

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第14號

上訴人 明捷社會企業有限公司

法定代理人 謝昶興

訴訟代理人 陳佳煒律師

古晏如律師

被上訴人 李家鉸

訴訟代理人 王舜信律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年1月8日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第12號第一審判決提起上訴，本院於113年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人於民國107年2月21日至110年12月31日，受僱於上訴人擔任業務人員，為上訴人招攬車禍調解、工安意外、勞資糾紛、強制汽車責任險、商業險、意外險、學生平安險及農、勞、公保之業務。然上訴人所給付薪資低於法定基本工資，未為被上訴人投保勞工保險，亦未提撥勞工退休金。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第21條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條及民法第184條第2項前段規定，請求上訴人給付基本工資差額新臺幣（下同）55萬9844元、勞保費9162元，及提繳6萬4248元至被上訴人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。聲明：(一)上訴人應給付被上訴人56萬9006元（計算式：基本工資差額55萬9844元＋勞保費9162元＝56萬9006元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應提繳6萬4248元至勞退帳戶（未繫屬本院部分者，不予贅述）。

01 二、上訴人則以：兩造係以「無底薪，高獎金」之合作模式締結
02 承攬契約，兩造間指揮監督關係、從屬性薄弱，無勞基法相
03 關規定適用，上訴人無須給付被上訴人基本工資差額、負擔
04 勞保費及提撥勞退金等語，資為抗辯。

05 三、原審判令上訴人應給付被上訴人56萬9006元本息，及應補提
06 繳6萬4248元至勞退專戶，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴
07 人就其敗訴部分不服提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利於
08 上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴
09 駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。(被上訴人於原審敗
10 訴部分，未據聲明不服，已告確定)。

11 四、兩造不爭執事項：

12 (一)被上訴人自107年2月21日至110年12月31日擔任上訴人之業
13 務人員，兩造簽定「業務代辦承攬契約書」、「業務承攬金
14 計算方式」(即業務代辦承攬契約書之附約)，由被上訴人為
15 上訴人招攬社會保險、商業保險理賠等業務，上訴人依據業
16 務承攬金計算方式給付報酬予被上訴人。

17 (二)被上訴人每月所受領之報酬如原審判決附表「實領金額」欄
18 所示。

19 (三)如認兩造存有僱傭契約法律關係，上訴人對於被上訴人請求
20 基本工資差額55萬9844元、勞保費9162元，及應提繳6萬424
21 8元至勞退專戶，均不爭執。

22 五、本件爭點：

23 (一)兩造間之勞務契約性質為承攬契約或僱傭契約？

24 (二)被上訴人請求上訴人給付基本工資差額55萬9844元、勞保費
25 9162元，及提繳6萬4248元至勞退專戶，有無理由？

26 六、兩造間之勞務契約性質為承攬契約或僱傭契約？

27 (一)按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用
28 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
29 工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」
30 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，
31 就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，可分

01 為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之
02 從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞
03 工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等。經濟上從
04 屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，不
05 負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主
06 即有給付報酬之義務。組織上從屬性乃勞工非僅受制於雇主
07 的指揮命令，屬於雇主經營、生產團隊之一員，須遵守團
08 隊、組織內部規則或程序性規定。而稱承攬者，謂當事人約
09 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
10 酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人
11 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
12 特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。
13 勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自
14 由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約
15 類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按
16 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
17 性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務
18 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷
19 （參見大法官會議釋字740號解釋理由書）。基於勞基法保
20 護勞務提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者
21 外，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係，不因雙方
22 簽訂之契約名稱記載為承攬契約而異（最高法院113年度台
23 上字第343號判決意旨參照）。

24 (二)經查：

- 25 1.被上訴人自107年2月21日至110年12月31日擔任上訴人之業
26 務人員，為上訴人招攬社會保險、商業保險理賠等業務，上
27 訴人依據業務承攬金計算方式給付報酬予被上訴人，為兩造
28 所不爭執，且有業務代辦承攬契約書暨附約在卷可按（原審
29 卷第165至170頁），可信為真實。兩造所簽訂契約雖名為
30 「業務代辦承攬契約書」，然依上訴人工作守則已將「業務
31 人員」納入適用範圍內，該守則係就員工上班時間、請假、

01 薪資、福利及其他應遵守事項為逐一明文規範(原審卷第23
02 至24頁)，被上訴人身為業務人員應遵循該工作守則，可見
03 兩造具有人格上及組織上之從屬性。

04 2.據同任職上訴人業務專員之證人郭崇順證稱：我於107年7月
05 至109年12月30日在上訴人任職，工作內容為拜訪機車行、
06 開發車禍案件，主管是林佳宏、韓儀及劉國煌，我上下班均
07 須打卡，每天的行程是早上8點半到10點參加早會，接著去
08 外面開發客戶，下午5點之前回到公司開夕會，寫完工作日
09 誌(即成功之路)、小組討論後再打卡下班，如果請假要在公
10 司的大群組裡面請假，董事長、經理及其他同事會看到，也
11 有被要求一週請假不要超過兩次，公司很注重請假出勤率，
12 會給組長壓力，組長就會給我們壓力問說為何要請假，如果
13 沒有請假就未參加早會的次數太多就會被私下叮嚀或是要求
14 離職，組長也會檢查組員每天的行程，就是看成功之路裡面
15 記載的行程，如果有已經簽約的客戶也會催促完成，也會叮
16 嚀詢問這個月怎麼沒有案件，並且陳報組員的問題給經理知
17 悉；而除了早會、夕會外，其他時間很少待在公司，因為在
18 公司就是閒置狀態，公司不希望我一直待在公司，但不能沒
19 有參加早會就直接去外面開發客戶，一定要去早會再去開
20 發，除非陪診客戶的時間與早會重疊，才可以不用參加早
21 會，且除非有正當理由請假，不然下午5點也是要回公司參
22 加夕會，並且要在下午6點前完成工作日誌交回公司，就算
23 放棄交通費不打卡，公司也會要求出勤率並給壓力，出勤率
24 不到會被檢討，沒有業績也會被檢討，也有人業績不好被要
25 求離職，壓力來自於組長、經理(原審卷第301至311頁)；佐
26 以上訴人所提出被上訴人打卡紀錄(原審卷第187至217
27 頁)，被上訴人每日上、下班確實需要打卡，上訴人紀錄被
28 上訴人每日出缺勤狀況，核與郭崇順所證每日上下班均須打
29 卡、請假須告知主管乙情相符。再觀諸被上訴人所提出上訴
30 人LINE群組對話紀錄，上訴人經理謝寶誼曾稱：「最近有部
31 分同仁呈現出缺勤不正常之現象，寶誼在此要求改進…如無

01 法調整配合者…將進行強制要求…請同仁自行自律。」、
02 「所以自即日起寶誼將嚴格執行『成功之路』及『出缺勤』
03 還有各位『學習考核』的情況。請各位拿出應有的態度，來
04 為自己創造價值及收入。無法配合者將直接解除承攬契約，
05 謝謝！」、「4/8起，所有同仁均須遵守下列規範：1、出勤
06 正常：未有遠行或9點以前之陪診，開診斷書之行程，早會
07 一律參加。未有陪診或開診斷書之遠行，簽約案件(需以委
08 任書為憑)實在無法於六點前趕回公司者，均需回公司參加
09 夕會。員工遵守公司制度，與樣老闆必須承擔虧損風險一
10 樣，是天責，不得討價還價。」、「瑜婕、阿杰、依蓁未
11 到？陳瑜婕你最近出勤不太正常？」(原審卷第27頁、第33
12 頁、第35頁、第45頁)，核與郭崇順證稱上訴人會要求出勤
13 率、參加早會及夕會、須撰寫工作日誌交代行程、工作表現
14 等，若未能達成則會遭主管指名道姓請假過多、甚或解除契
15 約等制裁手段之情節一致，足認郭崇順證述內容與客觀事實
16 相符，應可採信。準此可認上訴人為提高業務人員之業績並
17 確保提供客戶服務之品質，對業務人員有一定之監督管理，
18 業務人員在上訴人企業組織內，仍有服從雇主權威之必要，
19 否則可能受各式不利益之懲處，益徵兩造間確具有人格上及
20 組織上從屬性。

21 3.上訴人雖執證人劉國煌之證詞抗辯業務人員自行決定每日工
22 作行程，未受其指揮監督，且早、夕會均未強制業務人員參
23 加，若有參加者可獲得交通津貼，打卡僅係作為計算交通津
24 貼之依據云云。然參諸劉國煌所證稱：我於107年2月至000
25 年0月間擔任業務承攬人員，到外面招攬需要保險理賠案件
26 之客戶，在上訴人工作時需要打卡，早上9點及下午5點，打
27 完卡後看自己要做什麼，我通常早上9點打完卡後會接受教
28 育訓練1小時，10點左右出去開發業務，下午5點左右再回到
29 被告公司做教育訓練，如果請假會跟公司說今天不出席，工
30 作守則是給行政會計的，我沒有受約束也不簽名，工作日誌
31 只是同仁自己做紀錄，如果沒有交回公司也不會有任何懲

01 處，且公司希望透過早會、夕會增加同仁的專業素養及知
02 識，謝寶誼只是提醒大家參加，並未指名道姓(原審卷第230
03 至240頁)。依劉國煌證述內容反可認定業務人員之上下班均
04 須打卡，如未到須請假，上訴人確實控管業務人員之上下班
05 時間，業務人員與上訴人間確具有人格從屬性甚明。至於劉
06 國煌雖謂工作守則不拘束業務人員，然與工作守則明文將業
07 務人員納入規範範圍明顯不符；劉國煌另證稱工作日誌僅係
08 同仁自己做紀錄，如果沒有交回公司也不會有任何懲處，亦
09 與被上訴人所提出LINE群組對話紀錄謝寶誼所稱：「所以自
10 即日起寶誼將嚴格執行『成功之路』及『出缺勤』還有各位
11 『學習考核』的情況。請各位拿出應有的態度，來為自己創
12 造價值及收入。無法配合者將直接解除承攬契約，謝謝！」
13 齟齬；再，劉國煌雖陳證上訴人希望透過早會、夕會增加同
14 仁的專業素養及知識，只是提醒大家參加云云，然與謝寶誼
15 於LINE群組對話所稱：「早會一律參加，夕會除無法趕回者
16 均須參加，且員工遵守公司制度，是天責，不得討價還
17 價」，係明白告誡員工應一律遵守公司制度須參加早會、夕
18 會，核與僅為提醒參加以增加專業知識或領取交通津貼之用
19 意迥異，足認劉國煌就此部分所證，乃事後刻意迴護上訴人
20 之詞，難以採信。上訴人依此抗辯兩造間並無從屬性存在，
21 自非可採。

22 4.上訴人另辯稱被上訴人於擔任業務人員期間，同時受任於訴
23 外人「社團法人中華勞務人員專業職能發展協會」為該協會
24 提供勞務，兩造間應為承攬關係云云，並提出委任契約書為
25 證(原審卷第391至395頁)，為被上訴人所否認，並主張該委
26 任契約係應上訴人要求所簽立。查，「社團法人中華勞務人
27 員專業職能發展協會」之常務監事為謝寶誼、監事為劉國
28 煌，有法人登記資料為憑(原審卷第407頁)，而謝寶誼、劉
29 國煌均為上訴人主管，該協會經營階層與上訴人主管多有重
30 疊，則被上訴人所稱係應上訴人要求而簽立委任契約，並非
31 子虛，遑論被上訴人縱非上訴人要求簽立而擅自兼職，僅為

01 被上訴人對兩造間勞動契約關係之忠誠評價，上訴人此一抗
02 辯，難據為其有利之認定。

03 5.上訴人對於被上訴人需以上訴人名義為其招攬社會保險、商
04 業保險理賠業務，上訴人依據業務承攬金計算方式給付報酬
05 予被上訴人，被上訴人於招攬業務後，續由被上訴人擔任承
06 辦人員負責與當事人溝通，上訴人提供行政上需求，如申請
07 相關費用需要文件或法源依據等情，均不爭執（原審卷第42
08 6頁），可認被上訴人非以自己名義招攬業務再與上訴人分
09 潤，非為自己營業勞動，被上訴人負責業務招攬，有關業務
10 招攬後續執行，由上訴人內部其他行政、會計人員配合，被
11 上訴人需納入上訴人生產之組織體系，與同僚分工合作完成
12 所招攬之業務執行，兩造間具有經濟上及組織上之從屬性，
13 至為明確。

14 (三)綜上所論，本院經勾稽郭崇順、劉國煌證述內容，佐以卷附
15 相關證據，認定兩造間確有人格上、經濟上及組織上從屬
16 性，其等間之勞務契約為僱傭契約。上訴人抗辯該勞務契約
17 乃承攬契約，自難憑採。

18 七、被上訴人請求上訴人給付基本工資差額55萬9844元、勞保費
19 9162元，及提繳6萬4248元至勞退專戶，有無理由？

20 兩造間確實存有僱傭關係，業經認定如前，兩造對於倘認兩
21 造存有僱傭契約法律關係，上訴人對於被上訴人請求基本工
22 資差額55萬9844元、勞保費9162元，及應提繳6萬4248元至
23 被上訴人之勞工退休金個人專戶，均不爭執。從而，被上訴
24 人依勞基法第21條、勞退條例第31條及民法第184條第2項前
25 段規定，請求上訴人應給付56萬9006元（計算式：法定基本
26 工資差額55萬9844元+勞保費9162元=56萬9006元），並提
27 繳6萬4248元至勞退帳戶，洵屬有據。

28 八、綜上所述，兩造間勞動契約為僱傭關係，被上訴人依勞基法
29 第21條、勞退條例第31條及民法第184條第2項前段規定，請
30 求上訴人給付56萬9006元，及自起訴狀繕本送達翌日即112
31 年2月14日起（原審卷第173頁）至清償日止，按週年利率5%

01 計算之利息，並提繳6萬4248元至勞退專戶，應予准許。原
02 審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴
03 論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
04 駁回上訴。

05 九、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
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 十、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

10 勞動法庭

11 審判長法官 許明進

12 法官 蔣志宗

13 法官 張維君

14 以上正本證明與原本無異。

15 本件不得上訴。

16 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

17 書記官 賴璽傑