

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第130號

原告 魏伯儒
訴訟代理人 黃文祥律師
被告 經濟部
法定代理人 沈榮津
訴訟代理人 李宗哲律師
萬哲源律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國108年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：其自民國81年起即受僱被告從事英文文稿潤飾、英譯校稿及翻譯等工作，迄至106年退休。原告退休當年收入為新臺幣（下同）685,980元，依外國專業人才延攬及僱用法第11條規定：「接受聘從事專業工作之外國專業人才，並經內政部移民署許可永久居留者，自本法施行日起，適用勞工退休金條例之退休金制度」。原告自81年受僱被告，93年經內政部移民署核准永久居留迄至106年退休，自應依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定計算退休金。又原告年資共計25年，應以45個基數為上限，又以原告105年度薪資總額685,980元計算，平均薪資為57,165元，原告所得請求之退休金為2,572,425元（57,165元×45個月=2,572,425元）。惟原告自106年退休後，被告拒不給付退休金予原告，原告迭次請求被告，被告均置若罔聞，爰提起本訴。並聲明：1.被告應給付原告2,572,425元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

- (一)依最高法院106年度台上字第2907號、88年度台上字第1864

號判決、臺灣高等法院106年度重勞上字第21號判決等意旨，若勞務提供者旨在為他方處理一定事務，就事務之處理有獨立裁量權或決策權，應屬委任契約。反之，若勞務提供者與雇主間具有從屬性，則屬勞動契約。而兩造間並無任何從屬性，契約關係純屬委任，而非勞動契約：

1. 欠缺人格從屬性：

- (1) 原告係受託處理英文文稿潤飾、核稿及文件英譯等工作，對受託工作如何處理，即就文稿潤飾、核稿方式，及英譯時使用之詞彙、語氣，原告均具有獨立的裁量權與決策權，得以指揮性、計畫性或創作性方法執行，不受被告指揮或限制，被告僅在原告提供工作成果後，如發現語意不合等疑義時，方與原告請益修正意見，如需修正，俟修正後再行提送。
- (2) 原告於每週進駐時段在被告處所給付勞務時，無須打卡。如因故無法提供勞務時，自行指派其代理人到場提供服務，無需另行向被告請假，且實際履約過程中，原告指派的代理人為原告自己配合的人員，被告未實質或形式審核其代理人資格，對資格限制，僅該名代理人得提供與原告同等品質之翻譯服務即可，原告亦得將契約內容分包，無須本人親自履行。且被告雖係利用原告進駐時段委辦工作，惟僅係提供英文稿件檔案，並告知需要日期，原告可自行調配作業時間及選擇工作地點，並不限於當日或當場完成作業，僅需於期限內提送工作成果即可。可知原告之工作及作息時間可自由調配，且得將部分契約內容委由他人履行或代理，不符合勞動契約服勞務過程受支配、需本人親自履行等要件，應難認有人格上之從屬性。
- (3) 考績制度為雇主用以遂行企業經營權、獎勵優秀勞工、淘汰不適任人員之重要工具，惟原告未參加被告的考績制度，不受被告的人事評鑑或指揮監督，縱原告有何妨礙機關秩序及運作之舉措，被告依約均無從加以懲罰，顯與人格從屬性中勞工有接受懲戒或制裁之義務不符。

2. 欠缺經濟上從屬性：

01 (1) 依原告105年綜合所得稅各類所得資料清單，薪資類別即有7
02 筆，總薪資1,295,911元，分別為行政院農業委員會林務局
03 給付6,100元、被告給付685,980元、臺北市政府體育局給付
04 2,000元、巨思文化股份有限公司給付30,000元、交通部觀
05 光局給付537,780元、網曜管理顧問有限公司給付5,425元，
06 財團法人臺灣觀光協會給付28,626元，可知原告應係於同一
07 年內分別受不同事業單位委託提供類似服務，而領有報酬。
08 被告給付數額僅占原告該年度總薪資一半左右，且因兩造間
09 契約並未限制原告不得受其他單位委託提供服務，若原告再
10 受其他委託而獲有報酬，則被告給付數額占原告總薪資的比
11 例將更低，足見被告提供的薪資，非原告賴以生存的經濟來
12 源，與經濟上從屬性所指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致
13 工資以求生存之要件不符。

14 (2) 經濟上從屬性尚包含只要勞工依勞動契約確實提供勞務，雇
15 主即有給付報酬之義務，即基於勞動力之不可保存性，勞工
16 僅需於時間內提供自己之勞動力，不問其品質及完成度，雇
17 主皆有對待給付義務而需給付工資。惟原告應對工作成果的
18 品質嚴予控制，若經被告審查品質不符契約約定，被告得予
19 拒絕，原告應免費改善或改正。原告依約確實提供符合契約
20 品質的勞務後，被告始需給付報酬，非一經提供勞務，即當
21 然有給付報酬的義務，顯欠缺前述經濟上從屬性。

22 3. 欠缺組織上從屬性：

23 組織上從屬性應納入雇主經營、生產體系，且須遵守團隊、
24 組織內部規則或程序性規定。惟被告僅係將英文文稿潤飾、
25 核稿及英譯文件工作外包委託給原告處理，原告雖需於每周
26 幾個時段進駐被告處所，惟此僅係為方便被告所屬員工得利
27 用該等時段，即時委請被告提供服務或就原告提供之稿件內
28 容進行討論而已，原告本身並未納入公務組織內，被告亦未
29 為原告投保勞保，原告亦未參加被告考績制度，不受被告人
30 事評鑑體系評價，與被告間權利義務關係完全來自於兩造間
31 契約約定，不受機關內部組織或程序性規定之限制。尤以，

01 原告於同一年度內尚分別受不同事業單位委託提供服務，且
02 原告亦有進駐於其他單位內之情，顯然原告並非納入被告的
03 經營或生產組織，不具有組織上之從屬性。

04 (二)原告雖執原證2主張被告申報原告年度薪資所得，故兩造係
05 僱傭關係云云。惟依最高法院106年度台上字第2945號判決
06 、高等法院106年度勞上易字第65號判決等意旨，綜合所得
07 稅各類所得清單中，納稅義務人所列舉「薪資所得」項目係
08 依所得稅法第14條辦理，與勞基法中勞動關係所謂「工資」
09 ，兩者涵蓋範圍不同，前者範圍顯大於後者，不得僅以納稅
10 義務人申報「薪資所得」，遽斷該「薪資」為以勞動契約之
11 勞工身分受領勞基法之工資。簡言之，納稅義務人申報「薪
12 資所得」乙事，與締約雙方之契約性質無涉，仍應審究雙方
13 間契約之實質關係與權利義務內容有無符合勞基法上勞動契
14 約要求的經濟上、人格上、組織上之從屬性要件綜合判斷。
15 原告提出之105年綜合所得稅各類所得清單，就各項報酬項
16 目如何記載及申報，係被告機關會計單位依所得稅法規定申
17 報，於兩造契約關係無涉，該委任報酬可能係所得稅法上的
18 「薪資所得」，但非勞動關係的「工資」，自不得單以所得
19 清單上之記載而認定兩造間係屬勞動關係。至被告每月給付
20 報酬固定，係依兩造間給付報酬之約定方式而執行，與有無
21 人格性從屬之要件無關。

22 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
23 告免為假執行。

24 三、本院判斷：

25 (一)原告自81年5月18日起至106年12月31日止，於被告處從事英
26 文文稿潤飾、英譯校稿及翻譯等工作並獲取報酬；兩造於10
27 6年12月31日契約終止前之106年6月至12月間每月所領得之
28 報酬額各為57,165元；以及被告係以「薪資所得」類別開立
29 扣繳憑單予原告等情，有經濟部投資業務處臨時聘用人員聘
30 用契約書、經濟部勞務委任契約書、105年度綜合所得稅各
31 類所得資料清單（見勞調卷第7-23頁）、經濟部投資業務處

勞務委任約書、英文稿件送核單、經濟部原始憑證黏存單（見本院卷第27-33、61-74頁）等在卷可稽，兩造亦無爭執，均無疑義。

(二)惟原告主張兩造間之契約關係係屬於勞動契約，原告已經於106年12月31日退休，被告應依勞基法第55條規定給付退休金等語，則為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者為：兩造間之契約關係性質是否屬於勞動契約？如是，原告得請求給付退休金若干？經查：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。依此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務。而稱委任者，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；受任人非有急迫之情事，並可推定委任人若知有此情事亦允許變更其指示者，不得變更委任人之指定。受任人應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有習慣，或有不得已之事由者，得使第三人代為處理，民法第528條、第536條、第537條亦有明定。僱傭與委任雖均屬於勞務契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞務，必須親自為之，且係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權，且於符合前述情況下，亦得複委任第三人代為之情形不同。又按「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」、「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」，勞基法第2條第1款、第3款、第6款定有明文。而勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權迥

然不同。勞工與雇主間之從屬性通常具有三個內涵，即(1)人格從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等。(2)經濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。(3)組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以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為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。

2. 而查：

- (1) 依據兩造所簽立之經濟部勞務委任契約書（下稱系爭契約，見勞調卷第9-21頁）第2條（履約標的）第1項約定：履約之標的為負責辦理機關交辦之英文文稿潤飾、英譯核稿及翻譯等工作；第3條（契約價金之給付）約定：機關於廠商依本契約提供勞務後，按月支給廠商報酬57,165元，106年度總計685,980元，不另支其他津貼。機關106年度預算尚未獲立法院審議通過，未來本案預算如經刪減或凍結，機關得保留契約變更之權利；第4條（契約價金之調整）第1項、第3項、第4項約定：契約價金，除另有規定外，含廠商及其人員

01 依中華民國法令應繳納之稅捐、規費及強制性保險之保險費
02 。廠商履約遇有下列政府行為之一，致履約費用增加或減少
03 者，契約價金得予調整：1.政府法令之新增或變更。2.稅捐
04 或規定之新增或變更。3.政府公告、公定或管制價格或費率
05 之變更。前款情形，屬中華民國政府所為，致履約成本增加
06 者，其所增加之必要費用，由機關負擔；致履約成本減少者
07 ，其所減少之部分，得自契約價金中扣除。屬其他國家政府
08 所為，致履約成本增加或減少者，契約價金不予調整；第5
09 條（契約價金之給付條件）第1項第1款約定：機關辦理付款
10 及審核程序，如發現廠商有文件不符、不足或有疑義而需補
11 正或澄清者，機關應一次通知澄清或補正，不得分次辦理。
12 其審核及付款期限，自資料澄清或補正之次日重新起算；機
13 關並應先就無爭議且可單獨計價之部分辦理付款。第7條（
14 履約期限）第2項、第4項、第5項第1款約定：契約如需辦理
15 變更，其履約標的項目或數量有增減時，履約期限得由雙方
16 視實際需要議定增減之；契約履約期間，有下列情之一，且
17 確非可歸責於廠商，而需展延履約期限者，廠商應於事故發
18 生或消失後，檢具事證，儘速以書面向機關申請展延履約期
19 限…。第8條（履約管理）第7項則定有不得將契約轉包，
20 但經機關審查得予分包之相關約定。第15條、第16條、第17
21 條則定有契約之變更、轉讓、契約之終止、解除及暫停執行
22 ，發生爭議時向採購申訴審議委員會申請調解等之約定。核
23 上揭各項約定，不論是工作項目已明確約定僅限於處理英文
24 文稿潤飾、核稿及文件英譯等特定項目，與勞動契約之勞務
25 給付內容之詳細情節非自始確定不同；契約之終止、解除規
26 定，亦與勞基法第11條至第14條必須符合各該相關約定情況
27 下，始得單方終止勞動契約之規定迥異；另勞務報酬額存有
28 可變更性，以及給付報酬之條件、方式、時間，亦與勞基法
29 第10條之1、第21條、第22條、第23條關於勞動條件變更、
30 工資給付方式及給付時間，以及提供勞務者須否達成一定之
31 工作目的要求等，均與勞動契約存有重大之差異。此外，雙

01 方尚定有於經機關審定得予分包之約定，即得由第三人代為
02 履行勞務，更是與勞動契約須親自執行勞務亦顯不相同。兩
03 造間約定之上開各約款內容，與民法第490條之承攬或第528
04 條之委任契約內容較相近似，而與民法第428條或勞基法第2
05 條第6款所定之勞動契約內容有所不同。

06 (2)再者，原告雖依系爭契約第7條第2項規定，應於每週二全天
07 （即上午8時30分至下午5時止）、週四半天（即下午2時至5
08 時止）至被告機關工作場所提供勞務，但被告抗辯：原告對
09 受託工作如何處理，具有獨立的裁量權與決策權，得以指揮
10 性、計畫性或創作性方法執行，不受被告指揮或限制，並可
11 自行調配作業時間及選擇工作地點，並不限於當日或當場完
12 成作業，僅需於期限內提送工作成果即可。且原告無須打卡
13 ，如因故無法提供勞務時，得自行指派其代理人到場提供服
14 務，亦得將契約內容分包，無須本人親自履行。原告亦未參
15 加被告的考績制度，不受被告的人事評鑑或指揮監督等語，
16 原告均未提出爭執，顯見兩造間之契約關係並無勞動契約所
17 具人格從屬性之特性。

18 (3)復且，兩造簽立系爭契約後，原告固應依約提供處理英文文
19 稿潤飾、核稿及文件英譯等勞務，但於兩造契約存續期間，
20 原告仍得自行另接其他委辦之工作，而未受任何契約之限制
21 ，此由原告所提出之105年綜合所得稅各類所得資料清單中
22 ，原告於該年度除自被告處受領報酬685,980元外，尚自行
23 行政院農業委員會林務局受領報酬6,100元、臺北市政府體育
24 局受領報酬2,000元、巨思文化股份有限公司受領報酬30,00
25 0元、交通部觀光局受領報酬付537,780元、網曜管理顧問有
26 限公司受領報酬5,425元、財團法人臺灣觀光協會受領報酬2
27 8,626元。且承前述，僱傭契約關係，勞工如依勞動契約確
28 實提供勞務，不問其品質及完成度，雇主皆有對待給付工資
29 之義務。惟原告依據系爭契約所完成之工作成果，若經被告
30 審查品質不符契約約定，被告得予拒絕，原告並應免費改善
31 或改正，即原告須依約提供符合約定品質的勞務義務後，被

告始需給付報酬，非一經提供勞務，即當然有給付報酬的義務，亦與勞動契約所具之經濟上從屬性之特性迥異。

(4) 此外，兩造簽立系爭契約後，被告僅係將英文文稿潤飾、核稿及英譯文件工作外包委託給原告處理，原告雖需於每週幾個時段進駐被告處所，但被告抗辯該機關並未將原告納入公務組織內，亦未為原告投保勞保，原告亦未參加被告考績制度，不受被告人事評鑑體系評價，與被告間權利義務關係完全來自於兩造間契約約定，不受機關內部組織或程序性規定之限制，原告亦無爭執，足認兩造雖簽立系爭契約，原告並未加入被告的經營或生產組織，而不具有勞動契約所具有之組織上從屬性之特性。

3. 綜上，被告抗辯兩造間之契約關係不具勞動契約所具有之人格上、經濟上及組織上之從屬特性，非屬勞動契約，而屬委任等語，應屬有據。原告主張兩造間之契約性質為勞動契約或僱傭契約等語，並無可取。

(三) 兩造間之契約關係既非屬勞動契約或僱傭契約，自無勞基法相關規定之適用，則原告依勞基法第55條規定請求被告給付退休金，於法無據。

四、綜上所述，本件原告依勞基法第55條第1項、第2項規定請求被告給付退休金2,572,425元本息，為無理由，應予駁回。原告受敗訴之判決，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 10 月 21 日
勞 工 法 庭 法 官 李 桂 英

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。

01 中 華 民 國 108 年 10 月 21 日
02 書記官 郭書好