

01

最高法院民事判決

109年度台上字第2215號

02

03 上 訴 人 余 慧 琴

04 范 振 全

05 共 同

06 訴 訟 代 理 人 陳 業 鑫 律 師

07 游 鎮 瑋 律 師

08 被 上 訴 人 財 團 法 人 中 央 廣 播 電 臺

09 法 定 代 理 人 路 平

10 訴 訟 代 理 人 陳 金 泉 律 師

11 葛 百 鈴 律 師

12 李 瑞 敏 律 師

13 上 列 當 事 人 間 請 求 給 付 薪 資 等 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 108 年 4
14 月 24 日 臺 灣 高 等 法 院 第 二 審 判 決 （ 107 年 度 勞 上 字 第 70 號 ） ， 提
15 起 上 訴 ， 本 院 判 決 如 下 ：

16 主 文

17 原 判 決 廢 棄 ， 發 回 臺 灣 高 等 法 院 。

18 理 由

19 本 件 上 訴 人 主 張 ： 上 訴 人 余 慧 琴 自 民 國 99 年 1 月 1 日 起 任 職 被 上 訴
20 人 網 資 部 專 員 ， 負 責 網 站 整 體 視 覺 設 計 、 各 項 活 動 專 題 網 頁 美 編
21 設 計 、 網 站 版 型 調 整 、 網 站 內 容 編 輯 及 維 護 ； 范 振 全 則 自 97 年 1
22 月 1 日 起 任 職 被 上 訴 人 資 訊 管 理 組 專 員 ， 負 責 資 訊 設 備 硬 體 管 理
23 、 維 護 ， 電 臺 網 路 線 路 之 新 設 、 管 理 與 維 護 ， 而 分 別 與 被 上 訴 人
24 間 成 立 不 定 期 繼 續 性 僱 傭 關 係 ， 並 依 被 上 訴 人 之 員 工 薪 資 表 、 人
25 員 考 核 辦 法 予 以 敘 薪 、 晉 級 、 調 薪 。 惟 自 伊 等 受 僱 日 起 ， 被 上 訴
26 人 皆 以 委 製 契 約 之 名 義 ， 以 3 個 月 1 聘 、 9 個 月 1 聘 、 1 年 1 聘 等 方 式
27 接 續 僱 用 ， 規 避 實 質 上 之 勞 動 契 約 ， 亦 未 為 伊 等 投 保 勞 工 保 險 、
28 全 民 健 康 保 險 及 提 撥 勞 退 金 。 雖 被 上 訴 人 於 103 年 1 月 1 日 、 同 年
29 月 10 日 起 先 後 將 余 慧 琴 、 范 振 全 回 復 為 正 職 勞 工 ， 伊 等 仍 得 依 兩
30 造 間 實 質 勞 動 契 約 法 律 關 係 及 勞 動 習 慣 、 被 上 訴 人 所 頒 布 之 敘 薪
31 標 準 、 勞 動 基 準 法 （ 下 稱 勞 基 法 ） 第 22 條 第 2 項 、 勞 工 保 險 條 例
32 第 72 條 第 1 、 2 項 、 全 民 健 康 保 險 法 第 84 條 第 3 項 、 民 法 第 487 條 之

01 1、勞基法第38條及勞工退休金條例第6、14、31條等規定（合稱
02 系爭規定），請求被上訴人給付如第一審判決附表（下稱附表）
03 一項目一至六所示金額（總額如同表項目七）及提撥如同表項目
04 七所示勞退金至伊等勞退專戶等情，爰以先位聲明求為命：（一）被上
05 訴人分別給付余慧琴新臺幣（下同）61萬7102元、范振全71萬78
06 10元本息；（二）被上訴人分別為余慧琴提撥11萬2752元、為范振全
07 提繳16萬128元至勞退專戶之判決。縱認伊等不得請求歷年調薪
08 之工資差額，伊等仍得請求被上訴人按調薪前薪資計付如附表二
09 項目一至五所示金額（總額如同表項目六）及提撥如附表二項目
10 七所示勞退金，爰以備位聲明求為命：（一）被上訴人分別給付余慧
11 琴37萬9719元、范振全47萬1553元本息；（二）被上訴人分別為余慧
12 琴提撥10萬4554元、為范振全提繳14萬7366元至勞退專戶之判決
13 。

14 被上訴人則以：伊因受限預算及員額編制，分別將網頁視覺設計
15 等業務及資訊設備維修業務，以委外、委製方式委由余慧琴、范
16 振全承作，並分別簽署委製契約書。上訴人早已知悉委製人員非
17 正職員工，且就各自承作業務皆有其自由、裁量權限，不受工作
18 時間、地點拘束，並不具勞雇關係之從屬性，只需按時交付專案
19 工作履約，即得領取約定委製報酬，上訴人對此從無異議，自應
20 尊重當事人意思自主及私法自治原則。上訴人於委製期間既非勞
21 工，其請求均無理由等語，資為抗辯。

22 原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：
23 上訴人各自與被上訴人歷次所簽訂之委製契約書前言已表明：「
24 立約人財團法人中央廣播電臺（以下稱甲方）與余慧琴/范振全
25 ，以下稱乙方）茲以當事人之一方為他方完成一定之工作，他方
26 俟工作完成後給與報酬事，雙方同意訂立契約，共同信守，約定
27 條款如后：……」等語，且證人管永仲等於本件及臺灣士林地方
28 法院102年度勞訴字第44號給付資遣費等事件中證述：被上訴人
29 關於委製人員與正式人員之任用程序不同。兩造既以書面約明由
30 上訴人於約定時間內完成特定工作，並由被上訴人就其完成之工
31 作給付報酬，兩造間應屬承攬契約，而非勞雇關係。依上訴人填

01 寫之工工作記錄表均註記「憑以核發委製報酬依據」等字，顯見上
02 訴人於完成一定工作後始得請領報酬；上訴人於委製契約期間並
03 無固定出勤時間，亦無需用正式編制請假手續，被上訴人工作規
04 則關於請假日數及請假程序之規定及競業限制對於上訴人均無適
05 用。至管為瞭解委製人員出入狀態所為，非據以對其出勤狀況進
06 行考核或懲處。被上訴人於委製契約期間，既未依其「人員考
07 核法」或「年終績效考評表」對上訴人進行考評，亦未依「人員考
08 核及升遷辦法」予以升遷，被上訴人請余慧琴就網路廣播收聽率
09 一影音節目收看數之績效指標未達目標值（即收看人數）補充差
10 異說明，僅屬對余慧琴承攬工作之驗收，並非考核。縱被上訴人
11 對於委製人員從事勞務成果有優劣之評價，亦僅涉及年終獎金之
12 恩給獎勵，與正式編制人員所受獎懲、影響升遷之結果有別，堪
13 認上訴人於委製契約期間，與被上訴人於經濟上、人格上及組織
14 上之從屬性甚低，無從認為兩造間係成立僱傭契約。被上訴人電
15 臺組成既尚有其他編制內員工等，則被上訴人為順利管理及運作
16 電臺業務，對於包括委製人員在內之全體員工，自無可能毫無一
17 致性之規範以資遵從，則被上訴人指示上訴人在電臺內從事工作
18 及為協調工作進行，要求上訴人參加會議、並適時配合延長工
19 作時間，甚至提供教育訓練課程，屬現代企業管理經營之常態。
20 至上訴人參與會議、輪班或教育訓練，或須與其他部門配合，或
21 其自願所為，均無從認與勞動契約之從屬性相關。上訴人於訂約
22 時已明確認知委製契約之性質及權利義務均有別於勞動契約，竟
23 於締約任職數年後始提起本件訴訟云云，亦違反契約自由原則而
24 不符誠信原則。兩造間之契約性質既為承攬契約，則上訴人依系
25 爭規定提起先位及備位之訴，均不應准許等詞，為其判斷之基礎
26 。

27 。

28 。

29 惟按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之
30 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀
31 該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通

01 常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承
02 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
03 完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約
04 之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間
05 完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質
06 並不相同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明
07 示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞
08 工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，
09 即足成立勞動契約關係。查余慧琴99年2、3月、101年6月至102
10 年12月之委製工作記錄表均記載每日工作起迄時間，其每日工作
11 內容、每月工作日數均不同，甚至有請假等註記（見一審北司勞
12 調卷第34至35頁、勞訴卷(一)第187頁至231頁），復於99年至100
13 年間先後接收離職員工或代理請假同仁業務，及主管交辦於下班
14 時間處理相關業務等（見原審卷(一)第131頁至139頁、第149頁）
15 ；范振全98年1、2月之承攬工作記錄表、101年6月至103年1月之
16 委製工作記錄表亦載有每日工作起迄時間，其每日工作內容、每
17 月工作日數亦不同，甚至有請假、值班、加班等記載，於98年12
18 月間並接獲指示於週六加班配合監看機房設備（見一審北司勞調
19 卷第107至113頁、勞訴卷(一)第232頁至271頁、原審卷(一)第155頁
20 ），但被上訴人於上開期間每月發給上訴人之報酬金額多屬固定
21 ；甚至發給余慧琴100年及101年之獎勵報酬（見一審北司勞調卷
22 第23頁至第33頁、第94至106頁、勞訴卷(一)第99頁至100頁）。證
23 人管永仲另證述：「基本上（正職與委製人員之工作內容）是一
24 樣的。……契約書所載的工作項目，基本上只是大略的記載，但
25 有些工作是無法在契約內詳列清楚，所以有些工作當然會增加。
26 ……工作項目基本上沒有詳列清楚，所以工作報酬並沒有完全的
27 對應。……根據電台的規定，我們主管會針對委製人員作出考核
28 ；委製人員工作滿一年，我們就會上簽給予工作獎金或獎勵報酬
29 ；然後由長官來核定給她們每年多少獎勵報酬。……委製人員（
30 於下班時間）進出電台，都必須告訴我，他們不能什麼都不說就
31 離開。……我們部門的委製人員，與正式人員一樣，都必須參加

01 部務會議，以及電台相關的教育訓練，也要提交工作報告，及協
02 助製作會議紀錄。……我手底下只有一個正式人員，其他的都是
03 委製人員，雖然是配合電台長官的政策，但業務需要推動，政策
04 越來越多，所以委製人只能當正式人員用。……委製人員的請假
05 是在工作紀錄表當中呈現，考核的成果是在一年一度的工作獎勵
06 金的簽呈中呈現。……正式人員有季考核，有分甲、乙等；委制
07 人員的考核就是年終工作獎金上簽。……委製人員的休假就由主
08 管視情況給予，比如台慶、國慶煙火、選舉轉播這類需要加班的
09 特殊情形，通常會給予補休的方式」等語（見原審卷(一)第339至
10 343頁、第351頁）；被上訴人102年3月第4週主管會議紀錄記載
11 ：「主席裁示：各部門非節目製作委製人請調整工作時間，減少
12 因工作時間沒有重疊，而造成任務延宕，也可依上、下班情況打
13 卡，例：九點打卡，六點下班，不能隨意思來就來，想走就走，
14 其打卡紀錄視為未來續約參考條件之一」（見一審勞訴卷(一)第93
15 頁），管永仲另以電子郵件通知余慧琴：「今天總臺長於主管會
16 談中再度說明委製人員刷卡上班時間，並舉網媒組委製人員為例
17 ，要求2013/04/01起，除節目人員外的委製人員上班時間比照正
18 式人員，並以一年的刷卡記錄為觀察期」等語（見同卷第91頁）
19 ，足見兩造於訂立委製契約書時，雖曾就上訴人之工作項目有所
20 約定，但其後為配合被上訴人政策要求，上訴人實際工作項目隨
21 之增加，甚至幾與正式人員無異，其報酬卻未對應工作項目之增
22 加而調整，被上訴人復有權對其差勤、加班、參加在職訓練、出
23 席會議等事項進行管理監督，均與承攬契約諸多不符。則能否謂
24 兩造間之契約與最初締約時之約定內容無異，全無經濟上從屬性
25 、勞務專屬性，及組織上從屬性之特徵？縱其名為委製人員，
26 而與正式員工之任用、差勤請假程序、獎金給與方式等有別，能
27 否因此即謂系爭契約之性質始終均為承攬契約，即非無疑。原審
28 未注意及此，徒以兩造簽訂之委製契約書之內容，遽為不利於上
29 訴人之論斷，尚欠允洽。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄
30 ，非無理由。
31 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第

01 478條第2項，判決如主文。
02 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
03 最 高 法 院 勞 動 法 庭
04 審 判 長 法 官 高 孟 焄
05 法 官 彭 昭 芬
06 法 官 蘇 芹 英
07 法 官 徐 福 晉
08 法 官 邱 璿 如
09 本 件 正 本 證 明 與 原 本 無 異
10 書 記 官
11 中 華 民 國 109 年 10 月 7 日