臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第157號

上　訴　人　林靖傑

000000000000000000

訴訟代理人　陳世杰律師（法扶律師）

被上訴人　　貝伊斯特文創股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃大忠

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年9月10日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第137號第一審判決提起上訴，本院於112年7月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國108年8月1日起受僱被上訴人擔任技術人員，須依被上訴人之指示進行各項工作，並應逐一向其報告工作進度，約定每月薪資新臺幣（下同）5萬元，工作地點為被上訴人公司，工作時間為週一至週五早上10點至晚間7點，以門禁刷卡時間為打卡時間。詎被上訴人於108年9月3日逕將伊勞健保予以退保，復於109年2月7日違法解僱伊。嗣兩造於同年3月9日進行勞資爭議調解不成立，伊遂依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規定，以起訴狀繕本送達被上訴人作為終止僱傭關係之意思表

示，請求被上訴人給付自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，及以伊工作年資8.5個月計算之資遣費1萬7708元。被上訴人亦應補提繳勞工退休金共2萬2567元至伊勞工退休金專戶，及發給非自願離職證明書。爰依勞基法第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（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，起訴聲明：㈠被上訴人應給付上訴人14萬2708元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被上訴人應提繳2萬2567元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶。㈢被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊因有線上遊戲程式設計需求，於108年7月10日與上訴人簽訂合約書（下稱系爭合約書），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108年7月1日起至109年4月31日止，兩造約定簽約金15萬元，於合約有效期間按月給付上訴人5萬元及合作案營業額營業毛利5%獎金。又合作期間上訴人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；而上訴人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，不受伊公司監督指揮，不具經濟上與組織上從屬性，是兩造間顯非僱傭關係。另上訴人僅係於伊公司掛名寄保，不得執此逕謂兩造存在僱傭關係。伊因難以與上訴人聯繫溝通工作事項，故於合約到期前終止契約。兩造間既非僱傭關係，則上訴人本件請求無理由等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人14萬2708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應提繳2萬2567元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金帳戶。㈣被上訴人應發給上訴人非自願離

職證明書。㈤願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第174至175頁）：

㈠兩造於108年7月10日簽立系爭合約書，合約期間自108年7月1日起至109年4月30日止，被上訴人於簽約時給付上訴人簽約金15萬元，並約定：由上訴人提供博奕遊戲相關之資訊工程、營運、維護相關之計畫內容，其餘金額被上訴人按月給付上訴人5萬元，自108年9月1日起至109年4月1日止，並於合作案正式營運後，上訴人在職期間，被上訴人支付上訴人合作案營業額毛利5%獎金（見被證1）。

㈡被上訴人自108年7月12日至109年2月5日分9次於如原審卷第257頁之日期，分別給付上訴人如原審卷第257頁所示之報酬。

㈢被上訴人有印製如原證18之名片予上訴人使用（見原審卷第261頁之原證18）。

㈣上訴人自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（見原審卷第75至80頁）。

㈤被上訴人分別於108年8月、9月提繳2935元、304元至被上訴人之勞退帳戶（見原證2）。

㈥被上訴人於108年8月2日為上訴人投保勞保，於108年9月3日退保（見原審限閱卷），亦有於108年8月間為上訴人投保健保。

㈦上訴人之健保資料顯示被上訴人於108年8月1日為上訴人投保健保，於108年9月1日辦理健保退保。自108年9月1日起投保單位名稱為新北市板橋區公所（見本院卷第85至86頁）。

㈧上訴人最後實際工作日為109年2月5日。

㈨兩造於109年3月9日進行勞資爭議調解，調解不成立（見原證4）。

五、本院之判斷：

㈠按勞基法第2條第6款規定「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，又勞基法所規定之勞動契約，係指當事

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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢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。㈣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（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

㈡上訴人主張其與被上訴人間存在具從屬性之僱傭關係，此為被上訴人所否認。經查：

1.兩造於108年7月10日簽立系爭合約書，合約期間自108年7月1日起至109年4月30日止，被上訴人於簽約時給付上訴人簽約金15萬元，並約定：由上訴人提供博奕遊戲相關之資訊工程、營運、維護相關之計畫內容，其餘金額被上訴人按月給付上訴人5萬元，自108年9月1日起至109年4月1日止，並於合作案正式營運後，上訴人在職期間，被上訴人支付上訴人合作案營業額毛利5%獎金，此為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠）。又系爭合約書載明：「…三、合作事項：1.合約期間甲方（按：指被上訴人）邀請乙方（按：指上訴人）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25萬元整。…。」等語（見原審卷第73頁），可知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，始簽立系爭合約書，約定簽約金15萬元，其後則按月給付報酬，若被上訴人使用上訴人先前已開發完成之系統則尚需另行付費，堪認上訴人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，並非為被上訴人工作。再者，觀兩造於109年2月間之line對話紀錄，被上訴人法定代理人黃大忠（下逕稱其名）於109年2月6日（週四）對上訴人稱「…麻煩吧之前說好薪資的發票開好」」（見原審卷第88頁，該對話日期見本院卷第73、74頁），其後再稱「另外，發票再麻煩你開一下」（見原審卷第88頁），上訴人回稱「金額？」，黃大忠覆稱「週一請會計給你」；至109年2月10日（週一），黃大忠傳送被上訴人公司之統一編號及已付上訴人各款項之金額予上訴人，其後並問「發票何時可以開好」，上訴人答稱「我沒有公司，我個人可以開收據給你」等語（見原審卷第88至89頁），可見上訴人不否認曾表示要就其自被上訴人處受領之款項開立發票予被上訴人，嗣則表示願開立個人收據以代之。由此益見上訴人係為自己之營業而勞動，兩造間欠缺勞動契約特有之經濟上從屬性。

2. 上訴人雖稱其固定上下班打卡，請假需要報備，兩造間具有人格上及組織上之從屬性云云，惟觀被上訴人所提出之門禁簽到退紀錄（見不爭執事項㈣），僅以108年8月1日至同年10月31日此三個月而論，於週一至週五之上班日，上訴人並未每日到班，且到班日之工作時間亦有部分未達8小時者（見原審卷第75至77頁）。復觀系爭合約書所約定之按月給付5萬元之款項，其實際給付之金額分別為：①108年9月4日給付4萬6667元，②108年10月5日給付4萬9986元，③108年11月5日給付4萬9986元，④108年12月5日給付4萬9970元，⑤109年1月8日給付4萬9970元，⑥109年2月5日給付5萬元（見不爭執事項㈡、原審卷第257），其中①至⑤雖與約定之5萬元有些許差額，但上訴人自承其請假不會被扣除報酬等語（見原審卷第297頁），可知該差額並非因實際出缺勤狀況所致，由此可見被上訴人並未規定上訴人之上班時間，上訴人提供勞務之時間、地點並未受制於被上訴人，若請假或未到班亦無接受懲戒或制裁之義務，兩造間並無人格上之從屬

性。又被上訴人固有印製如原證18之名片予上訴人使用（見不爭執事項㈢），惟此僅係依系爭合約書第三條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」而為，係出於方便統籌兩造間合作專案各項作業之目的，尚無從據此而認兩造間具有從屬性，另由上述系爭合約書第3條第4項之約定，可知上訴人具備獨立開發博奕遊戲軟體前後台系統之專業能力，被上訴人尚須另為付費，顯無證據顯示上訴人已納入被上訴人生產組織體系，並與被上訴人其他員工間居於分工合作之狀態，是兩造間亦不具備組織上之從屬性。

3. 至上訴人引其與黃大忠之line對話紀錄（見原審卷第121至127、153、169至192頁、本院卷第73至75頁），主張其於任職被上訴人期間，皆係依被上訴人指示進行各項工作，且須一一向黃大忠報告工作進展，故具有從屬性云云。惟依系爭合約書之前言「緣雙方為共同合作開發、營運博弈遊戲快贏娛樂城之相關專案，進行以下合作事項」及前述約定內容，可認兩造係為共同合作開發、營運博弈遊戲快贏娛樂城之相關專案，而由被上訴人委託上訴人處理與此相關之事務，兩造間係屬委任關係，依民法第535條「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、第540條「受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止時，應明確報告其顛末」之規定，上訴人為處理委任事務，本須依被上訴人之指示而為，並應向被上訴人報告委任事務進行之狀況，而觀上訴人所引之其與黃大忠間之line對話紀錄內容，並未見兩造間有上下指揮監督關係之對話，自無從以被上訴人委託指示事項及上訴人報告委任事務進行狀況一節，即逕認兩造間具有從屬性。

4. 此外，被上訴人固曾於108年8、9月間為上訴人投保勞健保，此為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥㈦），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，不得僅以被上訴人曾為上訴人投保勞健保，即謂兩造間為僱傭關係。況依勞工保險條例第15條、全民健康保險法第27條規定，勞工因雇主為其投保勞保及健保，均須負擔勞健保自付額，上訴人稱關於108年9月4日匯款之4萬6667元與約定5萬元之差額，係因被上訴人表示必須扣除上訴人勞健保自付額所致等語（見本院卷第190頁），而於108年9月1日、同年月3日被上訴人辦理健保、勞保退保（見不爭執事項㈥㈦）之後，上訴人按月受領之款項即無如108年9月4日所領款項有相類金額之扣款（見原審卷第257頁），可徵上訴人就被上訴人將其勞健保轉出一事知之甚詳，參以彼時兩造間溝通順暢、聯繫頻繁，未見上訴人就此事向被上訴人表示異議，益見上訴人於簽約之初即明兩造間並非僱傭關係。

5. 兩造間既非僱傭關係，自無勞基法與勞退條例之適用，故上訴人請求被上訴人給付109年2月1日起至同年4月15日止之薪資12萬5000元、資遣費1萬7708元（主張任職期間自108年8月1日起至109年4月15日止）、提繳自108年8月至109年4月15日止（108年8月、9月請求差額）之勞工退休金共2萬2567元及發給非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款、第19條、第22條第2項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人①應給付上訴人14萬2708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②應提繳2萬2567元至上訴人在勞工保險局之勞工退休金帳戶；③應發給上訴人非自願離職證明書；均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　1　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　112　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　莊昭樹