

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

108年度板簡字第1594號

原告 桔果服飾有限公司

法定代理人 林佳樺

訴訟代理人 蔡坤廷律師

複代理人 翁伊吟律師

被告 廖明玉

上列當事人間請求給付貨款事件，於民國109年5月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬壹仟壹佰陸拾柒元，及自民國一百零八年六月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告係專營日韓服飾之公司，於市場從事服飾零售與批發之業務，被告係與原告合作之銷售員，原告之營運方式為提供一定款式服飾及數額予銷售員販售，若銷售員未於該季銷售完畢，剩餘之服飾可退回原告；倘銷售員認為某些款式銷售狀況甚佳，為求更高業績以賺取報酬，於原告提供之服飾數量外，尚可額外向原告追加暢銷款服飾之數量，此額外追加之部分即屬「追加責任制」之範圍，而銷售員自行額外追加數量之服飾應自行負責，倘未於當季或下攤前銷售完畢，原告即不接受盤點、盤降與回收。而被告於民國107年12月22日至108年2月18日間共有6次出貨，均屬追加服飾之出貨，貨款金額合計新臺幣（下同）296,750元，其中108年2月18日之出貨金額為29,200元部分，屬被告穿過之服飾，經扣除退貨服飾總額117,400元後，被告尚應給付原告貨款179,350元，惟遲未給付。另原告於108年1月1日至同年1月31日間，亦累積向原告借款19,887元，是被告積欠原告之款項共計199,237元，迭經催討，未獲置理。為

此，爰依兩造間買賣契約、消費借貸之法律關係提起本訴，並聲明：被告應給付原告計199,237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。

二、被告則以：伊係原告之員工，按業績抽成，沒有底薪，原告之季合約守則有大、小月，小月需達40萬元之業績、大月則需達50萬元之業績，未達標則會降低抽成比例，出售所得款項需全部繳回原告，再於每月10日領取薪水，伊任職間需遵守原告之規範，接受原告就攤位擺設之指點，每日早上攤位整理好後需打卡並拍照上傳，下午收攤後亦需打卡報告當日業績，每日並將當天營收繳回原告，配合指示回公司開會；而原告所謂「追加責任制」制度，係指銷售員某特定款項服飾賣得比較好，賣完後僅得以自行購買之追加責任制方式叫貨，將庫存之風險轉嫁予銷售員承擔，給予偏低之獎金，增加公司整體之業績、獲利，且原告有10組銷售員，只要有一組追加某款式服飾，其餘9組之該款式貨品及庫存都會視同追加，而業界僅原告1家公司有「追加責任制」之情形，銷售員可能因追加貨品季節轉換未及出售、氣候異常滯銷、或與原樣不符而生庫存；因伊欲於108年第1季離職，原告為節省每月8至9萬元之租金，即取消伊之攤位，要伊將貨品卸在公司，要求伊與另一員工陳全彥合組一攤位，以陳全彥為主銷售貨品，未給予伊拍賣追加責任制貨品之機會，而原告之人員曾向伊表示會處理該部分貨品，詎於伊離職後要求伊全額買下，而原告惡意未將攤位配發給伊，伊係於107年11月即追加貨品，未有惡意大量追加之情事，自不應承擔貨品庫存之責任。另原告季合約守則第5條約定整年度業績總和達到基本業績門檻之總和560萬元將另發放獎金，而伊106年4月7日正式下攤，至107年3月31日間總業績已達560萬元，原告卻苛扣伊1萬元之獎金。另伊銷售原告貨品期間，為提升客戶之認同，穿著原告之衣服以行銷，伊盤點時將自己穿過的衣服（售價計29,200元）裝在同一區告知倉管人員願意購買，而伊買1件衣服可抽取20%之利潤，又

01 上開衣服均放置在原告公司內，伊願以5折價格回購，原告
02 卻要求伊全額買下，自不合理。另伊有向原告借款19,887元
03 尚未償還，是伊應償還原告之金額為22,387元【計算式：借
04 款19,887元+（29,200×50%即穿過舊衣×折扣數）-苛扣
05 之獎金1萬元=24,487元】等語置辯，並聲明：原告之訴駁
06 回。

07 三、原告主張被告於108年1月1日起至同年1月31日止，有向
08 原告借款19,887元迄未清償之事實，業提其提出總業績單乙
09 份為證，復為被告所不爭執，堪信為真實。至原告主張兩造
10 為委託承攬銷售之關係，被告應支付依「追加責任制」追加
11 商品之貨款，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件
12 之爭點厥為：(一)兩造間係成立僱傭關係或承攬關係？(二)追加
13 責任制之約定是否有效？原告得請求之金額為何？(三)被告所
14 提之抵銷抗辯有無理由？茲分述如下：

15 (一)兩造間係成立僱傭關係或承攬關係？

16 1.按僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
17 方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文，
18 而承攬者，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，
19 他方俟工作完成，給付報酬之契約，同法第490條第1項亦
20 有明定。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(一)
21 人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
22 並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人
23 。(三)經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業勞動，而係從
24 屬於他人，為該他人勞動。(四)納入雇方生產組織體系，並與
25 同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就
26 勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即
27 足成立（最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。
28 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
29 內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人
30 提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；承攬契約之當事人
31 則以勞務所完成之結果為目的，承攬人在工作進行中具有獨

立性，且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，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。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. 參以被告簽訂原告之季合約守則，其內容為：「一、員工薪資：為當月業績×抽成，成數由當月業績多寡決定．．．」、「二、夏季早上7：15前打卡，冬季7：30前打卡，整月有60分鐘彈性緩衝，單月不可超過20分鐘，由經理督導」、「三、一星期有兩天可不回公司（包括星期天）」、「四、每組人員夏季月休有4天、冬季3天」、「七、不得販售及展示非公司商品，違者下攤貨品以五折回收」「六、與本公司簽下本合約者，將另發給每月安定獎金5000元，而發放依據如下：1-8項，而發放日為每年7月1日。：．．．6. 曠職（需在7點前回報調位經理。7點後未回報一律曠職）另接位不出須扣位租加柱仔費1000元。7. 病假需在前一晚10點前告知，若臨時請附大醫院醫生證明。若無以上證明即為放格）」、「十四、每月月底盤點，隔月10號為發薪日，未領者，請隔月領之」，是原告於該守則中業明確稱被告為「員工」、原告並按月給付被告「薪資」，均屬僱傭關係之用語，與承攬契約使用之「承攬人」、「報酬」等用語迥然有別；再者，原告聲請傳喚到庭作證之證人陳盈蓉於本院言詞辯論期日中亦證稱：伊有簽季合約守則，伊是原告之員工，係公司出貨，不是伊叫貨來賣，而伊攤位地點週一在板橋，週二在新竹，週三休息，週四在中壢，週五在萬華，週六在新竹，週日在北投，地點是先與原告協調，但原告有最後決定權等語；復參以原告提出之銷售員Line群組對話內容，亦見銷售員早上抵達攤位擺設完畢後，即需在群組內張貼所在地點之地圖並擺設情形之照片，於下攤後亦需回報該日之業績，原告會就各銷售員攤位擺設外觀為指點，另公告業績之

標準，並見原告稱「未達標準的同事下禮拜安排回公司打攤」、「沒下雨這樣業績請各位檢討」等語。足見被告等銷售員到攤後需以通訊軟體打卡回報已前往指定地點擺設完畢，結束營業亦需回報業績，並回原告處所結算並繳回當日販售款項及補貨，如不到勤即需請假，否則即有無法領取安定獎金、並需負擔位租、柱仔費1,000元之不利益，並對銷售員之業績為要求，未達標準可能需回公司打攤（即擺設攤位），則被告係依原告指定之工作時間、時段、及原告分配之攤位及方式給付勞務，原告對被告亦有高度指揮及有監督權，如不服從亦有不利益之效果，且被告亦需親自履行，是自具人格上從屬性及勞務專屬性甚明。

3.另被告係按當月業績抽成計算薪資，成數由當月業績多寡決定，每日全部營業額均需繳回公司，再由原告於每月10日發薪，銷售員不得販售及展示非原告之商品，業如前述，另觀諸上開Line群組對話內容，亦見原告向銷售員稱：「請記得掛招牌」、「請記得照到招牌」等語，均徵被告等銷售員係為原告販售原告商品之營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動，是亦具經濟上之從屬性。復被告亦稱原分配到1個攤位販售商品，因其欲於108年第1季離職，原告自即要求其自107年12月21日起與訴外人陳全彥合組一攤位，共同販售服飾等節，為原告所不爭執，益見原告亦安排被告與其他人員共同勞動，納入原告之經濟結構體系，是亦具組織上從屬性。

4.綜上，被告須依原告指示至指定之攤位，工作時間、地點及勞務給付均由原告分配與指示，受原告指揮監督，並納入原告之組織體系提供勞務，具備從屬性，兩造間契約當屬僱傭契約。

(二)追加責任制之約定是否有效？原告得請求之金額為何？

1.按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」；「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以

內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長
工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，
按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所
定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每
小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼
續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上
」、「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
日為休息日．．。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入
第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變
或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作
時數不受第三十二條第二項規定之限制」、「內政部所定應
放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放
假日，均應休假」、「第三十六條所定之例假、休息日、第
三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應
由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應
加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照
常工作者，亦同」，勞動基準法第30條第1項、第24條、第
36條第1至3項、第37條第1項、第39條亦分別定有明文。
復按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基
準法第21條第1項定有明文。又民法第72條所稱之「法律行
為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效」，係指法律行為
之標的，亦即法律行為之內容（當事人因該法律行為所欲使
其發生之事項），與上開秩序、道理、法則暨社會道德不相
容，顯然悖離社會之妥當性，或帶有反社會性之動機經表現
於外而成為法律行為標的之一部，或與其結合之法律行為，
有助長反社會行為實現之具體危險，而為相對人有預見之可
能者而言。復以民法關於「公序良俗」之規定，一為對私法
自治之限制；他則係重建契約自由與維護憲法基本價值之工
具，為落實「公序良俗」所蘊含憲法基本權之意涵，凡法律
行為涉及生存等基本權之事項，自須兼顧締約雙方處境之優

劣及該基本權是否被重大侵害而反於社會性，始得展現其真正意義（最高法院103年台上字第2036號判決意旨參照）。
2. 查季合約守則第9條約定：「追加責任制。每季個人追加之貨品應當季完售，如未完售。換季或下攤者不再接受盤點/盤降活動，或由公司5折回收」；復證人陳盈蓉於本院言詞辯論期日中亦證稱：銷售員並無底薪，原告公司有追加責任制，亦即自己的追加的衣服自己負責，追加責任制的衣服不能退貨，算自己的，衣服是老闆進貨，一款衣服會給銷售員兩三件試賣，若銷售員認為這件衣服反應好，想多賣就會追加，業績好的人會追加比較多件，無法直接跟公司叫貨，另若有銷售員追加該款式，其他有貨的銷售員應該將貨轉給想要追加的銷售員來賣，而有的銷售員不轉，為了控管成本，原告會將其他組手上該款式的貨也會視為追加，追加的衣服要自己賣完，當季沒有賣完明年換季再賣，離職時自己要買斷，另因早上7點半開始要營業，攤要擺好，所以早上4、5點要出門開車到市場擺攤，6點到，7點半擺攤完，下午2至3點要到公司補貨約1個小時，約4點離開公司，如果到新竹擺攤則下午2點收攤，回到公司約5點多等語；證人即原告時任經理蔣仲豪於本院言詞辯論期日中亦證稱：外勤銷售依距離遠近，一般是早上7點半到7點40要設好攤位，到下午1點半至2點，也有11、12點就收，收攤後回公司交帳、補貨，看個人狀況，有時會待在公司討論當天業績、補貨問題、追加問題，大部分離開公司的時間是5點前後等語；則原告之銷售員於早上6時即需抵達市場進行攤位之擺設，下午返回公司需於下午4、5時方得離開，另夏季每月僅休息4日、冬季更僅有3日，顯有例假、國定假日未休並於平日延長工作時間之情，依勞動基準法之規定，原告各月給付被告之工資自應達基本工資加計各假日、延長工時工資之總額，而原告未證明各銷售員每月實際出售原告提供貨品（排除追加責任制部分）可得之工資，已符合上開法律規定，又原告未提供銷售員任何底薪，銷售員每月可領得之薪資實屬

01 不定，另原告提供各款式服裝之數量係屬一定，同款式服裝
02 售畢後即無法向原告調貨，則被告等銷售員以「追加責任制
03 」向原告追加暢銷款式之服飾以增加業績抽成，無非為達上
04 開法定薪資標準之手段，則原告要求「追加責任制」之商品
05 不得退貨，無異將其所應給付之工資成本轉由勞工負擔（即
06 勞工向原告購買商品，再以自行購入之商品出售抽成以獲取
07 薪資），勞工為獲取薪資前即先背負貨款債務，勞工倘未能
08 出售追加之貨品，自行負擔庫存壓力，此制度即屬規避勞動
09 基準法所為工資、加班費最低標準之規定，並悖於該法保障
10 勞工權益、維護勞動者生存權之立法目的，屬違反公序良俗
11 ，應為無效。

12 3.至原告稱係因前有銷售員一次追加100件服飾，然銷售不佳
13 ，方有追加責任制之規定，其它公司亦有相同制度云云，惟
14 原告倘擔心追加數量過鉅，尚得限制追加之數量、待銷售完
15 畢後方得再行追加之方式為之，難謂有要求銷售員以「追加
16 責任制」自行購買貨品方式為貨品追加之必要，復原告未能
17 提供其它公司有此條款之文件資料，且縱有此節，亦為它公
18 司可能同抵觸勞動基準法之意旨，自不得認「追加責任制」
19 之約定即為正當，是原告上開主張，無足憑採。

20 4.又原告計算被告適用追加責任制之服飾金額應為150,150元
21 ，（見109年5月7日民事陳報暨陳述意見狀），並自承目
22 前上開服飾均在原告公司（見本院108年12月17日言詞辯論
23 筆錄），而該追加責任制之約定既經本院認定無效，原告自
24 不得依上開規定請求被告支付價金，惟有價值29,200元之服
25 飾為被告已穿著，被告並同意買回之，參以季合約守則第1
26 條約定業績30萬以下之抽成為10%，而被告自行購買服飾應
27 以其銷售服飾等同視之，原告自應給付被告10%金額之抽成
28 ，復原告未提出已給付此部分抽成之證明，是被告應給付原
29 告之價金應為26,280元【計算式：29,200元－（29,200元×
30 10%）＝26,280元】；至被告辯稱上開貨品均在原告處，其
31 僅欲以5折之價格買回等語，惟被告尚得前去原告公司領取

01 上開服飾，非為被告得降價購買之理由，自無足採。另被告
02 尚有借款19,887元未為返還，業如前述，原告積欠被告之金
03 額應計46,167元（計算式：26,280元 + 19,887元 = 46,167元
04 ）。

05 (二)被告提出之安定獎金之抵銷抗辯有無理由？

- 06 1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
07 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不能
08 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
09 條第1項定有明文。
- 10 2.被告主張其106年4月至107年3月間之業績已逾原告設定
11 之標準560萬元，原告應給予被告每月5,000元之安定獎金
12 ，惟實際僅給付10個月，尚欠2個月計10,000元等節，原告
13 則稱該獎金之發放係以每個月正式出攤工作為計算，被告於
14 106年4月7日始出攤，該月份未滿1個月，另被告於同年
15 10月11日至16日間均未出攤而曠職，始扣除該2月計1萬元
16 之獎金等語。查季合約守則第6條約定：「六、與本公司簽
17 下本合約者，將另發給每月安定獎金5000元，而發放依據如
18 下：1-8項，而發放日為每年7月1日。：...6.曠職（
19 需在7點前回報調位經理」，而原告之安定獎金係自4月1
20 日計算至翌年之3月31日，為兩造所不爭執（見本院109年
21 4月21日言詞辯論期日中證稱），可見該安定獎金係以整月
22 為單位為計算，每年發放1次，被告係106年4月7日始正
23 式出攤，為被告自承在卷，自不得請求該月之安定獎金
24 。另被告就其107年10月11日至同年月16日間均未出攤一事
25 ，並未爭執，惟表示該段期間其需至馬來西來，故將107年
26 9月份、11月份之各2天休假移調至107年10月，此經原告
27 法定代理人同意等語，而參以原告提出之被告業績表及出攤
28 記錄，確見被告於107年9月份、11月份均僅休假1日，10
29 7年10月11日至16日出攤記錄均記載被告係「休假」，是被
30 告上開所辯，堪屬可採，是被告自無曠職情事，被告請求原
31 告給付107年10月份之安定獎金5,000元，即屬有據，又被

告持之與積欠原告之上開貨款、借款債務46,167元，互為抵銷，是原告本件得請求之金額應為41,167元（計算式：46,167元－5,000元＝41,167元）。

四、從而，原告依兩造間買賣契約、消費借貸之法律關係，請求被告給付41,167元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與舉證，經審酌核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、本判決原告勝訴部分，係依簡易程序而為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 7 月 17 日
臺灣新北地方法院板橋簡易庭
法 官 洪任遠

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 7 月 17 日
書記官 王昱平