僚分工完成工作，原告若自行決定停止工作，也不會造成原告或其他同僚在工作體系的停頓，是原告並非與其他同僚基於分工而提供勞務給付，兩造間當不具有勞動契約之組織上從屬性。

4.雖原告主張其需每天向公司彙報日報表、每週一開會、參加各種業務訓練、講習、研討會、進行考核，及簽署「公司員工保證書」等，故兩造間具有人格上、經濟上之僱傭關係云云。然查：

⑴定作人若認承攬人之工作能力不符要求，本有終止承攬契約之權利，並非定作人對承攬人之能力完全不能要求。即如定作人發包建築物營造工程，亦會要求承攬廠商制作工作日誌，定期舉行工程進度會議，並對工程是否按進度施作進行考核監督，但不因此對工作之監造即認為係僱傭關係。故原告提出原證2、原證3之LINE對話紀錄、原證7升遷制度縱認屬實，被告要求原告彙報公司日報表、每週一開會及進行考核，亦是為了解原告工作進度之措施，難認兩造間有人格上之從屬性。

⑵原告又主張被告要求原告參加教育訓練、講習、研討會，並提出原證4教育訓練計畫表、原證13、14群組對

話、原證15課程講義封面照片為證。然查，由原告提出之群組對話及課程講義封面，可知教育訓練是新人訓練，由講師講解社宅業務流程，讓學員「省去不少時間摸索」，是其課程功能顯係著重在訓練、協助學員，以提升其招攬績效，互蒙其利，而非著重在管理、監督，被告抗辯係宣導相關知識政策促進業務成果達成，非有強制性或備有懲戒性等語，應可採信。是顯難認被告就原告之工作時間、工作地點或工作方式具有指揮、監督之權限。況原告並未舉證被告曾以員工未參與上開活動而予以不利處分，故原告上開主張不足據為原告對被告有人格從屬性之認定。

⑶原告又提出原證6公司員工保證書，主張被告強迫原告簽署該保證書，原告對工作內容無裁量餘地，須絕對服從被告指揮監督云云。查原證6員工保證書為競業禁止之約定，惟競業禁止之約定在民法非屬僱傭契約之契約類型中亦有之，例如：民法第562條經理人及代辦商之競業禁止規定即為顯例，故並非僅限於勞動契約，是亦難僅據原證6保證書，即認兩造間有人格上、經濟上之從屬性。

六、綜上所述，兩造間之系爭契約，屬於承攬契約，非屬僱傭關係，無勞基法、勞工退休金條例之適用應可認定。從而，原告主張兩造間有僱傭契約，被告依據勞基法、勞工退休金條例規定，請求被告給付111年1月17日至111年8月12日薪資差額152,991元、資遣費7,159元共160,150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，暨提撥勞工退休金8,759元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金帳戶均為無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，

判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　19　　日

勞工法庭　法　官　張麗娟

以上為正本係照原本作成。

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（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　高培馨