臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第36號

原　　告　黃惠蘭
　　林宏德
000000000000000000
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　李漢中律師
　　謝沛澂律師
被　　告　風霈國際傳媒有限公司
000000000000000000
法定代理人　張鈺凰
訴訟代理人　洪宇均律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月10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

壹、程序方面：

一、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項定有明文。而所謂有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。本件原告主張被告違法終止兩造勞動契約，兩造僱傭關係仍繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告提起本件請求確認兩造間僱傭關係存在之訴，有即受確認判決之法律上利益。

二、按不變更訴訟標的，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256條定有明文。經查，原告起訴時聲明請求：「㈠確認被告與原告黃惠蘭、原告林宏德間之僱傭關係存在。㈡被告應給付原告黃惠蘭新臺幣（下同）27萬元，並自民國114年7月29日起至原告黃惠蘭復職為止，按月給付原告黃惠蘭6萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應給付原告林宏德27萬5,000元，並自114年7月29日起至原告林宏德復職為止，按月給付原告林宏德5萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」（見本院卷第15至16頁），嗣於115年4月30日本院言詞辯論期日當庭更正聲明為：「㈠確認原告黃惠蘭與被告間僱傭關係存在。㈡確認原告林宏德與被告間僱傭關係存在。㈢被告應給付原告黃惠蘭27萬元，並自114年7月29日起至原告黃惠蘭復職『前一日』為止，按月給付原告黃惠蘭6萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應給付原告林宏德27萬5,000元，並自114年7月29日起至原告林宏德復職『前一日』為止，按月給付原告林宏德5萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」（見本院卷第203至204頁），核屬特定訴訟標的而變更聲明，非為訴之變更或追加，合於前開法條之規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告黃惠蘭、林宏德自113年5月15起與被告之法定代理人張鈺凰合作，共同經營被告，由原告黃惠蘭擔任營運長，主要負責牽線被告與廠商間之商業合作，除約定月薪6萬元外，並另約定被告直播主於購物網站「蝦皮購物」直播平台收入的百分之5作為獎金；原告林宏德則擔任培訓總監，主要負責被告內部直播人員之培訓課程，除每月約定底薪5萬元外，並另約定若有招募新學員或販售培訓課程可額外抽成作

為獎金。

(二)被告對原告之薪資經常未按時給付，但原告作為公司一同創業之元老，考量被告業務甫經開展，尚能體諒被告財務狀況，因此兩造起初仍相安無事，一同為被告奮鬥。然隨時間流逝，張鈺凰與原告於被告發展方向上逐漸見歧，於114年6月18日，原告黃惠蘭以通訊軟體LINE詢問張鈺凰為何上月薪資還未入帳，張鈺凰竟稱已於4月底解聘原告黃惠蘭，原告黃惠蘭錯愕無比，並隨即嚴正聲明從未收受正式解聘通知，一直都持續為被告提供勞務。原告黃惠蘭經與原告林宏德溝通後，一同向張鈺凰要求出面協商處理所謂「解僱原告黃惠蘭」一事，惟兩造始終未能達成共識，被告甚至未經通知即將原告從被告內部通訊軟體LINE工作群組中移除，並於114年7月29日委請律師發函稱終止與原告間之「合作關係」。原告多次在其他被告內部通訊軟體LINE工作群組表明未曾離職與仍有繼續提供勞務之意願，均遭被告置之不理；於114年8月27日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，亦無共識，原告不得已乃提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在。

(三)另原告黃惠蘭自113年5月15日起任職於被告，卻遲至同年7月方開始領取薪資，故自113年5月15日至同年6月30日止，共有9萬元薪資尚未受領（計算式：6萬元x1.5個月＝9萬元），另114年5月1日至同年7月29日，被告均未給付薪資，尚欠薪資18萬元（計算式：6萬元x3個月＝18萬元），以上共計積欠原告黃惠蘭薪資27萬元（計算式：9萬元+18萬元＝27萬元）。原告林宏德自113年5月15日起任職於被告，卻遲至同年11月方開始領取薪資，故自113年5月15日至同年10月31日止，被告尚積欠原告林宏德薪資27萬5,000元（計算式：5萬元x5.5個月＝27萬5,000元）。為此，爰依民事訴訟法第247條、兩造僱傭契約、民法第233條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告黃惠蘭與被告間僱傭關係存在。㈡確認原告林宏德與被告間僱傭關係存在。㈢被

告應給付原告黃惠蘭27萬元，並自114年7月29日起至原告黃惠蘭復職前一日為止，按月給付原告黃惠蘭6萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應給付原告林宏德27萬5,000元，並自114年7月29日起至原告林宏德復職前一日為止，按月給付原告林宏德5萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈤願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告黃惠蘭與張鈺凰為朋友關係，因原告黃惠蘭具有資深媒體經驗，張鈺凰遂於113年6月間委請原告黃惠蘭擔任被告之顧問，欲借助原告黃惠蘭在媒體業長年經驗和資訊接收優勢，提供被告在公司營運上更多參考選項。被告同意原告黃惠蘭所提出擔任顧問之條件，自113年6月起至114年4月止，均按月匯款6萬元至原告黃惠蘭指定帳戶，並於匯款單註記「顧問費」，且自費為原告黃惠蘭以最低工資投保勞健保。至於113年5月15日至同年6月1日間，被告與原告黃惠蘭尚未成立委任契約關係，自無庸給付報酬。委任關係存續期間，原告黃惠蘭亦未曾向被告表示有漏未獲得委任報酬，足證被告並無積欠原告黃惠蘭113年5月15日至同年6月1日間報酬之情事。再者，被告同意原告黃惠蘭對外以被告營運長之頭銜參與事務，實際上，原告黃惠蘭身為訴外人日好股份有限公司之負責人，係出於資深媒體人之專業提供被告經營意見，並無為被告提供任何勞務，亦不受被告指揮監督，被告與原告黃惠蘭間並不存在僱傭關係。原告黃惠蘭在擔任被告顧問期間，嗅到短影音直播帶貨在中國大陸市場之商機，然而張鈺凰不考慮進軍中國大陸，二人理念漸行漸遠；114年3月，原告黃惠蘭利用其前夫訴外人郭仲哲之新彩數位媒體有限公司進軍大陸，由郭仲哲邀請張鈺凰加入，經張鈺凰嚴正拒絕後，原告黃惠蘭即已無心為被告提供顧問服務，其注意力均放置於自身進軍大陸之事業；114年4月，原告黃惠蘭向張鈺凰講明要前往大陸發展的決心，被告與原告黃惠蘭遂合意終

止顧問合作關係，故被告僅支付原告黃惠蘭顧問費至114年4月。退步言之，如認114年4月間被告與原告黃惠蘭尚未終止委任或僱傭關係，然參原告黃惠蘭於114年6月21日以通訊軟體LINE表示向張鈺凰表示：「為了讓你更好地管理公司，我願意完全退出！」等語，亦可證明原告黃惠蘭至遲於114年6月21日已接獲被告終止委任或僱傭關係之通知，並同意完全退出。

(二)原告林宏德為訴外人泓奇有限公司（下稱泓奇公司）實質負責人，被告於113年6月間與原告林宏德合作，委由原告林宏德以「培訓總監」頭銜為被告安排課程活動及相關企劃方案，招募學員加入被告學習經營自媒體直播帶貨，被告則就就原告林宏德所招募學員和販售培訓課程部分給予獎金及佣金，並由泓奇公司收款。被告欠缺自媒體人才，全仰賴原告林宏德身為自媒體專家之特長，對原告林宏德所規劃之自媒體課程、企劃活動、場地租借，被告均全權尊重且配合執行，被告與原告林宏德間並無上下指揮監督關係，並不存在僱傭關係。113年12月11日，張鈺凰因希望原告林宏德能更盡心竭力幫被告招募學員和販售課程，在與原告例行開會中同意：自113年11月起，被告另按月給付原告林宏德5萬元之固定報酬，並持續給予至114年7月底原告林宏德請辭為止，故原告林宏德稱被告積欠113年5月15日至113年10月31日每月5萬元報酬，並非屬實。原告林宏德因受被告委託以培訓總監身分為被告執行前揭事務，因漸熟悉被告運作模式而萌生自行創立相同學院營利之念頭，於114年7月7日，原告林宏德主動與張鈺凰聯繫，告知和被告只合作到114年7月底；並於114年7月18日於通訊軟體LINE中向眾人告別並主動退出工作群組，且於114年7月17日正式以創辦人身分成立訴外人承瀛學苑對外營業，足認被告與原告林宏德於114年7月底即已合意終止委任關係等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請駁回。㈡如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(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。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條及第528條分別定有明文。參酌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。可知勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②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。③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，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。原告主張兩造間存在僱傭關係乙事，既為被告否認，自應由原告就此有利於己之事實負舉證責任。

(二)經查，原告固提出原證9、10、11之匯款紀錄與通訊軟體對話紀錄，主張原告歷來均固定受有被告給付薪資，與被告間具有僱傭關係之經濟上從屬性等語。然按報酬縱未約定，如依習慣或依委任事務之性質，應給與報酬者，受任人得請求報酬，民法第547條定有明文，顯見委任關係中受任人亦可能自委任人處受有報酬，自難逕以被告歷來均有給付原告若干金錢，即認兩造間具有僱傭關係之經濟上從屬性。況細繹

原證10對話紀錄（見本院卷第53至69頁），佐以被告提出之被證11發票、匯款資料與對話紀錄（見本院卷第141至182頁），及參原證13對話紀錄（見本院卷第219至222頁），佐以被證2匯款委託書證明聯所示（見本院卷第117至120頁），可見原告林宏德自被告處所收受之報酬，均係以泓奇公司名義收款，並由泓奇公司開立發票予被告；原告黃惠蘭自被告處所收受之報酬，則多以訴外人郭可韻之名義收受，被告匯款並有附注為「顧問費」，此皆與僱傭關係中受僱人多以其自然人名義收受酬勞，且無需對雇主開立發票有別，更徵兩造間並無僱傭關係之經濟上從屬性可言。原告又提出分別記載原告黃惠蘭為被告「營運長」、被告林宏德為被告「培訓部總監」之名片（見本院卷第27、29頁），主張兩造間具有僱傭關係之組織上從屬性等語，惟所謂組織上從屬性，係指受僱人經雇主納入生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態之特徵，而上開「營運長」、「培訓部總監」之職稱，並不足以證明原告分別所擔任職務是否經被告納入生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。且兩造間之契約關係究否屬於僱傭關係，應依實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，尚非能逕以職稱、職位為區別，是原告以上開名片主張兩造間具有僱傭關係之組織上從屬性，尚不足採。原告復提出原證4、12、13、14、16、19、20等兩造間通訊軟體對話紀錄（見本院卷第31至32、217至232、249至250、315至317頁），主張兩造間具有僱傭關係之人格上之從屬性等語，惟細繹上開對話紀錄，僅可見原告與張鈺凰間有討論被告相關工作事項之事實，尚未見原告受張鈺凰指揮監督之具體事證。張鈺凰於上開對話中縱有向原告林宏德表示「.....我找時間跟你討論.....談完這案子給你執行.....」、「麻煩宏德制定一個學員報名-簽到-銷課-入群的SOP」、「課程內容大綱再麻煩了」等語（見本院卷第223、229、231頁），或向原告黃惠蘭表示「你不要分心其他」，或針對原告黃惠蘭之提案表示「先不要」等語（見本

院卷第317頁），然此均未逸脫委任或合作關係中就工作事項之討論範疇，難認已達到雇主對勞工之指揮監督程度，或可認為原告對被告之指示具有規範性服從義務，更不能僅以上開隻字片語，逕認原告有在被告企業組織內服從被告權威、接受被告人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，而認兩造間具有僱傭關係之人格上從屬性。至原證4、13、21對話紀錄（見本院卷第31至32、219至222、319至325頁），雖可見原告黃惠蘭曾向張鈺凰詢問「這個月薪還未入是嗎？」、「請問我的薪資是報多少？」、「今15號，五月我的薪資尚未入帳？」等語，及張鈺凰回復：「你4月底後沒有任職風霈，所以不會有薪資。」、「公司有幫你保勞健保」等語，然委任關係中受任人亦可能自委任人處受有報酬，業如前述，自不能僅憑原告黃惠蘭與張鈺凰間有以「薪資」代稱被告給付原告黃惠蘭之酬勞，逕認兩造間具有僱傭關係之經濟上從屬性，遑論能以此認定兩造間具有僱傭關係之人格上從屬性。而原告主張被告於113年6月27日至114年5月16日止，有為原告黃惠蘭投保勞健保乙情，固據提出原告黃惠蘭投保資料明細在卷可稽（見本院卷第41頁），且為被告所不爭執（見本院卷第108、205頁），然參勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，甚至實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加；又按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，亦為勞退條例第7條第2項所明定，足見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，而依勞退條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限，是被告雖有於113年6月27日至114年5月16日止，為原告黃惠蘭投保勞健保之事實，亦不能因此即認被告與原告黃惠蘭間具有僱傭關係。準此，原告所提出之證據，尚不足證明兩造間具有僱傭關係之人格上、經濟上或組織上從屬性，則原告請求確認兩造間

僱傭關係存在，並以兩造僱傭關係為請求權基礎，請求被告分別給付積欠原告黃惠蘭之薪資27萬元、積欠原告林宏德之薪資27萬5,000元，並自114年月29日起至原告復職前一日為止，按月分別給付原告黃惠蘭月薪6萬元、給付原告林宏德月薪5萬元，即均無理由。

四、綜上所述，原告民事訴訟法第247條、兩造僱傭契約、民法第233條第1項之規定，請求：㈠確認原告黃惠蘭與被告間僱傭關係存在。㈡確認原告林宏德與被告間僱傭關係存在。㈢被告應給付原告黃惠蘭27萬元，並自114年7月29日起至原告黃惠蘭復職前一日為止，按月給付原告黃惠蘭6萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應給付原告林宏德27萬5,000元，並自114年7月29日起至原告林宏德復職前一日為止，按月給付原告林宏德5萬元，及自各該給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，爰併予駁回。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

六、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　　24　　日

勞動法庭法　官　呂俐雯

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　　24　　日

書記官　鄧家柔