臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第137號

原　　告　林靖傑

訴訟代理人　張祐齊律師

被　　告　貝伊斯特文創股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　黃大忠

訴訟代理人　王得州律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：原告林靖傑於民國108年8月1日起受僱被告貝伊斯特文創股份有限公司擔任技術人員，約定每月薪資新臺幣（下同）5萬元，工作地點在被告公司地址，工作時間為星期一至五早上10點至晚間7點，以門禁刷卡時間等同打卡，被告並曾經幫原告保勞健保。詎被告公司於108年9月3日將原告勞健保予以退保，復於109年2月7日違法解僱原告，嗣兩造於同年3月9日進行勞資爭議調解不成立。又被告未替原告投保勞健保，且行違法解僱之實，原告已依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，以起訴狀繕本送達被告作為終止僱傭關係之意思表示，並請求被告給付自109年2月1日起算至同年4月15日止，以2.5個月計算之工資12萬5000元，及以原告工作年資8.5個月計算之資遣費1萬7708元；再被告未依法為原告提撥足額之勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶，甚至自108年10月起即未再予提撥，被告應補提繳勞工退休金共2萬2567元；且原告並非自願離職，被告應發給非自願離職證明書，爰依勞動基準

法第14條第1項第5款、第6款、第19條、第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明:㈠被告應給付原告14萬2708元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈡被告應提繳2萬2567元至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶；㈢被告應發給原告非自願離職證明書；㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯意旨略以：被告因有線上遊戲程式設計需求，而於108年7月10日與原告簽訂合約書，為共同合作開發、營運博弈遊戲快贏娛樂城之相關專案而進行合作事項，期間自同年7月1日起至109年4月31日止；兩造並約定簽約金15萬元，且於合約有效期間按月給付原告5萬元及合作案營業額營業毛利百分之5獎金。又合作期間原告並無固定之上下班時間，遲到、請假均不扣除報酬，僅於合約期間完成約定事項即可，不具人格上從屬性；而原告依自身專業提供博弈遊戲相關之資訊工程、營運、維護相關之計畫內容，不受被告公司監督指揮，不具經濟上與組織上從屬性，是兩造間顯非僱傭關係。另原告於被告掛名寄保，不得執此逕謂兩造存在僱傭關係。且原告自108年11月起幾乎未至被告辦公處所，被告難與其聯繫溝通工作事項，被告不得已於109年2月25日、同年3月20日寄發存證信函終止兩造間契約關係等語。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回；㈡若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠兩造於108年7月10日簽訂合約書（下稱系爭合約書，見本院卷第73頁），約定每月報酬5萬元、簽約金15萬元及合約期間自108年7月1日起至109年4月31日止，原告自108年8月1日起擔任被告資訊工程技術長。

㈡被告於如民事準備六狀附表1所示之時間，提撥如該附表1之金額至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷第255頁），且被告有為原告投保勞保及健保。

㈢被告於如民事準備六狀附表2所示之時間，給付原告如該附表2所示之報酬（見本院卷第257頁）。

㈣被告有印製如原證18之名片予原告使用（如本院卷第261頁）。

㈤原告自108年8月1日起至109年1月31日止，有如被證2所示之門禁簽到退紀錄（如本院卷第75頁至第80頁）。

四、本院之判斷：

㈠按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險；組織從屬性是指勞工完全納入雇主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。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由書）。

㈡經查：

1.原告固主張其係本於兩造間僱傭契約而為被告提供勞務等語，然為被告所否認，並以前詞置辯，而就系爭合約書內容以觀，其上載明：「一、合約期間：本合約有效期間自108年7月1日起至109年4月31日止。二. 合約金額及簽約金：合約期間雙方同意，甲方（即被告）於簽約時並支付乙方（即原告）簽約金15萬元整，作為合作簽約金，由乙方提供博奕遊戲相關之資訊工程、營運、維護相關之計畫內容，其餘金額甲方按月給付乙方5萬元整，自108年9月1日起至109年4月1日止，並於本合作案正式營運後，乙方在職期間，甲方支付乙方

本合作案營業額營業毛利5%獎金。三合作事項：1.合約期間甲方邀請乙方擔任資訊工程技術長乙職，以方便統籌本合作專案相關資訊工程、營運、維護等作業。2.合約期間內，由甲方提供本合作案之營運場所、作業場所、營運設備及相關軟體系統。3.合約期間內，由乙方協助甲方開發、二次開發本合作案之相關之系統。4.合作期間內，如甲方採用、沿用或整合本作案前乙方已開發完成之博奕遊戲軟體前後台系統，甲方需另支付新台幣貳拾伍萬元整。5.甲、乙雙方確認，未因本合約而與他方之營業生有任何之委任、授權、代理或類似之法律關係；或甲方與會員之法律行為，如生有任何糾紛，甲方自行承擔。…。」等語（見本院卷第73頁），再參以兩造簽訂系爭合約書後，被告確實有於108年7月先行給付原告系爭合約書所約定之簽約金，其後則按月給付原告5萬元報酬，亦為原告所是認（見本院卷第249頁），足見兩造係為共同合作開發、營運博奕遊戲快贏娛樂城之相關專案進行合作事項，始簽訂系爭合約書，被告並依約先行給付簽約金，其後則按月給付報酬，若被告使用原告先前已開發完成之系統則尚需另行付費，堪認原告本於自身專業提供博弈遊戲相關資訊工程內容及執行，乃係為自己取得報酬而工作，並非為被告工作；況原告就被告給付報酬部分亦表示願意開立發票或收據予被告，有原告與被告法定代理人間LINE對話紀錄翻拍畫面在卷可稽（見本院卷第87頁至第89頁），兩造間實欠缺勞動契約特有之經濟上從屬性。

2.原告另主張兩造間曾約定固定之工作時間及場所、上下班需打卡、請假需報備，兩造間具人格上與組織上之從屬性等語，亦為被告所否認，而原告雖稱原告係以至被告辦公處所之門禁出入紀錄作為打卡紀錄，然依被告所制定之人事規章及工作守則所規範（下稱系爭人事規章及工作守則所規範）所示，被告員工上下班時間一率需打上下班卡，若未打上下班卡，視同曠職乙情，有系爭人事規章及工作守則所規範可憑（見本院卷第275頁），顯然並無以門禁出入管制作為上下

班打卡之憑據；再觀諸被告所提出之原告門禁簽到退紀錄，可知原告於108年8月間有4天未見有門禁簽到退紀錄、有18天之門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間；於同年9月間有2天未見有門禁簽到退紀錄、有16天門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間；於同年10月間有1天未見門禁簽到退紀錄、有20天門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間；於同年11月間有18天未見門禁簽到退紀錄、有3天門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間；於同年12月間有21天未見門禁簽到退紀錄、有1天門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間；於109年1月間有15天未見門禁簽到退紀錄、有8天門禁簽到退紀錄不符合原告所稱之上下班時間等情無誤，佐以原告自109年2月起即未再至被告辦公處所，亦有原告該月之門禁簽到退紀錄可考（見本院卷第223頁），是原告主張其有固定之上下班時間顯與事實不符，難以採信。另原告請假前需向被告法定代理人報備乙節，為兩造所不爭執（見本院卷第285頁），惟原告請假無需提供任何請假證明，有原告與被告法定代理人間LINE對話紀錄翻拍畫面附卷可憑（見本院卷第81頁至第83頁），且原告亦未有因請假而扣除報酬之情形，為原告所自承（見本院卷第297頁），而被告之員工實際上均需遵守系爭人事規章及工作守則所規範之請假手續、遲到扣薪等情，亦有系爭人事規章及工作守則可證，實與原告前揭出缺勤狀況、無庸打卡、未有扣除報酬等節迥異，兩造間顯然不具勞動契約之人格上、組織上從屬性；至工作地點固定乃出於兩造間約定，此觀系爭合約書第3條約定內容可知，既本於雙方同意，自與人格上、組織上從屬性無涉。

3.至被告曾為原告投保勞健保乙節，固提出其勞保保險被保險人投保資料表為證（見本院卷第21頁至第22頁）。然兩造間契約關係之性質為何，應就契約實質內容及是否具備人格上、經濟上及組織上從屬性等節以為判斷，不得僅以被告曾為原告投保勞健保，即謂兩造間為僱傭關係。況被告於108年9

月1日將原告健保轉出，原告旋於同日向新北市板橋區公所加保，亦有個人投保紀錄可參（見本院卷第211頁），可知原告就被告將其個人健保轉出一事知之甚詳，徵以彼時兩造間溝通順暢、聯繫頻繁，未見原告就此事向被告反應；復參以國民年金法第7條規定，97年10月1日之後，年滿25歲、未滿65歲，在國內設有戶籍，且沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民會被自動納入國民年金保險。則被告於108年9月3日將原告勞保退保後，勞工保險局依法應將原告納為國民年金保險之被保險人並通知其繳交保險費，難謂原告就此事毫無所悉，然亦未見其向被告公司反應，益徵原告於簽約之初即明兩造間並非僱傭關係甚明。

㈢從而，兩造間契約不具勞動契約之經濟上、人格上及組織上之從屬性，其性質非屬僱傭關係，兩造間並無勞動基準法、勞工退休金條例之適用，被告即無依勞動基準法、勞工退休金條例給付薪資、資遣費、提繳勞工退休金及發給非自願離職證明書之義務。

五、綜上所述，兩造間因非僱傭關係，自無勞動基準法與勞工退休金條例之適用，故原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款、第19條、第22條第2項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付薪資、資遣費、提繳勞工退休金至原告在勞工保險局之勞工退休金個人專戶及發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。又其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

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。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　　110　　年　　9　　月　　10　　日

書記官　吳芳玉