

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第75號

原告 林翊翔
被告 易信國際不動產有限公司

法定代理人 王東陽

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24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：原告於民國109年8月28日受僱於被告，擔任房屋仲介，約定工資以論件計酬方式計算，並無底薪。被告為規避勞動基準法及勞工退休金條例之適用，假借承攬名義雇用原告，於109年8月30日與原告簽訂勞動契約，名稱固為不動產承攬契約，惟規定原告需準時上班，遵守工作規則，並有遲到扣薪制度，足見原告係為被告營業勞動而非為自己事業勞動，兩造間具從屬性應屬勞動契約。詎被告於109年12月29日藉詞原告與公司文化不合，以不適任為由終止勞動契約，並拒絕給付資遣費、預告期間工資、返還違法收取廣告費用。而原告任職期間自109年8月28日起至109年12月29日止，年資4月又1天，平均工資以最低工資新臺幣(下同)23,800元計算，被告積欠109年9至11月工資71,400元、預告期間薪資7,933元、資遣費9,917元(以年資5個月計算)，又被告短付獎金42,000元及廣告費用29,600元，爰依勞動基準法第16條、第17條、業績點數分配辦法等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告160,850元(7,933+9,917+71,400+29,600+42,000)，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；請依職權宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)被告與業務承攬人員簽訂契約前，明確表明為承攬契約，並
03 無基本底薪，且工作時間非常彈性，被告尊重業務承攬人員
04 就其工作時間之調配及規劃，倘需拜訪客戶或進行帶看，只
05 要向被告店長說明即可，時程安排操之在己，被告不予以干
06 涉，並未嚴格管考業務承攬人員上、下班時間及出缺勤，亦
07 未要求配合值班，原告亦未曾因遲到或請假而遭被告懲處。
08 被告之所以希望原告早上參加會議，係因期待業務承攬人員
09 除掌握自己客戶需求外，能透過會議了解其他業務承攬人員
10 之客戶需求，進而尋求彼此合作之機會。且會議中詳盡介紹
11 待租物件特性，縱使業務承攬人員未實際到場了解，亦能迅
12 速掌握待租物件特點，與自己客戶需求進行配對，進而使業
13 務推展更有效率。被告甚為鼓勵業務承攬人員多參與會議，
14 另補助業務承攬人員在591租屋售屋網站之廣告刊登費用補
15 貼。被告固要求須遵守行為規範，惟此係為維持團體紀律，
16 提供業務承攬人員公平開發潛在客戶之機會，目的無非係為
17 業務承攬人員創造成交機會及增加收入，並非當然可據以認
18 定兩造間有僱傭關係存在。是原告獨立完成不動產居間仲
19 介，無須完全服從被告指示，故原告對被告自無人格上從屬
20 性。

21 (二)又被告係以高比例薪獎制度作為業務承攬人員積極開發或服
22 務客戶之動力來源，原告本於專業及個人業務能力完成不動
23 產租賃仲介，收入多寡全憑其積極程度，非依被告指示執行
24 業務領取固定薪資，是原告係為自己營業而勞動，兩造間並
25 無經濟上從屬性。

26 (三)原告自備電腦從事客戶開發、聯繫以爭取委託，被告僅提供
27 辦公桌椅，原告提供勞務得以自己一人獨立完成，無需被告
28 或其他業務承攬人員配合，或仰賴被告現行組織編制。原告
29 不提供勞務，影響所及係其無法獲取薪獎收入，並不影響被
30 告組織運作，是兩造間並無組織上從屬性。

31 (四)綜上，兩造間並無人格上、經濟上及組織上之從屬性，應係

承攬關係，而非僱傭關係，並無勞動基準法之適用。故原告請求被告依勞動基準法規定給付積欠工資、預告期間薪資及資遣費，洵屬無據。

(五)又被告給付薪獎係以原告居間仲介成交且客戶給付服務報酬。而業務承攬契約生效期間，原告如居間仲介成交，被告均付訖薪獎未有拖欠情事。另依兩造間簽署之靠行契約書第4條約定，廣告展銷等費用由原告獨立負擔，故原告請求被告給付獎金及廣告費用，委無所採。

(六)爰聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件原告主張兩造間為僱傭關係，被告因勞動基準法第11條第5款之事由解僱原告，卻未依法給付原告資遣費、預告工資，且原告任職期間亦未領得足額工資、獎金及廣告費用等節，然為被告否認，抗辯兩造間並無勞動契約存在等語，是本件即應審究者為兩造間是否為僱傭關係，及原告主張各項請求有無理由，爰分述如後。

四、得心證之理由：

(一)兩造間應屬承攬契約關係：

1. 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。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482條、第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

01 2. 又按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格從屬性，即
02 受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或
03 制裁之義務；(二)親自履行，不得使用代理人；(三)經濟上從屬
04 性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
05 該他人之目的而勞動；(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚
06 間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以
07 處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。又勞
08 務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自
09 由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約
10 類型是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，仍應就個
11 案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債
12 務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之。換言之，
13 是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時
14 有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，
15 雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

16 3. 人格上從屬性：

17 (1)依兩造於109年8月30日簽立之不動產業務承攬契約書約定，
18 被告提供營業場所，由原告擔任業務承攬人員，對外從事不
19 動產租賃、買賣仲介業務，而向被告收取佣金（院卷第21
20 頁）；再同日簽立之靠行契約及說明書，亦載明：兩造簽訂
21 靠行契約之靠行期間109年8月30日至111年7月31日，原告獨
22 立營業執行不動產經紀、仲介，原告靠行期間，被告無需給
23 付固定薪資、獎金、紅利、提撥退休金，廣告展銷等費用亦
24 獨立負擔（院卷第24頁、第61頁）。又原告於工作期間以件
25 計酬，無固定底薪報酬、亦無勞健保；原告需自行開發、聯
26 繫客戶銷售物件，並得自行決定銷售物件之時間，地點及方
27 式，收取客戶仲介費用後，始得向被告請求給付獎金等節，
28 為兩造所不爭執（院卷第74、75頁），並有勞工保險查詢資
29 料在卷（院卷第51頁）。可知，兩造間約定係以一定工作之
30 成果或完成而領取報酬之承攬契約，並非以勞務提供為核心
31 之勞動契約，即原告得自主決定其工作程度與獲取報酬之多

寡，其係單純為自己之營業而為勞動，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。再者，原告自被告受領之佣金報酬非屬勞動基準法規定之工資，原告之勞健保亦由其自行負責，被告亦不須提繳勞工退休金，被告僅協助提供營業場所、廣告網路銷售平台，其餘一切仲介事務均由原告自行處理，原告並得自行決定上開銷售物件之時間，地點及方式，且得獨立完成受託上開銷售物件之工作，被告無指揮監督原告之權限，已足見兩造間成立承攬關係，而非僱傭關係，原告領取之獎金係依其自有專業完成行銷物件而受領之報酬，非從屬被告或依被告指示執行業務而領取之工資。

(2)原告固主張需準時上班，遵守工作規則，並有遲到扣薪制度云云，惟依上開合約內容，原告為業務人員，負責處理招攬不動產仲介工作內容，原告自行開發客戶，招攬時間、地點及進行方式應配合客戶及物業業主需求，並無固定下班時間，亦無固定工作地點，無需請假，應可認定。又原告主張其須準時到班出席會議，並提出考勤辦法為據（院卷第81頁），惟被告稱並未嚴格管考業務承攬人員上、下班時間及出缺勤，亦未要求配合值班，另公司在星期二、四開會，鼓勵業務交流物件跟客戶，不來參加也不會扣錢，有來的人會得到比較多的訊息等語（院卷第76頁），另原告亦自承：「在職的期間我沒有被罰過，但如果晚到公司就會用LINE問怎麼還沒到」等語（院卷75頁），故被告所稱並未強制上班打卡制度，要求每周開會僅係業務資訊交流性質，業務人員藉此互蒙其利，被告對於業務人員遲到亦無扣款或其他處罰，亦堪採信。佐以，就獎懲制度而言，被告對於業務人員不因表現不佳而對其有所獎懲，亦無考績制度，原告縱未服從被告之指揮監督，亦無獎懲，自有別於一般執行事務之勞工，須服從管理階層人員之權威，並有接受懲戒或制裁之義務，薪資亦因表現不佳而遭扣款有別，足以認定兩造間不具人格上之從屬性甚明。

01 (3)至於原告所稱另應遵循之行政管理規範，因被告經營之不動
02 產房仲業務，涉及委託人權益甚鉅，屬於主管機關管制之特
03 許行業，被告及不動產經紀人員均需經考試及格且領有證
04 書，始得充任不動產經紀人，且於招攬業務時，於執行業務
05 過程中須遵守相關地政法規及負有法律責任，故被告訂立之
06 工作相關規範，係基於規範房仲業務招攬行為，確認招攬不
07 動產業務之品質，與勞動契約關係中雇主實施之指揮監督
08 權，並無關連。

09 4. 經濟上從屬性：

10 (1)又勞動契約係以勞動給付為目的，勞工提供勞務給付，故不
11 論結果是否達成雇主要求，均可獲取薪資。惟承攬契約係以
12 工作完成為目的，即使有勞動給付，惟若工作未完成，仍不
13 得請領工作報酬。原告從事不動產仲介工作，係受託處理不
14 動產買賣、租賃、經紀仲介等事務，且需自行開發、聯繫客
15 戶以銷售物件，經完成工作，扣除稅金等相關支出後，被告
16 始有給付獎金（佣金）義務，故原告是否獲得報酬，完全取
17 決於其工作是否發生一定之結果，而從事不動產業務招攬工
18 作之風險及成本，均係由其自行承擔，難認兩造間具有勞動
19 契約之經濟上從屬性。

20 (2)再依業務承攬人員薪獎細則及業績點數分配辦法之約定，不
21 動產物件成交時，以佣收總金額，開發方經紀人50%業績、
22 承租方經紀人50%為業績分配準則，且業務承攬人員薪獎計
23 算比例為50%，薪獎內含被告代墊廣告刊登費用、個人名片
24 或謄本調閱費用、5%營業稅及二代健保補充保費（院卷第
25 63、65頁），是原告收入若依其仲介租賃成交之佣金結算，
26 領取獎金比例高達單筆佣金收入47.5%【計算式：（100%—
27 5%）× 50%】，倘未成交即無款項可資，是原告並非按月領取
28 固定報酬，可能單月可領得數筆獎金，亦可能數個月未成交
29 未能領取任何獎金，足徵原告取得報酬仍為自己之營業活動
30 為主要收入，並非為被告提供勞務之對價，自非為他人執行
31 業務而領取工資之勞工，尚難認有何經濟上之從屬性可言。

01 5. 組織上從屬性：

02 承上，原告須自行開發客戶，就不動產仲介之工作時間、地
03 點、方法均得獨立執行完成，非必須仰賴被告之組織編制，
04 是原告擔任高專業業務人員，並無隸屬於被告公司任何部門，
05 充其量為其作業便利，由被告提供營業通訊處所或廣告資源
06 協助其業務執行上使用，故原告與其他員工間實無組織上之
07 從屬性。縱使原告會與其他業務同仁協調帶客看物件，並於
08 成交後分派成交利得，惟被告並未規定原告須以其他方式與
09 同事任務分工，原告若自行決定停止不動產仲介招攬業務，
10 亦不會造成被告或其他同仁在工作體系上之停頓，是原告並
11 非與其他同事基於分工而提供勞務給付，兩造間不具有勞動
12 契約之組織上從屬性亦明。

13 6. 綜上，兩造間既不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，應
14 認兩造間之契約關係非屬勞動契約，而為承攬契約關係。

15 (二)原告請求109年9至11月積欠工資、資遣費、預告工資部分：
16 其固認被告於109年12月29日以原告不適任工作為由，非法
17 終止勞動契約云云，惟因兩造間應係承攬關係，而非僱傭或
18 勞動契約關係，已如上述，原告非勞動基準法所指之勞工，
19 本件自無勞動基準法之適用。準此，原告依最低工資計算基
20 準，並依同法第17條、第16條規定，請求被告給付上開工
21 資、資遣費及預告工資，洵屬無據。

22 (三)原告請求返還廣告費29,600元：

23 原告僅稱其將廣告費用付給公司，伊遭辭退後無法使用廣告
24 額度，並提出591廣告自費廣告兩組截圖為憑（院卷第74、
25 89頁），惟並未提出此部分之請求權依據及計算式，又該截
26 圖上廣告人亦有登載原告姓名，足認原告有使用廣告費額度
27 之情形，而依兩造靠行契約第4點約定，原告本應獨立負擔
28 廣告費用（院卷第24頁），並非被告有支付義務而由原告代
29 墊，另被告稱原告仍得向廣告主申用餘額等語（院卷第74
30 頁），而原告前於勞資爭議調解程序中僅主張廣告費金額為
31 14,800元，有勞資爭議調解紀錄在卷可佐（院卷第19頁），

則結算廣告費餘額是否確為29,600元，亦有未明，是原告對此有利於己之事實未舉證證明之，請求並無理由。

(四)原告請求短付獎金42,000元：

原告主張其協助同仁呂昭弦帶客看房後成交，客戶支付佣金84萬，公司拿走42萬，其可獲取餘42萬的10%云云，並提出中山長春大樓物件通訊簡訊截圖為據（院卷第74、85、87頁），惟被告辯稱：本件業績分配表是由呂昭弦及參與同仁簽名後陳報給公司，原告只是去見習並不是去分業績，公司是按照業績分配表去分配獎金等語（院卷第74頁）。查，依業績點數分配辦法，係約定同仁案件合作前，應溝通業績分配方案，未溝通分配，則以公司規定為準則（院卷第65頁），對照原告提出另案成交紀錄表（院卷第91頁），其上確實記載各參與業務人員之業績分配比例及獲取佣金金額，足認被告主張依業績分配表分派業務人員佣金無訛，至業績點數分配辦法所訂之分派僅是補充規定，僅於業務人員間無法溝通分配，始有適用之餘地。則本件參與中山長春大樓物件行銷之呂昭弦等業務同仁既已內部自行協議約定業績分配方案，被告依業務人員協議內容據以支付分配佣金，並無違兩造之約定。原告並未提出本件業績分配表或成交紀錄表，證明其有受領分派10%佣金之權利，其請求分取獎金42,000元，並無理由。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第16條、第17條、業績點數分配辦法等規定，請求被告給付109年9至11月工資71,400元、預告期間薪資7,933元、資遣費9,917元、短付獎金42,000元及返還廣告費用29,600元，共計160,850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，均無理由，應予駁回。至原告聲明第3項請法院依職權宣告假執行，僅為促請法院職權發動，自無庸就其聲請為准駁之裁判，附此敘明。

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，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一

01 論述，附此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 110 年 9 月 17 日

04 勞動法庭 法 官 林瑋桓

05 以上正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 110 年 9 月 17 日

09 書記官 江慧君