

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第167號

原告 陳頤潔  
被告 阿姆斯特壯材料有限公司

法定代理人 石詠熙

訴訟代理人 涂朝興律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國113年12月11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

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款、第256條分別定有明文。原告起訴第二項聲明原聲明：「被告應提繳30萬5,916元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。」（本院卷一第7頁）；於113年6月18日擴張為「被告應提繳30萬8,520元於勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。」（本院卷二第17頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准許。又原告訴之聲明第1項請求之各項數額雖有修正，然原告並未更正請求數額，亦當庭表示其餘請求相同（本院卷二第178頁），併予敘明。

貳、事實部分

一、原告主張：

（一）原告於民國106年7月1日起任職被告擔任業務，約定薪資每月底薪新臺幣（下同）5萬元，另有業績獎金。原告任職期

01 間，被告從未提供原告薪資明細，且經常積欠薪資，112年3  
02 月7日原告同事即訴外人郭俊麟離職後，被告即將訴外人郭  
03 俊麟所有包含倉管、文書、雜物等工作要求原告處理，造成  
04 原為身障者之原告嚴重精力透支、無法負荷，最終造成原告  
05 過勞而於112年5月8日頭痛，並於112年5月11日前往馬偕醫  
06 院急診，經醫師診斷為腦溢血住院治療1個多月始出院，仍  
07 需持續復健。被告積欠原告112年6、7月之薪資並未給付，  
08 並於112年7月31日要求原告離職，並拒絕給付原告資遣費，  
09 原告事後發現被告自始均未幫原告投保勞保、健保，且未為  
10 原告提撥6%之勞工退休金（下稱勞退金），顯有違背契約及  
11 勞工法令，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項  
12 第5、6款規定主張終止勞動契約，並依法提起本件訴訟。

13 (二)原告請求項目及金額包含如下：

14 1.積欠112年6、7薪資10萬元：

15 被告未替原告投保勞、健保，未提撥退休金，原告依兩造間  
16 勞動關係，請求被告公司積欠原告之112年6月、112年7月之  
17 薪資即底薪共10萬元。

18 2.資遣費21萬4,560元：

19 原告自106年7月1日起起任職於被告，被告於112年7月31日  
20 無故要求原告離職，原告得要求終止勞動契約，原告平均工  
21 資為7萬1,520元，年資為6年，並得依勞工退休金條例（下  
22 稱勞退條例）第12條第1項請求被告支付資遣費21萬4,560元  
23 （計算式如本院卷二第143頁）。

24 3.職災補償100萬4,256元：

25 原告因長期加班、處理被告交付郭俊麟離職後之所有包含倉  
26 管、文書、雜物等工作而過勞所致，112年5月11日經醫院診  
27 斷腦溢血住進加護病房，屬職業災害，依據勞基法第59條規  
28 定，給予職災補償100萬4,256元（計算式如本院卷一第271  
29 頁）。

30 4.特休未休工資15萬0,849元：

31 原告已任職滿6個月以上，即得享有特別休假日，然聲請人

01 均未曾休過特休，爰依勞基法第38條第1、3項規定請求特休  
02 未休工資共15萬0,849元（計算式如本院卷二第27頁）。

03 5.健保費自負額返還6萬4400元：

04 被告於原告任職期間均未投保健保，造成原告自行負擔健保  
05 費用，原告爰依民法第179條前段規定請求被告返還無庸支  
06 付健保費用之不當利益（計算式如本院卷一第273頁）。

07 6.加班費14萬1,265元：

08 原告任職期間經常性加班，然被告均未給予加班費，爰依據  
09 兩造間之勞動契約、勞動基準法第24條第1項規定，請求相  
10 對人給付聲請人加班費14萬1,265元（計算式如本院卷二第  
11 147、149頁）。

12 7.精神慰撫金50萬元：

13 被告對公司員工負有職業安全維護之責，然被告卻給予原告  
14 超過負荷之工作內容，造成原告經常性加班，並且額外負擔  
15 業務以外之體力工作，對於員工過勞並未有效進行防範，顯  
16 有違反民法第483條之1、勞基法第8條，侵害原告人格權，  
17 爰依民法第184條第2項、第195條第1項規定，請求被告給付  
18 精神慰撫金50萬元。

19 8.被告本應每月為原告提繳6%勞工退休金，惟被告自始並未為  
20 原告提撥，故請求被告應依勞退條例第6條、第14條規定，  
21 補提繳30萬8,520元之金額至原告之勞工退休金個人專戶。

22 9.又原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，符合  
23 非自願離職，被告應依勞基法第19條之規定，開立非自願離  
24 職證明書給原告。

25 (三)並聲明：

26 1.被告應給付原告310萬4,975元，及自聲請調解狀繕本送達翌  
27 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

28 2.被告應提繳30萬8,520元於勞工保險局所設立原告之勞工退  
29 休金個人專戶。

30 3.被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。

31 二、被告則以：

01 (一)原告為防火材料廠商產品之行銷人員，與被告公司負責人石  
02 詠熙之父親石豐銘，因銘豐保溫工程有限公司（下稱銘豐公  
03 司，負責人楊心怡）之工程施作採購防火材料而認識。106  
04 年間原告自稱為防火材料銷售人員，找石豐銘洽談合作可  
05 能，並表示手上有很多客戶資料，可介紹防火材料代理商牽  
06 線，業務不虞匱乏，建議石豐銘成立公司與原告合作銷售防  
07 火材料，相互合作利益可期。由於石豐銘不諳防火材料業  
08 務，而原告熟悉業務行銷之客戶人脈，各有其優勢、條件及  
09 需求。石豐銘即同意與原告達成合作協議，由石豐銘成立被  
10 告公司自負盈虧承擔營運所需費用，原告則負責公司防火材  
11 料銷售事宜，並由被告每月原告給予5萬元基本報酬，如每  
12 月業績100萬元以上，始就超過部分收取超過1%之利潤。且  
13 原告尚要給予倉儲空間、倉管人員由原告決定任用與使用，  
14 因而配合原告作業方便，由原告自行找尋式當地點以利原告  
15 運作告之運作，費用則由被告負擔。雙方雖未簽立書面合作  
16 協議，但雙方仍按此合作方式進行，是雙方並無勞動契約關  
17 係存在甚明。

18 (二)被告之倉儲選址、人員任用均由原告決定。原告工作時間亦  
19 由原告自行安排，被告不曾且無從予以置喙，原告亦無加班  
20 或特休之問題，被告對原告未曾有過獎懲，並無任何從屬關  
21 係，雙方為合作之對等關係，並無指揮監督可言。是雙方為  
22 委任關係而非僱傭關係，兩造間並無勞動契約關係，是原告  
23 基於勞動契約、勞動基準法等相關請求，均屬無據。並聲  
24 明：原告之訴駁回。

25 三、兩造不爭執事項（本院卷二第181、257頁，並依全辯論意旨  
26 修正文句）：

27 (一)兩造於106年7月1日成立契約，由原告負責被告公司材料銷  
28 售業務事宜，基本酬勞為每月5萬元，如業績達標另外收取  
29 利潤，被告自始並未為原告投保勞、健保。

30 (二)郭俊麟為被告倉管人員，106年8月1日到職，於112年3月7日  
31 離職。郭俊麟曾於新北市政府對被告申請勞資爭議協調（本

01 院卷二第233至254頁)。

02 (三)原告於112年5月11日因腦溢血住入馬偕醫院加護病房至112  
03 年6月12日出院(本院卷一第43頁)。

04 (四)原告曾於112年12月11日向新北市勞工局提出勞動檢舉(本  
05 院卷一第45頁)。

06 四、得心證之理由：

07 (一)兩造間契約之性質應為委任契約：

08 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  
09 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約  
10 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第  
11 482條、第528條分別定有明文。又所謂委任，係指委任人委  
12 託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之  
13 處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事  
14 人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定  
15 處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受  
16 僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人  
17 單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地(最  
18 高法院85年度台上字第2727號判決意旨參照)。勞工與雇主  
19 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主  
20 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。  
21 (2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人  
22 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  
23 而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與  
24 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任  
25 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同  
26 (最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照)。而勞基  
27 法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並  
28 未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給  
29 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞  
30 務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按  
31 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，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。如一方就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則足見其從屬性程度不高，尚難認屬勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書參照）。換言之，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有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

2.經查，原告為被告業務，負責被告材料銷售業務事宜，相關訂單之數量、價格，以及付款之時日、出貨時程之安排，均係由原告審酌原物料、運費價格、貨期及進貨與庫存問題，以及資金調度週轉之情形、特殊疫情期間障礙等情事，由原告自行決定並安排出貨，貨款票期3個月以內，亦由原告決定等情，有被告提出之原告與銘豐公司負責人楊心怡之翻拍對話紀錄可查（本院卷一第361至567頁），此經當庭與原告確認，原告亦坦承確實報價由原告自身決定無訛（本院卷二第206頁）。是原告雖名為被告業務，然對於影響公司盈虧之產品銷售報價、出貨均可自行決定，難認被告對原告提供之勞務有指示權，或嚴密監督掌控原告之勞務給付，而係給予原告銷售定價、出貨決定自主性，原告得基於自身專業經驗判斷作出決定，獨立為自己之工作內容負責，具有相當之自由及獨立性無訛。至原告雖主張公司規定係朝九晚五之到班時間（本院卷二第180頁），然亦自承公司並無制定任何工作守則，亦無出勤、加班之規定，更無每日打卡、簽到退以計算出勤狀況紀錄（本院卷第180、178、179頁），足見原告之工作時間具備一定程度之自由支配。從而，就人格上從屬性而言，原告尚難謂已緊密從屬於被告而受之指揮監督，不具備人格從屬性之重要內涵。

3.另兩造不爭執原告之報酬係以底薪5萬元加計業績獎金，而

原告自承業績縱未達標時並未遭獎懲過，亦無三節獎金、全勤獎金、年終獎金之發放，原告自到職後並未拿過薪資單（本院卷二第178、179頁），是就懲戒、考績、獎金制度而言，被告並未規定原告每日或每月應達到之業績標準，對於原告亦無任何考核、考績，被告亦未因原告表現優良給予獎勵，原告之薪資全來自於本身之經營能力，是原告與被告間亦不具有經濟上從屬關係。又原告雖一再主張為被告受僱之員工，然就被告倉管人員郭俊麟亦為原告所面試任用，此觀原告於郭俊麟個人履歷表上之用人單位欄位上簽名（本院卷一第375頁），且原告於與楊心怡對話紀錄中就郭俊麟之任用稱「人是我帶進來的，我自作自受，業務工作也一併交給他吧」等語（本院卷一第381頁）；原告於審理中自陳「…畢竟石先生生活圈在中部，對北部生活圈不熟，所以要找人，當初石先生要找人設立公司在北部時，就把徵人請我幫忙，郭俊麟也是我們半個行業的人，所以才會找郭俊麟幫忙」、「…第一時間我有帶他跟被告公司法代父親石先生認識…」等語（本院卷二第178頁），則被告公司選址、人員任用顯然均由原告自身決定。參以郭俊麟離職後曾向新北市政府提出勞資爭議調解，主張資方僅僱用郭俊麟一人等語（本院卷二第235頁），顯然亦認為原告並非身為資方之被告所僱用之員工；而新北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄中，亦載有「郭俊麟是身為合作廠商之陳小姐（指原告）介紹，陳小姐負責跑業務接單，接單後將公司交給被告公司處理，所以需要有人在倉庫負責接單後的工作，所以才僱用郭俊麟等情」（本院卷二第251頁）。原告雖主張勞檢時並非勞檢人員之問話對象，然亦未否認勞檢當時在場，顯然亦未澄清在場人對勞檢之回覆（本院卷二第259頁），益徵對於內容並無歧見。從而，綜合上情以觀，原告與被告既為合作關係，被告亦非從屬於被告組織之一員，原告與被告間亦不具有組織上從屬關係。

4. 綜上，原告雖為被告公司業務，然可自行決定被告公司倉儲

01 地點、人事任用管理，顯不同於一般勞工之條件，而係於所  
02 執掌業務範圍內，得以自由裁量決定與處理被告銷售產品之  
03 定價、出貨等條件，被告對原告工作並無指揮監督之權，原  
04 告並自由決定上下班時間，足見其與被告公司間並不具人  
05 格、經濟上、組織上之從屬性，核與勞基法關於勞工之定義  
06 不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，而係委  
07 任關係性質無疑。

08 (二)原告基於勞動契約、勞基法、就業保護法、侵權行為關係所  
09 為之請求，即無理由：

10 依上所述，原告所提供之勞務，與被告間之關係，顯非基於  
11 人格上、經濟上及組織上之從屬性，與僱傭關係之要件核屬  
12 有間，堪認其等間之勞務契約應係委任關係，而非僱傭關  
13 係。從而，原告基於兩造間勞動契約及勞基法、勞退條例、  
14 民法不當得利第179條等相關規定，請求被告給付工資、資  
15 遣費、加班費、特休未休工資、職災補償、返還健保費自負  
16 額、提繳勞退金等，復依勞基法第19條之規定，請求被告開  
17 立非自願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。另原告  
18 並未舉證被告有何不法侵害原告之權利、故意或過失侵害原  
19 告之人格法益，或有違反對公司員工職業安全維護之法律，  
20 則原告依民法第184條、第195條第1項請求精神慰撫金，亦  
21 無理由，均應予駁回。又兩造間既無勞動契約，原告請求命  
22 被告提出工資清冊、出勤紀錄，以及請求本院囑託醫院進行  
23 失能鑑定，即無調查之必要，併予敘明。

24 五、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例及民法不當得利、侵權  
25 行為等相關規定，請求給付被告應給付原告310萬4,975元，  
26 及自聲請狀繕本翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之  
27 利息、及被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥30萬  
28 8,520元；及被告應開立非自願離職證明書予原告，均無理  
29 由，不應准許。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、調查證據聲  
31 請及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本



01 判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日

04 勞動法庭 法 官 林怡君

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20日內向本院提出上訴狀。如  
07 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 113 年 12 月 20 日

09 書記官 林昀潔