

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第163號

原告 塗明震
被告 蔚麗家具有限公司
法定代理人 李秋冬
訴訟代理人 粘舜權律師
陳展誌律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國108年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）94年7月起即任職於被告公司，至102年3月止計7年9個月（93個月），平均月薪為新台幣（下同）50,000元，任職期間被告公司均未為原告辦理勞工保險及百分之六勞工退休金之提繳，致原告權益受損。又被告公司雖然未要求打卡，但原告仍須配合被告公司上下班及加班，報酬均以論件計酬方式計算，並分別按組裝不同家具類別之百分比來給付（價錢多少由老闆來決定），於每個月10日一次發給。95年4月11日，被告公司要求原告簽具承攬加工契約書，用以規避勞工退休金新制雇主應提繳的6%及勞、健保費用，無疑是假承攬真僱傭的情形，顯屬違法。為此，原告依勞工保險條例第72條第1項、勞工退休金條例第14條第1項及民法第179條規定，請求被告賠償勞工保險老年給付保險金340,225元、及提繳勞工退休金259,872元。併聲明：被告應給付原告600,097元，及自聲請調解狀送達日108年4月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

（一）原告自95年4月11日開始於被告公司承製家具物品，雙方並簽訂承攬加工契約書，由原告承攬被告公司之家具承製，此

有承攬加工契約書為證。而於簽訂上開契約書之前，被告向原告表示員工分為二種型態，一種是按時間上下班制之勞工，在老闆指揮監督指派下進行工作，員工薪資、福利及勞健保等都依據公司制度及相關法令之規定，此種員工享有勞健保及退休金提撥適用相關勞動法令之規定；另一種是上下班自由，不受公司上下班時間之限制，亦不須打卡，承製家具亦不限本人為之，可由其家人友人協助完成，只要按時完成即可，給付金額依據實際完成之家具數量計算，沒有享有公司福利制度及勞健保等相關勞動法令之保障，此二種方式可以任選其中一種適用，原告當時依據其自由意願選擇第二種方式。

(二)原告為承攬人員，上下班從未打卡，向來原告何時上下班並不受拘束，從未受被告指揮監督，亦即原告對被告並無人格之從屬性；再者，如工期較趕或原告有事情時，原告也會請其家人到被告公司場內來替施作家具，或與原告共同承做，顯然原告是為自己提供勞務、並非為被告提供勞務而無經濟上之從屬性；此外原告也都是獨立運作完成工作，並未與被告員工一起共同工作，此亦無組織上之從屬性。再者，細觀原告主張之薪資轉帳紀錄，自98年5月間至99年4月間，其轉帳金額分別為48,360元、44,640元、44,520元、64,940元、43,120元、50,290元、64,960元、51,060元、51,940元、60,860元、14,160元、45,390元，每月薪資不相同，實際上也是因原告完成多少數量，被告就給付多少承攬報酬，足見兩造間並非僱傭關係，被告自無須替原告投保勞工保險及提撥6%勞工退休金。

(三)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免假執行。

三、兩造不爭執的事項：

(一)原告自94年7月起即任職於被告公司，至102年3月止計7年9個月（93個月）。

(二)原告每月勞務對價（薪資或報酬）均以論件計酬方式計算金

01 額，於下個月10日發給。

02 (二)兩造曾於95年4月11日簽定承攬加工契約書（但原告主張屬
03 假承攬，實際上仍是僱傭關係）。

04 四、本件爭執點：

05 (一)兩造間的法律關係是僱傭（即勞動契約）、或承攬？

06 (二)原告請求被告賠償勞工保險老年給付保險金340,225元、及
07 提繳勞工退休金259,872元，有無理由？

08 以下分別說明

09 五、就兩造間的法律關係而言：

10 (一)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
11 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
12 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
13 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別
14 定有明文。參酌勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約
15 ，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上
16 之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約乃當事
17 人以勞務給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人
18 之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼
19 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
20 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
21 定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成
22 立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

23 (二)又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受
24 僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞
25 務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受
26 領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之
27 義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而
28 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮
29 性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組
30 織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構
31 體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上

字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。

(三)又基於私法自治原則，當事人有契約形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之（司法院大法官釋字第740號意旨參照）。故公司之員工與公司間是屬於僱傭關係或承攬關係，即應以契約之實質關係為判斷，即以兩者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。

(四)就人格從屬性而言：

1.如前所述，人格從屬性是指即受僱人在雇主企業組織內，對自己作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供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。

2.原告屬於被告公司「做件」人員

證人即被告公司廠長吳宗耀證稱：「（公司對員工上下班及加班時間如何規定與要求？）早上八點上班，下午五點半下班，但是我們有區分做工及做件的，做件的沒有硬性規定幾點上下班，有無報備也沒有關係。做件的有些也可能沒有來上班，或者中間有外出，我們也都沒有管制。加班也看情形，做工的加班從晚上六點到九點，做件就沒有硬性規定加班時間。原告上下班時間就是依照做件的情形。」（見本院卷第116頁），而原告也坦承「我是做件的」一語（見本院卷第88頁），足認原告為被告公司「做件」人員無疑。

3.就上下班時間及是否打卡：

(1)依前述證人吳宗耀所言，被告公司員工區分「做件」及「做工」兩類，做工者上下班時間為早上八點上班，下午五點半下班，與一般社會上受僱勞工相同；但是做件人員沒有硬性規定幾點上下班，也不需報備（即不打卡

01)，也可以沒有來上班，或者上班中間外出，公司並無
02 管制等情。

03 (2) 證人即被告公司做件師傅潘有昇也證稱：「我在公司十
04 幾年了，哪一年開始我忘記了。我一直擔任木工師傅，
05 我是做件的，就是計件的。計件的比較方便，早上有事
06 情的話可以晚一點到，做到下午或是人不舒服或是肚子
07 餓都可以出去，我們是屬於包件的。我們計件的上下班
08 不用刷卡。中間跑出去還是要跟廠長講一聲，這是尊重
09 他，晚到不用跟廠長講。做工的當然要打卡，做工早上
10 八點上班，下班是下午五點三十分。」等語（見本院卷
11 第119頁），顯然與證人吳宗耀所述做件人員上班情形
12 相符。

13 (3) 原告也自陳：「我上班不需要打卡，我有固定工作時間
14 ，我是做件的，早期工作比較多的時候，都要加班到十
15 一、二點所以會比較慢來，我大概都是八點二十分到八
16 點半來，下班是晚上九點，沒有加班的話，是下午五點
17 半左右就走了。公司沒有規定我幾點要來，我是按照一
18 般社會上工廠的習慣。如果做工的話，是要求八點準時
19 要到，不準時要扣錢。」等語

20 (4) 由上可知，原告上下班不需如一般社會上勞工打卡，可
21 自由決定上下班時間，可以晚到、早退，甚至自己決定
22 今天要不要上班，上班後有事情也可自由外出，不需要
23 經由公司准許後才能外出，更無一般勞工遲到早退需要
24 扣錢的情形。

25 3.就加班情形（晚上及國定假日）：

26 (1) 原告自陳：「加班的時候，做工的有優待，用三個小時
27 算半天，做件的沒有，所以我們沒有用到公司的時間，
28 就是看完成幾件來算錢」等語（見本院卷第122頁），
29 足見被告公司做件及做工二類人員加班情形並不相同。

30 (2) 證人吳宗耀也證稱：「做工的如果工作趕就會去加班，
31 但是做件的就沒有一定要來上班。原告在國定假日不一

01 定會來上班。」一語（見本院卷第116頁），證人潘有
02 昇也證稱：「做件的晚上也是有加班，因為有時候接到
03 訂單比較趕，晚上就要加班，加班也是論件計酬跟白天
04 一樣。」、「國定假日我們做件的都休息，做工的我就不
05 曉得。我們做件的比較自由，所以想要休息就隨時可
06 以休息。」等情（見本院卷第119頁）。

07 (3) 由上可知，被告公司做件人員與做工人員加班情形並不
08 相同，做件者加班仍然是論件計酬，且可自由決定是否
09 休息不加班；而做工者需要配合公司加班，是依照加班
10 時數計算加班費（3小時以半天計算）。

11 4. 就是否需親自履行工作：

12 (1) 證人吳宗耀證稱：「做件的可以請家人或朋友一起來幫
13 忙完成工作，只是原告沒有這種情形」（見本院卷第
14 118頁），而證人潘有昇也證稱：「木料是工廠提供的
15 ，我們就是出工而已。我們也可以找親戚朋友來幫忙做
16 件，我去工廠的時候原告是一個人在做。」等情（見本
17 院卷第120頁）。

18 (2) 由上可知，原告等做件人員，工作上並非需親自履行，
19 可自行決定是否找親戚朋友來幫忙工作，與一般勞工必
20 須親自履行工作的情形不同。

21 5. 就是否受公司監督、懲戒情形：

22 (1) 證人吳宗耀證稱：「（做件的跟做工的請假有何不同？
23 ）做件的有時候會打電話跟我講，有時候不一定會講，
24 基本上我們會稍微關心一下，為什麼沒有來而已，不會
25 有任何處罰。如果是做工的，不來上班要請假，要按照
26 公司的請假規定來做。」（見本院卷第122頁）；證人
27 潘有昇也證稱：「請假還是會跟工廠講一下，但是不用
28 寫假單。」、「（你們在什麼情形會被扣錢？）公司沒
29 有扣過我們的錢，如果沒有依照訂單做好，也沒有扣錢
30 ，只是要把它修正好。」、「（公司對你們有何其他的
31 處罰？）沒有，我們計件的沒有這樣。」等情（見本院

01 卷第121-122頁)。

02 (2)由上可知，原告除完成一定工作受領報酬外，並不受公
03 司任何監督，也無接受公司懲戒的事由存在。

04 6.就勞、健保及提撥退休金部分

05 證人潘有昇證稱：「(你有勞健保嗎?)我們計件的，只
06 有在木工工會加保，我們流動性比較大，所以投保在木工
07 工會。去工廠的時候，就已經跟公司講我們在外面有投保
08 在木工工會，公司就不會幫我們保了。」、「(你跟公司
09 有提到退休金的問題嗎?)這部分我不清楚，我沒有跟公
10 司提過這個問題，其他的師傅我也都沒有聽過有跟公司提
11 過這件事。」等語(見本院卷第121頁)，顯然雙方間就
12 勞健保及提撥退休金部分，並無任何約定。

13 7.綜上，原告可自由選擇工作時間(不上班、晚到、早退、
14 或中間外出)，上下班也不需要打卡，也不需要填寫假單
15 完成請假手續，只要口頭通知公司即可，甚至也可以不通
16 知公司，此與一般勞工必須依據規定填寫假單辦理請假手
17 續，再經由公司同意准假，顯有不同。另外，原告可以自
18 己決定是否於晚上及國定假日加班，被告也未加以限制。
19 而且，原告除每月依訂單完成工作、結算報酬外，並無任
20 何接受被告公司制裁或懲罰的義務，也與一般公司員工對
21 於業務執行，須服從公司管理階層人員之權威，並有接受
22 懲戒或制裁之義務有別，再參酌雙方並無投保勞、健保或
23 提撥勞工退休金之約定等情，顯然兩造間不具有人格上之
24 從屬性甚明。

25 (五)就經濟上從屬性而言：

26 1.如前所述，經濟上從屬性是指受僱人並非為自己之營業勞
27 動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不
28 能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以
29 影響。

30 2.就領取勞務報酬情形：

31 (1)原告自陳到職後每月薪資都以現金發放，到98年5月以

01 後被告公司才改以銀行轉帳方式匯款，而依原告提出的
02 薪資轉帳資料記載（見本院調字卷第11-21頁），自98
03 年5月間至102年3月期間（共48個月），每月轉帳金額
04 都不相同，金額最低的是13,760元（101/10/11），最
05 高的是72,800元（100/12/12），金額相差約5.3倍；另
06 外金額在2萬元以下者有3個月，在3至4萬元間者有5個
07 月，在4至5萬元間者有18個月，在5至6萬元間者有9個
08 月，在6萬元以上者有5個月，另外無薪轉金額的也多達
09 有6個月，甚至在100年1至3月連續三個月都無任何薪轉
10 資料，顯見原告每月受領金額差距甚大，從0元到
11 72,800元不等，實際上都是依照原告是否提出勞務、完
12 成多少工作數量，被告就給付多少報酬，此與一般社會
13 上勞工每月必須提供一定勞務、受領固定金額的工資情
14 形，顯不相同。

15 (2) 就做件人員報酬情形，證人潘有昇也證稱：「（為何有
16 些做件的一個月有8、9萬元，有些只有4、5萬元，為何
17 如此？）這個也看體力，而且要看工作的速度，所以會
18 有賺多賺少的情形，做的慢就會賺比較少。」、「計件
19 當然是一件多少錢，公司每個月都會計算我們的件數，
20 我們有一本做好的東西要劃，要結帳的時候，那本簿子
21 工廠會收去，然後再計算件數，可以拿到多少薪水。這
22 麼多年來都沒有少算的情形，少算我們會講，但是沒有
23 這種情形。薪水是每個月結算一次，每個月十號拿錢。
24 」、「是老闆在計算的，每個月的薪水不一樣，計件的
25 就是這樣，這個月事情比較多，沒有去上班，就會賺比
26 較少，身體不舒服會請假，就賺比較少。」等情（見本
27 院卷第121-122頁）。

28 3. 由上可知，原告是為自己的每月報酬而提供勞務，自己可
29 以決定工作速度、完成數量，或利用其他方式對自己的工
30 作成果加以影響（例如找親戚朋友幫忙完成工作），再依
31 照工作成果自行決定獲得較多或較少的工作報酬，甚至可

01 以決定當月份不提供任何勞務而不受領任何報酬（如前述
02 有6個月無任何薪轉金額），足認兩造間不具有經濟上之
03 從屬性甚明。

04 (六)由上可知，兩造間之法律關係，並不具有人格上從屬性及經
05 濟上從屬性。雖然原告工作型態上如證人潘有昇所言：「我
06 們是前面有一個裁剪師，裁剪完了之後，再拿來給我們做，
07 裁剪就是切割木料，我們再把切割好的木料組裝起來，我們
08 自己加工做到一個成品出來，貼皮也是我們做。我們做好之
09 後，後面還有油漆、裝五金。」（見本院卷第120頁），而
10 與公司其他員工有分工合作的型態，具有部分組織上從屬性
11 存在。但依照前述司法院大法官釋字第740號意旨，就兩造
12 間整體契約內容而言，在欠缺人格上及經濟上從屬性之情形
13 下，參照一般社會上勞資型態，應認為本件雙方間的從屬性
14 程度甚低，無法認定屬於勞動契約，而應認定是屬於承攬關
15 係。

16 六、就原告各項請求而言：

17 原告請求被告賠償勞工保險老年給付保險金340,225元、及
18 提繳勞工退休金259,872元等情。惟如前所述，兩造間之法
19 律關係並非勞動契約，而是承攬關係，就不適用勞動基準法
20 、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關規定，故被告自無
21 需為原告投保勞工保險及提撥6%勞工退休金，原告此部分請
22 求，即無理由。另外，本件被告也沒有「無法律上原因受有
23 利益，並致原告受有損害」的情形存在，並不符合民法第
24 179條不當得利規定，原告此部分主張，也無法成立。

25 七、綜上所述，原告依據勞工保險條例第72條第1項、勞工退休
26 金條例第14條第1項及民法第179條規定，請求被告賠償勞工
27 保險老年給付保險金340,225元及提繳勞工退休金259,872元
28 ，共計600,097元，及自聲請調解狀送達日108年4月9日起至
29 清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，均為無理由，
30 應予駁回。

31 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主

文。

中 華 民 國 109 年 1 月 20 日

勞 動 專 業 法 庭 法 官 劉 以 全

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 109 年 1 月 20 日

書 記 官 蔡 忠 衛