

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 廖家慶
被告 宏群國際股份有限公司

法定代理人 謝錦明

訴訟代理人 陳恪勤律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國（下同）112年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：其自96年2月2日起受僱於被告，擔任南區業務員，雙方間存在僱傭關係，被告否認僱傭關係存在，因此依雙方間僱傭契約、民法第482條、第487條、勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第21條第1款規定提起本件訴訟，請求法院判決：（一）確認雙方間僱傭關係存在；（二）被告應自112年6月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）26,400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告曾依勞基法第14條第1項第5、6款對被告終止勞動契約，並據以提起訴訟，請求被告給付資遣費、基本工資、雇主應負擔之勞健保費、勞工退休金，並開立非自願離職證明書。惟經本院106年度勞訴字第34號、臺灣高等法院高雄分院106年度勞上字第29號、最高法院109年度台上字第1000號、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上更一字第3號、最高法院111年度台上字第974號民事事件（以下合稱系爭前案）審理後，認定雙方間法律關係為承攬，並非僱傭，因此駁回原告請求確定在案。雙方法律關係為何，應具有爭

點效，並無不明確之情形，且原告承攬伊之安全鞋銷售期間為96年2月至105年9月底，原告欲確認之法律關係屬過去之法律關係，現已不復存在，原告提起本件確認之訴，並無確認利益，請求工資也無理由等語為辯。

三、雙方不爭執之事項：

原告曾依勞基法第14條第1項第5、6款對被告終止勞動契約，並據此提起訴訟，請求被告給付資遣費、基本工資、雇主應負擔之勞健保費、勞工退休金，並開立非自願離職證明書，惟經系爭前案審理後，認定雙方法律關係為承攬而非僱傭，駁回原告請求確定在案。

四、本件爭點即為：(一)原告提起本件訴訟有無確認利益？(二)系爭前案於本件訴訟有無爭點效？以下敘述法院得心證之理由如下：

(一)原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，有確認利益：

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告主張其與被告間現尚存在僱傭關係，為被告所否認，則雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法律上利益。

(二)系爭前案與本件訴訟有爭點效：

1.按確定判決之既判力，固以訴訟標的經表現於主文判斷事項為限，判決理由並無既判力。但法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外，當事人所主張或抗辯之重要爭點，在前訴訟程序已經雙方各為充分之舉證，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形

01 外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不
02 得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此係源於
03 訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反
04 覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘
05 束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許。（最
06 高法院97年度台上字第1915號、96年度台上字第307號、9
07 6年度台上字第2569號民事判決要旨參照）。

08 2.經查，因原告對被告提起訴訟，經系爭前案判決認定雙方
09 間法律關係為承攬而非僱傭，並以此為由駁回原告之訴，
10 為雙方所不爭，且經本院調閱系爭前案卷宗核閱屬實，系
11 爭前案與本件訴訟當事人同一，且就雙方法律關係為承攬
12 或僱傭此一爭點已為判斷。而系爭前案於110年7月29日審
13 理時，法官諭知請雙方各自針對雙方之關係是承攬或僱傭
14 各自提出證據方法，以及對對方之證據方法為回應並製成
15 表格。同年10月5日審理中，法官再對雙方法律關係為承
16 攬或僱傭之要點詳細訊問，並於同年11月18日為爭點整
17 理，明確爭點為雙方間之契約關係為僱傭或承攬。111年1
18 月12日經言詞辯論後，於判決中逐一綜合評價原告之勞務
19 給付方式；未受人事監督、管理及懲戒；酬勞計算方式及
20 負擔業務風險；所從事銷售工作為獨立作業，而認定雙方
21 間不具人格、經濟及組織上從屬性，並詳加說明被告為原
22 告投保勞工保險及扣繳憑單之記載不足認定雙方為僱傭關
23 係之理由。足見系爭前案就雙方法律關係為承攬或僱傭之
24 重要爭點，已使當事人為完足舉證及辯論，再本於辯論之
25 結果，為實質之判斷，揆諸首揭說明，法院及當事人自不
26 得再為與系爭前案確定裁判相反之論斷。

27 3.原告固主張：本件訟爭利益明顯大於系爭前案，且其於本
28 件所提出之新訴訟資料足以推翻原判斷，故本件不適用爭
29 點效等語。惟查：

30 (1)本件原告聲明第1項請求確認僱傭關係存在屬因定期給
31 付涉訟，而原告現年52歲，因本件訴訟所得受確認判決

01 之法律上利益，依勞動事件法第11條規定，應以5年之
02 收入總數計算，又原告聲明之第1、2項自經濟上觀之其
03 訴訟目的一致，訴訟標的價額應擇其中價額較高之確認
04 僱傭關係之價額定之，是本件訴訟標的價額依原告起訴
05 主張之5年最低工資計算，應為1,584,000元（計算式：
06 26,400元×12月×5年＝1,584,000元）。系爭前案，原告
07 聲明第1項請求945,182元，聲明第二項請求非自願離職
08 證明書，兩訴之標的利益雖非完全一致，然核無差距數
09 倍之不相當情形。本件訴訟與系爭前案既均係本於雙方
10 間究竟是否存在僱傭關係之爭點所衍生之爭執，且皆係
11 適用通常訴訟程序，給予當事人之程序保障相當，顯無
12 原告所稱本件訟爭利益明顯大於系爭前案之情形。

13 (2)原告所稱新訴訟資料，其中原證1至4、6至13在系爭前
14 案有提出，並非新訴訟資料。原證14只是原告整理之表
15 格，並非新證據。至於原證5勞資調解會議記錄，只是
16 關於雙方調解之意見，也不足推翻系爭前案認定。原告
17 雖又主張訴外人呂惠淑勞健保投保在職業工會，被告在
18 系爭前案抗辯呂惠淑受僱被告，原告為承攬人員有所不
19 實等等。然系爭前案之臺灣高等法院高雄分院110年度
20 勞上更一字第3號判決沒有引用呂惠淑之情況作為認定
21 雙方間法律關係之論據，且系爭前案是就原告與被告之
22 法律關係進行判斷，呂惠淑並非當事人，究竟受僱被告
23 或承攬被告業務，不會推翻系爭前案關於雙方法律關係
24 之認定。原告上開所主張之訴訟資料均不足以推翻系爭
25 前案關於雙方法律關係為承攬之判斷，本件雙方即不得
26 再為與系爭前案判斷相反之主張，法院也不得作相異之
27 判斷。

28 五、綜上所述，雙方間之法律關係為承攬，原告依僱傭契約、民
29 法第482條、第487條、勞基法第2條第3款、第21條第1款規
30 定請求確認雙方間僱傭關係存在，及請求被告應自112年6月
31 1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告26,40

01 0元及其利息，均為無理由，應予駁回。原告雖於本院言詞
02 辯論期日具狀聲請調解，但雙方於原告起訴前業經調解不成
03 立，有原告所提勞資爭議調解紀錄可以參照，於原告起訴
04 後，雙方亦無移付調解之合意，尚難依原告聲請移付調解，
05 併此敘明。

06 六、本件事證已臻明確，雙方其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 112 年 7 月 19 日
10 勞動法庭 法 官 黃宣撫

11 以上正本證明與原本無異。

12 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
13 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後
14 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

15 中 華 民 國 112 年 7 月 19 日
16 書記官 吳紫瑄