

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第179號

上訴人 黃柏恩

訴訟代理人 劉振珺律師

于白儂

被上訴人 高雄市就業服務商業同業公會

法定代理人 凌榮廷

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年6月10日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第22號第一審判決提起上訴，本院於112年12月26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

壹、程序部分

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，此規定於上訴程序準用之，民事訴訟法第256條、第463條有明文規定。查上訴人於原審請求：
(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被上訴人應自民國109年9月1日起至上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人新臺幣（下同）1萬5,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見原審111年度勞專調字第56號卷【下稱調字卷】第3頁）；其對被上訴人係於次月5日給付前月份薪資乙節不爭執（見本院卷二第11頁），並於本院審理中更正聲明為請求被上訴人按月於次月5日給付薪資1萬5,000元等語（見本院卷二第171頁），核屬更正及補充事實上之陳述，不涉及訴之變更，依上開說明，應予准許。
- 二、次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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明

01 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存
02 否不明確，致原告在私法上地位受有侵害之危險，而此危險
03 得以對被告之確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第
04 1922號判例意旨參照）。上訴人主張兩造間僱傭關係迄今仍
05 存在，為被上訴人所否認，則兩造間是否存有僱傭關係並非
06 明確，致上訴人在私法上之地位有受侵害之危險，且此種不
07 安之狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，上訴人提
08 起確認之訴，自有確認利益。

09 貳、實體部分

10 一、上訴人主張：新北市就業服務商業同業公會（下稱新北公
11 會）、桃園市就業服務商業同業公會（下稱桃園公會）及台
12 南市就業服務商業同業公會（下稱台南公會）於105年間組
13 成法務中心，共同聘僱上訴人擔任法務，由桃園公會提供位
14 在桃園市○○區○○路000號3樓辦公室為勞務提供地，並依
15 工商團體會務工作人員管理辦法第10條規定，由上開各公會
16 法定代理人於理監事會議提案決議聘僱上訴人。嗣新北公會
17 因與桃園公會理事長黃杲傑交惡而於107年退出，同年由被
18 上訴人遞補，被上訴人於107年3月27日第九屆第一次臨時理
19 事、監事聯席會議（下稱系爭理監事會議）提案聯合聘僱上
20 訴人，每個月給付薪資1萬5,000元，而上訴人工作內容有法
21 規諮詢、勞資爭議事件諮詢、法務公告、訴願書協助、訴訟
22 諮詢及協助，並協助移工涉外案件法律扶助申請、撰寫修法
23 建議、擬具或修正公文內容、法令宣傳、進行年度工作統整
24 分析並製作職務成果報告等。惟109年8月間上訴人與桃園公
25 會發生勞資爭議，時任桃園公會理事長兼中華民國就業服務
26 商業同業公會全國聯合會（下稱全聯會）法定代理人黃杲傑
27 慫恿時任被上訴人法定代理人呂錫安以電話通知之方式，於
28 109年8月30日無預警終止兩造間僱傭關係，則被上訴人未依
29 勞動基準法（下稱勞基法）解僱上訴人，解僱不合法，兩造
30 間僱傭關係仍存續，且被上訴人迄今不願接受上訴人之勞務
31 給付，仍應給付上訴人薪資等語，爰依兩造間僱傭契約及民

01 法第487條、勞基法第22條第2項等規定，求為命：(一)確認兩
02 造僱傭關係存在。(二)被上訴人應自109年9月1日起至上訴人
03 復職日止，按月於次月5日給付上訴人1萬5,000元，及自各
04 期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息。並願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被上訴人則以：依被上訴人106年3月23日第八屆第九次理
07 事、監事聯席會議紀錄，及系爭理監事會議紀錄所載「贊助
08 桃園公會法務人員車馬費」及「法務工作職責暨收費標
09 準」，可知被上訴人僅贊助桃園公會聘請上訴人為法務人
10 員，並非被上訴人聘請上訴人為法務人員。又被上訴人並無
11 拘束上訴人需於一定場所工作，亦無指揮監督之實，上訴人
12 復不受被上訴人工作規則之限制，且上訴人非專屬被上訴人
13 使用，其所完成之業務與被上訴人並無絕對之關聯，兩造間
14 自無僱傭關係可言。雖上訴人主張其有勞務付出，惟無論僱
15 傭、委任及承攬皆有勞務付出，且兩造間LINE對話紀錄多為
16 諮詢上訴人之專業意見、委請上訴人修改文件或請求上訴人
17 提供資料、範本，被上訴人僅能被動接受上訴人工作之成
18 果，茲舉對話記錄內用語「可以請您提供…」、「這樣寫OK
19 嗎?」、「麻煩幫忙看一下這份文是否需修改?」、「麻煩
20 您看看是否有需要修改的地方?」，顯見被上訴人僅為諮詢
21 上訴人之專業意見或提供資料，要非有實質指揮監督之權
22 力。又上訴人主張其受有每月固定金額之匯款，且被上訴人
23 傳票資料之會計科目為薪資記載，故有經濟上從屬性云云。
24 惟無論僱傭、委任及承攬皆有給付報酬，單單從固定金額之
25 匯款，不足以推論上訴人具有僱傭關係中經濟上之從屬性，
26 此僅為會計科目而已。上訴人再以其參與會員大會、處理事
27 務件數統計及交辦工作紀錄對話等事項，認定有組織上之從
28 屬性。惟被上訴人係委任上訴人處理就業服務法等法律問
29 題，因公會對於會員每年繳交之月費須有一定之利用及預算
30 編列，且須將給付報酬之工作成果向會員報告，故有前開會
31 員大會或繳交工作成果之指示，上訴人於每年理監事會議中

01 或於會員大會報告，與受任人之報告義務相似，非謂被上訴
02 人對上訴人有實質指揮監督之權力等語，資為抗辯。

03 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人聲明不服，提起上訴，上
04 訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)被上
05 訴人應自109年9月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日
06 給付上訴人1萬5,000元，及自各期應給付日之次日起至清償
07 日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，請准宣告
08 假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判
09 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 四、上訴人主張兩造間有僱傭之勞動契約關係存在，被上訴人於
11 109年8月30日片面終止兩造間僱傭關係並不合法，且未給付
12 後續薪資，是兩造間僱傭關係仍應存在。爰訴請確認兩造僱
13 傭關係存在，並請求被上訴人應自109年9月1日起至上訴人
14 復職之日止，按月於次月5日給付薪資1萬5,000元本息等
15 語，惟為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件首應判斷
16 者為兩造間契約關係有無勞動關係從屬性存在。

17 (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
18 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
19 文。稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工
20 作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第490條第1項
21 則有規定。又按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之
22 契約。勞基法第2條第6款定有明文。勞基法所規定之勞動契
23 約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
24 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工
25 與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人
26 在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之
27 義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即
28 受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人
29 之目的而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
30 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年
31 度台上字第2630號判決意旨參照）。又按「受任人處理委任

01 事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注
02 意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、「受任
03 人應將委任事務進行之狀況，報告委任人…」，民法第535
04 條、第540條定有明文。即受任人應於其受委託事務之範圍
05 內，依委任人指示，依契約本旨自行決定處理委任事務之方
06 法與時程，非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受
07 節制，其於處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與
08 委任人之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人
09 報告事務進行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任
10 人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行
11 之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約
12 定委任人可享有某程度之監督權限。另按勞動契約之主要給
13 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞
14 務之契約，未必皆屬勞動契約。如受託處理一定之事務，得
15 在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方
16 法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度
17 台上字第1542號判決意旨參照）。契約類型是否為勞基法第
18 2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容認定
19 之（司法院大法官會議釋字第740號解釋意旨、最高法院106
20 年度台上字第301號判決意旨參照）。

21 (二)經查，上訴人主張被上訴人與桃園公會、台南公會、全聯會
22 聯合聘雇上訴人為法務，及上訴人向被上訴人或所屬會員提
23 供執行法規諮詢、勞資爭議事件諮詢、法務公告、訴願書協
24 助、訴訟諮詢及協助，並協助移工涉外案件法律扶助申請、
25 撰寫修法建議、擬具或修正公文內容、法令宣傳、進行年度
26 工作統整分析並製作職務成果報告等業務，具有人格上及組
27 織上從屬性等語，並提出法務中心年度公告、上訴人製作之
28 法務公告及上訴人於109年6月4日參與被上訴人會員大會之
29 照片（見調字卷第11頁、第35至37頁、第39頁），及上訴人
30 與呂錫安如附件一、上訴人與被上訴人如附件二所示之LINE
31 對話截圖等件為參。經查：

01 1.觀諸上訴人與呂錫安如附件一所示對話內容，可見呂錫安係
02 就與外勞仲介、逃逸等事項向上訴人為諮詢，並傳送函文請
03 上訴人協助確認是否需為修改，再由上訴人依其專業確認是
04 否修改，並以通訊軟體以為提交回覆，其等間如附件一對話
05 實屬對外勞仲介、逃逸等事項為討論、研議，要與工作之指
06 揮監督無涉。故上訴人主張其於任職被上訴人期間係依呂錫
07 安指示進行各項工作，且須一一報告工作進展，具有從屬性
08 云云，尚非可採。是以，上訴人係自行從事法律諮詢及函文
09 之修改作業，並未受被上訴人之人事監督與管理，而其所提
10 供事務內容，亦係依其自身專業進行建議，具相當之自主
11 性，毋須對被上訴人之指示具有規範性質之服從，兩造間尚
12 不具人格上之從屬性。

13 2.再互核上訴人與被上訴人間如附件二之LINE對話截圖，兩造
14 間之對話亦為被上訴人請上訴人提供工作彙報、請上訴人提
15 供會員如須向警局等行政單位請假之請假單，性質上如完成
16 委任事務之顛末報告或協助提供參考資料，而無上訴人所述
17 受被上訴人或呂錫安指示或交辦工作該指揮監督情況存在，
18 難認有人格上或組織上之從屬性存在。此外，上訴人另提出
19 法務公告四張及系爭理監事會議紀錄「討論提案三：逃逸外
20 勞背信罪之探討，並決議請法務針對此案研究」（見調字卷
21 第35至37頁、本院卷一第89頁），據此主張兩造間具有人格
22 上之從屬性云云。然觀諸上開法務公告係分別載有「你應該
23 知道的勞動事件法」、「外勞變更住宿地點是7日通報，不
24 是住7日才通報」、「移工出入醫院雇主需供口罩，違者可
25 開罰」、「謹慎使用外勞卡，避免成為詐騙集團的犯罪工
26 具」等主題，及與該主題相關勞動法令宣導、主管機關公告
27 及法務之建議之宣導文件（見調字卷第35至37頁），審酌被
28 上訴人成立之宗旨乃「協助政府，推廣人力規劃及就業服務
29 政策，並配合政府政策，協助維持國內及跨國人力仲介市場
30 之秩序，促進國內外業者資訊之交流，以維護業者共同利
31 益」（見本院卷一第158頁即107年12月21日被上訴人第九屆

01 第四次理監事聯席會議紀錄所附高雄公會章程條文修訂對照
02 表及高雄市就業服務商業同業公會章程修訂草案可參），是
03 依上開法務公告內容及被上訴人決議請上訴人就逃逸外勞背
04 信罪議題為研究等情觀之，均屬被上訴人委請上訴人秉其專
05 業與經驗，對被上訴人或其會員就涉及勞動人權及本國雇主
06 權益應遵循法規、行政法令等事項提供建議及諮詢，且上訴
07 人對上開研究議題之內容具有獨立裁量權，並非單純受上級
08 指示交辦完成即可之任務，非屬在僱主的指揮監督下提供
09 「單純勞務」之程度。

- 10 3.從而，依附件一、二LINE對話紀錄截圖及上訴人所提上開法
11 務公告及法務中心年度公告等文件可見，上訴人所為法規諮
12 詢、法務公告、協助移工涉外案件修法建議擬具或修正公文
13 內容等專業工作之進行，其處理之事務具其專業性、目的
14 性、裁量性，以此工作模式與內容觀之，堪認上訴人有獨立
15 決策、裁量權，非屬單純提供勞務或對所服勞務內容絲毫無
16 自由裁量餘地之勞工，其有人格上之獨立性，洵無疑義。
- 17 4.又上訴人雖主張被上訴人與其他公會共組法務中心而以兼任
18 方式延攬上訴人，並提出其於桃園公會之打卡單為證（見本
19 院卷二第21至75頁）。然上訴人無庸向被上訴人請假，且上
20 訴人不因上開打卡單上各該月份之上班日數、時數為何，既
21 收受被上訴人所匯入每月相同數額之給付，亦毋庸因請假或
22 出缺勤情形而遭扣薪，而與被上訴人一般會務人員如遲到早
23 退達一定次數須扣薪及請假應扣當日薪及全勤，並列入考績
24 評估之規定有別，此有107年12月21日被上訴人第九屆第四
25 次理事、監事聯席會議紀錄所附高雄市就業服務商業同業公
26 會會務人員工作規則及高雄市就業服務商業同業公會人事管
27 理暨晉級敘薪辦法可參（見本院卷一第148至151頁、第152
28 至153頁），益證上訴人受領報酬之數額、出勤、請假等亦
29 未受上開工作規則及人事管理暨晉級敘薪辦法之限制。上訴
30 人就其所提供勞務內容或研究報告亦無違反效果，亦即並無
31 證據證明如一般勞動契約基於勞雇關係指揮監督所為獎懲、

01 考核，諸如嘉獎、記功、勸告、警告、記過等措施規範，且
02 經上訴人於原審自承：沒有考績及獎懲等語（見原審卷第12
03 9頁），自難認兩造間具組織上之從屬性。至上訴人所提其
04 於109年6月4日參與會員大會之line對話截圖（見調字卷第3
05 9頁），亦僅見「双幅黃秀香--高雄公會」該人陸續傳送
06 「全聯會暨桃園公會杲傑理事長致詞」、「新北國亮理事長
07 致詞」、「法務柏恩大哥」、「全聯會秘書長白儂」等文字
08 訊息，及上開人員列席或起身說話之照片，尚無從憑此作為
09 兩造間有組織上從屬性而為僱傭關係之證明。

10 5. 查上訴人所引法務中心年度公告、被上訴人108年12月19日
11 第九屆第八次理事、監事聯席會議紀錄關於「討論提案十
12 二：本公會贊助聯合法務中心109年3月即將滿，是否繼續贊
13 助，提請討論。說明：108年聯合法務中心提供本公會會員
14 服務計：法規諮詢103件、勞資爭議事件諮詢53件、法務公
15 告47件、訴願書協助7件、訴訟諮詢/協助15件。決議：同意
16 繼續贊助」及該次會議紀錄所附高雄公會聯合法務中心108
17 年法規事件處理統計等（見調字卷第11頁、本院卷一第222
18 頁、第236至237頁），實屬上訴人為被上訴人處理委任事
19 務，須依被上訴人之指示而為，並定期向被上訴人報告委任
20 事務進行之狀況，以供被上訴人決定是否繼續委任，應屬委
21 任關係之具體表現。是上訴人徒以系爭理監事會議紀錄決議
22 載有「於每年年底由理監事會討論績效，決定是否續聘」及
23 被上訴人於108年12月19日第九屆第八次理事、監事聯席會
24 議決議繼續贊助等語，即謂兩造間係屬人格及組織均具從屬
25 性之僱傭契約，尚乏所據。

26 (三) 上訴人主張被上訴人按月給付薪資固定而具經濟上之從屬性
27 等語，並提出存款歷史明細為憑（見原審卷第76頁）。然觀
28 諸系爭理監事會議紀錄「提案：聯合聘雇法務人員。」、
29 「建議：確實執行大會決議，檢討公會收支。」、「決議：
30 全體舉手通過，每月支付1萬5,000元聯合聘雇桃園法務（檢
31 附法務工作職責暨收費標準），並於每年年底由理監事會討

01 論績效，決定是否續聘。」（見本院卷一第89頁），可知被
02 上訴人於通過每月支付1萬5,000元予上訴人之決議時併檢附
03 如附表所示「法務工作職責暨收費標準」，有系爭理監事會
04 議紀錄及所附「法務工作職責暨收費標準」為依據（見本院
05 卷一第89、97頁），依如附表所示收費標準可知，上訴人所
06 得上開報酬係包含其提供就業服務法規定之研究及對策、就
07 業服務法草案提案等法律諮詢服務或協助（即含括於每月車
08 馬費），至陳述意見書部分，則另以字數及件數核給等情，
09 顯見上訴人受領之金額，與其是否出勤無關，而為其提供法
10 律諮詢服務之報酬標準。則與被上訴人之一般會務人員或一
11 般員工薪資金額與差勤記錄連結計算明顯有別，有被上訴人
12 會務人員工作規則第11至16條規定可參（見本院卷一第130
13 至131頁、第150至151頁），堪認上訴人應係以法務身分就
14 被上訴人業務提供法務諮詢及法律意見協助而獲取報酬，與
15 被上訴人間無經濟上從屬性。

16 (四)至上訴人另以被上訴人所給付款項之科目名目均為「薪資」
17 為由，主張兩造間為僱傭關係云云，並提出被上訴人轉帳傳
18 票（見原審卷第148至152頁）、108年度歲入、歲出預算書
19 （見本院卷一第167頁）、108年4月至6月收支明細表（見本
20 院卷一第194頁）、108年7月至9月收支明細表（見本院卷一
21 第210頁）、108年10月至12月收支明細表（見本院卷一第22
22 6頁）為證。然觀諸被上訴人108年度歲入、歲出預算書及收
23 支明細表關於「人事費：薪資費用」後方說明欄均係記載
24 「會務人員薪資+桃園法務贊助金」，109年亦將法務贊助款
25 與其他會務人員薪資分別列載（見本院卷一第167頁、第308
26 至309頁），另被上訴人107年10月至12月收支明細表上（見
27 本院卷一第165頁），均將給予上訴人之款項與被上訴人會
28 務人員薪資分別列載，而上訴人確有以法務身分提供法律諮
29 詢及服務以參與被上訴人之業務，故被上訴人就此以薪資科
30 目名義所為給付之性質屬上訴人之報酬，自無從採為兩造間
31 為僱傭關係之論據。至被上訴人就上訴人受領該等報酬是否

01 申報為薪資所得扣繳所得稅，此屬有無違反稅捐行政法規事
02 宜，與兩造間法律關係之定性無涉。

03 (五)上訴人雖以被上訴人於系爭理監事會議曾做成「提案：聯合
04 聘雇法務人員。…決議：全體舉手通過，每月支付1萬5千元
05 聯合聘請桃園法務（檢附法務工作職責暨收費標準）並於每
06 年年底由理監事會討論績效，決定是否續聘」之決議，主張
07 兩造間為僱傭關係云云，並舉系爭理監事會議紀錄為證（見
08 本院卷一第89頁）。然究為勞動關係或委任關係，應以兩造
09 間勞務之提供在人格上、經濟上及組織上之從屬性加以判
10 斷，已如前述，自非單以系爭理監事會議紀錄載有「聯合聘
11 『雇』」該等文字為判定。況系爭理監事會議雖通過聯合聘
12 雇桃園法務之決議，然仍應探求真意、以兩造間契約約定及
13 實際提供勞務等情加以判斷。此外，觀諸107年12月21日被
14 上訴人第九屆第四次理事、監事聯席會議紀錄載有「九、提
15 案：桃園法務之贊助是否續約，提案討論。說明：1.當初有
16 附條件，年底檢討。2.競選時的承諾，未滿一年即不續約是
17 否適宜？3.台南公會已續約。4.預算已有規劃。建議：與黃
18 法務商量，從月繳變年繳，金額可否減免2到3萬元。決議：
19 目前維持原樣至明年3月，再討論續約。」等內容（見本院
20 卷一第139頁），堪認被上訴人自始均認未與上訴人間達成
21 僱傭契約，所為給付僅係贊助款。且被上訴人於107年9月27
22 日第九屆第三次理事、監事聯席會議中通過其會務人員工作
23 規則修正條文，觀諸修正前後均明載被上訴人之會務工作人
24 員編制為：總幹事、秘書、幹事、助理（見本院卷一第129
25 頁），益證上訴人所任法務乙職，非屬被上訴人所屬會務工
26 作人員，其亦未與被上訴人間存有僱傭關係，故上訴人執工
27 商團體會務工作人員管理辦法第21條規定主張其與被上訴人
28 間應適用勞基法，為僱傭關係云云，難認有據。

29 (六)上訴人另以黃杲傑於108年間當選全聯會理事長，原欲統合
30 各公會由全聯會聘雇上訴人為專任，然不知何原因遲遲無法
31 整合，據此主張被上訴人係與桃園公會等其他公會共同僱傭

01 上訴人，故與上訴人間具有僱傭關係云云。然觀諸上訴人所
02 提出黃杲傑於108年6月14日之line對話截圖（見原審卷第68
03 頁），黃杲傑係稱：「法務我的編排是專職不是兼職，然後
04 再各公會提供他車馬補助費，這樣子比較名正言順。也可以
05 減輕桃園公會的負擔」等語，然黃杲傑並非被上訴人之法定
06 代理人，其上開所述實屬其個人對全聯會或桃園公會與其他
07 公會間組織人力編制之規劃或意見，此與兩造間於107年3、
08 4月間即已成立之契約關係無涉，自無從逕以黃杲傑此部分
09 所述而為有利上訴人之認定。

10 (七)準此，堪認上訴人為被上訴人提供法律諮詢服務，被上訴人
11 則每月給付上訴人1萬5,000元，係受被上訴人委任處理事
12 務，並約定報酬。上訴人受任處理上開法務工作，既具有一定
13 程度之裁量權、決策權，而非機械式地依被上訴人之指
14 揮、指示提供勞務；上訴人於該年度就其委任管理事務進行
15 報告狀況及件數等，亦為履行民法第540條報告委任人即被
16 上訴人之義務，具有委任關係之特徵。故上訴人雖向被上訴
17 人提供勞務，然與僱傭契約之受僱人，在人格上、經濟上及
18 組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥
19 然不同，則揆諸首揭說明，應認兩造間之契約關係，非屬僱
20 傭，而係委任，而不適用勞基法相關規定。是上訴人主張兩
21 造間勞務關係為僱傭關係等語，即非可採。

22 (八)末按，依民法第549條第1項規定，委任契約當事人之任何一
23 方既得隨時終止，則不論其所持理由為何，於終止之意思表
24 示到達他方時，即發生終止契約之效力。委任契約本得隨時
25 終止，兩造間勞務關係係屬委任性質，業經本院認定如前，
26 依上說明，被上訴人於109年8月30日終止兩造間委任關係，
27 於法即無不合。從而，兩造間既不具僱傭關係，則上訴人主
28 張依兩造間僱傭契約、勞基法第22條第2項、民法第487條為
29 本件請求，即非有據。至上訴人雖提臺灣臺中地方法院104
30 年度沙勞小字第2號判決之其他實務見解，然他案件之事實
31 及證據與本件不同，自無從比附援引，亦無拘束本院之效

01 力，附此敘明。
02 五、綜上所述，上訴人主張兩造間具有僱傭關係，並依僱傭契
03 約、民法第487條、勞基法第22條第2項等規定，請求確認兩
04 造僱傭關係存在，及請求被上訴人應自109年9月1日起至上
05 訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人1萬5,000元，及
06 自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之
07 利息，均為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其就
08 金錢給付部分假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判
09 決不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回其上訴。

10 六、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 黃雯惠

17 法官 戴嘉慧

18 法官 林佑珊

19 正本係照原本作成。

20 不得上訴。

21 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日

22 書記官 蕭進忠

23 附表：法務工作職責暨收費標準（見本院卷一第97頁）
24

項目	收費	備註
就服法等相關法規及函釋研究與對策	免費	已含括於每月車馬費
就服法草案提案	免費	已含括於每月車馬費
就服法疑義函詢與公告	免費	已含括於每月車馬費
出席立法院、勞動部等相關會議	免費	已含括於每月車馬費
代表公會對毀謗仲介業之相對人提出 告訴	免費	已含括於每月車馬費

	(出庭由公會支付車費或油資、郵資)	
電話諮詢	免費	已含括於每月車馬費
出席協調會	來回車資	
陳述意見書	500~0000(000字以內) 1~0000(000字以內) 3~0000(000字以上)	以件計算，看複雜程度。
訴願書	NA	基本上不予撰寫，但會給予意見並介紹就服法專業律師
行政訴訟	NA	給予意見並介紹專業律師

附件一：見原審卷第80至82頁、本院卷一第359至385頁

時間	對話內容	
107年10月8日	呂錫安	(語音通話5:15)
	上訴人	我認為：通報逃逸要件必須符合失去聯繫，既然臥底外勞還是有聯繫，而且也知道外勞行蹤，並不屬於行蹤不明，應該是屬於誤報，可以撤銷通報。
	呂錫安	(語音通話3:41)
107年10月16日	呂錫安	(傳送「函勞動...71016.doc」檔案) 黃兄，麻煩幫忙看一下這份文是否需修改？ (語音通話3:44)
	上訴人	我坐一點三十分高鐵，15:11到台南
	呂錫安	好
107年10月17日	上訴人	(傳送「函勞動...71016.doc」檔案)
	呂錫安	(傳送「000000000000.hinet.net...2550.pdf」檔案) (語音通話0:19)
	上訴人	說明書會有點前後矛盾，因為仲介既然知道還通報逃逸，這是說不通的。所以說明是聯繫國外仲介後再與國內聯繫取得協助
	呂錫安	(語音通話4:07) (傳送「107年10月4日晚上接獲會...內容.docx」檔案) (傳送「107年10月4日晚上至10月5日與新北市政府...內容.docx」檔案) 請看一下對話內容
	上訴人	ok 107年10月4日晚上至10月5日與新北市政府警察局瑞芳分局外事警員林○○對話內容，這部分有張"這是臥底的外勞"是否不要附在裡面

	呂錫安	(語音通話1:26)
107年10月23日	上訴人	(語音通話0:41) 只是要瞭解買工費，萬一雇主要退？
	呂錫安	我們會視情況退費，轉嫁新雇主或請外勞賠給雇主 (語音通話3:49) (語音通話2:38)
107年11月21日	呂錫安	(語音通話4:12) 許多失智患者常會對照護人做出性騷擾或性猥褻的行為，同業先進對於心智障礙的受照顧人，如會對他人性騷擾，應該建議雇主至法院提出監護宣告，避免日後再發生像前幾天網路流傳的影片情形時，對雇主造成不利的影響。 另外要提醒同業先進，當外勞反映被雇主或其家屬騷擾、性猥褻或性侵害時，一定要儘速處理並且紀錄備查，避免因沒有處理紀錄或沒有通報而被處罰，當工人帶離工作地由仲介安置時，7日內一定要通報變更居留地。以上供大家參考。 這樣寫OK嗎？ (語音通話0:11)
	上訴人	可以
108年1月22日	呂錫安	(語音通話3:27)
	上訴人	目前菲律賓本國也在查這件案子。另外機場搶人案監委也在查。甚至安置費五百元也被質疑團利，這些都在進行中
108年1月29日	呂錫安	(語音通話4:23)
108年1月30日	呂錫安	(傳送「函勞工局建議取消檢附聘許函.docx」檔案) (語音通話0:13)
	上訴人	(語音通話6:20)
108年1月31日	上訴人	(傳送「000000函勞工局建議取…版).docx」檔案)
108年2月15日	上訴人	這次會員大會因為適逢替外勞出庭，所以無法參加，請見諒
	呂錫安	了解
108年2月18日	呂錫安	(語音通話1:15)
108年2月20日	上訴人	請問順統是會員嗎？
	呂錫安	是
	上訴人	謝謝
	呂錫安	請盡量予以協助，謝謝
108年5月3日	上訴人	(語音通話7:41)
	呂錫安	(傳送「公文.pdf」檔案) (傳送「000000領二字第1075317557號，有關貴會…事，.pdf」檔案) (語音通話0:28)
108年5月7日	呂錫安	(語音通話4:03)
108年7月2日	呂錫安	(語音通話1:52)
108年7月3日	呂錫安	(語音通話7:56)

108年7月10日	呂錫安	(語音通話3:23)
108年7月11日	上訴人	<p>遞補釋疑公文</p> <p>一、緣近年來因外籍勞工酒後駕駛情形逐漸增加，為有效遏止外籍勞工違法歪風，勞動部援引就業服務法第73條第6款規定，以外籍勞工違反中華民國法令情節重大予以廢止聘僱，次按同法第58條第1項，外國人於聘僱許可有效期間，因不可歸責雇主之原因出國、死亡或發生行蹤不明之情事者，經通報入出國管理機關及警察機關滿六個月仍未查獲者，雇主得向中央主管機關申請遞補，可推知來台之外籍勞工倘因自己違法緣故，或為規避刑罰執行而有行蹤不明或出國情事發生，顯非屬可歸責於雇主之事由，經依法向入出國管理機關及警察機關通報後滿六個月而未查獲，雇主自可依就業服務法相關規定辦理遞補申請，先予敘明。</p> <p>二、惟查本會近來接獲多件會員反應，貴部於外籍勞工因規避刑罰而有行蹤不明甚或逕行回國之情形，於雇主依法通報並申請遞補時，卻要求雇主備齊外國人執行完畢證明書，顯有重大之行政怠惰；按行政院勞工委員會87年9月25日台八十七勞職外字第0903163號函釋，雖要求雇主應於外籍勞工刑之執行完畢或赦免後，檢具相關執行完畢文件資料通知直轄市、縣市政府及主管機關並副知中央主管機關，以利外籍勞工出境辦理，惟上開函釋僅係就依法執行完畢之外國人，至於違法外籍勞工為規避我國司法權之行使，而逕自購買機票返回母國甚或逕行逃逸，則顯非屬本件函釋解釋範圍，遑論對於受刑事判決確定代執行之外籍勞工而言，逃避刑罰難謂非屬人之常情，雇主雖身負有管理外籍勞工之責任，基於…。</p>
	呂錫安	謝謝
108年10月21日	呂錫安	(傳送「勞動部對於外國人入國三個月內行蹤不明人…方式.doc」檔案) (語音通話0:42)
108年10月23日	上訴人	A仲介引進，轉給B仲介，在B仲介逃跑，A、B仲介有協助申請聘許，二家仲介均會列計？逃逸人數。有案例嗎？
	呂錫安	(語音通話41:48)

附件二：見原審卷第78頁、第84至86頁、本院卷一第387至399頁

時間	對話內容	
108年6月11日	被上訴人	您好，請問法務公告的編號在那邊看？
	上訴人	下載時會出現檔按編號
	被上訴人	謝謝您
	上訴人	辛苦了
	被上訴人	法務您好，不好意思，我們缺3-11、13-19的法務公告，不好意思，麻煩您了~

	上訴人	(傳送圖檔) (傳送圖檔) (傳送圖檔)
108年12月4日	被上訴人	法務您好，可以請您提供108年高雄公會法務工作的彙報嗎？謝謝~
	上訴人	(遵示辦理之貼圖)
	被上訴人	(貼圖)
108年12月5日	上訴人	(傳送「108年法務工作彙報(高雄).docx」檔案)
	被上訴人	謝謝
108年12月9日	被上訴人	法務您好，請問這份工作彙報是高雄公會的嗎？因為打開檔案抬頭是台南公會
	上訴人	抱歉~因為都是統一版本，所以在整理的時候沒有改到，這是高雄的彙報
	被上訴人	了解，那我們自己修改即可
109年6月4日	被上訴人	(傳送「0000000金格蘭企管顧問…知書.pdf」檔案) 法務您好，請幫忙填寫請假單，謝謝您~
	上訴人	請金格蘭打電話來公會秘書長並留下連絡電話、聯絡人姓名以便連繫
	被上訴人	法務您好，金格蘭的電話聯絡人為吳小姐、聯絡電話06-*****
	上訴人	可以請他打電話來嗎？
	被上訴人	好的，已請會員回電~
109年6月23日	被上訴人	(傳送檔案：19024居家檢疫房號變更…623.docx) 法務您好，麻煩您看看是否有需修改的地方，謝謝您
	上訴人	肺中指字第1093700137號函可以也給我嗎？ (傳送檔案：109024居家檢疫房號變更…版).docx)
109年7月10日	上訴人	永新是你們的會員嗎？
	被上訴人	永新人力資源有限公司嗎？？
	上訴人	因為他說是高雄公會會員要諮詢，所以確定一下
	被上訴人	ok
109年7月15日	上訴人	(傳送「正大-阮…假函.pdf」檔案)
	被上訴人	謝謝您 法務您好，函的說明一，外勞的國籍錯誤，是越籍，不是泰籍唷~
	上訴人	感謝~寫錯了 已修正

	被上訴人	謝謝您 法務您好，可以傳一次正確版的函文嗎？謝謝您
	上訴人	(傳送圖檔) (傳送圖檔)
109年7月29日	上訴人	請問屏東的上益公會事(按：應為「是」之誤載)會員嗎？
	被上訴人	是公會的會員唷~
109年8月19日	被上訴人	法務您好，可以麻煩您傳向警局請假的函文範例及流程給我們嗎？謝謝您~
	上訴人	等我一下喔
	被上訴人	好的，謝謝您~
	上訴人	(傳送檔案：附件2. pdf) (傳送圖檔) (傳送圖檔) (傳送「警訊請假範本.docx」檔案)
	被上訴人	謝謝您