

臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第34號

原告 董嘉麒
訴訟代理人 陳明欽律師
複代理人 張孟權律師
被告 偉特創新科技有限公司
法定代理人 張翹
訴訟代理人 張雲翔律師
李玟潔律師
沈以軒律師

上一人

複代理人 陳佩慶律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國107年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）124萬3,336元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；嗣變更訴之聲明第1項為：被告應給付原告118萬6,160元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，經核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭法條規定，在程序上自可准許，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自民國99年4月1日起至106年6月30日止，任職於被告公司擔任資訊技術經理一職，上、下班時間無須打卡，為責任制人員，工作地點亦非固定於被告之辦公處

01 所，工作內容包含與被告公司其他同仁共同開發電話行銷軟
02 體，提供予保險公司電話行銷部門使用，併同負責後續軟體
03 更新與解決客戶提出之問題，且被告公司屬電子科技服務業
04 ，此行業特性在於客戶服務需求時間與需求量不固定，服務
05 需求具有時效性，同時亦須派駐現場人員提供即時服務，原
06 告曾依被告公司指示至中國上海出差，未出差期間仍須至被
07 告公司之辦公處所工作，透過遠端電腦連線等方式解決客戶
08 提出之問題。後被告公司於106年6月下旬，因原告與被告
09 之客戶三商美邦人壽之經理用餐，以此認定原告欲與該人共
10 謀從事與被告公司相同業務之競爭，遂於同年月30日以口頭
11 片面解雇原告並要求當日離職。而原告任職被告公司期間，
12 被告公司每月扣除原應由其負擔之員工勞、健保費及勞工退
13 休金後，始將剩餘薪資匯入原告及其配偶之銀行帳戶，且未
14 提供原告薪資單，投保勞保薪資亦有高薪低報情事，致勞工
15 退休金應提繳金額低繳。爰依勞動基準法第16條、勞工退休
16 金條例第11條、第12條、保險就業法第33條第3項及民法第
17 179條不當得利等規定，請求被告公司給付：①預告工資10
18 萬5,000元、②原告之勞、健保費6萬6,144元、③應提繳
19 之勞工退休金差額51萬5,394元、④應賠償之失業給付金差
20 額11萬8,997元，及⑤資遣費38萬625元等語。並聲明：(一)
21 、被告應給付原告118萬6,160元，及自起訴狀繕本送達之
22 翌日起至清償日止，按年息百分之5%計算之利息；(二)、願
23 供擔保請准宣告假執行。

24 二、被告則以：原告與其前妻於92年11月間至99年3月底，設立
25 Spidersoft脈絡軟體科技有限公司（下稱脈絡公司），從事
26 一般企業網站及美工設計等工作，並與被告公司合作，承接
27 被告公司之電話行銷軟體開發案件及資訊軟體服務，後於99
28 年4月間，原告與被告公司協議，由原告以其個人名義提供
29 資訊服務，被告公司乃替原告印刷被告公司資訊技術經理之
30 名片，然原告於被告公司上、下班時間無須打卡，且提供被
31 告公司技術開發及支援服務之過程，可依其所服務之客戶自

01 由選擇提供服務地點與時段，被告公司無法決定原告提供服
02 務之方式、給付量與勞動強度，亦對原告無任何請假、休假
03 、遲到、曠職、全勤等獎懲管理措施，是被告公司對原告並
04 無指揮監督、獎懲之權限，被告公司僅提供電腦資訊服務之
05 專案委任原告據以執行，原告依兩造間之約定進行系統技術
06 開發與支援服務，本質上屬承攬及委任之混合關係，彼此間
07 不具有人格從屬性；又原告係依兩造間之約定向客戶提供服
08 務，並且由被告公司依據不同專案工作量給付原告報酬，原
09 告亦可自行對外承接其他專案或投資事業，兩造間不具備經
10 濟從屬性；另原告執行被告公司委由其處理之資訊軟體開發
11 和維護、軟硬體安裝及測試、網路建置測試及管理等事項，
12 均係獨立完成，與被告公司間不具任何分工合作之情狀，不
13 具組織上之從屬性。綜此，兩造既非僱傭關係，被告公司終
14 止合作關係，依法自無庸給付原告預告期間工資、勞、健保
15 費、資遣費、應提繳之勞工退休金差額及失業給付金差額等
16 款項，原告本件請求自無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)
17 、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)、如受不利判決，
18 願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事實：

20 (一)、原告與其前妻於92年間至99年3月底，以脈絡公司從事一般
21 企業網站及美工設計等工作，因而與被告公司合作，承接被
22 告公司之電話行銷軟體開發案件、資訊軟體服務。

23 (二)、原告於99年4月起，與被告公司協議，由原告以其「個人名
24 義」提供資訊服務，兩造間之契約關係至106年6月30日終
25 止。

26 (三)、被告公司替原告印刷「偉特創新科技有限公司資訊技術經理
27 」之名片。

28 (四)、原告於被告公司上、下班時間，無須打卡。

29 (五)、被告公司對原告無任何請假、休假、遲到、曠職、全勤及獎
30 懲管理措施等。

31 (六)、原告於106年8月14日發函予被告公司，同日向臺北市政府

01 勞動局申請勞資爭議調解，兩造於106年10月2日進行於第
02 一次調解、於106年11月9日進行第二次調解。雖前揭二次
03 調解不成立，然原告承認收受被告公司給付之106年6月份
04 報酬10萬5,000元。

05 (七)、勞資調解紀錄不爭執事項記載：原告係於99年4月1日到職
06 ，任資訊經理職級，雙方約定月薪10萬5,000元，最後工作
07 日為106年6月30日，被告於該日通知原告離職。

08 (八)、如兩造間為僱傭關係，則對下列數據不爭執：

09 1.原告年資為7年又3個月，平均工資為10萬5,000元，則被
10 告應給付之預告工資為10萬5,000元。

11 2.被告應支付原告勞、健保費為6萬6,144元。

12 3.被告應提繳之勞工退休金差額為51萬5,394元。

13 4.被告應賠償失業給付金之差額為11萬8,997元。

14 5.被告應給付原告之資遣費為38萬625元。

15 (九)、本件若原告勝訴，就原告勝訴部分之法定延遲利息自107年
16 4月18日起算。

17 四、本件經本院於107年7月12日言詞辯論期日與兩造整理並協
18 議簡化爭點為：兩造間是否為僱傭關係？（見本院卷第194
19 頁）

20 五、本院得心證之理由：

21 (一)、按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
22 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
23 契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)
24 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威
25 ，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理
26 人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而
27 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，
28 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
29 項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。
30 又關於當事人所選擇之契約類型是否為勞動基準法第2條第
31 6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務

01 契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
02 度之高低判斷之，即應視提供勞務者得否自由決定勞務給付
03 之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所
04 招攬業務收受之對價為基礎計算報酬）以為斷，不得僅以契
05 約所載之名稱定之（大法官釋字第740號解釋意旨參照）。

06 (二)、原告與其前妻尋翊慈前共同經營脈絡公司，從事一般企業網
07 站及美工設計等工作，脈絡公司於99年3月底前即與被告公
08 司合作，其等並簽訂電腦資訊服務合約，約定由脈絡公司為
09 被告公司提供電話行銷系統之技術開發及支援等服務。嗣原
10 告因有解散脈絡公司計畫，乃與被告協議，由原告於99年4
11 月起改以個人名義為被告提供資訊服務，然兩造並未訂有書
12 面之僱傭契約，原告旋於99年5月解散脈絡公司；迄106年
13 6月30日被告公司口頭表示終止與原告間之契約關係等情，
14 為兩造所不爭（見不爭執事項(一)、(二)），並有脈絡公司基本
15 資料查詢結果、被告公司與脈絡公司95年、96年之電腦資訊
16 服務合約書及往來之電子郵件等在卷可稽（見本院卷第74頁
17 、第116頁至第122頁），此部分事實自堪認定。是由原告
18 任職被告公司之過程及前後緣由以觀，原告以脈絡公司名義
19 與被告公司間已有長期合作關係，嗣因有解散脈絡公司計畫
20 ，始改以個人名義與被告公司直接合作，原告要非被告公司
21 循一般員工任用程序面試聘用而得，兩造間亦無簽訂書面之
22 僱傭契約，已見原告之任用方式與被告公司一般員工有別。

23 (三)、按稱人格從屬性者，係受僱人在雇主企業組織內，對自己作
24 息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提
25 供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威
26 ，並有接受懲戒或制裁之義務。查：

27 1.原告為被告公司提供勞務期間，無須打卡，可在家工作，且
28 不適用被告公司訂定之工作規則，被告公司對原告亦無任何
29 請假、休假、遲到、曠職、全勤及獎懲管理措施等情，此為
30 兩造所不爭（見不爭執事項(四)、(五)）。再原告為被告公司提
31 供技術開發及支援服務之過程中，除應配合客戶要求外，原

則上可依其所服務之客戶自由選擇提供服務之地點及服務之時段，此由原告與被告公司人員之LINE對話紀錄中，原告向被告公司表示其因陪睡、帶小孩看牙齒及親子旅行等家庭因素，無法於特定時間提供服務即知，此有原告與被告公司人員之LINE對話紀錄在卷可查（見本院卷第125頁至第126頁）。是由被告公司並未限定原告之工作時間及工作地點，對其復無任何獎懲或制裁等身分上指揮監督或管理措施等節以觀，顯與僱傭勞動契約中之人格從屬性特徵，迥然有異。

2. 再原告前於106年4月17日，以通訊軟體LINE告知被告公司實質負責人張怡齡其另有承接朋友介紹之香港工作，上線時可能需前往香港處理，屆時再提前告知被告公司，張怡齡對此則無任何准否或異議之表示，僅表示會再交代公司員工等情，有渠等間LINE對話紀錄在卷可查（見本院卷第132頁），亦足見原告於任職被告公司期間仍可同時在外承接其他工作，核與僱傭關係中受僱人有一定雇主，且提供勞務有繼續性及從屬性關係之特徵有別。

3. 原告固稱其雖不用打卡上班，然被告公司曾於夜間或凌晨以電子郵件等方式要求原告及被告公司其他同仁須立即排除客戶之技術問題，原告並無裁量權而應立即處理；再其任職被告公司期間，曾依指示派駐於全國各地客戶處，更於103年底派駐至中國大陸上海市約達半年，機票、食宿餐飲費等支出均由被告公司負擔，足見其等間有人格從屬性云云，並提出兩造往來電子郵件為證（見本院卷第255頁至第265頁）。然細繹原告提出之前開電子郵件，其內容僅係原告與被告公司人員之往來聯繫訊息、客戶需求轉知或單純副本知悉，並未見被告公司實質上何對原告就工作內容直接為指揮監督之情形。況原告既係提供電腦資訊服務之技術開發及後續支援服務，因資訊服務產業貴在迅速、即時之特性使然，其工作時間自須配合客戶端之需求，且有派駐現場以提供即時服務之必要，是無從僅因被告公司轉知客戶要求，原告並非在正常上下班時間工作，或工作場所須配合客戶所在地點等

情形，逕謂其與被告公司間具人格上之從屬性。

(四)、再對照被告公司於96年起與脈絡公司合意約定之報酬數額，及99年4月後提供予原告之報酬數額，二者均為17萬5,000元，有脈絡公司與被告公司之96年間電腦資訊服務合約書、被告公司匯予脈絡公司、原告之匯出匯款憑證等在卷可稽（見本院卷第119頁至第121頁、第284頁至第289頁），可見原告最初改以個人名義為被告公司提供資訊服務時，其所獲得之報酬，與其以脈絡公司名義提供服務時並無不同，堪認被告公司辯稱此係因原告無論以脈絡公司或個人名義，所提供之客戶專案服務內容及工作模式並無二致，應可採信。再綜觀原告為被告公司提供勞務期間，獲得之報酬最高可至26萬5,000元，最低則為10萬5,000元（見本院卷第54頁），高低落差甚大，原告並自承其可得之報酬係依其服務之客戶數量、案件大小而決定，105年9月起所得報酬逐月減少，係因失去保誠人壽之電話行銷服務契約所致，又其為賺取更高之薪酬，始從中引介被告公司整合幼教補習班資訊開發案件等情（見本院卷第70頁、第205頁），亦足見原告之報酬計算方式，係與自身承接案件之大小規模及數量有直接關連，原告顯係為自己之營業報酬而工作，而非單純依附於被告公司，為被告公司之事業貢獻勞力而領取固定之薪資，是自難認原告對於被告公司有經濟上之從屬性可言。

(五)、又所謂組織上從屬性，係指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，是以組織上從屬性強調勞動契約下之勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織之內部規則或程序性規定。因此，勞工屬於雇主事業組織成員，其勞務給付行為構成雇主事業經營整體一部分，為事業生產過程中必要之一環，而非只是雇主事業經營之附屬。查：

- 1.原告無固定上、下班時間，無須進辦公室工作，且不適用被告公司訂定之工作規則，被告公司對原告亦無任何考核及獎

懲措施等節，業如前述，是原告執行其所應負責之資訊服務業務，既得自行安排時間、地點，依其專業獨立作業，且其所執行之事務原則上無須被告公司其他人員配合，足見其顯未被納入被告公司生產組織內而與其他被告公司受僱人同為生產組織之一部分，自不具組織上從屬性甚明。

2. 至原告雖指稱其須與被告公司其他同仁一同為潛在客戶提供簡報介紹，承接新案後亦須整體團隊共同合作完成，並提出被告公司內部往來電子郵件及簡報照片資以為佐（見本院卷第18頁至第20頁、第81頁至第84頁）。惟觀之原告所提之電子郵件僅有標題列表，尚無從得知信件之往來聯繫內容為何，而徒憑原告所提簡報照片，亦無從認定原告與被告公司人員究有何具體團隊分工之情，是原告此部分之舉證已難認充分；況原告本係為被告公司之客戶提供資訊服務，縱被告公司確有要求原告與被告公司人員一同為客戶提供簡報或互相協助完成工作，亦當係本於兩造合作關係之基本契約要求，尚難據此即認原告已被納入被告公司之生產組織與經濟結構體系內，而與同僚間居於分工合作之狀態。

3. 再被告公司縱為原告印刷載有職稱為「資訊技術經理」之名片，並安排原告至上海接受技術培訓課程，另邀請原告參與員工旅遊、尾牙聚餐等福利活動，有原告提出之名片、公司尾牙照片及相關往來電子郵件在卷可參（見本院卷第17頁、第76頁至第77頁、第78頁至第80頁、第85頁至第87頁）。然被告公司本有為非屬該公司員工，但有業務往來之人印製名片之情形，該公司前揭福利活動亦未限定員工參與，業據被告公司提出其為業務合作人員印製之名片、邀請公司外部人員參加尾牙、教育訓練之電子郵件及尾牙照片等為證（見本院卷第301頁至第306頁），是前揭各節亦無從認定原告與被告公司間具有組織上從屬性甚明。

（六）、末兩造間究否屬於僱傭關係，除應依契約內容定之外，並應就勞務提供者是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷，不得率以職稱或是否有投保勞工保

險，遽為推論（最高法院100年度台上字第2224號判決意旨參照）。查，被告公司縱於104年1月間起為原告以最低薪資級距投保勞工保險，迄106年9月始退保，有原告之投保資料查詢結果在卷可證（見本院卷第335頁）。然兩造間之契約關係認定，仍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，要無從逕以被告公司曾為原告投保勞工保險，即謂兩造間為僱傭關係。況且，被告公司除為原告投保勞工保險及提撥勞工退休準備金外，甚至亦為原告之配偶曾康婷投保勞工保險及提撥勞工退休準備金，相關費用則由原告之報酬中扣付，而曾康婷自始未於被告公司任職，被告公司此舉係基於兩造間之協議而為等情，為兩造所是認（見本院卷第344頁），堪信為實。是此節除益徵被告公司投保勞工保險及提撥勞工退休準備金與否，與僱傭關係存否之認定無涉外，更可見原告之於被告公司，並非居於受僱人之弱勢地位，反係具有與被告公司進行平等磋商之談判條件，否則被告公司焉會為與該公司毫無任何關係之原告配偶投保勞工保險及提撥勞工退休準備金？凡此益證原告與被告公司間，並非僱傭之勞動契約關係甚明。

(七)、綜上所述，現今社會各行各業工作型態不同，勞務給付方式各異，實難僅以少數標準判斷兩造間是否屬僱傭之勞動契約關係，而經本院綜合本案整體事證而為全面觀察後，認兩造間不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，應非僱傭之勞動契約關係。是原告與被告公司間之契約關係既非勞動基準法所稱之勞動契約，原告亦非該法所指之勞工，則兩造間自無勞動基準法、勞工退休金條例及保險就業法等規範之適用。準此，原告依前揭法律規定，請求被告給付預告期間工資、勞、健保費、資遣費、應提繳之勞工退休金差額及失業給付金差額等款項，即無理由，不應准許。

六、從而，原告依勞動基準法第16條、勞工退休金條例第11條、第12條、保險就業法第38條第3項及民法第179條不當得利等規定，請求被告給付預告期間工資、勞、健保費、資遣費

、應提繳之勞工退休金差額及賠償失業給付金差額合計118萬6,161元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年4月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回之。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 10 日

民事第四庭審判長法官 馬傲霜

法官 絲鈺雲

法官 林靖淳

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴狀者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 108 年 1 月 10 日

書記官 洪忠改