

臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第61號

原告 陳浩儀
訴訟代理人 簡涵茹律師（法扶律師）
被告 國郡房屋仲介有限公司
法定代理人 賴俊良
訴訟代理人 陳惠媛
湯寶凝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年1月8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：伊自民國96年11月2日起至被告任職，擔任仲介營業員，並以被告為投保單位加保勞工保險，嗣於104年7月1日應被告要求，改加保於台南市不動產經紀人職業工會，惟伊之勞健保費用均由被告全額支付，兩造間是僱傭關係。詎被告於107年5月19日違法解雇伊，伊已於同年6月6日發函終止兩造間之勞動契約。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項準用同法第17條、第16條第1、3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費新台幣（下同）48萬5723元、預告期間工資9萬2122元，共計57萬7845元，及自起訴狀繕本送達翌日（107年8月31日）至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告並應開立非自願離職服務證明書予原告。被告則以：伊委託原告從事房屋仲介，雙方並無底薪約定，原告工作有相當獨立性，雙方成立承攬契約，並非勞基法之勞動關係，且伊並未終止勞務契約等語置辯。為此請求駁回原告之訴。

二、兩造不爭執事項：

（一）原告自96年11月2日起任職於被告，至104年6月30日止勞保加保於被告，104年7月1日應被告要求加保於台南市不

動產經紀人職業工會，任職期間有關勞健保費用都是由被告全額支付。

(二) 自106年11月至107年4月份，原告自被告處領得報酬平均為每月9萬2122元。

(三) 以原告任職於被告期間自96年11月2日起至107年5月19日計算，工作年資為10年6個月又18天。

(四) 兩造曾於107年6月14日於台南市政府勞工局為勞資爭議調解，惟調解不成立。

(五) 兩造對於本院卷第73至93頁、第103至115頁的證據資料之真正無意見。

(六) 兩造對於原告從106年到107年所領得的獎金明細如本院卷第49頁所載金額不爭執。

(七) 原告任職期間兩造並沒有約定底薪。

(八) 原告薪資計算的方式，如準則目錄第八項及第九項所載(本院卷第77、109頁)。

(九) 如果原告主張有理由，被告對原告請求的資遣費、預告期間工資之數額無意見。

三、得心證之理由：

(一) 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。稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條、第490條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，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。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，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，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。又按承攬與僱傭

同屬於供給勞務之契約，惟前者仍以發生結果（工作之完成）為目的之契約，供給勞務不過為其手段而已；後者則以供給勞務本身為目的之契約，亦即除供給勞務外，並無其他目的。此為二者區別之所在。再按勞基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，通常具有：(一)人格從屬性，即受雇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；(二)親自履行，不得使用代理人；(三)經濟上從屬性，即受雇人並不是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；(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。勞動契約之特徵，即在此從屬性，又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。又勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，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。實務上亦有採認僱傭與承攬得並存者，先予敘明。

(二) 經查，原告係為被告提供所仲介不動產買賣及租賃物件之客戶開發、聯絡、帶看、案件資訊解說、費用收取、客戶服務等行銷事宜，在被告授權範圍內招攬客戶、居中磋商斡旋交易雙方達成交易共識，並於仲介不動產買賣或租賃成交後，向被告收取一定之報酬等情，為兩造所不爭。又參照兩造自認為真正之本院卷第73至91、103至115頁作業細則、內部要約流程、會議決議、休假輪值表等資料可知，原告雖無底薪，然每月自被告固定領取一定金額，縱名為獎金或津貼等，仍係因工作所獲得之經常性給與，核與

工資之性質相同。就組織上地位而言，原告與同僚間有分工合作狀態，並有帶新人、帶組織獎勵措施，顯已納入被告之組織體系。再者，被告立於企業體權威地位，訂有工作規則，要求原告及其他員工遵守，如每日皆須打卡，倘有遲到等情形須扣酬，且須依照被告所定休假輪值表值班，顯見，被告對原告仍有相當程度之指揮監督關係。被告抗辯兩造不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，屬承攬關係云云，並非可採。兩造間係成立僱傭契約，而有勞基法之適用，固堪採認。

（三）惟原告主張被告單方終止兩造之勞動契約云云。據被告訴訟代理人陳○○（即被告法定代理人賴○○配偶）到庭陳稱：「（問：訴訟代理人有無在被告公司擔任何職務？）有參與公司營業，擔任協理，我對本案也很清楚。」、「（問：被告是否有在107年5月19日要求原告離職？）那天我不是說請他離開，原告的理念不合，有語言上的衝突，因為幹部會議上原告對於獎金等有不同意見，所以我主動邀請他，跟他談了2、3個小時，我是請他『是不是先休息一下』，看看關係會不會變好，最後面原告說『我要回來，但是你不見得會讓我回來』，我有表示『你要回來，我們會讓你回來』，但是當時雙方氛圍都認為原告不會回來，也沒有講開，當時有問原告要不要辦一個歡送會跟同事告別，原告說不用，後來他跟同事說他被我們開除，我們很訝異。5月19日以後我聽同事講說原告有來一、二次搬東西，但是後來就都沒有遇到原告了，不清楚原告有沒有回來。」等語（本院卷第141、146頁）。又依原告所提出LINE紀錄（本院卷第93頁）顯示，原告傳送：「總欽，請教兩件事喔～1.我這樣可以領到公司的資遣費嗎？2.公司可以出具證明讓我去申請失業補助嗎？人生的第一次失業～還真是有點手足無措」，被告法定代理人賴俊良回應：「我找會計師請教一下」，從以上被告法定代理人夫妻之陳述及回應，均不能遽予認定被告確有解雇原告之意思表

01 示。又被告員工吳敏菁將原告退出公司群組，另於107年5
02 月22日對話中提及有幫原告退團保，但勞健保要麻煩原告
03 去退等語（見本院卷第88、199至201頁LINE截圖）等情，
04 亦僅能證明原告離開工作後一些未了事務處理方式，亦無
05 法證實係因被告單方解雇原告所致。此外，原告並無法舉
06 出其他證據以實其說，其主張係因被告「違法」解雇，進
07 而向被告終止勞動契約一節，亦難認為合法。職是，被告
08 既未解雇原告，原告也未合法終止兩造之勞動契約，兩造
09 間之勞動契約，仍然存在。

10 四、綜上所述，兩造間勞動契約仍然存在，則原告依勞基法第16
11 條第1項及勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付資遣
12 費、預告期間工資及發給非自願離職證明書等節，均為無理
13 由，應予駁回。原告另聲請訊問證人郭○○以證明兩造間成
14 立僱傭關係一節，業經本院認定如前，原告該部分聲請，無
15 再調查之必要，併此敘明。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，均認不足以影響本判決之結果，爰不再
18 逐一論列，附此敘明。

19 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
20 文。

21 中 華 民 國 108 年 1 月 29 日
22 民事勞工法庭法官 蔡雅惠

23 以上正本係照原本作成。

24 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。

25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 108 年 1 月 29 日
27 書記官 方秀貞