

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第115號

原告 陳俊鴻

訴訟代理人 湯其瑋律師

被告 丰合峯有限公司

法定代理人 吳迺茹

訴訟代理人 余淑杏律師

上列當事人間請求職災補償事件，經本院於民國115年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其於民國（下同）91年7月起受雇於漢晶股份有限公司（下稱漢晶公司），嗣於94年9月2日因雇主營運之需求將原告調動至被告公司任職，約定薪資為新臺幣（下同）4萬2000元，離職前為6萬元。被告公司有於102年12月16日至103年2月14日有短暫調動至丰合峯營造有限公司，但原告工作內容均為相同，係為中華電信股份有限公司（下稱中華電信）交接箱設備之維修及維護，採責任制。是以，無論漢晶公司或被告公司等，均為被告公司之關係企業，主要雇用原告者為被告公司，漢晶公司與丰合峯營造有限公司之負責人均為黃勤財，而被告公司之負責人為吳迺茹，兩人為配偶關係，故實際上負責人為同一，均為黃勤財，原告受雇年資應與合併計算，共計22年5個月。被告為原告投保勞工保險，均高薪低報；依法雇主須提撥勞工退休金部分，被告公司卻自原告之薪資逐月扣除之，已違反勞基法，損害勞工權益。基此，原告於113年12月31日終止兩造間勞動契約，並請求如附表所示，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規

01 定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告139萬5160元及自
02 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
03 利息。被告應提繳勞工退休金36萬8438元至勞工保險局設立
04 之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明書
05 予原告，並願供擔保請准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)本件被告係訴外人中華電信之承攬人，原告長期為被告公司
08 之次承攬人，說明如下：

09 1. 被告公司長期與中華電信簽訂電信交接箱維護專案發包工程
10 契約(下稱系爭契約)，根據系爭契約所載內容，原告承攬之
11 工作項目，係電信交接箱監控系統(CAMS)設備維護(箱內單
12 元維修，下稱系爭工作內容)，並約定各交接箱每季至少均
13 須巡勘乙次，惟巡勘路線、時間、頻率等，均由原告自行安
14 排，故被告並未與原告約定固定上下班時間或要求打卡等義
15 務，亦無固定上下班地點之要求。足見原告所提供勞務之勞
16 務內容，重在一定工作之完成，勘認屬承攬契約之性質，而
17 非雇傭契約關係。

18 2. 另系爭契約中亦有約定固定契約價金，有鑑於原告僅負責系
19 爭工作內容，兩造協商後，每年均會討論、約定當年度之承
20 攬報酬，並按月、分次給付予原告，作為承攬報酬。此外，
21 因原告勞務之給付屬於承攬性質，若原告無法出班施作工
22 程，此時被告將自原告每月得受領之承攬報酬中，扣除當日
23 未施作機台之金額。

24 (二)兩造間實非雇傭契約關係，說明如下：

25 1. 人格從屬性部分：

26 ①參被告於108年1月19日召開之會議，說明被告及各工程師間
27 屬於統包型態之承攬關係，並明確告知與會之工程師若不想
28 接額外的工作機會請直接拒絕即明；且原告並無固定工作地
29 點、上下班時間，亦無需打卡，可知就系爭工作內容，均得
30 為原告自行安排，被告並無指揮監督權限之事實。

31 ②依上所述，足見原告為被告提供勞務期間，已明確知悉雙方

間屬於統包之承攬契約關係，且能自行安排工作時間等之權利，且被告亦未要求原告需上下班打卡，被告並無指揮監督權限，已如前述，純係將向中華電信公司承攬之工作項目，以次承攬之方式交由原告施作，兩造間不存在人格從屬性。

2. 經濟從屬性部分：

原告所能獲致之勞務給付對價，會因為原告是否承接被告指派工作之選擇及原告實際完成施作之交接箱數量而有所變動，倘有損害或工作上所必要之支出，亦須由原告自行承受，原告之收入損益並非仰賴被告營業獲利之多寡而定，足見兩造間亦無經濟從屬性等情。

3. 組織從屬性部分：

參兩造間契約關係存續期間，原告均係獨立施作系爭工作內容，倘臨時有事，其承攬之工作項目尚能由原告以外之工程師獨力完成，原告不僅無須親自履行勞務給付而無工作專屬性，其工作內容亦無需與他人分工合作，足徵被告並未原告納入其組織體系，兩造間亦無組織從屬性。

(三) 另有關漢晶公司及被告公司負責人雖為配偶關係，惟此與該二公司負責人是否同一要屬二事；兩間公司分別獨立登記設立法人主體，且登記之代表人亦非相同，兩者間亦非母子公司或投資公司之關係企業，自不能以兩間公司負責人為配偶關係，即斷稱二公司之實際負責人為同一人，原告主張與實際情形不合，此部分自無可採。

(四) 綜上所述，兩造間不存在雇傭契約關係，而實屬承攬契約關係，原告依據勞動法令各項請求，均屬無據。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見114年9月3日筆錄，本院卷第137至138頁）：

(一) 被告為原告投保勞工保險（期間為94年9月2日-97年5月30日、97年12月10日-102年12月16日、103年2月14日-103年4月9日），提繳勞工退休金（111年10月10日-113年9月31日），訴外人漢晶股份有限公司為原告投保勞工保險（92

01 年5月7日-94年8月29日、97年5月30日-97年12月9日
02)如原證1、3勞工保險被保險人投保資料表、原證2勞工
03 退休金個人專戶明細資料表可按(見調卷第21-31頁)。

04 (二)原證5存證信函為真正(見調卷第143-162頁)

05 (三)被告承攬中華電信之電信交接箱維護專案發包工程(以下
06 簡稱系爭工程)，有被告提出被證1之電信交接箱維護專案
07 發包工程契約可按(下簡稱被證1契約，調卷第241-248
08 頁)。

09 (四)被證2彙整表光碟為真正不爭執。

10 (五)被證3會議為真正，原告有出席被證3之會議(見調卷第
11 261-262頁)。

12 四、本件爭點如下：

13 (一)兩造為僱傭或承攬契約？

14 1.稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
15 方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人
16 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付
17 報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。
18 參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
19 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
20 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
21 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
22 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
23 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
24 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
25 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
26 二者性質並不相同(最高法院94年度台上字第573號判決意
27 旨參照)。按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之
28 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
29 他方給付報酬之契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質。
30 從屬性可分為人格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格
31 從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇

主工作上之指揮監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動（台灣高等法院90年度勞上易字第23號判決意旨參照）。因此，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81 年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，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因素，作一綜合判斷。

2. 就人格上從屬性而言：

- (1)就勞務給付內容而言：原告係按件計酬，沒有固定上下班時間，維護中華電信交接箱的時間、順序地點均由原告自行安排，每個月領取固定報酬，多做多領，依據施作的數量計算報酬，可以自行決定休息時間，完成工作後係向中華電信報告工作進度，無須向被告報告工作進度，依據電信交接箱完成數量向被告請款，如有超過約定數量，可以另外請求報酬，有權利拒絕被告公司指派工作，每月並無固定底薪，係依據施作電信交接箱的台數計算報酬，被告並無懲戒、指揮權限，如工作疏失導致中華電信受有損害，需自行負擔賠償責任，如有臨時不能出工，須回報予被告，由被告轉發包工

01 作等情，請假事先告知被告，由被告知悉須由何人完成工作
02 等情，業據證人邱彥豪於本院審理時證述在卷，並出具被證5
03 之聲明書一紙，且為原告所不爭（見本院卷第75、140-142、
04 146-147頁、114年9月3日筆錄），由此可知，原告以勞務所
05 完成之結果為目的，須由原告完成一定工作，原告獲取之利
06 潤，繫於施作數量，且等情，核與一般員工以提供「一定」
07 勞務為而請求給付「一定」薪資之情形有別，並非一般僱傭
08 契約。

09 (2)就每日上下班是否打卡而言：原告每天去5至6小時，或者3星
10 期僅去8天，沒事就可以下班，無須向被告報備，業據證人邱
11 彥豪於本院審理時證述在卷，且為原告所不爭（見本院卷第1
12 46頁、114年9月3日筆錄），原告無固定上下班時間，無須到
13 被告公司報告上班，核與一般員工需受僱主指揮上下班時
14 間，遲到需扣薪等情不同。

15 (3)就工作時間而言：原告於110年度上半年，僅出工55日，施工
16 日期、時間、地點均非固定，有被告提出被證2之彙整表光碟
17 可按，且為原告所不爭（見本院卷第138頁、114年9月3日筆
18 錄））。原告得以自行決定上下班時間，自行決定工作時
19 間，且原告分別於其他公司受領薪資所得（見本院卷第180
20 頁），原告從未因此遲到或請假因而受到被告之懲戒，亦與一
21 般僱傭契約要求上下班時間準時之情形不同，原告得自由支
22 配作息時間，自由決定勞務給付之具體詳細內容，自行決定
23 是否兼職，非由被告決定勞務給付之具體內容，亦無需服從
24 被告權威，無須接受被告懲戒或制裁，難以認定原告與被告
25 間有何人格上之從屬性。

26 (3)就指揮監督之權限而言：原告施作時，僅需向中華電信報告進
27 度，無須聽從被告指揮維修方法，自行決定具體修繕方法等
28 情，業據證人邱彥豪於本院審理時證述在卷，且為原告所不
29 爭（見本院卷第142頁、114年9月3日筆錄），原告自行決定
30 維修電信箱之時間、方法、地點，均不受被告之指揮監督，
31 自無從認定兩造成立雇傭契約。。

01 3. 經濟上從屬性言之；

02 原告依據其工作時間及工作內容先行估算費用，計算計酬，顯
03 為自己營業活動而工作，並非為被告之目的而勞動，且得自行
04 以指揮性、計劃性或創作性方法工作而獲取工作報酬，足徵原
05 告獲取報酬，並非其為被告提供勞務之對價，其勞工性甚低，
06 尚難認有何經濟上之從屬性可言，

07 4. 就組織從屬性而言；

08 原告之工作內容，由其自行決定，並非被告決定，惟原告所自
09 認，原告並無與其他員工須納入被告之生產組織與經濟結構體
10 系內，並與同僚間居於分工合作狀態，顯然此部分亦與一般僱
11 傭契約要求員工須配合其他員工共同為雇主工作之情形不同，
12 故原告與被告間實無組織上之從屬性可言。

13 5. 原告雖主張原告由被告投保勞工保險、申報薪資所得、須穿著
14 被告公司制服，工作完成須向被告報告，請假須向被告報告並
15 經准許，被告公司有給原告婚假、產假、因請假遭被告扣薪，
16 機車損壞由被告負擔修理費用、且由被告代為聲請職業災害給
17 付，如離職需要辦理離職程序、依據中華電信回函嚴禁被告轉
18 承攬云云，並提出原證9照片、原證10、11、13、14之對話、
19 原證12之請假扣款證明、中華電信函文為證（見本院卷第105-
20 129、223-246、第83頁），經查：

21 (1)公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之
22 實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨
23 參照。換言之，被告為原告投保勞工保險或申報薪資所額或
24 穿著被告制服，均無法證明兩造契約之實質關係，因此，原
25 告據此主張兩造之契約為僱傭關係，並無可採。

26 (2)原證10之line請假對話均為原告向被告告知請假事實，並無
27 須經被告准許，並經證人邱彥豪於本院審理時證述如前，自
28 難為有利於原告之認定。

29 (3)原證11之line對話紀錄，係因被告同意支付原告機車修理費
30 用，要求原告提出發票作為證明，核與證人邱彥豪證述，原
31 告自行提供機車，但機車修理費用由被告負擔等情相符（見本

院卷第145頁、114年9月3日筆錄)，並非關於兩造實質契約之爭議，自難作為判斷兩造之實質契約關係。

(4)原證13之line對話紀錄係因兩造對於代班費之爭議，並非關於兩造實質契約之爭議，自難作為判斷兩造之實質契約關係。

(5)原證14之line對話紀錄係因原告由被告投保勞工保險，如原告發生職業災害□而由被告公司為原告聲請職業災害給付，亦難以據此認定兩造之實質契約關係。

(6)中華電信禁止被告轉包系爭契約之工作，為被告與中華電信之承攬契約關係之限制，核與兩造間之契約實質關係無關。

5. 由上可知，原告之報酬係依據完成之工作內容計算，其工作內容、性質得以自行決定工作進度、工作時間，無須受被告考核、懲戒、制裁、調度，亦毋庸向被告報告工作進度，以上諸情即足以認定原告與被告間自不具人格上、經濟上、組織上之從屬性，兩造間應屬承攬契約，而非僱傭之勞動契約，即無適用勞基法之相關規定。

(二)如兩造為僱傭契約，本件終止勞動契約之法律上依據為何？兩造並非僱傭契約，故原告主張因被告違反勞動法令，於113年12月30日以原證5存證信函終止契約，並無理由。況原告於113年12月25日因坐骨神經痛自請離職等語置辯，並經證人邱彥豪於本院審理時證述在卷（見本院卷第142頁、114年9月3日筆錄），至為明確。

(三)如兩造為僱傭契約，原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所示之金額及開立非自願離職證明書，是否有理由？兩造並非僱傭契約，已如前述，原告請求被告給付如附表所示之金額及開立非自願離職證明書，並無理由。

五、綜上述，原告依勞動法令之規定，請求被告應給付原告139萬5160元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳勞工退休金368,438元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。

01 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
02 回。

03 七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判
04 決結果無涉，爰不一一論述。

05 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 4 日

07 勞動法庭 法 官 徐玉玲

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
10 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。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 4 日

12 書記官 丁柔方

13 附表

14 單位(新台幣)

15

編號	請求項目	請求金額
1	舊制退休金	368952
2	新制資遣費	368952
3	特休未休工資	266500
4	自薪資扣除勞工退休金	390756
	以上合計	0000000
5	補繳勞工退休金	368438

