

## 助理驗屋師—臺灣桃園地方法院

## 112年度勞訴字第6號民事判決評析

臺北榮民總醫院職業醫學及臨床毒物部  
汪珮滄 葛 謹

## 前言

一般而言，購買房屋的經費不小，買屋交屋都是大事，交屋前的驗屋程序是重要的關鍵，自應選擇有經驗的驗屋公司或驗屋師協助，避免憾事。通常驗屋團隊除了必要的驗屋工具外，還要有具施工經驗的驗屋師。<sup>1-5</sup>

## 經過

甲自2020年12月25日起受僱於A公司，擔任助理驗屋師，負責以右手持打診棒，敲打地磚、磁磚、樑柱及迎風牆等處，檢查是否有空心或膨脹之瑕疵。約定試用期每月薪資30,000元，2021年4月份起約定薪資為33,000元。甲另於2020年10月1日在B公司（健身中心）加保部分工時。2021年3月10日起，甲右手腕有疼痛及無力等症狀，同年4月1日至T醫院就診，診斷為：疑右手腕肌腱炎。A公司於同年4月16日要求甲選擇：(1)被資遣；(2)自願離職；(3)找到一個組長願幫甲說話，以後由該組長負責。

甲於同年月21日至T醫院複診，診斷為：「右手腕慢性肌腱炎、疑右手腕三角纖維軟骨複合體損傷。」翌日（4月22日）甲向A公司提出診斷證明書，請求A公司調整工作內容，A公司要求甲填寫離職單。甲拒絕，並於同年月25日向A公司表示有組長（乙）願意擔保甲工作。A公司對組長（乙）表示：甲因右手腕慢性肌腱炎，不能工作。組長乙遂向甲表示：不能擔保其工作。A公司負責人於同日向甲表示已於同年4月20日將甲為資遣通報，甲表示業於同年月22日一早將系爭病症之診斷證明

書交予A公司所屬經理，然A公司仍依勞動基準法第11條第5款規定，以對所擔任工作無法勝任為由，資遣甲。同年5月18日勞資爭議調解時，甲要求恢復僱傭關係，A公司拒絕。甲遂以：(1)2021年3月10日發生職災，並於同年4月1日就診，A公司卻於職災醫療期間即同年月16日資遣。(2)甲於同年月22日提出職業災害診斷證明書，請求調整工作內容，但仍執意資遣。(3)甲是因職業災害致工作效率降低。(4)A公司未證明甲對於所擔任之工作確不能勝任。(5)A公司違反勞基法第13條規定。(6)A公司終止兩造間之勞動契約並不合法，且屬權利濫用，亦違反解僱最後手段性原則<sup>6</sup>。(7)兩造間之僱傭關係仍屬存在。(8)任職期間，A公司將薪資高薪低報，致甲有勞退金1,692元之損害。(9)甲因系爭病症支出醫療及復健費用共計7,306元，應予補償。(10)甲仍在復健中，尚不能從事原勞動契約所約定之工作，A公司應補償2021年4月23日至2022年9月26日之原領工資574,200元。(11)請求確認僱傭關係存在，A公司所應定期給付薪資，擇一為有利甲判決。

## 爭執1：甲是否為職業災害？

甲主張：(1)T醫院醫師於2021年4月1、21日就診時，理學檢查發現右手腕尺側有壓痛現象，且局部輕微腫脹，當右手腕在做旋前、旋後動作時有劈裂聲，搖晃測試及尺骨中央窩現象陽性。(2)考量其過去職業多為文書或行政工作，手持打診棒時，右手腕需以屈曲及橈側偏移、尺側偏移的動作反覆進行敲擊，亦需扭

轉施力，為高度反覆性動作與不良姿勢之作業，若打診棒伸到最長長度時，亦可能增加力矩加重手腕負擔，符合職業性肌腱炎診斷認定參考指引暴露證據之可能。(3)甲自2020年12月25日擔任助理驗屋師一職，症狀最初發生時間為2021年3月初，前後工作2個多月，符合肌腱炎潛伏期，病程亦符合暴露在前、疾病在後之合理時序性。(4)考量甲於工作以外之日常生活亦無高度重覆性之手腕作業，綜合評估病症與其職業暴露具有因果關係，故認定為職業病。

**A公司主張：**(1)甲不專業、上班不認真未聽從教學與指示。(2)T醫院職病報告所參考者，均屬甲主觀陳述，未參考實際敲擊空鼓棒影片或真正了解驗屋實際工作內容。(3)欠缺職務遂行性：甲同時於2020年10月1日在B公司加保部分工時勞保與就保，2021年5月19日退保，B公司為健身中心，有諸多健身教練職務，難認甲之病症，確係在A公司任職時所致。<sup>7-8</sup>

**法院心證：**(1)T醫院職業傷病防治中心醫師依勞動部發布之職業性肌腱炎認定參考指引，認定病症符合參考指引中之目標疾病。(2)綜合判定甲工作情形，對病症具相當因果關係，評估為職業病。(3)勞保局亦認定符合職業傷病事故而發給發給甲職業傷病給付共65,765元，系爭病症為職業病，應堪認定。(4)證人丙（A公司所屬驗屋師組長）證稱：執行業務是我們會拿一個空鼓棒單手敲擊地磚，會使用到手臂的力量，敲擊時間不一定，要看房

子格局、坪數及地磚數，新手大概1至1個半月就能上手。(5)證人丁（A公司所屬驗屋師副組長）證稱：我有跟甲說先學敲地磚，甲的詳細姿勢、方法我們沒有辦法確認，因為我們同時要做其他工作，可見甲在執行業務場所工作時，確實可能因未習得正確持空鼓棒敲地磚之方法，而不慎罹患系爭病症，二者間具因果關係，益證系爭病症係屬職業災害之職業病。(6)職病報告亦參考甲提供之工作照片、影片，並參考文獻一致性及其他致病因素綜合評估。(7)醫師進一步安排於2021年5月7日磁共振造影檢查，難認職病報告所憑者均屬甲主觀陳述。(8)A公司自承「甲主張不僅不好施力且本即容易受傷，顯見其不專業、上班不認真未聽從教學與指示」，益證甲確實可能未掌握持空鼓棒執行職務正確姿勢，因而引發系爭病症而具業務起因性。(9)甲任職B公司期間係兼職工讀生，工作內容為櫃檯排班工讀生，負責協助入場人員報到、進出人數統計、電話接聽等櫃台服務，並無涉及健身運動業務，難認甲之病症係因在B公司工作內容所致。

## 爭執2：A公司是否在職業災害醫療期間終止勞動契約？

**法院心證：**(1)勞基法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形<sup>9</sup>。(2)勞基法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事勞動契約所約定

工作之醫療期間。而勞工因職業災害經治療後已回復工作能力者，即非屬職災保護法第23條所規範之職業災害勞工。(3)甲於2021年4月1日就診時，醫師評估目前工作內容可能加重其病情並影響工作效率，建議暫宜避免每天超過4小時持打診棒進行手腕動作。(4)同年月21日就診時，醫師評估，認其目前工作內容可能加重其病情並影響工作效率，建議暫宜避免每天連續超過1小時持打診棒進行手腕動作。(5)依醫師建議可知，甲僅需適度休息，減少每日超過4小時、每天連續超過1小時持打診棒進行手腕動作，或採取代替動作或輔助工具，仍得執行勞動契約約定之工作內容，甲並非不能工作。(6)證人丙證稱：從甲到職至離職，陸陸續續都有與甲共同執行職務，次數不記得，驗屋每人需要敲擊空鼓棒的時間不一定，平均都在2小時內完成，中間會有休息時間，不用1小時就敲完，共事期間，甲沒有跟我抱怨過右手不舒服的情況。(7)證人丁亦證稱：我有與甲共同執行職務，次數忘了，與我共事期間，甲沒有說過手不舒服，至於執行空鼓棒驗屋的時間自己抓，沒有要從頭敲到尾，有蠻多秘訣，例如地磚敲了一個空間之後，覺得會累的話就改敲牆壁壁磚，剛開始學大概40分鐘左右，一天兩場，剛學的話累計1.5小時，但還是要看現場坪數及屋況判斷。(8)甲執行職務時，並無發生不能執行職務之情形，亦無須每天必然超過4小時持空鼓棒進行手腕動作之事實，如甲實際執行該工作後仍有不適，自得視其狀況調整或修正其工作內容。(9)甲未舉證曾向

何人表示因系爭病症需調整工作內容，卻遲至2021年4月22日始向A公司提出診斷證明書。(10)甲亦自承並非完全不能工作，益證甲並無不能工作。(11)甲應不在「勞動基準法」第13條前段及「職業災害勞工保護法」第23條規定保護範圍之列。(12)甲雖罹患病症，然仍可從事原勞動契約之職務內容，僅需注意執行職務方法並減少持空鼓棒之勞務時數，其自2021年4月1日起就診乃至後續門診、復健，均非屬不能工作之醫療期間，從而，A公司並非在職業災害醫療期間終止勞動契約。

### 爭執3：A公司終止兩造間勞動契約，有無理由？

**法院心證：**(1)試用期間：係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等之約定，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效<sup>10</sup>。(2)勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契

約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性<sup>11-12</sup>。(3)試用期間乃雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，以補足選考過程中無法即時確認勞工適格性之缺陷，當事人間勞動契約之效力雖自試用期間開始時即已發生，惟雇主另保留契約終止權，自與一般已成為正式員工時需嚴格限制雇主解僱權以防止雇主濫用解僱之判斷標準不同，應容許雇主得以較大之彈性認定勞工是否適任其工作，並行使解僱權。(4)A公司人事資料卡上方手寫記載「試用期3個月」，且甲陳稱：兩造約定試用期自2020年12月25日至2021年3月24日，可知兩造曾約定前述試用期間共3個月，試用期間雙方原則上得隨時終止契約，並得由A公司行使其所保留之解僱權，此具拘束兩造之效力。(5)甲試用期間之表現：(i)證人丙證稱：指正錯誤但甲不願意配合，會講一些不好聽的話，例如我們敲擊地磚時，我問甲為何好幾個地方有瑕疵沒有敲到，甲回答：我聽不到，甲剛來時都沒有這個問題，是後面2個月才有。另外，甲會選工作做；甲也沒有辦法在既定時間完成工作，需要其他員工協助，工作態度就是會回嘴。(ii)證人丁證稱：甲有說想學別的工作，但是我們公司以新人來講就是先學最基本的敲地磚工作。(6)試用期期間，甲確實無法完善執行敲地磚業務。(7)依考核表評價內容滿分為5分之標

準，甲工作態度分類中之「做事敏捷」、「正確向上司報告」；基礎能力分類中之「精通職務內容」、「掌握要點」、「善於安排工作的步驟」、「在既定時間內完成工作」；熟練程度分類中之「確實做好自己的工作」、「可以自己作新的工作」；責任感分類中之「責任感強」、「即使工作難也勇於面對」、「努力處理事情」、「預測過錯並想出對策，冷靜不感情用事」；協調性分類中之「重視與別人配合及協調」、「樂於幫助同事」、「審察自己的能力學習新知識」，經考核僅取得2至3分之低分，經2次評核均未達及格分數80分。(8)驗屋師之工作，常涉及房屋買賣之瑕疵存否及認定，如未能精確掌握診斷屋況方法，勢必損及客戶權益、引發建商與屋主之糾紛，或面臨客訴賠償問題，進而影響商譽，則A公司要求驗屋一定之嚴謹度及積極學習工作態度，就業務之特性而言，應屬合理。(9)A公司對甲考核難認有何權利濫用情事，依考核結果終止兩造勞動契約，自屬合法。

#### 爭執4：甲已是正式員工，訴請確認兩造間僱傭關係存在？

甲主張：2021年4月份約定薪資為33,000元，可證該月起已是正式員工。

A公司主張：前3個月剛學習基本薪大概30,000元，3個月之後再調高3,000元，我們公司希望員工做到一定時間再來調薪水，若員工表現好，基本薪可達40,000元。

法院心證：(1)薪資結構約定薪資會從

30,000元變成33,000元，係因薪資結構中之工作獎金從4,000元增為7,000元，單純以工作獎金增加即可認定已屬正式員工，尚有可疑。(2)甲工作態度，未達所需之專業標準，於試用期間經考核不合格，則A公司於2021年4月30日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法有據。(3)兩造間僱傭關係應自翌日，即同年5月1日起不存在，甲訴請確認兩造間僱傭關係存在，於法無據。

#### 爭執5：兩造間僱傭關係存在，按月給付薪資，並按月提繳勞退金至勞退專戶。

**甲主張：**兩造間僱傭關係存在。

**法院心證：**A公司2021年4月30日合法終止兩造勞動契約，甲訴請確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付薪資33,000元及遲延利息，並按月提繳1,998元至勞退專戶，自無理由。

#### 爭執6：甲請求A公司補提繳1,692元至勞退專戶，有無理由？

**A公司主張：**(1)約定薪資為本薪加全勤獎金共計26,000元，而工作獎金與加班費並非經常性薪資，僅依26,000元所在級距提繳勞退金。(2)依甲2021年4月薪資單，縱當月嚴重曠職且事後補請假，A公司仍給予責任獎金7,000元。

**法院心證：**(1)兩造約定薪資30,000元之結構為本薪24,000元、全勤獎金2,000元及工作獎金4,000元，為兩造所不爭執，其中「工作獎金」項目自2021年1月起更名為「責任獎金」，數額仍相同，且每月均固定給予，係

屬甲提供勞務之對價，而經常性可獲得之報酬，性質自屬工資無訛。(2)甲現為34歲，尚不符勞基法第53條規定之自請退休要件。(3)甲之薪資2020年12月為7,000元、2021年1月為30,000元、2021年2月為31,500元、2021年3月為31,500元、2021年4月為31,000元，則依勞退金月提繳分級表，月提繳工資分別為7,500元、30,300元、31,800元、31,800元、31,800元，則任職期間計算A公司應為甲提繳之勞退金共計7,992元(450+1,818+1,908+1,908+1,908)。(4)A公司已提繳之勞退金共計6,048元。(5)甲請求應為其提繳不足額為1,944元(7,992-6,048)。(6)甲僅請求1,692元，自屬有理。

#### 爭執7：甲請求補償醫療費用7,306元，是否有理？

**甲主張：**請求A公司給付自2021年4月1日起至2023年3月9日止之醫療費用7,306元。

**A公司主張：**(1)甲於2021年4月24日在某中醫診所就診科別係「內科」，應與本件無關。(2)與職災無關、且多有灌水情事、非醫療之必需費用。

**法院心證：**(1)勞基法第59條第1款：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。」勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依

勞工保險條例有關之規定。(2)勞工受領勞基法第59條補償之權利，不因勞工之離職而受影響，此觀勞基法第61條第2項規定即明。(3)勞工於受僱期間遭遇職業災害，嗣後契約終止，因同一事故復發需繼續醫療，雇主應予醫療補償<sup>13</sup>。(4)病症確屬職業災害，則原告主張被告就其因職業災害所受系爭病症而支出之必要醫療費用，應依勞基法第59條第1款規定負補償責任，自屬有據。(5)T醫院參考美國MD guidelines，甲所患的右手尺側伸腕肌肌腱炎之失能期間，依工作內容與工作強度而不同，約需休養7至28日，傷病後6週內約8次復健治療。(6)K總醫院則認醫療期間大約2至3個月。(7)甲申請勞保醫療給付獲准期間（2021年4月1日至同年7月29日）。(8)相互以察，本院認甲經診斷受有系爭病症後2個月內支出之醫療費用始屬必需。(9)甲已支出之醫療費用3,336元，扣除申請門診自墊醫療費用核退，勞保局核付1,800元，應認請求補償必要醫療費用1,536元(3,336-1,800)為有理由，逾此範圍，應屬無據。

### 法院判決

**地方法院：**(1)A公司應給付甲新臺幣1,536元，及自2022年9月21日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(2)A公司應提繳新臺幣1,692元至甲設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(3)其他請求：駁回。<sup>14</sup>甲不服，上訴。

**高等法院：**尚未判決。<sup>15</sup>

### 討論

**勞動契約：**民法勞務供給契約，除了僱傭契約（勞動契約）外，亦可有委任或承攬契約，雖勞務提供者惟有取得勞工身分，始能納入勞動法的保護，我國學者與司法實務界均主張：「勞動關係應實質認定<sup>16</sup>。」本案為驗屋公司之助理驗屋師，勞務提供者應有勞工身分，納入勞動法的保護，應無疑義。

**職業災害：**職業安全衛生法第2條第5款：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」職業安全衛生法施行細則第6條：「本法第二條第五款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」

**業務遂行性：**職業災害，固以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建築等，且基於職業災害補償制度立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，凡勞工在工作期間內於雇主提供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害。<sup>17</sup>A公司主張：甲同時於2020年10月1日在B公司加保部分工

時勞保與就保，有諸多健身教練職務，業務遂行性確實可疑，也是職業醫學醫師至現場訪視(site visit)應避免的盲點。

**促發惡化：**勞動基準法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，是不惟勞工所受傷害或罹患疾病之「促發」與其執行職務之間，即其「惡化」與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之。<sup>18</sup>

**職災醫療期間：**勞動部函覆科技部新竹科學工業園區管理局函：(1)勞動基準法第59條規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形。(2)該法第13條規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。前開規定應僅限於職業災害因素所致傷病之醫治與療養時間，且係指因「同一職業災害事故」病發所需之醫療時間，勞工所受傷病如本有復原之可能，惟因私人惡意行為，例如未遵醫囑休養或繼續復健，甚至擅自從事將加劇原有傷病之活動，致未能痊癒或延長醫療期間者，應屬「另一事故」，該段經故意拖延之醫療期間，難謂屬本法第13條及第59條之保護範圍<sup>9</sup>。

**終止契約：**勞動基準法第13條：「勞工在第五十條規定(分娩)之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契

約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」職業災害勞工保護法(Act for Protecting Worker of Occupational Accidents)第23條：「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。」本案助理驗屋師雖罹患職業傷病，但仍能從事勞動契約約定之工作，因此法律實務認為：非屬勞動基準法第13條規定所稱職業災害醫療期間，且勞工因職業災害經治療後已回復工作能力者，亦非屬職業災害勞工保護法第23條所規範之職業災害勞工。

### 結語

**同時加保：**現代共享經濟時代來臨，靠手機APP就可接案賺外快，新形態雇傭關係讓工作更自由，不再打卡，也擺脫朝九晚五，科技化讓個人可以自由選擇工時、做想做工作、當自己的老闆、又擁有收入的自主權，然而一旦發生職業災害，多種工作的業務遂行與業務起因性的判斷，將更加複雜、難解。<sup>19</sup>

**現場訪視：**職業醫學醫師雖有現場訪視(site visit)的訓練，因無法官、檢察官、調查官的調查權(investigation power)，並非現場調查，僅能依據所觀察的資料，做客觀的紀錄，無權查閱相關資料，核實相關的疑點，本案縱

使有現場訪視，依然可能有兼職的盲點，無法完全取代勞動檢查的報告。

### 參考文獻

1. 詹濟南，郭侑菱：房屋建商不會告訴你的驗屋51招—讓專家幫你驗新屋。新北市，漢湘文化出版；2012.
2. 楊紹華：買房實戰計畫—挑屋議價貸款驗屋全圖解。臺北市，今周文化；2020.
3. 漂亮家居編輯部：看屋驗屋一本通。臺北市，麥浩斯出版；2022.
4. 朱承天：羅姐談房屋檢驗攻略標竿—預售交屋、成屋交屋、中古屋驗屋程序輕鬆上手!(Top home inspection)。臺北市，博思智庫股份有限公司；2023.
5. 陳宇凱：零基礎也OK!無殼蝸牛必備購屋全書—從看屋、議價、簽約、貸款、驗屋等SOP全揭密(No basis is ok : must-have book for buying a house)。臺北市，四塊玉文創有限公司；2023.
6. 汪珮渲，葛謹：最後手段—最高法院108年度台上字第2501號民事裁定評析。臺北市醫師公會會刊2022：66(1)：33-8.
7. 臺灣桃園地方法院109年度審訴字第1497號刑事判決（刑事審查庭，2021年1月15日）。
8. 臺灣桃園地方法院110年度訴字第683號民事判決（民事第四庭，2022年1月14日）。
9. 勞動部2014年5月2日勞動條2字第1030130770號函意旨參照。
10. 最高法院109年度台上字第2374號民事判決。
11. 最高法院109年度台上字第2205號民事判決。
12. 最高法院109年度台上字第2722號民事判決。
13. 行政院勞工委員會（現改制為勞動部）1991年3月8日台勞動三字第06179號函文意旨參酌。
14. 臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第6號民事判決（勞動法庭，2023年5月31日）。
15. 臺灣高等法院113年度勞上易字第1號民事判決。
16. 邱羽凡：勞動契約從屬性認定標準之趨勢與反思—兼論平台工作者之「勞工性」。臺北大學法學論叢 2021；119：141-229.
17. 最高法院107年度台上字第1056號民事判決。
18. 最高法院111年度台上字第297號民事判決。
19. 拉弗奈爾(Ravenelle AL)著/戴榕儀譯：接單人生—兼差、斜槓、自由工作，零工世代的職場樣貌與實況記錄(Hustle and gig: struggling and surviving in the sharing economy)。臺北市，創意市集出版；2022.

