

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第91號

上訴人 李筱晴

訴訟代理人 何星磊律師

複代理人 謝秉霖律師

被上訴人 台灣區製衣工業同業公會

法定代理人 吳道昌

訴訟代理人 謝彥安律師

複代理人 陳盈州律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年3月27日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第173號第一審判決提起上訴，本院於113年12月3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、上訴人主張：上訴人原於被上訴人處擔任會計，前於民國98年4月30日退休。98年6月間因被上訴人員工余靜婷請產假，被上訴人准其員工林靜君之簽呈，以日薪新臺幣（下同）2,000元聘請上訴人自98年6月15日暫代余靜婷之工作至同年7月24日；期滿後被上訴人再准林靜君之簽呈，繼續聘請上訴人協助會務工作至98年10月底；98年底被上訴人第13屆第4次理監事聯席會議決議約僱上訴人至99年12月底；99年底被上訴人第13屆第8次理監事聯席會議決議約僱上訴人至100年12月底；爾後逐年被上訴人理監事聯席會議決議聘僱上訴人，並自102年9月4日起為上訴人投保職災保險，同日經上訴人要求，由上訴人自費為上訴人提繳勞工退休金；迄至110年12月22日被上訴人第17屆第3次理監事聯會議決議會計人員應回歸正式聘用制，因此約僱上訴人至111年6月底。嗣111年6月20日被上訴人第17屆第5次理監事聯席會議決議更新會計作業系統但不聘請全職會計人員，林靜君乃於111年6月

29日以簽呈請求以顧問方式聘用上訴人1個月，以紓燃眉之急，經被上訴人理事長吳道昌批准，故上訴人於111年7月4日仍至被上訴人處上班，惟同年月6日被上訴人秘書長駱春梅電話告知因理事長未注意簽呈中允許上訴人有事未到會時可以電話視訊方式諮詢，故取消原批准，不再續聘上訴人，上訴人因而工作至111年7月7日，並於同日辦理移交。可知被上訴人為撙節開支而解僱上訴人，係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第4款規定為由終止雙方勞雇關係，被上訴人自應給付預告工資5萬8,000元、資遣費23萬3,006元、特休未休工資17萬元及未提撥退休金35萬4,077元暨累積收益10萬7,279元損害賠償，共計92萬2,362元（如原審判決附表），爰依勞基法第16條第3項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條第1項規定，求為命被上訴人給付92萬2,362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。並請依職權宣告假執行。原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人92萬2,362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、被上訴人則以：

（一）上訴人於98年4月30日自被上訴人退休，嗣被上訴人以委任方式聘請上訴人以類似顧問角色偶爾協助被上訴人相關工作，並給予委任報酬。而上訴人受聘時，即與被上訴人約定上下班無需打卡，亦無須透過請假程序進行請假；且被上訴人並未干預及要求上訴人每日工作時間及每月上班日數，上訴人可自行決定上班時間，對每月上班日數有裁量權，工作時間長短則視其自行評估工作量之多寡、所需耗費之時間；被上訴人亦未強制上訴人必須至被上訴人辦公處所上班，其對居家辦公或至營業處所辦公，仍保有裁量權，顯見兩造間並無人格上從屬性。此外，上訴人無庸遵守被上訴人內部規約，其不曾因內部規約接受獎懲，亦不需要接受人事考評，

01 益見兩造間不具人格上從屬性。至被上訴人曾提供上訴人開
02 工紅包、自強活動補助、生日禮金、工作獎金等福利，係因
03 感念上訴人之辛勞，儘量比照正式員工，特別以簽呈給與，
04 無從執謂兩造間有人格上從屬性。又兩造並無約定底薪數
05 額，單純以上訴人每月上班日數及時數計算，其薪資結構與
06 被上訴人員工不同，並無需負擔被上訴人營運之風險，兩造
07 間並不具經濟上從事性。再上訴人工作內容為具高度專業之
08 會計項目，可依其專業獨立執行，無須與其他員工合作，難
09 謂與被上訴人間具有組織上從屬性。故兩造間並無人格上、
10 經濟上及組織上從屬性，並非成立僱傭契約。

11 (二)況被上訴人係於110年12月22日理監事聯會議決議約僱上訴
12 人至111年6月底，顯已超過30日預告期間；且被上訴人於11
13 1年7月以顧問方式進行延聘上訴人後，上訴人因當時被上訴
14 人之理事長說明系統轉換，其可能會需要經常至辦公處所協
15 助，乃表明後續無法配合，不再擔任顧問而自行離職，被上
16 訴人自無給付預告工資及資遣費之義務。此外上訴人並未舉
17 證其特休未休係可歸責於雇主所致，其請求特休未休折算工
18 資，並無理由。另上訴人於98年6月15日回任時，口頭表示
19 其已參加國民年金保險，不用參加勞保，其自行提繳健保及
20 勞工退休金，故被上訴人無從為其扣繳，且兩造間為委任關
21 係，本無投保問題，況上訴人已投保國民年金保險，即不得
22 投保勞保，亦不能請求未提繳勞工退休金之損害賠償等語，
23 資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

24 三、兩造不爭執事項（見本院卷第97至98頁）

25 (一)上訴人原於被上訴人公司擔任會計，於98年4月30日退休。

26 (二)被上訴人經歷次理監事聯席會議逐次決議聘請上訴人處理會
27 計、國貿局補助案核銷、會員名錄廣告招商等事務，聘僱期
28 間為98年6月15日起至111年6月30日止，日薪2,000元，有98
29 年6月6日、同年7月24日簽呈、98年12月23日第13屆第4次理
30 監事聯席會議紀錄節錄、99年12月22日第13屆第8次理監事
31 聯席會議記錄節錄、110年10月22日第17屆第3次理監事聯席

會議紀錄節錄、111年6月20日第17屆第5次理監事聯席會議
議程可稽（見原審卷一第27至33、39至44頁）。

(三)被上訴人理事長於111年6月29日核准於111年7月份以顧問方式延長聘僱上訴人1個月之簽呈，有111年9月29日簽呈可稽（見原審卷一第45頁）。

(四)上訴人最後工作日為111年7月7日，有111年7月7日移交清冊可稽（見原審卷一第47至48頁）。

(五)被上訴人於98年6月至111年7月發放予上訴人之報酬金額如上訴人112年8月17日民事陳報狀附表3「薪資所得」欄所示（見原審卷一第247至249頁）。

(六)兩造約定由上訴人自費於102年9月4日起至111年7月間每月以3萬8,200元為級距提繳勞退金，提繳方式為被上訴人以雇主名義先行提繳，再由上訴人返還被上訴人，有被上訴人轉帳傳票、上訴人存摺內頁明細、102年11月退休金(雇主提繳)、勞工退休金核發明細可稽（見原審卷一第61至66頁）。

(七)兩造如為僱傭關係，上訴人得請求金額計算為：（參原審卷二第173至174頁）

1.如應自98年6月15日起算年資，資遣費計算結果為23萬3,006元、特休折算工資計算結果為17萬元、勞退本金計算結果為35萬4,077元、勞退收益計算結果為10萬7,279元。

2.如應以98年6月15日起實際上班日數計算年資，資遣費計算結果為14萬9,642元、特休折算工資計算結果為14萬6,000元、勞退本金計算結果為22萬1,119元、勞退收益計算結果為6萬6,995元。

四、得心證之理由：

(一)按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使

01 用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業
02 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從
03 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
04 狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的
05 之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同(最高法院96年度台
06 上字第2630號判決意旨參照)。又民法上以有償方式提供勞
07 務之契約，未必皆屬勞動契約，是應就勞務給付之性質，按
08 個案事實客觀探求各該勞務之類型特徵，諸如與人的從屬
09 性，有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是
10 否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約。應就個案事實及
11 整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之
12 從屬性程度高低判斷之。

13 (二)上訴人主張被上訴人係以勞基法第11條第2款、第4款規定為
14 由終止雙方勞雇關係，被上訴人自應依勞基法第16條第3
15 項、第38條第4項、勞退條例第12條、第31條第1項規定，給
16 付預告工資5萬8,000元、資遣費23萬3,006元、特休未休工
17 資17萬元及未提撥退休金35萬4,077元暨累積收益10萬7,279
18 元損害賠償等語，惟為被上訴人所否認，並以上開辯詞資為
19 抗辯。經查：

20 1.證人即被上訴人前秘書長駱春梅於原審證稱：98年間被上訴
21 人行政組同仁有人要生產，人力吃緊，且考量會計與出納應
22 由不同人擔任比較適當，所以委任已退休之上訴人於需要的
23 時候擔任會計。上訴人可以自行決定上下班時間，通常上訴
24 人口頭跟伊說明天是否來上班，也不需要請假，薪資按照日
25 薪2,000元計算，沒有約定底薪，因為上訴人已經退休，性
26 質有點類似記帳士。一開始有預估1個月工作量是10至12
27 天，後來變得很彈性，都是上訴人自己按照工作量來決定要
28 來幾天，被上訴人所有同仁都需要上下班打卡，只有上訴人
29 不需要打卡，上訴人通常9點會來上班，大部分下午5點離
30 開，有時下午4點多離開伊也不會阻止，上訴人退休後以委
31 任方式服務，不需要遵守服務規約，也不曾因內部規約接受

獎懲，不需要接受人事考評等語（見原審卷(二)第174至183頁）。可知上訴人得自由安排工作時間，且無須受被上訴人任何考核程序、工作規則拘束，被上訴人對其指揮監督之程度相當薄弱，兩造不具備人格上之從屬性甚明。雖上訴人復主張伊任職期間毋庸打卡，乃被上訴人特殊管理制度使然，伊仍依循正常上班時間處理事務，所謂特殊管理制度係考量上訴人為資深員工，對於被上訴人之日常工作高度熟稔，故給予上訴人無須打卡之優待云云，然查被上訴人之員工均須打卡，已如前述，顯然無此特殊管理制度，且上訴人既得自由安排工作時間，則其依正常上班時間到班，亦屬上訴人自我決定結果，被上訴人並未要求及人事管考，自無法據以認定兩造已具備人格從屬性。又兩造並無約定底薪，1個月工作幾日抑或工作當日為半日或全日等節，均由上訴人自行決定，而均以日薪2,000元計酬，且查上訴人一個月大約工作十餘日而已，此觀上訴人提出之轉帳傳票及薪資申請表亦明（見原審卷一第252至308頁），顯見上訴人提供勞務之目的，無非為己獲得報酬計算，乃其工作日數不一，僅單純以上訴人每月上班日及時數計算報酬，與其退休前受僱於被上訴人及其他員工之薪資結構不同，難認兩造具經濟上從屬性。上訴人雖又主張被上訴人獲利較多時，上訴人每日支領之報酬亦不會增加，無論工作難易及複雜程度，均以日薪2,000元計算，與委任契約之性質有所差異，且無從認定上訴人係為自己營業而勞動云云。惟查，上訴人因處理被上訴人事務之日即獲得酬勞2,000元，並無任何考核、費用、稅務等扣款，顯然與被上訴人員工薪資發給制度有間，且上訴人乃因處理約定會計等事務（見不爭執事項(二)前段）而取得報酬，亦與一般委任關係，約定處理一定範圍事務而取得報酬亦無異，至於約定工作項目繁簡，本具彈性及可預期性，當無法以此認定兩造具有經濟上從屬性關係。

2. 上訴人續主張伊工作地點受管制拘束，不得拒絕被上訴人所指派之工作，亦有平均工作天數，上訴人進辦時間不具有裁

量權，且並非以事務來定義勞務範圍，毋庸負擔業務風險，兩造具有人格上、經濟上從屬性云云。然查，依證人駱春梅上開證述，上訴人退休後工作性質類似於一般公司行號之記帳士，在被上訴人有帳務、出納方面需要處理時，始至被上訴人營業處所上班，故非管制工作地點，毫無進辦時間之裁量權可言，又上訴人固然毋庸負擔被上訴人業務風險，然此為會計、出納工作性質僅屬帳務之整理使然，另上訴人所舉被上訴人98年6月6日簽呈(見原審卷一第27頁)固有提及平均工作天數一節，惟依前所述，上訴人每月實際上班日數不定，則有無約定平均工作日數，對上訴人本可自由決定工作時間之事實無影響，當無單以毋庸負擔被上訴人業務風險及簽呈片斷內容即認兩造有人格上、經濟上從屬性。

- 3.至上訴人再主張其受有年度考績查核，並每年獲得考績獎金且有其他福利，與其他員工無異云云。經查證人駱春梅於原審證稱，上訴人報酬是日薪2,000元包含所有，沒有其他福利，但因為被上訴人同仁不多，且單位感情很好，我們考量上開福利金額不高，所以都有額外發放給上訴人，自強活動補助、生日禮金、開工紅包發放，在伊的權限以內，伊感念上訴人的付出，所以伊有額外給上訴人。工作獎金部分，如果是被上訴人正規同仁，本來就要按照內部規定依工作狀況核發之，但因為同仁不多，會想要給上訴人紅包，且考量疫情因素及申請補助案變多，伊個人特別逐年上簽呈請求發給上訴人等語(見原審卷二第179、182頁)，並有被上訴人提出之駱春梅自103至110年度關於上訴人工作獎金之簽呈在卷可證(見本院卷第111至125頁)，而觀諸上開簽呈內容，證人駱春梅係特別請求被上訴人理事長准予發給上訴人固定工作獎金二萬元(除疫情期間加發三萬元外)，大約為10日報酬，其他員工則加發半個月薪資考核獎金。然上訴人每月大約工作十餘日，竟然獲得相當於月工作日數一半以上之工作獎金，與其他正職同仁係加發半個月薪資不同，且上訴人部分曰工作獎金，被上訴人其他正職員工部分則曰考核獎金，獎

01 金性質已有差異，再參酌上訴人不受任何人事考評等節，可
02 知被上訴人發放上開金額乃有別於正式員工之特別禮遇，始
03 須就工作獎金部分特別另以簽呈方式為之，亦無從執此謂兩
04 造有何人格從屬性。

05 4.續查證人駱春梅於原審另證稱，上訴人經驗豐富，非常瞭解
06 會計事務如何辦理，得自行完成，只是上開事務流程管理非
07 常嚴格，所以上訴人做完後，會依照流程一層層上簽通過，
08 其餘事務都要合作，因為我們人少，比如核銷案也要與業務
09 同仁或我討論等語（見原審卷(二)第181至183頁），可知上訴
10 人處理會計事務，確有其獨立性，已難認兩造間有高程度之
11 組織上從屬性。上訴人除會計事務外固亦須與被上訴人相關
12 人員合作，惟此非勞動關係所獨有，在委任或承攬關係亦有
13 之，無從僅憑此節遽以認定兩造為勞動關係。雖上訴人舉上
14 開轉帳傳票及被上訴人提出之被上訴人函稿(見本院卷第127
15 頁)為據，主張均須經上層簽核，可彰顯兩造有上下隸屬關
16 係，上訴人如同法院約聘人員亦應適用勞基法云云，然觀諸
17 上開轉帳傳票內容可知，此本為會計事務本質及轉帳傳票製
18 作流程所致，而被上訴人上開函文雖有上訴人及其他主管層
19 層簽名，然該函文內容仍屬上訴人與被上訴人約定須處理之
20 會計、國貿局補助案核銷、會員名錄廣告招商等事務範圍
21 (見不爭執事項(二)前段)，僅因須對外發文，始有上開層層簽
22 名之流程，亦不能證明上訴人已納入被上訴人組織，兩造居
23 於上下隸屬關係，況且法院約聘人員均受司法行政管理，亦
24 有上班打卡、請假等人事考核，自與上訴人不受人事考核不
25 同，無法作相同之認定。至上訴人主張證人駱春梅為被上訴
26 人之秘書長，其證言不具中立性云云，經查證人駱春梅雖為
27 被上訴人之秘書長，然證人駱春梅尚逐年不厭其煩地以簽呈
28 方式為上訴人加發工作獎金，並給付比例超乎正職員工之獎
29 金額度，如此厚愛上訴人，縱事後兩造因本件訴訟而成對立
30 雙方，亦實難認證人駱春梅有忍於對上訴人口出妄言而試圖
31 抹黑之，況證人駱春梅所證內容，亦有上開事證所憑參，自

01 尚難認證人駱春梅之證言為不實。

02 5.況查被上訴人經歷次理監事聯席會議逐次決議聘請上訴人處
03 理會計、國貿局補助案核銷、會員名錄廣告招商等事務，聘
04 僱期間為98年6月15日起至111年6月30日止，日薪2,000元。
05 被上訴人理事長於111年6月29日核准於111年7月份以顧問方
06 式延長聘僱上訴人1個月之簽呈。上訴人最後工作日為111年
07 7月7日，為兩造所不爭執(見不爭執事項(二)(三)(四))，且上訴人
08 自承因被上訴人系統要重新更改，被上訴人無法處理這個部
09 分，就要伊以顧問方再回來工作等語(見本院卷第95頁)，與
10 上開延長聘僱上訴人1個月之簽呈內容所載係為紓解燃眉之
11 急理由相符，另被上訴人110年12月22日第17屆第3次理監事
12 會議報告事項第(2)點亦記載「為會計與出納工作的傳承，
13 將視狀況於112年以後聘新人1名，以接續會計或出納工作」
14 (見原審卷一第39頁)，可知被上訴人在與上訴人終止契約後
15 尚欲聘僱新會計出納員工，是上訴人所謂被上訴人係以勞基
16 法第11條第2款、第4款虧損或業務緊縮、業務性質變更等情
17 事終止契約關係，自屬無據，從而上訴人據以推定兩造為僱
18 傭關契約關係，亦難採信。

19 (三)從而，兩造應屬委任關係，被上訴人隨時得終止委任關係，
20 故上訴人基於僱傭契約關係，依勞基法第16條第3項、第38
21 條第4項、勞退條例第12條、第31條第1項規定，請求被上訴
22 人給付預告工資5萬8,000元、資遣費23萬3,006元、特休未
23 休工資17萬元及未提撥退休金35萬4,077元暨累積收益10萬
24 7,279元損害賠償，即屬無據。

25 五、綜上所述，上訴人依勞基法第16條第3項、第38條第4項、勞
26 退條例第12條、第31條第1項規定，給付預告工資5萬8,000
27 元、資遣費23萬3,006元、特休未休工資17萬元及未提撥退
28 休金35萬4,077元暨累積收益10萬7,279元損害賠償及自起訴
29 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
30 息，為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判
31 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，

01 為無理由，應駁回其上訴。
02 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
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。
05 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。
06 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
07 勞動法庭
08 審判長法官 黃雯惠
09 法官 林佑珊
10 法官 戴嘉慧
11 正本係照原本作成。
12 不得上訴。
13 中 華 民 國 114 年 1 月 2 日
14 書記官 劉美垣