臺灣桃園地方法院民事判決

106年度重勞訴字第19號

原　　告　張清郎
訴訟代理人　陳宏雄
被　　告　五揚安防股份有限公司
法定代理人　鄭宗慶
訴訟代理人　陳永來律師
複代理人　林家琪律師
訴訟代理人　魏雯祈律師
複代理人　徐慧齡律師
訴訟代理人　鍾若琪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，於民國108 年3 月5 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件上訴人主張被上訴人終止兩造間僱傭契約於法未合一節，為被上訴人所否認，則兩造因是否存有僱傭之法律關係不明，致上訴人本於勞動契約受僱人之私法上地位有受侵害之危險，而此不安狀態得以對於被上訴人之確認判決除去之，是上訴人提起本件確認之訴有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠伊自民國103 年04月17日起受僱於被告擔任工地現場監工，日薪新臺幣（下同）2,000 元，104 年5 月起調升月薪為7

萬元，105 年5 月再調升月薪為8 萬元，惟被告法定代理人鄭宗慶將伊薪資不實申報予中央健康保險署、勞工保險局，致伊權益損失，已多次請求被告補正其不法，被告不但未予更正補行陳報，且於106 年2 月20日突以通訊軟體LINE告知伊終止雙方勞務合作契約，此為被告非法片面無預警解雇，伊遂聲請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係，願繼續提供勞務，而兩造因意見不一致，故調解不成立，依民法第487 條規定及內政部74年台內字第328433號函釋，被告拒絕接受伊繼續提供原有勞務工作之提供，被告應負受領遲延之責任，且伊亦無須再予補服勞務之義務，即得請求被告給付薪資每月8 萬元。又被告應依勞工退休金條例第6 條、第14條第1 項按月提繳退休金於伊之勞工退休金專戶，而伊每月薪資8 萬元，屬勞工退休金月提繳工資分級表第47級，應以8 萬200 元月提繳工資之6%計算，被告應按月為伊提繳之勞工退休金為4,812元。

㈡伊職稱係工地現場業務聯絡人，僅負責北區工地聯絡及聽命鄭宗慶執行所交辦工事及施作，被告內部均始終稱呼係為工地之班長，非係經理，就每日勞務工作之現況拍照回報傳訊予鄭宗慶，並無工事設計、估價、收款、立約、購材、發薪、獎懲之自主決定權利，工地大小諸事，均得經鄭宗慶同意，始終受鄭宗慶監督、指揮、命令、執行、獎懲。每天早上8 點均需穿著被告所提供之勞動制服與其他同僚到被告大溪廠址處集體報到，並待被告鄭宗慶指派分發當天至各個不同之工作地點及施工等派工內容事項，指令伊及各同僚，鄭宗慶長期慣用通訊軟體LINE之群組向伊指揮提示伊所「准否簽核」之監督、指揮命令及執行施工方法及勞務指定等各項事宜，可證伊確始終均需聽從被告之資方監督及指揮控管，並非依公司法規定登記之經理人。另由被告要全體員工所簽署交付之受雇切結書及業績獎勵等約定之事證，更甚可證本件兩造間之法律關係，確係僱傭關係。

㈢被告指述不法解雇伊之各情均非勞基法所規定事由，且相關

事件與伊全然無涉，非雇主可藉此任意解僱勞工之法定原因。況被告曾肯定伊工作表現優良，亦經股東會決議獎金，絕非有如被告所稱不適任之情事。

㈣被告提出工作溝通聯絡單、工程報價單及工作日報表等文件，除了簽名轉呈外，其他文字均係他人所寫，伊否認其文書形式、實質之真正。且伊僅係於工地連絡人之職責內陳報及建議申請、反映員工所需欠缺材料物件、及當天點工人數狀況，然各處工地之各件採購、人員分派薪資、簽約、付款方式等審核決定權，仍係均得由鄭宗慶最後簽核裁決為準，伊實毫無自由裁量權之餘地。又報價單係由被告電腦打字列印後傳予對方業主廠商的契約或報價、議價、及自訂付款方式之制式表單，表單內容早先經由被告決定再傳予伊執行勞務工作，其部分少數與工地有關始再轉予伊簽收，意在指令伊及工地勞工按照表單之內容提供勞務，伊簽章即僅表示知悉之意，且均無被告及接受報價之兩家公司或廠商之蓋用印章確認生效，頂多僅表示伊曾有建議或申請或收文知悉該些文件而已，實無法證明已成立為被告與對方廠商間之工程承包有效契約之文件，伊並無上列各項之自主決定權。

㈤伊係自104年1月起即調薪為7萬元，並非因自104年2月升任經理才調薪，實係依慣例每年調薪1萬元，又伊懼怕因請假工作不保，遭罰扣薪影響生計，不敢隨意請假，惟曾因長男於104年2、3月間病亡，向被告請假2次約計20餘天，即遭被告懲處扣薪6萬元，倘若伊係委任之經理不必請假，伊怎會因請假而遭被告懲處扣薪之理。前開簡易判決處刑書認定，伊確係自104年1月起即領有薪資73,990元，104年2及3月分別領有薪資41,510及34,885元，薪資條表亦顯示被告按月給付全體員工餐費津貼一天80元，行動通訊補貼2,000元，基此，亦可另證兩造確係雇傭關係而非委任關係。

㈥被告所需新進人員，均採用登報或掛徵招廣告，經鄭宗慶裁決錄用後，再交由伊帶至工地施作勞務，被告統一規定技工

1,800 元、技工2,000 元，一律依據被告股東之慣例規定，絕非伊可介入或另為決定。

㈦伊在被告企業組織內，服從被告權威，並有接受頒獎及懲戒或制裁之義務，是伊與被告間確有人格、經濟及組織上從屬性。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。

㈧被告於107 年5 月17日前均主張終止委任關係，嗣又變更增加主張伊係依據勞動基準法第12條第1 項第4 款規定解僱伊，復又增加主張係兩造已合意終止勞動契約，此等不同法律多變多項矛盾之突襲確有影響伊之論辯攻防，亦有延滯訴訟之嫌。爰依法提起本訴。

㈨並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自106 年2 月21日起至原告復職之日止，按月給付原告8 萬元及自次月1 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被告應自106 年2 月21日起至原告復職之日止，按月提繳4,812 元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。4.原告願提供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自103 年受僱伊，原擔任工地工人，以日薪計酬，嗣伊法定代理人鄭宗慶需赴柬埔寨洽公，無法管理公司業務，乃於104 年5 月重行聘任原告擔任經理，委任原告處理伊北區業務，自105 年起並將中區業務交由原告經營管理，聘任報酬亦躍升至7 萬餘元，其上下班無須打卡、工作時間彈性、得自由選擇工作地點，公司事務均由原告主導，無須事前請示伊法定代理人，員工亦一律聽從原告之指揮，向原告報告各項事宜，原告無工作契約拘束、對提供勞務之地點、時間均不受伊限制、監督，故不具人格上之從屬性。又原告並未被納入伊生產組織體系，與其他同僚間亦非居於分工合作狀態，原告得使用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，與伊間不具經濟上之從屬性。另原告享有伊北區辦公事之人事決定權，對於員工之面試、聘僱、解僱

、薪資等皆由原告一人決定，無須取得鄭宗慶之同意，並有權決定是否承攬工程，並就承攬之工程之施作及預算、工程設計、配管路線、材料選用及購買等，並派轄下員工執行，不具組織上從屬性。是原告與伊實屬委任關係，而非僱傭關係。

㈡業主理成營造工程股份有限公司（下稱理成公司）於105年11月間無預警倒閉，伊多月未收到款項，原告竟未加以注意，仍持續派員工至工地施工，造成伊受有120多萬元之虧損，已違反經理人之忠實義務。原告既有違反經理人忠實義務之情事，則伊於106年2月20日與原告終止委任關係，自屬合法。兩造間之委任契約既合法終止，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及伊應自106年2月21日起至原告復職之日止，按月給付原告8萬元，及應自106年2月21日起至原告復職之日止，按月提繳4,812元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，均為無理由。

㈢伊自104年5月始委任原告為經理人，104年5月前仍屬公司一般員工，薪水乃以日計薪，而其於104年2至3月擔任一般員工期間，因故多日未能到工地給付勞務，領取之日薪加總後自不如以往高，並非遭伊懲處所致。又原告利用伊派工群組LINE進行派工，員工亦利用該群組回報施工狀況予原告知悉，鄭宗慶因見未將帆布綁好，而於LINE群組中告知施工員工應將帆布綁妥，原告非施工人員，鄭宗慶亦未指名原告，並無斥責或對原告下達命令之情。即便認鄭宗慶就原告受任事務有特別指示，原告仍應依委任人指示處理，尚與民法第535條之規定無違。又原告經伊委任為經理人後，已無需親自前往工地施做工程，伊更無要求原告穿著制服。而原告暱稱為「班長」之LINE對話記錄，可由任何使用人或參與群組之人任意修改，實不得以原告自己將自己之顯示名稱改為班長而認渠與伊乃僱傭關係，況屬群組內之其他使用者之原告暱稱為阿郎，又鄭宗慶僅會就其自行承攬之工程或其自行處理之事項，即原告所不知之事，轉知原告，並由原告自

行決定勞務給付之具體內容及執行方式，並非給予原告工作上之指示或命令。鄭宗慶僅係向原告詢問處理之進度，並未給予原告工作上之指示。況公司經理人於事務之處理，縱有接受公司法定代理人之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與一般勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從不同。再者原告自承領取固定薪資，比對伊其他工地工人，皆採「以日計薪、按月發放」的計薪方式，與原告領取固定委任報酬迥不相同。

㈣原告提出切結書係因伊欲以就當時之勞保、健保、勞退金費用提撥與原告以外之工人明確約定，然伊工人皆由原告所面試並決定聘任，且均聽命於原告，其他工人見原告於該切結書上簽名後，始願簽名，伊當時為求便捷始將原告之姓名與其他工人共同列於切結書上。尚不得以伊此一便宜作法遽認兩造係屬僱傭關係而非委任關係。兩造間屬僱傭關係或委任關係，應以契約實質關係為判斷，不得以公司其他員工為未稱呼原告為經理，而認兩造間非屬委任關係。原告雖另以伊為其投保勞工保險並提撥每月工資6%之退休金為由，主張兩造間屬僱傭關係，惟勞工保險乃一強制保險，且參諸勞工保險條例第6條、第8條、第9條之規定，亦可知勞工保險之被保險人與適用勞動基準法之勞工尚屬有間。自不得以伊為原告辦理勞工保險為由，逕認原告為應適用勞動基準法之勞工。

㈤原告已知悉理成公司已有數月未付工程款，卻仍執意派工施作，顯已違反善良管理人注意義務。又對於公司依法如實申報原告所得一事，竟以煽動其他工人罷工以為要脅，且未依約完成伊所指示協助事項，不當得利12萬元，使伊不勝其擾，其業已違反兩造間之勞動契約、嚴重損害伊權益，且情節重大，伊不得已乃於106年2月20日以傳簡訊方式表達終止勞動契約之意思表示。是倘認兩造間屬僱傭關係，原告因有

違反勞動契約或工作規則之約定且情節重大，伊自得按勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定，不經預告與原告終止勞動契約。倘認伊並無勞動基準法第12條得逕與原告解除勞動契約之事由存在而解雇並非適法，然原告於接收伊之解僱通知後即未曾依債務本旨向伊提出勞務之給付，應認兩造間已合意終止勞動契約。原告雖以存證信函通知伊依不接受伊之解僱，惟原告僅稱「請勿違法擅拒本人續作勞務及給薪」，觀諸該文意，僅係警告伊不得拒絕原告繼續給付勞務，並非向伊表達繼續上班之意願，亦非以準備給付之情事，通知伊。又伊針對原告前開存證信函，並無拒絕受領原告之給付之情，且伊法定代理人鄭宗慶當時之真意乃僅是終止兩造之委任關係，原告仍得繼續在伊擔任一般工人，然原告自106 年2 月20日隔日即再也不曾到公司上班。原告既無繼續給付勞務，伊自無法受領勞務，即無受領遲延之情。應認原告自106 年2 月20日經鄭宗慶告知兩造間合作關係終止後，即從未向伊提示勞務，亦未曾到伊給付勞務，是原告確有與伊合意終止勞動契約之意思，兩造之勞動契約業已終止，原告提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在，請求伊給付106 年2 月21日起至原告復職之日之薪資，自無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告於103 年4 月17日至被告上班，於104 年曾有調薪為7 萬元，105 年2 月復有調薪為8 萬元，業據兩造陳述在卷（見本院卷一第119 頁背面），應堪信為真實。

四、原告主張其自103 年4 月17日起受僱於被告，始終擔任工人職務，其於106 年2 月20日收到被告訴訟代理人之簡訊，遭被告違法解僱，其欲提供勞務逕為被告拒絕，兩造間之僱傭關係仍繼續存在等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。則本件主要爭點在於：㈠被告於106 年2 月20日向原告為終止勞動契約之意思表示？㈡兩造間係委任關係或僱傭關係？㈢兩造間僱傭關係是否存在？㈣原告主張被告應給付自106 年

2月21日起至復職日止之薪資及利息，是否有理由？㈤原告主張被告應自106年2月21日起至復職日止，按月提繳4,812元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，是否有理由？

㈠被告是否於106年2月20日向原告為終止勞動契約之意思表示？

原告主張，被告於106年2月20日傳簡訊與伊，違法解僱伊等語，然為被告所否認，並辯以，其終止原告之經理職務，讓原告回去做原來的工人職務，因原告一直未來上班與其協調至今云云（見本院卷一第120頁）。經查，觀諸被告訴訟代理人於106年2月20日所發簡訊內容為：「茲因：種種原因，你應自己明瞭～合作2/20截止（謝謝你的幫忙）明天11：00請至桃園公司辦理交接事宜」等語（見本院卷一第76頁），該簡訊內容僅請原告至被告處所辦理交接，並未提及要原告接續至何工地工作與擔任工人之事宜，故被告訴訟代理人為該簡訊時應無轉換為兩造間工人僱傭關係之意思表示，而僅終止兩造間管理職之意思表示。復觀諸被告於106年3月7日以存證信函向原告表示終止兩造間勞動契約意思表示之原因時，該存證信函內容亦僅敘及原告為專業經理人，將原告開除之原因（見本院卷一第40頁），益徵被告106年2月20日簡訊之意思表示應為終止兩造間勞動契約之意思表示，非單純終止管理職關係之意思表示。

㈡兩造間係委任關係或僱傭關係？

1.按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之法定代理人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文。參酌25年12月25日公布未施行之勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」及勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、

獎懲有關事項，可知勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。再按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。僱傭與委任，就其均有勞務之給付乙節，固有相似之處，惟僱傭在受僱人一方，乃以給付勞務本身為目的之契約，亦即除供給一定勞務之外，並無其他目的，且受僱人係在從屬關係下服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己對於勞務之提供毫無獨立裁量之權；委任則係以處理事務為目的之契約，受任人給付勞務本身僅為處理事務之手段，受任人於處理委任事務時，雖應依委任人之指示為之，然其處理事務乃係經由委任人之委託授權，並非基於從屬關係，故受任人得在委任人授權範圍內，自行裁量決定事務處理之方法，以完成委任之目的。由此顯見，委任與僱傭之法律性質不同，且無可兼而有之（最高法院83年度台上字第1018號判決參照）。是本件兩造成立者究屬僱傭或委任之契約關係如發生爭議，應依契約當事人間之意思及契約之實質內容與是否有從屬性等一切情狀為斷，尚不得僅以契約之名稱逕予認定之。再按，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，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，諸如提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間）等，倘若一方就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，而其報酬給付方式又無底薪及一定業績之要求，即堪認係自行負擔業務之風險，則其與他方相對人間之從屬性程度不高，即難認係屬勞動契約（大法官釋字第740號解釋意旨參照）。

2 查，證人即被告之會計賴宜慧證稱，原告每天行程為早上看工地師傅備料，之後可以作自己的事，不用向別人報備行程

，可以自己決定在何處辦公等語（見本院卷二第71頁反面）；證人即被告技工標至展證稱，原告有時候會來工地，有時候不會來等語（見本院卷二第75頁反面）；復參酌原告自陳，其上班期間在工地工作或是工地不夠料，在被告公司處加工等語（見本院卷二第140 頁）；足證被告並未控管原告之工作時間、地點，原告得自由依被告所接工程進度判斷每日之工作時間、地點及內容。復觀諸原告打卡紀錄僅至104 年8 月，顯示原告於104 年8 月至106 年2 月間均無庸打卡之事實。益徵原告對於提供勞務之時間得以自由決定。雖原告主張其每日固定上班時間為上午8 點至下午5 點，8 點前需穿好制服到達被告公司云云，並提出原證14之照片（見本院卷一第200 頁）相佐，然該照片為被告所否認，且被告亦不否認原告103 年間剛進公司時係擔任一般工人，而於104 年使原告成為管理職，而觀諸該二禎照片，未能從其上查悉拍攝日期，故未能排除此為原告擔任一般工人時之照片，是未能以此證明被告規定原告於104 年至106 年2 月間需上午8 時前穿好制服至原告之事實。另原告亦主張被告於104 年8 月後，所有員工均無須打卡，不僅原告無庸打卡等語，此亦經證人被告技術工溫振甸證述在卷（見本院卷三第28頁），應堪信為真實，惟依證人即被告技工標至展證稱，原告有權利決定其工作量多寡；其每日做完工作會填寫日報表夾在夾子內交給會計等語（見本院卷二第77頁）；證人賴宜慧證稱，日報表由師傅寫完後，原告會看一下，備註欄寫好再交給伊，伊有請原告在工作單是備料員欄位確認哪一個工人要給多少錢等語（見本院卷二第72頁、第78頁）；及被告之工作日報表上，「經理簽核」有原告之簽名、備料員欄位記載「08-1730 和、廖」、「和=2,000元/I」、「廖=1,800元/I」、「13=30~17=30 、宇=1,000元/4H 、成=1,000元/4H 」、「宇=2,000元/I、0800～17：30」、「宇、成0800～17：30、和0800～11：00、宇2,000 元/I、成=2,000元/I、和=750 元/3H 」、「宇0800～17：30」、「8 ～1730和」、「

宇13：30～17：30」、「點工=2,500、公司=500元、宇=1,000元、成=1,000元」等情，有工作日報表影本8紙在卷可證（見本院卷一第129頁至第136頁），核與原告陳稱，工作日報表上之經理簽核是伊簽名，工人工作加工，師傅一天一工2000元是在做電焊鐵件，加工是指例如樓梯的柱子要打孔、電焊，要會電焊的師傅才會做，加工是算一般的上班，超過時間才算加班，被告之法定代理人規定一個師傅一天2,000元、半師傅一天1,800元，必須將所有工人區分清楚是師傅或是半師傅，要填這個單子給他，表格是公司給的，上面手寫部分是伊依據工廠工人上班的狀況寫的，寫完之後交給會計，用來核算工資；伊是領固定月薪，其他人是日薪月領，只有伊是算月薪等語（見本院卷二第4頁、第6頁），顯示證人標至展之薪資是以每日填寫工作日報表之數量、金額與原告及會計確認，按件、按日計酬，故無須打卡，而原告並無需填寫該等工作日報表，且其係領固定月薪，故原告無須打卡之意義非與其他被告之技工相同，是未能以被告之其他技工均與原告有未打卡之相同情況，即認定被告與渠等相同，工作時間均受限制，是原告此主張，應不可採。況原告亦自陳：「（法官問：是否有給你明確的職稱如班長、經理等？）沒有，他只有叫我幫他看好工地，工地沒有固定，每次都做一點點。」，綜上，原告之工作時間、地點應屬自由，且參酌被告係請原告完成「看好工地」此勞務目的，應肯認被告係重視原告將工地顧好、管理好此勞務目的，而非重視於指定時間至指定場所提供勞務，難認原告於提供勞務之時間、地點具有從屬性。

3 觀諸證人標至展證稱，其於105年6月間至被告應徵，由原告面試，原告為工地之班長、工頭、負責分配工作給工人施作，其每天早上8點前需至被告，由原告指揮分派工作，原告有權利決定其工作量多寡，每日做完工作會填寫日報表夾在夾子內交給會計等語（見本院卷二第77頁）；證人溫振甸證稱，每日施工之細節，包含施工範圍、哪些人一起施工、

至何工地施工、施作數量品質，均由原告指揮等語（見本院卷三第31頁）；證人即被告會計鄭玉華證稱，因為被告法定代理人覺得要給原告更多工作，由原告安排其他員工去哪一個工地工作、做何工作，所以將薪水調成固定7 萬元；伊通常將被告之承包工程契約內工作範圍影印給原告，讓原告知道工作地點、範圍、要帶多少人、要派多少車、要帶多少鐵管、工具及工地主任電話，至於原告要派何人去工作及是否保工作範圍影印給其他員工，由原告自行決定，原告也有權利來跟伊拿被告之大小章蓋，至於確實有無蓋過，伊已不記得；工人之錄用，原告會找朋友來，然後變錄用，原告會跟被告法定代理人說工地工人不夠，被告就會同意等語（見本院卷三第22頁至第26頁）；證人即被告105 年6 月至10月之會計林文政證稱，每天早上原告均會安排每個人要做什麼事情，派工均是由原告處理，公司實際指揮施作、派工的人為原告；因為工地施工有很多不確定性，原告會跟對方工地主任接洽、確認，故工程追加之部分均是由原告決定等語（見本院卷三第52頁、第53頁、第56頁、第57頁）；證人即被告中區管理詹鵑如證稱，被告中區及桃園各設1 位經理，原告為桃園經理，負責派工、人事、看現場，若中區有欠物料，也是要經過原告同意等語（見本院卷三第59頁）；原告亦自陳通常僅工程追加3 、5 萬元，才由現場之原告來處理等語（見本院卷二第166 頁）足證被告為使原告達成管理好工地之勞務目的，授權原告任用工人（技工、技術工）、依被告所接之契約、各工地案場之差異性調度工人施作、與各工地主任接洽進場施工時間、規劃每日派工至各工地之工人人數、控制工程施作進度及是否需追加工程之權限；原告為達成此勞務目的，於此授權範圍內具安排、調度人力、施工種類、時程時，勢必藉由己身已有之工程專長、經驗作出蘊含專業、宏觀、適切之決定，非反覆操作一定模式而完全聽從被告指示而提供勞務，對於工人人數之控制、工程項目追加與否或完成其職務目的之方式，並非毫無自由裁量之餘地，準

此，就原告之工作內容、工作決策不具從屬性。

4 按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。民法第535 條定有明文。至原告主張，被告訴訟代理人均以LINE對話群組傳訊息監督、派工、指揮、命令，且亦提供材料、物料尺寸及數量，並指定原告施作各工地之各項勞務內容、時間及地點，原告僅能聽從云云，並提出如附表之對話紀錄（如原證13，見本院卷一第177 頁至第199 頁）。惟觀諸渠等對話內容有被告法定代理人告知原告被告之接案狀況，此非指揮原告施作，係讓原告得以知悉被告接案狀況，以利為被告調度人力（如附表編號1 ）、與被告訴訟代理人討論理成公司破產之處理情況（如附表編號2 、6 、8 ）、追加工程之價格（如附表編號4 、9 、10），且該等工程追加之對話紀錄均為原告已有意見而與被告訴訟代理人商討，足見原告確實對於追加之工程具有決定權限、被告就工地之欲實施新政策（如附表編號11、18），及其餘對話如附表「認定」欄所載，應為被告訴訟代理人對原告於派工此等授權事項之指示，未能以被告訴訟代理人就委任事項與原告做討論或指示即將兩造間之勞動契約認定屬僱傭關係，抑或委任與僱傭之混合關係，原告主張，應不可採。

5 按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。民法第540 條定有明文。立法理由為謹按受任人既受委任人之委任，處理某項事務，則應將委任事務進行之狀況，隨時報告於委任人，其於委任關係終止時，亦應將其所處理事務之始末情形，詳細報告於委任人，此皆委任性質上當然之事。故設本條以明示其旨。原告雖主張，原告係受被告訴訟代理人每日之監控、指揮，原告並需每日回報施工等現況，因此原告係從屬於被告云云。惟細繹原告所提出之對話紀錄（如原證20，見本院卷一第237 頁至第257 頁），其上對會均係原告將每日每工地派工狀況加以陳述，此應屬原告就被告委任之把工地管理好此勞務目

的所進行之情況加以報告與被告訴訟代理人知悉，雖有時被告訴訟代理人會詢問何時施工完畢、某工程是否有追加合約、對工地施工品質不滿意等情形，然此等情形未逸脫委任事項之指示，故亦未能以此認定兩造間勞動契約屬僱傭關係。況原告擔任被告北區管理工地之最高人員（見本院卷二第197頁），係在輔助其長官即被告訴訟代理人瞭解被告之工地現場狀況，其執行職務本應將工地之管理狀況告知被告訴訟代理人並與其討論，尚難僅以被告訴訟代理人與原告討論或就委任事項為指示，而得謂原告完全從屬於公司。

6 另參加勞工保險之人，非必為勞基法所稱之勞工，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款至第4款、第9條、第9之1條等規定自明。且一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投保，此為我國社會常見之情形，則被告為原告辦理勞保，亦符常情，不能依勞工保險資料認定原告為勞工身分。

7 原告雖主張被告於106年3月7日以存證信函向原告請求使用公務車之損害賠償及違規超速罰單，顯示被告對原告有懲戒權利，兩造間具從屬性云云；惟為被告所否認，並抗辯，原告於106年2月9日使用該公務車超速，使被告需支付1,600元超速罰單，又原告使用該公務車期間發生碰撞受損，原告又私自改裝公務車，被告始會請原告負擔罰單及維修費用，此與兩造間為僱傭、委任關係無涉等語。查，被告提供公務車供原告使用，兩造間就該公務車之使用應另成立借貸關係，與被告之懲戒權無涉，是原告主張，應不可採。

8 綜上，原告對直屬部屬（即工人、技工、技術工）有初步面試、考核權限，工作時間、地點亦屬自由，其職務內容亦可發揮其指揮性、計畫性或創作性，以利被告所接之各案子得以順利施工、完工，並非毫無自由裁量之餘地，是兩造間應係成立委任契約關係，而非一般之勞動契約關係，則原告主張兩造間為僱傭關係云云，即屬無據。

㈢兩造間僱傭關係是否存在？

按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第 549條第1 項定有明文。被告於106 年2 月20日由被告訴訟代理人以簡訊解任原告，因兩造間並未成立僱傭契約，業經本院認定如上，是兩造間之法律關係即無勞基法適用之餘地，是原告主張被告係非法解僱云云，即屬無據。

㈣原告主張被告應給付自106 年2 月21日起至復職日止之薪資及利息，是否有理由？

因兩造間並未成立僱傭契約，業經本院認定如上，是兩造間之委任關係於106 年2 月20日即已終止，是原告主張被告應給付至復職時止每月薪資云云，即屬無據。

㈤原告主張被告應自106 年2 月21日起至復職日止，按月提繳4,812 元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，是否有理由？

因兩造間並未成立僱傭契約，業經本院認定如上，是兩造間之委任關係於106 年2 月20日即已終止，是原告主張被告應自106 年2 月21日起至復職日止，按月提繳4,812 元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶云云，即屬無據。

五、綜上，原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，及請求自106 年2 月21日起至復職日止之薪資及利息、自106 年2 月21日起至復職日止，按月提繳4,812 元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，為無理由。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述酌，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

勞工法庭　　法　官　謝伊婷

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　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　李韋樺