臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第106號

原　　告　王震凱

000000000000000000

訴訟代理人　蔡菘萍律師

複代理人　劉毅民律師

被　　告　極酷科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　麥俊然

訴訟代理人　李珮琴律師

林景瑩律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國115年1月3日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣100,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國114年12月23日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣6,066元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項所命給付，已到期部分得假執行。但被告如按期各以新臺幣100,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項所命給付，已到期部分得假執行。但被告如按期各以新臺幣6,066元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。經查，本件原告主張兩造間勞動契約遭被告違法終止，故勞動契約仍然存在，為被告所否認，則兩造間勞動契約之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態能以確認判決將之除去，揆諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠緣原告自民國114年9月8日起受僱於被告擔任客戶體驗經理職位，月薪為新臺幣（下同）100,000元，然被告於114年12月間徒以為避免公司內部其他員工對於兩造所約定之居家辦公出勤方式有所不滿為由，於同年12月17日乃向原告提出改以名義上承攬契約之方式繼續本件勞動契約，且承諾所有勞動條件、出勤方式及工作內容均不變；原告雖表示反對，惟為配合被告人事管理方便，最終仍勉予同意，詎料被告竟於115年1月2日以無相關業務需求為由，終止雙方勞動契約，並自同年1月3日時起即未給付工資，顯係違法終止勞動契約，故兩造間勞動契約關係存在且原告有繼續提供勞務之意思。

㈡原告於114年9月8日於被告所任客戶體驗經理職位，依當時所成立之僱傭契約約定有3個月試用期，工資固定於每月5日發放（試用期間工資90,000元），另需遵守被告所有職員規範，包括配合調整工作時間及休息日、加班制度或其企業內部職務調動，並應遵守忠誠義務、保密義務、禁止不當利益連結之規範以及獎懲制度等等，具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵甚明，顯係僱傭契約性質無疑。依兩造僱傭契約第3條約定，原告之工作內容包括客服團隊日

常營運管理（含人員調度、請假審核、排班與案件升級處理）、監督退款補償流程及相關作業稽核、追蹤並提升服務指標（如滿意度、QA評分、訓練、爭議處理公開評價）、維護並運用內部報表追蹤系統與回饋機制確保服務品質，並與風險及詐欺團隊合作處理爭議，導入自動化AI與內部自助系統以提升效率，確保客服部門與其他部門間的協作與一致性，且參與相關職務招募與績效考核。依此工作內容，原告必須定期製作相關報表並參與一對一的管理會議以及內部營運會議，協助公司領導層決策及制定營運策略。

㈢然被告於114年12月15日透過人資翁小姐向原告表示為了提供原告更彈性的工時，且對員工採用更友善的標準，冀改以承包商，每週工時35小時，單月工時總計不超過160小時之形式，繼續雙方的勞動契約等語。惟此方式將使原告工資受有減縮，原告乃提出質疑稱拒絕任何降薪；嗣經原告與被告公司經營者Johnny Mak（即麥俊然，以下逕稱其名）反映工資金額後，於同年12月17日以每月工時上限調整為152小時，且特別強調任何加班都必須同公司所有的管理階層主管般，經Johnny Mak同意為勞動條件，提出系爭名義上之承攬契約供原告確認及簽署。承上，原告配合被告簽署系爭承攬契約後，人資翁小姐於同年12月29日通知原告繳交「工作時間表」，並要求詳實填寫工作內容及所花費之時間，且拒絕原告填滿工時上限152小時之要求，並再三要求原告說明工作內容及項目。綜上，自人資翁小姐之說明亦可知，被告於114年12月29日仍要求原告詳實填載工作時間及工作內容，加班亦需經僱主同意，此與承攬契約重在完成工作之特性完全不符，更彰顯被告係基於指揮監督關係，要求原告提供勞務，雙方存有僱傭關係契約，不容被告片面以承攬契約名義要求原告簽署，而異其性質。

㈣又被告突於115年1月2日寄發電子郵件通知原告欲終止系爭承攬契約，此距雙方114年12月17日所簽前開契約僅相隔不到2週之時間，被告顯係意圖以承攬契約名義，規避勞基法

之規定而惡意資遣勞工。按兩造訂立之勞務契約屬勞動契約，而適用勞基法之不定期勞務契約，雇主非有法定原因，不得片面終止勞動契約，此觀勞動基準法（下稱勞基法）第11條至第13條規定自明。查本件並無勞基法第11條及第12條所列之事由，被告自不得片面終止勞動契約，原告請求確認雙方之僱傭關係應有理由。

㈤查兩造間應為僱傭契約，不因嗣後被告逕要求原告另簽系爭承攬契約而有所異，且被告終止勞動契約無勞基法第11條及第12條規定之事由，應不生效力。次查僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。且原告始終主張向被告請求回復僱傭關係，應足認原告已依債務本旨實行提出給付，被告應自115年1月3日起負遲延責任；另查被告於114年12月22日即逕為原告辦理勞保之退保，基此，原告請求被告自115年1月3日起及114年12月23日起，至原告復職為止，均應依勞動契約之約定，分別按月給付工資及按月提繳勞退金至原告之於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈥並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應自115年1月3日起至原告復職之日止，按月於每月5日前給付原告100,000元及自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自114年12月23日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則辯以：

㈠被告經營之事業為線上電商平台，原告於114年8月間應徵客戶體驗經理，主要工作內容係負責處理客服相關業務，當時原告告知其有經營民宿之業務，希望被告可以提供遠端工作之彈性，被告告知原告原則上仍應配合指示至辦公室上班，其餘時間可安排在家遠端工作，然均以不影響勞務提供為前提；嗣兩造經磋商後就前述條件達成共識，遂簽署勞動契

約，約定原告自114年9月8日起任職，試用期過後之每月工資為100,000元。

㈡原告任職期間屢有於上班時間內多日未回覆同事詢問內容以及工作群組之訊息，並漏未出席與主管約定之會議，且於上班時間自行安排處理經營民宿事業之事宜，嚴重影響被告對於工作紀律之要求，甚且影響原告應給付之勞務，被告遂於114年12月12日與原告商談，應改善其出席情況及工作內容品質，原告則仍堅稱其需要維持高度之工作時間彈性，被告考量對於簽訂勞動契約之員工均有一定出席與工作內容之要求，故與原告商討若維持時間高度彈性，則將與原告終止目前之勞動契約，並由企業集團之另一公司即Kicks-Crew Shanghai Company Limited（下稱Kicks-Crew公司）與原告重新簽訂顧問合約，原告無需打卡亦無固定之上下班時間，而得自行決定處理事務之時間和方式，並完成一定之工作內容後，即可領取報酬，以符合原告期望之工作態樣。

㈢於114年12月12日至17日間，由被告之人資與原告就顧問合約之簽訂數度來回磋商，過程中被告明確告知顧問合約並非員工，將因原勞動契約終止而退保勞健保，不會再另行加保，只另外提供補貼金額，原告就前述方案，僅針對其可獲取之報酬總金額提出要求，經商定報酬計算方式後，原告即與Kicks-Crew公司簽署顧問合約，故原告已同意與被告合意終止勞動契約，並另外與Kicks-Crew公司簽訂顧問合約，且未再依照兩造原簽訂之勞動契約履行勞務，兩造間之勞動契約業已合法合意終止至明。另原告於114年12月21日後未再依被告之規定打卡上下班，足認原告明確認知其不受被告管理，已非被告僱用之勞工；又原告於Kicks-Crew公司服務期間應無打卡制度，足認原告無受指揮監督、接受懲戒或制裁義務，亦無請假之需要且無須到辦公室內給付勞務；原告另稱其需填寫工作時數內容係受到指揮監督云云，惟不論僱傭、委任、承攬契約皆為勞務給付型態，而勞務之給付本須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，均須按勞務債權人

之指示並盡一定之注意程度，且原告簽訂之顧問契約中係約定以工作時數做為報酬之計算方式，則原告填寫工作時數表或說明處理工作事務之內容，係結算按時計酬之勞務報酬及履行民法第540條、第548條之報告義務，而非Kicks-Crew公司對於原告之工作內容進行指揮監督。

㈣承此，原告既已基於契約自由原則與被告終止勞動契約，並另與Kicks-Crew公司間簽訂顧問契約，且依原告提供勞務之型態，要無人格、組織及經濟上之從屬性，故原告請求確認與被告間之僱傭關係存在並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自114年9月8日起任職於被告，擔任客戶體驗經理，試用期間每月約定工資為90,000元，3個月試用期通過後之每月約定工資為100,000元，於次月5日核發；被告應按月為原告勞工退休金6,066元（見本院卷一第120、176、214、215、256頁）。

㈡原告薪資匯款紀錄、被告提出之工資清冊，均不爭執。

㈢原告任職期間之打卡紀錄如被證3所示。

㈣原告於114年12月17日簽署顧問合約（原證8、被證2）。

.四、本院之判斷：

㈠被告與Kicks-Crew公司具有實體同一性：

兩造曾於114年9月3日簽署勞動契約（下稱系爭勞動契約），有勞動契約存卷足參（本院卷第25至32頁、第223至230頁），約定原告自114年9月8日起擔任客戶體驗經理；被告辯稱兩造間系爭勞動契約已合意終止，原告已另與Kicks-Crew公司以承攬形式簽署顧問合約，原告已非被告之員工云云。經查，被告並未爭執Kicks-Crew公司與被告之負責人均為麥俊然，原告任職被告期間，係由被告之人資翁小姐負責與原告聯繫簽約及各項文件，此有原告與人資電子郵件可參（本院卷第221頁）。又迄於114年12月6日原告試用期屆滿，麥俊然指示人資翁小姐自114年12月12日與原告溝通契

約變更事宜（參見本院卷第125至126頁對話紀錄），被告之人資稱（以下均為中譯文）：「我已經幫我們今天討論做了整理，也和Johnny Mak確認過了。...我們會往顧問合約的方向進行安排，...不需要打卡，也沒有固定上下班時間。以下是幾個重點，供我們對齊認知：1每週工作時數上限：35小時...你可以自行決定每天要分配多少工作時數，不需要固定辦公時間。我們會請你提供每月的工時表，供Johnny Mak審核與確認，而薪資將依你的時薪來計算並支付。另外，如果遇到特定專案、旺季需求，或是需要更多支援的緊急狀況，我們也可以視情況彈性調整工時，並依實際工作時數進行相對應的補償。2勞保/健保改為每月保險補助（TWD2,000）...。3滿一年後享有7天服務假。4雙方皆適用兩週通知期。又被告人資於同年月15日於對話紀錄中（同上卷第128至129頁）告稱「嗨Jon，請你有空的時候協助確認一下顧問合約。...由於勞保/健保系統是以「月」為計算單位，12月的保險補助（TWD2,000）將不會支付。從下週開始，也請你記得透過timesheet追蹤並填寫你的工作時數。...」等語，並附上顧問合約文件檔案；原告則回覆以「我有看過這一段內容，覺得需要調整，才能符合我目前的薪資狀況。以下是我的分析說明：

目前薪資（Current Salary）

・每月薪資：100,000

・週薪換算：100,000×12(年）÷52（週）＝23,077

顧問合約方案（Contractor Offer）

・合約列示的月薪計算方式：

625x35（每週工時）x52(週）＋12（月）＝94,792

・實際所需的時薪：660」

被告之人資旋回覆：「在進行薪資轉換時，公司是以『月薪制』作為計算基準，並採用相對較有利於員工的方式，以每月約160小時作為參考工時。轉為顧問合作模式的主要目的，是為了提供你在安排其他工作與承諾上更高的彈性，因

此不適合再以每週工時年化的方式，回推並重新計算原本的薪資基準。我們可以再進一步針對實際工作範圍與預期投入時間做對齊，並再行討論。」原告則稱：「我無法接受為了幫公司說明我目前的在家工作安排，而必須承擔任何形式的減薪。這些安排在我加入公司之前，我們就已經達成共識。...補充說明，我實際上的工作時數會超過合約中所定義的每週35小時。如果公司同意依照我實際投入的每週50小時支付報酬，我可以接受『時薪不變』 的方式。」被告人資再回稱：「關於你提出的時薪計算方式，我會再與Johnny進行內部討論，之後再回覆你。...」原告覆以：「我會再和Johnny討論整體狀況，之後再回覆你。以我的經驗來說，主管職位通常都需要投入較長的工時。每週35小時並不合理，尤其是我現在每天大約都工作9-10小時。」被告人資稱「我會再和Johnny以及Ross確認整體討論內容...我也想補充一些來自公司的背景說明...是希望能更貼近你目前的實際工作方式，並在內部更清楚地傳達相關期待。基於我們前面討論的內容與你的其他說明，顧問模式的設計初衷，是為了在以下幾個面向提供更清楚的界定：工作範圍、可投入程度、工作時數，其中，每週35小時的上限，是為了在角色層級上，提供對合作關係的清楚定義。...如果在管理工作、特定專案或尖峰期間需要額外支援，我們都可以視情況再行討論工時安排。」等語（同上卷第129至132頁）。同年月17日被告人資對原告稱「嗨Jon，我已經和Johnny討論過，想跟你確認更新後的合作安排：時薪（Hourly rate）:TWD 660/小時、每月可請款時數上限（Monthly billable hours）：最多149小時、保險補助（Insurance allowance）：TWD2,000（已包含在每月總薪酬中)...」，原告則稱「嗨Christine，目前公司是以『月薪＋保險補助』的方式支付我嗎？保險補助是額外給付的嗎？否則聽起來就像是我自己在負擔完整的保險費，因為你們是從我的薪資中扣除（包進去）的。」被告人資答以：「...保險補助是包含在整體每

月總薪酬結構中，而不是在原本薪資之上『另外再加給』的一筆...」。原告則另詢問：「...代表我的每小時薪資x每月可請款總時數，實際加總後，會等於我目前的月薪（100,000），對嗎？不過目前這樣算起來是98,340，這代表每月可請款時數需要調整到152小時。另外，目前我們也有『Leads可申請加班費（OT）』的制度，我想確認我是否也能同樣適用，以避免回溯補算的問題。....為了讓我的總收入與之前相同，我需要有以下安排：(每小時薪資x可請款工時）＋原本由公司負擔的健保費，其中，『薪資本身』的金額應該要等於100,000，不能更少。...」，嗣被告人資回覆以：「嗨 Jon，合約內容已更新為每月152小時。另外，也補充說明：加班（OT)是經Johnny Mak事前核准後才適用，這一點與公司內部對於所有主管/管理職角色的OT處理方式是一致的。...」並附上更新後之合約檔案（同上卷第134至137頁）。堪認原告所溝通之對象始終為被告之人資，且被告對原告之答覆均以「公司」稱之，或相關討論事項需與麥俊然確認後再回覆，並未區分究係代表何公司之意見；被告之人資與原告溝通過程中，僅提及轉為顧問合約合作模式，從未提及另以Kicks-Crew公司為簽約對象。可知被告與Kicks-Crew公司雖為不同之法人主體，然其法定代理人、人資等行政人員均相同，兩者間實質上具有同一性，均屬於Kicks-Crew集團下之公司。按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號民事判決意旨參照）。況Kicks-Crew公司並非依我國法律設立之外國公司，亦查無相關設立登記資料可參，是否有此公司即屬有疑。準此，基於保障勞工基本勞

動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。本件原告主張被告為Kicks-Crew集團所屬公司，在我國境內均受同一主管麥俊然指示並提供服務，兩造對此並未爭執；而被告之英文名稱為Kicks Crew technology company limited，兩造間簽訂之勞動契約上亦印製Kicks Crew字樣，及與顧問合約上Kicks-Crew公司相雷同之標誌圖樣，被告人資與原告於114年9月4日、同年月24日傳送系爭勞動契約及相關文件往來電子郵件中，均有Kicks-Crew公司之標誌圖案（參見本院卷第211、221頁），且二公司均從事電商平台業務，足認被告與Kicks-Crew公司服務項目屬相互結合以達業務推廣、提升、增進彼此商業利益之效，且對員工之人事管理系統互通，且原告究係與何公司名義成立勞動契約，俱由麥俊然決定，於經濟上及企業活動面向均具有統一性，為具實體同一性之法人，故本院認Kicks-Crew公司與被告間具有高程度之「實體同一性」。

㈡原告與被告間成立勞動契約之性質：

1.按勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂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，勞基法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。是勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列3個內涵：⑴人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其

重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等等，此乃判斷從屬性之最重要核心概念。⑵經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故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。⑶組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，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。故兩造間是否具備使用從屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。另按稱承攬者，則謂當事人約定，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項定有明文。僱傭契約與承攬契約之區別，在於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，既無特定之雇主，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（最高法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573號判決意旨參照）。

2.原告主張其自114年9月8日起擔任被告之客戶體驗經理（CX Experience Manager），受被告指示提供勞務，每月領取固定100,000元（試用期間為90,000元）薪資等情，並提出勞

動契約、顧問服務合約為證，被告辯稱：兩造之僱傭關係已於114年12月21日合意終止云云。經查，原告自114年9月8日起受僱於被告，依據系爭勞動契約之約定提供勞務及受領薪資，嗣另於112年12月17日簽訂顧問服務合約，約定自114年12月22日起生效，兩造對此並未爭執。原告依顧問服務合約（本院卷第139至145頁）之約定採遠端工作，如基於合理需求，被告及與之具實體同一性之Kicks-Crew公司得不定期請求原告至公司辦公室出席會議、協作或進行其他與工作相關事項，獲臨時於其他指定地點提供服務，須合理提前通知且經原告合理配合下進行，可知如被告提前通知下，原告仍有配合至公司或指定地點工作之義務。至提供顧問及營運支援之勞務內容，雖列舉「就CX團隊日常營運提供顧問建議，包括客服與Team Lead升級案件、編制規劃與排班建議；監督退款與補償流程，並進行交易流程的定期健康檢查；監控並推動CSAT/DSAT、QA分數、訓練、爭議處理及公開評論表現之改善；維護內部儀表板、追蹤工具與回饋機制，以確保服務品質與團隊產出；與風控及詐欺團隊合作，處理升級案件、拒付（VDMP、CBMP)與合規檢查・透過自動化工具、AI導入及內部自助系統，優化工作流程並提升回應效率；確保CX與其他部門之協作與對齊；管理支援職位之招募與績效評估；其他經雙方書面同意之顧問工作事項」，惟亦明文「包括但不限於此」，足認被告及Kicks-Crew公司仍可交派其他指定工作事項予原告。又關於報酬支付部分，顧問合約約定原告須於每月底提交工時表供管理層審核與核准，時薪為660元，每月可請領工時上限為152小時，超出核准工時之工作，須先取得執行長核准，未經核准不具備請款資格。另關於月薪之計算，兩造討論過程中，原告一再釐清：「依照你的說明，代表我的每小時薪資x每月可請款總時數，實際加總後，會等於我目前的月薪（100,000），對嗎？...這代表每月可請款時數需要調整到152小時...」、「為了讓我的總收入與之前相同，我需要有以下安排：(每小時薪資x可請款

工時）＋原本由公司負擔的健保費，其中，『薪資本身』的金額應該要等於100,000，不能更少。...」，嗣被告人資回覆以：「我瞭解你的意思...」、「...合約內容已更新為每月152小時。...」等語（參見本院卷第135至137頁），堪認兩造就更新為顧問合約後，原告之總月薪仍為100,000元一情已達成共識，僅為配合時薪660元而改為以每月152小時之申報時數為計算依據。被告甚且告知「加班（OT）是經Johnny Mak事前核准後才適用，...與公司內部對於所有主管/管理值角色的OT處理方式一致」（本院卷第137頁），原告既仍須向主管事先申請始可加班，與被告公司內部所有主管及管理職之加班方式相同；從而，兩造簽署顧問合約後，雖原告無庸固定至被告之辦公室上班，亦不需打卡，然原告之工作地點、工作內容、工作時間、加班方式，均仍受被告及Kicks-Crew公司指揮監督，對於被告仍具從屬性。另被告每月支付之月薪金額同樣約定為100,000元，被告亦補助2,000元保險津貼，並約定原告服務滿1年可享有7天服務假，此部分雖皆與勞動法令之要求未合，然與一般僱傭制度下勞工係由雇主支付保險費部分負擔，且於服務滿一定期間後，享有雇主慰勞勞工所給予特休假之特性尚屬相符。綜合上情，足認兩造間符合僱傭契約之人格上、經濟上、組織上之從屬性等特性。被告雖辯稱兩造係承攬關係，惟並未舉證原告對於其勞務內容之完成具有獨立自由意思，難認所辯可採。

㈢兩造間僱傭契約是否合法終止：

兩造間自114年12月12日至同年月17日磋商後，於114年12月17日另以與被告具實質同一性之Kicks-Crew公司名義，與原告簽署顧問合約，然實際上均由被告之人資代表商談合約內容，亦均請示麥俊然後作成最終條款決定等情，業如前述；惟由兩造間上開對話可知應屬原勞動契約之條件變更，難認兩造已合意終止勞動契約。兩造間既仍為僱傭關係，則按勞基法第11條規定：非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工

終止勞動契約...」、同法第12條亦明定「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約...」，被告並未舉證證明原告有前開各條所定之得預告或不經預告終止契約之事由，則其於115年1月6日片面由被告人資翁小姐以電子郵件發送終止通知，並不合法，不生終止勞動契約之效力，兩造間之勞動契約仍存在，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由。

㈣按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第487條前段分別定有明文。查被告終止兩造間之僱傭契約既不合法，兩造間之僱傭契約仍存在。又兩造間原約定之薪資為每月100,000元，被告自115年1月3日起拒絕原告提供勞務，此有終止通知信函、電子郵件可參（見本院卷第47、207至209頁），被告既已向原告為拒絕受領勞務給付之意思表示，則原告未能提供勞務工作乃係因被告受領勞務遲延之故，原告自無補服勞務之義務，且仍得按期領取薪資。次查原告任職期間均於每月5日受領被告給付前一個月之薪資，此有薪資轉帳紀錄可佐（本院卷第20至23頁），被告對此亦無爭執，則原告請求被告按月於每月5日給付前一個月薪資100,000元，及各期應給付翌日起之法定遲延利息，核屬有據。

㈤被告應自114年12月23日起至原告復職日前一日止，按月提撥勞工退休金6,066元至原告勞退專戶：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2.兩造間僱傭關係既仍有效存在，而原告任職期間每月薪資應為100,000元，亦經本院認定如前，故依「勞工退休金月提

繳分級表」所示級距，被告應按月依101,100元之級距提繳6%即6,066元（計算式：101,100元x6%=6,066元）至原告之勞退專戶。而被告僅為原告提繳勞退金至114年11月，此有原告勞退金個人專戶明細資料可佐（本院卷第195頁）；從而，原告請求被告自114年12月23日起至原告復職之前一日止，按月提繳6,066元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應自115年1月3日起至原告復職日止，按月於每次月5日給付薪資100,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，各按年息5%計算之法定遲延利息，與被告應自114年12月23日起至原告復職日止，按月提繳6,066元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

民事第九庭　法　官　　薛嘉珩

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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　　馮姿蓉