

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第35號

上訴人 陳虹伶
訴訟代理人 高宏銘律師
複代理人 吳欣彥律師
被上訴人 盛蒼企業有限公司
法定代理人 詹田
訴訟代理人 謝孟馨律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年8月25日本院109年度勞簡字第67號第一審判決提起上訴，經本院於110年2月19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

一、上訴人起訴主張：

（一）兩造於民國107年10月16日簽訂承攬經營培訓同意書（下稱系爭同意書）及承攬經營合約書（下稱系爭契約），上訴人經被上訴人培訓通過後，自107年12月2日開始擔任被上訴人旗下台灣Bolo冰火菠蘿基隆海大店（下稱海大店）之店長，每日需遵從被上訴人之指示與監督，處理海大店之營運，上訴人應將每日營收全數繳回被上訴人，再由被上訴人於次月10日結算後將該月應發給上訴人之報酬匯予上訴人，被上訴人對上訴人有指揮監督之權，且系爭契約制定諸多嚴苛之經營規範與罰款標準，上訴人須完全依被上訴人要求行事，系爭契約本質上為勞動契約，兩造為僱傭關係。

（二）茲就上訴人請求項目說明如下：

1. 因上訴人積勞成疾，致無法繼續經營，遂於108年5月1日與被上訴人解約，然上訴人於108年4月30日工作末日下午下班後，於騎車返家途中發生車禍而受有職業傷害，則依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規定，被上訴人

應補償上訴人因該事故而生之必要醫療費用新臺幣（下同）97,215元。

2.又依系爭契約第9條第7項約定，被上訴人每月保障最低給付上訴人6萬元，而被上訴人給付上訴人之報酬既係依上訴人當月之營收與營業時間核算，即具備勞務對價性質及經常性給與之要件，是上訴人每月薪資應為6萬元，被上訴人短付上訴人107年12月至108年4月之薪資，合計137,498元。

3.且系爭契約第3條第二階段第1款第4點規定，上訴人在107年10月16日至107年12月1日受訓期間，被上訴人每日應給付1,000元之費用，故被上訴人共積欠上訴人受訓期間費用46,000元。

4.再上訴人於受僱期間，幾乎每日工作均達13小時以上，且無勞基法所保障之休息日與例假日，國定假日亦須開店工作，被上訴人應給付上訴人加班費，合計360,220元。

5.上訴人每月薪資為6萬元，被上訴人依法每月應至少為上訴人提撥3,600元之退休金，惟被上訴人均未替上訴人提繳退休金，自107年12月至108年4月合計漏未提繳18,000元之退休金。

6.另上訴人於擔任店長期間，就店內營運所生之水、電、營業稅等費用，均由上訴人自行墊付，共支出29,132元，故被上訴人應返還上訴人29,132元。

（三）為此，爰依僱傭關係、勞基法第24條、第30條、第36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第59條第1款之規定，提起本訴，並聲明：被上訴人應給付上訴人642,065元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、上訴人上訴理由補充略以：

（一）解釋雙方契約是否適用勞動關係，並不能拘泥於契約文字本身，除了應探究契約約定背後之真意，亦應審視契約雙方實際履約情形，一旦雙方具有一定程度之從屬性，即應

從寬認定勞基法所規管之勞僱關係，而有勞動法規適用之必要。

(二) 系爭契約第6條第1項明定「(分店營業時間)每天自9點至22時共營業至少13小時以上」，系爭契約附件「合約之乙方應遵守之規定」中開店規定欄第1點復明訂開店銷售之營業時若有遲到或早關，則每10分鐘罰款50元，顯然已硬性規定上訴人之分店營業時間，更針對上訴人遲到或早關之罰款，更規避例假日、休息日及加班費之約定，乃規避勞動法規之行為。

(三) 系爭契約第7條第2項明載上訴人終止契約如未完成代訓及交接時，應支付15萬元違約金，但若被上訴人欲終止系爭契約，則完全沒有違約金或賠償約定，可見系爭契約處罰只針對上訴人，形成權利義務之不平等，而系爭契約第8點第1項雖約定由上訴人為分店登記負責人，但同時約定店鋪實際產權全部屬於被上訴人，益見就分店之營運與管理，被上訴人實際上根本不打算將權利下放。而依系爭契約第9條第1項約定，上訴人之收益乃根據營業額而有不同的分成比例，已構成對上訴人實質上的業績要求。又系爭契約第6條第3項約定，上訴人若要聘任員工，須先經被上訴人同意，且若被上訴人認上訴人聘任之員工不適任，上訴人就必須立即資遣員工，上訴人毫無自主決定權。

(四) 又依系爭契約第6條第5項規定，上訴人應將每日營收填寫於報表，並將收取現金繳回給被上訴人，再由被上訴人每月依系爭契約第9條之標準分配給上訴人，則上訴人獲取報酬之模式是每月被動接受被上訴人之計算結果領取，並非獨立、自主經營分店之人。

(五) 上訴人之職缺，被上訴人在104人力銀行上之徵才廣告描述，在工作待遇欄刊載「月薪60,000-150,000元」，又於管理責任欄記載「不需負擔管理責任」等語，即知被上訴人所謂店長之職缺乃以勞動契約受僱者之待遇描述。又依

上訴人107年度綜合所得稅各類所得資料清單所示，被上訴人透過澄駿企業社為上訴人申報所得稅之所得類別為薪資，並徵是將給付上訴人之報酬視為工資。

三、被上訴人則以：

(一) 上訴人自願參加被上訴人安排之台灣BOLO合作經營店長培訓計畫，於107年10月16日簽署系爭契約，上訴人需經觀摩與實習二個階段訓練合格後，被上訴人於107年11月16日將系爭契約之內容交付上訴人審閱、修改後，兩造於107年12月2日簽立系爭契約，約定由上訴人承攬被上訴人向他人承租之基隆市○○路○○○號店面，並由上訴人登記為海大店之負責人，上訴人依該店鋪每日營收之比例領取營收承攬金，合約期間自107年12月2日起至109年12月1日止。查系爭同意書及系爭契約第2條均約定「本訓練及後續合約均為經營承攬合約，非僱傭關係，不適用勞基法及不屬加盟。…」，況上訴人既經觀摩與實習二階段，在締結系爭契約前，對於被上訴人經營店鋪之經營模式及利潤分配情形已知之甚詳，系爭契約既經上訴人自由意志而簽立，且明文約定兩造間非僱傭關係，不適用勞基法，又因法律並無禁止對於勞務提供者必以勞動契約型式締約之強制規定，故系爭契約並無違反強制法規而無效之情形，上訴人主張被上訴人假藉承攬經營契約之名，規避勞動法規云云，實屬無理。

(二) 上訴人既承接被上訴人承租之房屋經營管理海大店，並登記為該店之負責人，足見上訴人就該店營運之執行有自行裁量處理之權限，且被上訴人對身為店長之上訴人雖有店休之限制及營業時間之要求，惟上訴人出勤之時間並未限制在特定時段，僅要求每天開店營業時間為9時至22時至少13小時，且上訴人若須休息不開店，亦可自行決定，亦無開店日數之限制，僅須給付被上訴人按店休日計算之房租金額及裝潢折舊費，足見上訴人可自行決定作息時間及如何履行契約之內容，顯然兩造間不具有僱傭關係之人格

上從屬性。又系爭契約第6條第3項約定，上訴人得聘請員工，並由上訴人給付員工薪資，可見上訴人執行之業務可分由其他員工執行，故上訴人無須親自履行勞務，得使用代理人。

(三) 依系爭契約第9條約定，上訴人係自該店鋪營收中抽取約定比例之價金，則上訴人經營店鋪之營收越高，其收入亦越高，上訴人亦可以該營收用以增聘員工以分攤人力或擴展營業規模，並負擔營業所須之稅賦及各項保險費用，是上訴人係為自己之營業目的而勞動，非從屬於被上訴人，故兩造間不具有經濟上之從屬性。且依系爭契約第9條第7項約定，只要該月有未依系爭契約之約定時間開關店及違反附件規定，則該月即不適用保障最低給付6萬元之約定，此時上訴人得領取之金額仍係依該店營收中抽取約定比例之價金，並非如上訴人所稱每月均無條件領取6萬元。

(四) 上訴人除系爭契約之規範外，不受被上訴人其他制約，顯然與一般勞工隸屬於任職公司之情形有別，且上訴人係獨立經營店鋪，負責該店營運之責，上訴人得以指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，與被上訴人其他員工間並無所謂分工合作之狀態，足認上訴人並非單純僅為被上訴人服勞務之勞動者，而係實質參與店鋪之經營決策，故兩造間亦不具有僱傭關係之組織上從屬性。上訴人雖稱其須遵守被告所制定之工作規範，須配合被上訴人之指揮及檢查，然被上訴人為顧及各店鋪之服務品質及企業體之整體形象，避免各店鋪服務品質參差不齊，造成消費者疑慮，進而損及社會大眾消費意願，因而對承接經營者進行教育訓練，並為管理上之相關監督，此屬普遍存在之情形，與兩造間是否具有從屬性者無涉。又依新北市政府就業歧視評議委員會先前對於被上訴人涉及違反性別工作平等法第7條規定之案件，亦認定被上訴人之承包經營合約非屬勞動契約關係，無性別平等法之適用，因而

01 評議不成立就業歧視。

02 (五) 因兩造間非屬勞動契約關係，自無勞基法之適用，則上訴
03 人依勞基法第24條、第39條、第59條第1款規定，請求被
04 上訴人給付其加班費192,333元、職業災害補償97,215元
05 ，均為無理由。縱使認為本件有勞基法之適用，惟依系爭
06 契約第9條第7項約定，並非上訴人每月均無條件領取6
07 萬元，則上訴人以每月6萬元作為計算平日每小時工資額
08 之基準，顯有違誤，且上訴人計算工作時間均未扣除用餐
09 休息時間，亦有違誤。又上訴人於發生車禍時，係領輕型
10 機車駕照卻駕駛重型機車，故上訴人有勞工保險被保險人
11 因執行職務而致傷病審查準則第18條第2款「未領有駕駛
12 車種之駕駛執照駕車」之情事，依該條規定不得視為職業
13 傷害，故上訴人車禍非屬職業災害，自不得請求被上訴人
14 為職業災害補償。又兩造間既非屬勞動契約關係，被上訴
15 人並無依勞工退休金條例規定，按月提繳勞工退休金至上
16 訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶之義務。

17 (六) 再依系爭契約第8條約定，營業登記由上訴人負責辦理，
18 營業稅稅金也由上訴人支付，故營業稅本應由上訴人負擔
19 。而依系爭契約第9條第4款、第5款約定，被上訴人每
20 月給付水電費之補貼予上訴人，開店前之設備及營業用品
21 由被上訴人準備，開店之後消耗品由上訴人自購，故上訴
22 人開店之水電費本應由上訴人負擔，則上訴人請求被上訴
23 人給付水電費及營業稅費用29,132元，自無理由。

24 (七) 另依系爭契約第14條約定，被上訴人由上訴人每月請領之
25 金額中提撥1萬元合計5萬元作為履約保證金，合約期滿
26 無違約時無息返還，故被上訴人於108年1月10日、2月
27 15日、3月11日、4月10日給付上訴人之金額中，均扣除
28 1萬元作為履約保證金，但被上訴人已於108年7月10日
29 返還上訴人履約保證金5萬元。又因上訴人於108年4月
30 間終止契約，依系爭契約第7條第2項約定，上訴人須找
31 人承接並由上訴人代訓及完成交接，故訓練該承接者之受

01 訓津貼應由上訴人負擔。上訴人終止契約後由訴外人王志
02 聿承接海大店，被上訴人已先代上訴人給付王志聿受訓津
03 貼14,000元。另上訴人向被上訴人領取水電費之補助後卻
04 未繳納電費12,570元及水費138元，上訴人未繳納營業稅
05 1,300元，被上訴人已代上訴人繳納前開水電費及營業稅
06 ，故被上訴人於108年7月10日返還履約保證金5萬元時
07 ，已扣除前開代墊之金額28,008元及匯款手續費15元，故
08 匯款21,977元至上訴人合作金庫銀行帳戶。又上訴人受訓
09 期間得領取每日1,000元之津貼，上訴人於107年10月16
10 日至107年12月1日期間，受訓及找尋開店地點之日數共
11 計32日，得領取之受訓津貼為32,000元，被上訴人已於10
12 8年1月10日給付上訴人。又依系爭契約第6條第2款、
13 第4款約定，除每年尾牙及除夕店休外，其他店休日上訴
14 人須自付房租及裝潢設備折舊每日200元，而該店鋪所在
15 之房屋租金每月為15,000元，故上訴人除每年尾牙及除夕
16 店休外，每一店休日上訴人應給付被上訴人700元。從而
17 ，依上訴人交付被上訴人之承攬結算請款單、被上訴人製
18 作之支出憑證所載，被上訴人每月給付上訴人業績獎金加
19 計水電費補貼及時間補貼之金額，扣除履約保證金、上訴
20 人店休日每日應負擔之700元、違反規定之扣款等，所餘
21 金額均已全數匯款至上訴人帳戶，故被上訴人每月均依系
22 爭契約給付上訴人，並無上訴人所稱剋扣之情事，上訴人
23 請求被上訴人給付薪資137,498元並無理由等語置辯。

24 四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，併為聲
25 明：原判決廢棄，上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人64
26 2,065元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
27 百分之五計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

28 五、協商兩造不爭執之事項（見原審卷第17、18頁）：

29 （一）上訴人於107年10月16日簽署系爭同意書（見原審109年
30 度勞簡專調字第4號卷，下稱勞簡專調卷，卷一，第25頁
31 ）。

01 (二) 兩造於107年12月2日簽立系爭契約，合約期間自107年
02 12月2日起至109年12月1日止（見原審勞簡專調卷一，
03 第27至33頁）。上訴人於108年5月1日與被上訴人解除
04 契約。

05 (三) 上訴人於108年5月1日發生車禍，有基隆市警察局交通
06 事故初步分析研判表可按（見原審勞簡專調卷一，第35頁
07 ）。

08 (四) 被上訴人並未為上訴人投保勞工保險或提撥勞工退休金（
09 見原審勞簡專調卷一，第461至471頁）。

10 六、本院之判斷：

11 上訴人主張兩造間為僱傭關係，且被上訴人未給付其加班費
12 ，亦有剋扣薪資、未提撥勞工退休金之情事，又應給付上訴
13 人職業災害補償費用及上訴人代墊之費用等情，則為被上訴
14 人所否認，並以前揭情詞置辯，是本件應之爭點厥為：（一
15 ）兩造間是否成立僱傭契約法律關係？（二）如兩造成立僱
16 傭關係，上訴人依據僱傭關係、勞基法第24條、第30條、第
17 36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第59條
18 第1款之規定，請求被上訴人給付加班費、短付工資、提繳
19 勞工退休金、職業災害補償醫藥費，是否有理由？（三）上
20 訴人請求被上訴人給付因營運所生之水電費、營業稅費，是
21 否有理由？茲分述如下：

22 (一) 兩造間是否成立僱傭契約法律關係？

23 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
24 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂
25 當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
26 成，給付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分
27 別定有明文。參酌勞動基準法之勞動契約指當事人之一方
28 ，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他
29 方給付報酬之契約，可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付
30 為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從
31 事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從

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定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與多數定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年臺上字第573號判決意旨可參）。次按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：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，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年臺上字第347號、88年臺上1864號判決意旨參照）。是於分辨勞動契約、僱傭及承攬契約時，應依契約當事人間之意思及是否有從屬性等一切情狀予以判斷。且關於當事人所選擇之契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，參照大法官釋字第740號解釋意旨，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，即應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，勞務債權人對其勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式要求一定工作之完成，則勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約。經查：

1.人格從屬性而言：

①就上訴人提供勞務之時間而言：

系爭契約第6條第1項規定「營業時間：需依甲方（即被上訴人，下同）銷售情形而訂立之時間間開店，營業時間

必須依甲方要求開關店，每天自9時至22時，共營業至少13小時以上」，同條第2項約定「每年得於尾牙及除夕共店休2天。如有無法開店之因素，需經依甲方同意後視狀況處理」，同條第3項約定「店內聘請的員工，其薪資福利均由乙方（即上訴人，下同）支付，但是任用之人員需經甲方同意及繳交履歷表及身分證以防於發生經營安全時可供追查，甲方認為不適任時，乙方必須立即資遣」；同條第4項規定「除甲方規定之店休日以外，店休超過部分乙方需自付房租（依每月房租除以30日計算）及裝潢設備折舊每日200元」等語，兩造僅約定店鋪之每日經營時間及每年之店休日，並未強制規定上訴人每日上下班時間，並無例假日或休息日、加班費之約定，上訴人如超過規定之店休日，需支付店租及裝潢設備折舊200元，雖系爭契約附件「合約之乙方應遵守之規定」中開店規定欄第1點訂明開店銷售之營業時若有遲到或早關，則每10分鐘罰款50元，然被上訴人並無設置打卡設備，是雖有要求開店銷售時間，應係考量係連鎖性店鋪，為維持企業整體形象，而與受託經營者約定被上訴人享有之懲戒權，尚與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有別，準此，上訴人得自行決定是否開店，或另行聘請員工開店經營，顯見上訴人提供勞務之內容時間、方法得自行決定，並非全依照被上訴人之指示工作，難謂具有人格之從屬性。

②就上訴人提供勞務之具體內容而言：

查依系爭契約第1條約定：「甲方乙方經雙方同意及乙方因要承攬甲方設立之店鋪經營而訂立契約」；第3條約定：「教育訓練：第一階段：觀摩：先至甲方指定之店觀摩7天每天10小時，雙方均有意願繼續培訓計畫時則進入第二階段，如雙方任一方認為不適合即終止本計畫，甲方無須支付任何津貼（天數計算均不含休假，出勤之認定以日報表或簽到紀錄為準），第二階段：實習，進入實習階段

：通過第一階段後進入實習階段，每天隨店開店及打烊約1個月以上，如中間有請假需補足時數…2.第一次實習考試未通過，需再受訓10天後再考試，如未通過，此時甲方如認為不適任，可要求解除合約，如認為仍可訓練則再訓練10天，經第二次考試仍未通過者，即終止合約，因考試未過之解約，甲方無須給付乙方任何津貼」等語，足見上訴人需經過被上訴人之考核訓練，並經考試合格後始能承攬經營被上訴人交付之店鋪，上訴人於訓練期間，得自行審視是否適合擔任店長，是否適合經營海大酒店，雖系爭契約第7條第2項明載上訴人終止契約如未完成代訓及交接時，應支付15萬元違約金，此應係為求穩定各分店之服務品質、整體形象，而與受託經營者約定被上訴人享有此一違約時之罰則，尚與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有別，自與勞工人格從屬性之內涵有別。又上訴人經被上訴人訓練通過後，依據系爭契約第8條約定，上訴人為商業營業登記之負責人，並負擔營業稅負及各項保險費用，則上訴人承攬被上訴人之店鋪經營海大酒店，係為自己之營業目的而勞動，且就店鋪營運之執行有自行裁量處理之權限，顯然兩造間不具有勞雇關係之人格上之從屬性甚明。

③就懲戒、考績、獎金制度而言：

被上訴人並未規定上訴人每日或每月應達到之業績標準，對於上訴人亦無任何考核、考績，並無三節、或年終獎金，被上訴人亦未因上訴人表現優良給予獎勵，上訴人之薪資全來自於本身之經營能力，就人格之從屬性而言，並非完全緊密從屬於被上訴人受到完全之指揮監督，自不具備勞工人格從屬性之重要內涵。

④上訴人對於店鋪營運之執行有自行裁量處理之權限，並非單純供給勞務，又被上訴人在全省開設連鎖性店鋪，為維持其企業體對外之整體性形象及掌握受委託經營店鋪者事務處理進度及狀況，雖要求開店銷售時間、工作規定、營

業作業規定及作業流程，以求穩定各分店之服務品質、整體形象，而以應遵規則與受託經營者約定被上訴人享有此一監督權及違約時之罰則，尚與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有別，自與兩造間是否為具有從屬性者無涉。

⑤就親自履行，不得使用代理人而言：

依系爭契約第6條第3項約定，上訴人經被上訴人同意後，可增聘員工，並由上訴人自行給付增聘之員工薪資，可見上訴人執行之業務可分由其他員工執行，難認其須親自履行，而不得使用代理人。雖系爭契約第6條第3項亦規定若被上訴人認上訴人聘任之員工不適任，上訴人就必須資遣員工，此應係連鎖性商店為維持其企業整體對外之形象及掌握受委託經營店鋪之服務品質，而約定之事項，然上訴人對於人事、及使用代理人部分並非毫無自主決定權。

2.就經濟上從屬性而言：

依系爭契約第9條約定：「乙方依以下之營收領取承攬金（以月平均每天計算）：開店後即開始計算獎金，獎金計算方式如下：1.每月之月平均營收在5000元以下時給付營收之17%，5001以上的部分18%，2.飲料部分，抽取營收之30%，3.每天營業時間超過10小時以上部分，並經甲方核定之營業時間，日平均營收2.5萬元以下，每小時加給100元，日平均營收2.5-3萬元每小時加給50元。日平均營收3萬元以上無加給，營業時間需該小時有營業額才算」等語。則兩造約定報酬係依據營業日之每日營收是否達5,000元為標準，於營收超過5,000元以上時，並按營收比例計算獎金，則上訴人經營能力佳，店鋪之營收越高，其所得報酬亦越多，益徵上訴人係為自己之營業目的而勞動，並非從屬於被上訴人，則兩造間不具有勞雇關係之經濟上之從屬性亦明。雖依系爭契約第6條第5項規定，上訴人應將每日營收填寫於報表，並將收取現金繳回給被上

01 訴人，再由被上訴人每月依系爭契約第9條之標準分配給
02 上訴人，然此應為連鎖店拆帳模式而訂明之方式，上訴人
03 之報酬仍決定於自身經營能力，店鋪之營收越高，其所得
04 報酬亦越多，其報酬終究非每月被動固定接受被上訴人之
05 計算結果，是上訴人稱其並非獨立、自主經營分店之人云
06 云，尚不足採。另依系爭契約第8條規定，稅務部分之營
07 業登記需由上訴人負責辦理，免用統一發票營業稅稅金也
08 由上訴人支付，故上訴人係為自己營業事業而負擔相關稅
09 賦，益徵兩造不具經濟上從屬性。

10 3.就組織上從屬性而言：

11 查上訴人擔任店長，承攬被上訴人之店鋪，經營店鋪，除
12 系爭契約之規範外，不受被上訴人其他公司工作規則之規
13 範，顯然與一般勞工隸屬於任職公司之情形有別，且係獨
14 立經營店鋪，負責該店營運之責，上訴人得以指揮性、計
15 劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，與被上訴
16 人其他員工間並無所謂分工合作之狀態，足認上訴人並非
17 單純僅為被上訴人服勞務從業人員之勞動者，而係實質參
18 與店鋪之經營決策，是兩造間亦不具有勞雇關係之組織上
19 之從屬性。

20 4.綜上，系爭契約為上訴人基於自由意志而簽立，且並無違
21 反強制法規而無效之情形，該契約內既明定雙方之權利義
22 務，基於私法自治原則，上訴人自應受系爭契約拘束，則
23 本於兩造間所簽立之系爭契約，並依兩造間交易往來之模
24 式觀察，雙方於人格上、經濟上及組織上從屬性甚低，自
25 無從認為係具有勞動契約性質之僱傭契約。

26 5.上訴人雖以被上訴人回覆之電子郵件記載「五年內有生產
27 計劃的女生請注意可能無法履行合約」等語，主張被上訴
28 人有違反性別工作平等法第7條之規定，提起就業歧視之
29 申訴，經新北市就業歧視評議委員會審定認定：①上訴人
30 獨自管理店鋪，並辦理營業登記，因對上訴人之出勤時間
31 並未限制，店長休假時，需自行支付當日1日店租，且

對於上訴人並無懲戒權，因認並無人格之從屬性。②上訴人經被上訴人同意後得增聘員工，店長職務亦得由他人代為履行，並無親自履行職務必要，③店長取得之勞務對價為店營收之抽取約定之比例，店長亦得利用營收增聘員工分攤人力，拓展營業規模，並負擔營業稅及各項保險費用，足見，上訴人為自己營業而勞動，非從屬於被上訴人，難認有經濟上從屬性。④上訴人負擔該店營運，無須與被上訴人其他員工分工合作執行職務，自不具有組織上從屬性，依據以上各情，認定兩造並非成立雇傭契約，因認並無性別工作平等法之適用，審定被上訴人違法性別工作平等法第7條之規定不成立，有新北市就業歧視評議委員會審定書可按（見原審卷第365至371頁）。

6.至上訴人主張營業時間需依照被上訴人之要求，否則並無保底之薪資，且任用員工需經被上訴人同意，每日需向被上訴人報告營收金額並交付被上訴人，再由被上訴人依據系爭契約第9條之約定結算後發放報酬，並保障底薪6萬元，顯與發放薪資無異，依據系爭契約附表之開店與工作規定，包括檯面、商品陳列方式，訂貨時間、營收報表之填寫內容等繁瑣事項，均訂立嚴格之工作規範，足見上訴人毫無自主決定權，被上訴人均予以嚴密監督，兩造為雇傭契約無疑云云。然查：

①上訴人之報酬乃係依營收分配利潤，已如前述，且現今加盟企業經營態樣繁複，所衍生之加盟契約型態亦多樣化，本件由被上訴人對於上訴人職前教育訓練並由教授上訴人經營方式，由被上訴人出面承租店鋪支付房租，再將店鋪交付上訴人經營，兩造均需負擔部分之水電費成本，被上訴人負擔開店前之設備及營業用品，上訴人負擔開店後之消耗品、營業稅等營運成本，上訴人就每日營收向被上訴人報告，作為兩造計算承攬金之依據，被上訴人並非支付固定之薪資報酬予上訴人，足見兩造就經營方式基於相互合作之關係，且上訴人如未依照被上訴人之營業時間開店

經營，僅需自行負擔當日之店租及裝潢設備折舊費每日200元，難謂此具有人格之從屬性。

②被上訴人為經營連鎖性事業，顧及各店鋪之服務品質及企業體之整體形象，避免各店鋪服務品質參差不齊，造成消費者疑慮，進而損及社會大眾消費意願，因而對承接委託經營者進行教育訓練，並為管理上之相關監督，此屬一般對於受委託經營者普遍存在之情形，與兩造間是否為具有從屬性者無涉，是上訴人主張被上訴人嚴格規定開店營業時間，任用適格員工，對於檯面、商品陳列方式，訂貨時間、營收報表之填寫內容等繁瑣事項，均訂立嚴格之工作規範，足見上訴人毫無自主決定權，被上訴人均予以嚴密監督，兩造為雇傭契約無疑云云，尚屬無據。

7.上訴人復稱其職缺，被上訴人在104人力銀行上之徵才廣告描述，在工作待遇欄刊載「月薪60,000-150,000元」，又於管理責任欄記載「不需負擔管理責任」等語，雖據提出人力銀行徵才廣告截圖乙份為憑（見勞專調卷二第165頁），然上述廣告截圖顯示係109年2月13日發布，並非當初上訴人訂立系爭契約前之廣告，且究其內容僅為吸引求職者之廣告，至兩造契約之性質實質內容，仍需視兩造具體合約之內容而定，尚不得僅以上述所謂店長之職缺待遇描述，遽認即具有勞動契約受僱者之內涵，是上述徵才廣告尚不足為有利上訴人之認定。至上訴人107年度綜合所得稅各類所得資料清單（見原審卷第67頁），顯示上訴人所得係以澄駿企業社申報所得稅，金額為6萬元，然此為上訴人個人申報所得，而所謂薪資所得依所得稅法第14條第1項第3類，係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含受僱工資、委任報酬、承攬報酬等，非謂申報之項目為薪資即能證明雙方係成立勞動契約，況上訴人仍有繳納相關營業稅負，是尚難僅以上述申報所得結果遽認兩造即係成立勞動契約。

（二）如兩造成立雇傭關係，上訴人依據雇傭關係、勞基法第24

01 條、第30條、第36條第1項、勞工退休金條例第14條第1
02 項、勞基法第59條第1款之規定，請求被上訴人給付加班
03 費、短付工資、提繳勞工退休金、職業災害補償醫藥費，
04 是否有理由？

05 1.兩造間既無勞動契約關係存在，即無勞基法、勞工保險條
06 例及勞工退休金條例之適用，上訴人依據前開規定，請求
07 被上訴人給付加班費、提繳勞工退休金、職業災害補償醫
08 藥費，均無理由，應予駁回。

09 2.短付工資137,498元部分：

10 上訴人主張兩造約定工資為6萬元，請求被上訴人薪資差
11 額云云。然查，依據系爭契約第9條第7項規定「乙方均
12 有依本合約之規定時間開關店及未違反附件規定，每月保
13 障最低給付乙方上述總額6萬元」等語，準此，上訴人並
14 非無條件每月得領6萬元之薪資。況依海大店之開店日數
15 ，107年12月至108年4月，依序為30日、29日、27日、
16 31日、23日（見原審卷第443至449頁），並非依據被上
17 訴人規定之開店日數，上訴人自107年12月2日起至108
18 年4月，均由上訴人自行填寫承攬結算請款單拍照傳送於
19 被上訴人，由被上訴人結算後交付承攬報酬於上訴人，有
20 被上訴人提出之承攬結算請款書附卷可參（見原審卷第44
21 3至449頁），上訴人每月領取報酬並無異議，上訴人依
22 系爭契約第9條之規定計算領取報酬，復未舉證兩造已具
23 備上開約定，則上訴人請求每月薪資差額，依上說明，尚
24 屬無據。

25 3.受訓期間即107年10月16日起至107年12月1日受訓期間
26 費用46,000元部分：

27 上訴人主張其受訓期間為46日，請求46,000之受訓費用等
28 語，查依系爭契約第3條約定，受訓期間被上訴人每日需
29 支付車馬費1,000元，天數不含休假，出勤則以日報表簽
30 到或紀錄為準。準此，上訴人有實際出勤，並於日報表簽
31 到或記錄始得每日領取車馬費1,000元，上訴人抗辯既為

01 受訓期間，縱使未出勤，亦得領取車馬費1000元云云，自
02 有誤會。因此，上訴人於受訓期間僅出勤32日等情，此既
03 為上訴人所不爭（見原審卷第20頁），被上訴人已於108
04 年1月10日給付上訴人受訓期間之費用32,000元，有被上
05 訴人提出之薪資單為憑（見本院勞簡專調卷一，第423頁
06 ），則上訴人請求此部分受訓費用，並無理由。

07 （三）上訴人請求被上訴人給付因營運所生之水電費、營業稅費
08 ，是否有理由？

09 1.水電費部分：

10 依系爭契約第9條第4款約定「水電費冬季電價給付當月
11 營業額3%（10-5月），夏季電費給付當月營業額4%（6-9
12 月）每月最高上限給付1.5萬元」等語，據此，上訴人每
13 月結算承攬報酬時，被上訴人已依系爭契約之約定，每月
14 給付開店之水電費補貼予上訴人。另同條第5款約定「開
15 店前之設備及營業用品由甲方準備，開店之後消耗品由乙
16 方自購」，故上訴人開店之水電費，本應由上訴人負擔，
17 則上訴人請求被上訴人給付此部分水電費云云，並無足憑
18 採，不應准許。

19 2.營業稅費部分：

20 依系爭契約第8條規定，稅務部分之營業登記需由上訴人
21 負責辦理，免用統一發票營業稅稅金也由上訴人支付，故
22 營業稅本應由上訴人負擔，上訴人請求被上訴人給付營業
23 稅費，亦不足取，為無理由。

24 七、綜上所述，本件上訴人主張為不足採，被上訴人抗辯尚屬可
25 信。是則上訴人執此主張其與被上訴人間為僱傭關係云云，
26 自屬無據。從而，上訴人依據僱傭關係、勞基法第24條、第
27 30條、第36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基
28 法第59條第1款之規定，請求被上訴人應給付上訴人642,06
29 5元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
30 五計算之利息，為無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失
31 所附麗，應併予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其

01 假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予
02 廢棄改判，為無理由，應予駁回。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、調查證據聲
04 請及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本
05 判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

06 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1
07 第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
09 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 誌 洋
10 法 官 潘 曉 玫
11 法 官 吳 幸 娥

12 以上正本證明與原本無異。

13 本判決不得上訴。

14 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
15 書 記 官 周 子 鈺