

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 徐健智  
訴訟代理人 黃政廷律師  
被告 以勒房屋仲介有限公司

法定代理人 邱瀨葵  
訴訟代理人 包喬凡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月11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：原告徐健智自民國101年3月1日起受雇於被告以勒房屋仲介有限公司擔任業務主管，綜理營業事務，並約定每月薪資為新臺幣（下同）5萬元。而原告上班須打卡、穿著公司制服、24小時待命，且請假須經被告公司同意，故具有人格上、經濟上及組織上從屬性，而與被告公司間存有僱傭關係。詎料，被告公司法定代理人即訴外人邱瀨葵卻於112年6月19日毫無任何理由，在公司資訊網即通訊軟體LINE群組表示「自112年6月19日起解除徐健智業務主管之職務，舉凡一切業務相關事務，均由店東邱瀨葵負責…因此自即日起徐健智即刻解職」云云，惟原告從未提出辭呈，原告旋於次日寄發存證信函，澄清絕無請辭，兩造間僱傭關係仍存在等語。而本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則原告就兩造間僱傭關係之存否不明確，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者，原告自有確認利益。是以，依民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22、23條規定，提起本件訴訟等語，爰聲明求為判決：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自112年6月起至原告復職之日

01 止，按月給付原告5萬元，及自各次月10日起至清償日止，  
02 按週年利率5%計算之利息。

03 二、被告則以：被告為不動產仲介公司，與原告間為業務合作關  
04 係，原告非被告公司之員工，亦非被告公司轄下之不動產經  
05 紀人或營業員，其無固定之工作內容或工資，如原告協助部  
06 分案件成交，被告會給予相關報酬，另視案件協助程度不同  
07 而給予顧問費。被告係鑒於原告之人脈廣闊，為利雙方合作  
08 推展業務，方禮遇予其業務主管之頭銜，雙方共同合作業務  
09 多年，向無爭議，原告上班時間無強制規定，缺席亦無須請  
10 假，縱有到被告公司營業場所，亦無須打卡或穿著制服。惟  
11 於000年00月間，原告突表示要終止合作關係另行發展，又  
12 索討無理獎金、對被告公司負責人言詞威嚇、並煽惑被告公  
13 司之業務人員離職等，種種離譜行為，致被告公司內部紛擾  
14 不斷，被告方決意終止雙方合作關係，而於112年6月19日宣  
15 告解除原告之主管職稱，正式停止雙方合作關係。故兩造間  
16 僅為業務合作關係，原告並非被告公司之員工，雙方間無僱  
17 傭關係存在，其本件請求為無理由等語置辯。並聲明：原告  
18 之訴駁回。

### 19 三、得心證之理由

#### 20 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

21 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  
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文  
23 。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存  
24 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項  
25 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關  
26 係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上  
27 利益（最高法院42年度台上字第1031號判決可參）。查原告  
28 主張兩造間存有僱傭關係，然為被告所否認，可見兩造就是  
29 否有僱傭關係存在有所爭執，致原告在法律上之地位及權利  
30 有不妥之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆  
31 諸前開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確

01 認判決之法律上利益。

02 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
03 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事  
04 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給  
05 付報酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明  
06 文。是以，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人  
07 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工  
08 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承  
09 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  
10 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  
11 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二  
12 者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決可  
13 參）。再按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契  
14 約，勞基法第2條第6款亦有明文。基此，勞基法所規定之勞  
15 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供  
16 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，  
17 勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受  
18 僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒  
19 或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從  
20 屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，  
21 為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入僱用人方  
22 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最  
23 高法院109年度台上字第420號判決意旨可參）。故勞動契約  
24 之特徵，即在此從屬性，即兩造間是否屬勞動契約，應以其  
25 等勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及  
26 對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因  
27 素，作一綜合判斷，當事人間所存之法律關係究係僱傭或承  
28 攬，不能以其外貌定之，應以契約之實質關係為判斷。

29 (三)原告主張其上班須打卡、穿著公司制服、24小時待命，且請  
30 假須經被告公司同意，兩造間有約定薪資5萬元，是其具有  
31 人格上、經濟上及組織上從屬性，而與被告公司間存有僱傭

01 關係等語；然為被告所否認，並辯以前詞。經查：

02 1.原告主張之上情，固據其提出合夥契約書（下稱系爭契  
03 約）、法務部調查局鑑識科學處鑑定報告書（下稱系爭鑑定  
04 報告）為憑（見本院卷第11至13頁、第227至233頁）；然被  
05 告公司否認系爭契約之形式上真正，並辯稱：被告沒有簽過  
06 系爭契約，原告亦未給付被告公司入股金80萬元、40萬元，  
07 系爭契約原本「邱瀨葵」、「徐健智」的簽名僅在最後一  
08 頁，中間各頁間沒有騎縫章，亦無被告或被告公司法定代理  
09 人之簽名，且最後一頁原告之簽名日期也與列印文字記載日  
10 期「101年3月1日」不吻合，因此認為系爭契約有疑義等  
11 語。查系爭鑑定報告雖稱：「合夥契約書原本、以勒房屋仲  
12 介有限公司股利領取單原本1紙；其上『邱瀨葵』爭議筆錄  
13 依序編號甲1、甲2類筆跡；遷入戶籍登記申請書原本3紙、  
14 以勒房屋仲介有限公司股東同意書原本4紙、高雄市農會活  
15 期儲蓄存款印鑑卡原本1紙、國泰世華商業銀行支票存款開  
16 戶申請書暨往來約定書原本1紙、臺灣中小企業銀行開戶申  
17 請書暨約定書、客戶開戶資料表原本4紙；其上『邱瀨葵』  
18 參考筆跡均編為乙類筆跡。」、「鑑定結果：甲1、甲2類筆  
19 跡均與乙類筆跡筆劃特徵相同。」等語（見本院卷第229  
20 頁），足見系爭契約最末頁之「邱瀨葵」簽名確為被告公司  
21 法定代理人所簽無誤，然原告之「徐健智」簽名旁註記簽約  
22 日期為西元「2014/3/3」，顯與該頁最末行列印記載之「中  
23 華民國101年3月1日」不符，且原告亦未能合理解釋於系爭  
24 契約電腦列印後逾2年始簽名之緣由，況系爭契約最末頁僅  
25 有「邱瀨葵」、「徐健智」之簽名及「中華民國101年3月1  
26 日」等記載，全無任何契約條款文字，中間各頁間亦無騎縫  
27 章，實難逕認其與前2頁內容屬同一份契約。再觀系爭契約  
28 第1頁第4條約定內容固有記載：「公司由甲方（邱瀨葵）擔  
29 任店東及店長，乙方（原告）擔任業務主管，綜理營業事  
30 務。甲方及乙方之薪資，為每月新臺幣伍萬元整。」（見本  
31 院卷第11頁），然遍觀系爭契約其他約定事項，均為關於原

01 告入股經營被告公司之合夥約定事宜，顯非就原告之勞動條  
02 件而為約定之勞動契約或僱傭契約，又系爭契約之立約人為  
03 「邱瀨葵」與「徐健智」，亦非原告與被告公司所簽立，自  
04 無法證明兩造間有僱傭關係存在。從而，本院尚難逕憑系爭  
05 契約前開約定內容即遽認兩造間屬僱傭關係。

06 2.原告復主張：其上班須打卡、有約定每月薪資5萬元、須24  
07 小時待命、請假須經被告公司同意，上班須穿著公司制服，  
08 且勞健保費用均由被告支付云云，並提出系爭契約、LINE群  
09 組對話紀錄、原告與前任及現任會計人員之對話紀錄、薪津  
10 列支單等件為憑（見本院卷第11至17頁、第179至191頁、第  
11 217至221頁、第279至283頁）。惟查：

12 (1)依原告與被告公司會計人員間之LINE對話紀錄及所附薪津列  
13 支單觀之，原告並非每月領取固定薪資，其於112年1至3月  
14 所得依序為20萬元、4萬元、8萬元，同年4至6月則各領取獎  
15 金6萬元、6萬元、4萬7,999元（見本院卷第171頁、第185至  
16 191頁），金額每月浮動，並無原告所稱每月固定薪資5萬元  
17 之情，反與被告所稱視原告案件協助程度之不同而給予不等  
18 金額之顧問費較為相符；參以證人即被告公司會計人員蔣雨  
19 潔於本院審理時具結證稱：我沒有看過系爭契約第4條所載  
20 「5萬元」的數字，原告一直以來領的金額都超過5萬元，邱  
21 瀨葵亦未交代我每個月都要給原告5萬元等語（見本院卷第2  
22 91、293頁）。本院考量證人蔣雨潔為原告聲請傳喚，且其  
23 自110年間開始經手被告公司會計業務，對於原告自110年後  
24 實際領取薪酬情況應屬知悉甚詳，而其證詞復與原告112年1  
25 月至6月間之薪津列支單所載內容相符（見本院卷第185至19  
26 1頁），所述應堪採信；至其雖為邱瀨葵之女兒，但與本件  
27 尚無特殊利害關係，既經具結，應無甘冒偽證罪相繩之風  
28 險，而故為虛偽證述以迴護一造之必要。是以，依原告薪津  
29 列支單所載內容及證人蔣雨潔證詞，足徵兩造間並未約定原  
30 告每月領取固定薪資5萬元，故原告主張之上情，尚難採  
31 信。

01 (2)原告之勞工保險自94年4月29日起均加保於高雄市不動產服  
02 務業職業工會，至111年4月1日始退保，另於同日加保於被  
03 告公司，再於111年8月12日退保等情，有其勞保與就保紀錄  
04 附卷可稽（見本院卷第79至80頁），是其僅於111年4月1日  
05 至同年0月00日間短暫加保於被告公司，然依被告所辯，此  
06 係因原告希望提高投保金額暨取得勞工退休金福利等，故央  
07 求被告公司予以加保，被告公司念在雙方多年交情方勉為同  
08 意暫時加保，然後續因雙方就衍生費用無法達成共識，被告  
09 公司乃於4個月後即將其退保，尚難憑此證明雙方間有僱傭  
10 關係存在。

11 (3)至於原告雖主張其勞健保費用均由被告公司支付，並提出10  
12 8年4月之薪津列支單、LINE對話紀錄為證（見本院卷第217  
13 頁、第279至283頁）；然為被告所否認，並稱：因108年間  
14 製作薪津列支單之會計人員即訴外人邱瀟瑩已歿，被告無從  
15 確認前開薪津列支單之形式上真正，且原告108年4月的薪津  
16 列支單上應領金額會有108年1月到6月的勞健保費用，應該  
17 是已經向原告收取代繳之勞健保費用，但原告又自行繳納，  
18 始有扣還之情形等語。查原告於111年6月30日曾傳送「勞工  
19 保險投保薪資調整申請切結書」予被告公司之會計人員，稱  
20 「七月份勞健保幫我調45,800」等語（見本院卷第253  
21 頁），顯見原告可單方決定並要求將勞、健保投保金額提高  
22 至4萬5,800元；佐以證人蔣雨潔證稱：原告任職被告公司期  
23 間，未享有勞健保、紅利、年終獎金等津貼，勞健保是原告  
24 自己付，被告公司是代繳職業工會的勞健保費，再向原告  
25 收，沒有紅利、年終獎金；原告投保工會的勞健保費用，被  
26 告公司只有幫原告繳費，公司很多業務沒有時間去繳費，都  
27 會請公司幫忙繳費，所以變成由被告公司代繳，之後再向業  
28 務收取，被告公司是轉帳繳費，通常會向業務收現金等語  
29 （見本院卷第291、295頁）。本院考量如原告自101年3月1  
30 日起即任職於被告公司，當無可能遲至111年4月1日始加保  
31 於被告公司之理；況勞工之勞健保投保金額應隨勞工薪資而

01 調整，當無逕由勞工自行指定投保金額之理，是綜觀證人蔣  
02 雨潔證述及前開111年6月30日LINE對話紀錄內容，應認被告  
03 公司僅有幫原告代繳勞健保費用，投保金額係由原告自行指  
04 定，被告公司繳費後仍會向原告索求相關費用乙情為真，況  
05 原告迄至本件言詞辯論終結前，亦僅能提出該108年4月之薪  
06 津列支單有記載發放其108年1月至6月間之勞健保費用，顯  
07 見此部分給付並非常態，應是斯時存有特殊情況。故被告所  
08 辯上情，應可採信。

09 (4)原告再稱：其職稱為業務主管，其上班須穿著公司制服、上  
10 下班須打卡云云，並提出LINE對話紀錄、身著制服之照片為  
11 證（見本院卷第17頁、第199頁）；但為被告所否認，並  
12 稱：被告公司除2至3名行政秘書外，其餘不動產經紀人、經  
13 紀營業員（含原告在內）上班無須打卡或穿制服，缺席亦無  
14 須請假，並不受被告公司之出缺勤之指揮監督等語，並提出  
15 監視器擷取畫面為證（見本院卷第247頁）。經查：

16 ①證人蔣雨潔證稱：原告於被告公司的職稱是總經理，我看到  
17 原告都是坐在那邊，如果有人問他問題，他就回答問題，我  
18 不清楚他的實際工作內容，我很少進公司，但我進公司時，  
19 有時候還是沒有看到原告，我們有時候要聯絡原告問他事  
20 情，常常聯絡不到他，不是在健身房就是在上健身課；原告  
21 上班不用打卡，被告公司只有幾位行政秘書要打卡，原告不  
22 用打卡及簽到，公司有掃掌紋打卡的系統，原告的資料也未  
23 建置在系統裡，業務人員有建置資料，但可以自己選擇要不  
24 要掃，業務要來不來都是他們的自由，不簽到也沒有關係；  
25 原告沒有固定的上下班時間，上班也不用穿著制服，被告公  
26 司有一套西裝制服，通常都是尾牙要統一服裝才會穿，平常  
27 要不要穿制服可以個人自由選擇；原告上班時間沒有固定在  
28 被告公司辦公室，被告公司有6樓，原告的桌子在5樓，但原  
29 告最常出現在1樓騎樓的圓桌聊天或看魚，有人要找他都去  
30 那邊找他；原告可以自由決定上班時間、地點及工作方式，  
31 一般白天公司上班時間原告也都會去運動、上教練課、看醫

01 生或與配偶外出，原告都在健身工廠博愛店健身；原告如上班  
02 遲到或未到，被告公司不會扣款，也從未施以其他處罰，  
03 被告公司亦未就原告設定獎懲或業績標準；原告沒有上班不用  
04 請假，他就直接不來，之前原告要開刀也是直接去開刀，  
05 沒有請假，行政秘書要寫請假單，業務會基於尊重跟公司講  
06 一下，但是不用公司同意，原告是完全沒有跟被告公司講，  
07 我們也是他已經住院了才知道他要開刀等語（見本院卷第29  
08 3至295頁）。

09 ②證人即被告公司業務經理陳芄蓁則具結證稱：原告在被告公  
10 司是掛總經理，我們都稱呼他徐總，我不清楚其工作內容，  
11 我們有收斡旋時就會跟原告回報，除了收斡旋之外，沒有其  
12 他要向原告報告的項目；我上班時無須穿著制服，被告公司  
13 也沒有規定每天都要進公司，被告公司業務上下班不用打  
14 卡，我也沒有看過原告打卡，我自己沒有固定上下班時間，  
15 業務都沒有，除星期一週會須請假或向公司報備外，其他時  
16 間不用請假或向公司報備；我每個月除了請假，大概都會進  
17 公司10天以上，我進公司時有時候也沒有看到原告，如有看  
18 到原告，原告也未穿著制服等語（見本院卷第296至301  
19 頁）。

20 ③本院考量證人陳芄蓁為被告公司現任業務經理，對於業務人  
21 員出缺勤是否須打卡、報備或上班是否須穿著制服等情應屬  
22 知悉甚詳，且其所述經核與證人蔣雨潔證詞內容相符，又其  
23 既經具結後在法院為證述，應無甘冒偽證重罪風險，虛偽證  
24 述之可能，故其上開證述，自可採信。從而，依前揭證人證  
25 詞，原告可自由安排工作時間，主要業務內容只是掌握業務  
26 人員收受斡旋之情況，並回應業務人員相關疑問，原告上班  
27 無須打卡或穿著制服，其指紋甚至未建置於被告公司打卡設  
28 備內，被告亦未約束原告請假規則或須經被告公司同意後始  
29 得請假，則不論原告出勤與否，對於其得領取之顧問津貼或  
30 費用均不生影響，此與僱傭契約之受僱人須按時上下班、受  
31 請假日數、請假程序限制之情形迥然有別，足徵原告並不受

01 被告公司出缺勤之指揮監督；佐以被告為不動產仲介公司，  
02 除2至3名行政秘書外，其餘不動產經紀人、經紀營業員皆為  
03 承攬合作關係，考量產業性質及服務專業度，為利旗下不動  
04 產經紀人、經紀營業員推廣業務，均會發配公司制服，並授  
05 權其等相當頭銜，此參被告公司之制式承攬合約書第9條約  
06 定可證（見本院卷第243頁），是縱原告偶有穿著制服之情  
07 事亦無從佐證兩造間為僱傭關係。況原告提出之前開身著制  
08 服照片，實係被告公司不動產經紀人、經紀營業員共同拍攝  
09 之大合照，可能係為慶祝業績達標、參加尾牙或營造團隊合  
10 作之印象所為，自難憑此單張大合照即認原告每日均須穿著  
11 制服上班。是以，原告此部分主張，仍非可採。

12 (5)原告另主張：其薪津列支單上列有「本薪」項目，故兩造間  
13 有僱傭關係云云，並提出提出LINE對話紀錄、被告公司提供  
14 原告之薪津列支單為證（見本院卷第97頁、第179至191頁、  
15 第217至221頁），而其中原告與被告公司前會計人員邱瀟瑩  
16 之LINE對話紀錄，已經被告否認其形式上真正（見本院卷第  
17 237頁），自難據為不利於被告之認定。再查：

18 ①按勞基法第2條第3款規定之「工資」，指勞工因工作而獲得  
19 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
20 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性  
21 給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
22 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
23 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
24 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
25 之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院110年度台上字  
26 第2704號判決意旨可參）。是判斷某項給付是否為工資，應  
27 具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。查被告並未  
28 否認112年1月4日至同年0月00日間原告與證人蔣雨潔間LINE  
29 對話紀錄之形式上真正，則依前開期間原告之薪津列支單  
30 （見本院卷第185至191頁）觀之，其於112年1月所得為20萬  
31 元（項目分列本薪8萬元、業務發展津貼10萬元、什支津貼2

01 萬元)、同年2月所得為4萬元(項目為本薪4萬元)、同年3  
02 月所得為8萬元(項目為本薪8萬元)、同年4月所得為6萬元  
03 (項目為獎金6萬元)、同年5月所得為6萬元(項目為獎金6  
04 萬元)、同年6月所得為4萬7,999元(項目為獎金4萬7,999  
05 元),金額每月浮動,核與原告所主張之「每月薪資5萬  
06 元」不符,是本院尚難僅以被告公司之「薪津列支單」上所  
07 載項目名稱,即遽認該給付屬「工資」,並據此推論兩造間  
08 有僱傭關係存在。

09 ②證人蔣雨潔於本院審理時具結證稱:原告於被告公司的職稱  
10 是總經理,主要是顧問,所以被告公司給原告的就是顧問津  
11 貼或顧問費,其也沒有掛名在任何業務人員下面協助買賣;  
12 原告沒有考績,其所領的顧問費也不會隨年資調整;原告任  
13 職被告公司期間,我不清楚其薪資如何計算,都是按照母親  
14 邱瀨葵指示處理;我於LINE對話中雖有提及「薪資」,但業  
15 務人員實際上領取的是傭金,我不會特別講傭金,就是給  
16 錢,我們都是講薪資;至於為何原告之薪津列支單項目中會  
17 有「本薪」,我不是學會計的,是邱瀨葵要我到公司幫忙,  
18 我就是幫忙收帳、做帳,再將資料交給會計師,我只是負責  
19 收錢、發錢給員工;我接手幫忙之後,我覺得項目列「本  
20 薪」很奇怪,我不懂薪津列支單這些項目,只好打電話去勞  
21 工局詢問,勞工局請我去下載檢核表,請我做完檢核表之後  
22 再來問,我做完檢核表後又打電話去問,勞工局聽完後說比  
23 較像獎金,就建議我修改項目,後來就沒有「業務發展津  
24 貼」、「什支津貼」等項目;我接手後的作法都是延續前手  
25 即阿姨邱瀨瑩的表格內容,邱瀨瑩的表格也是變來變去,因  
26 為期間原告都會有意見來反應要更改,但是我們沒有權限,  
27 就會去問邱瀨葵,原告常常會找邱瀨葵吵架,有時候邱瀨葵  
28 會妥協就會讓原告改,所以「應領金額」的項目都會因為原  
29 告的想法而更改等語(見本院卷第288至296頁)。

30 ③是依證人蔣雨潔證詞,會計非其本職,僅係為協助母親邱瀨  
31 葵而於被告公司幫忙協助記帳、收錢、發款等事項,其亦曾

01 察覺原告之薪津列支單所載「本薪」項目似與原告實際領取  
02 之顧問費用或津貼性質不符，而致電勞工局詢問，經勞工局  
03 告知應改為「獎金」項目後，即不再以「業務發展津貼」、  
04 「什支津貼」等項目發放原告報酬，且原告對於薪津列支單  
05 所列項目亦時常反應意見，如經邱瀟葵妥協，即會依原告之  
06 意願而更改項目，是本院自難僅憑原告之薪津列支單曾列有  
07 「本薪」等項目即逕認兩造間屬僱傭關係。

08 (四)綜上，原告於被告公司每月所領給付金額不一，且上下班無  
09 須打卡，未強制穿著制服，其能自由支配、決定工作時間、  
10 地點及方式，就勞務給付有相當自主權，亦無任何考績或獎  
11 懲規定之適用，與一般員工薪資將隨其年資及考績評等而調  
12 整且受基本工資保障之情形均屬不同，其勞工性甚低，又被  
13 被告公司僅提供工作場所、行政支援，無考核、處罰權限，難  
14 認原告與被告公司間具人格上、經濟上、組織上之從屬性，  
15 堪認兩造間之關係非屬僱傭契約，而為承攬契約，無勞基法  
16 之適用，實屬明確。

17 四、綜上所述，兩造間係存在承攬關係，並非僱傭關係，原告請  
18 求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告應自112年6月起至  
19 原告復職之日止，按月給付原告5萬元，及自各次月10日起  
20 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均非有據，不應准  
21 許。

22 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
23 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

24 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

27 正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
29 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，  
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 8 月 14 日

