

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第6號

上訴人 新怡通運有限公司

法定代理人 鄭程騰

訴訟代理人 陳浩華律師

被上訴人 李昆霖

訴訟代理人 方勝新律師（法扶律師）

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110年12月8日臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第22號第一審判決提起上訴，本院於111年6月1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、被上訴人主張：

(一)伊自民國103年6月29日起受僱於上訴人擔任司機，工作內容為每日駕駛貨櫃車（車牌號碼：000-00），從事運送工作，工作時間為早上6時至晚上10時～12時，每月24日，隔週休二日（星期六、日），薪資為按件計酬。上訴人於103年7月29日將伊之勞工保險、全民健康保險（下稱勞、健保）退保後，迄離職日止，皆未為伊投保勞、健保，伊因此自行至屏東縣汽車駕駛員職業工會（下稱屏東駕駛工會）投保，上訴人亦未為伊提繳勞工退休金。上訴人上開行為違反勞工法令，伊於109年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約，再於110年10月16日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，該存證信函業於同年月20日送達上訴人。

(二)上訴人於伊任職期間無故剋扣工資新台幣（下同）44,263元。又伊自103年6月29日起至109年9月30日止，任職年資為

01 6年3月1日，平均工資為67,207元，平均每日工資為2,340
02 元，上訴人應給付資遣費210,209元、30日預告期間工資67,
03 650元，及非自願離職證明書。另伊自104年至109年間共計
04 有72日特別休假未休，得請求上訴人給付未休工資168,146
05 元。再者，上訴人未為伊投保勞、健保，致伊受有勞、健保
06 差額損害共59,819元。上訴人並應為伊提繳333,666元退休
07 金至伊之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。又因上訴
08 人未為伊投保勞保，致伊無法請領失業給付，受有164,880
09 元損害。為此依勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條
10 例）第12條第1項、第31條第1項、勞基法第16條、106年6
11 月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第38條
12 第4項、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1、2、3
13 項、全民健康保險法（下稱健保法）第84條第3項、民法第1
14 84條第1項前段、第2項、就業保險法（下稱就保法）第38條
15 第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)上訴人應交付
16 非自願離職證明書予被上訴人。(二)上訴人應給付被上訴人71
17 4,967元，及自訴之變更追加狀送達翌日起至清償日止，按
18 年息5%計算之利息。(三)上訴人應提繳333,666元至被上訴人
19 之勞退專戶。

20 二、上訴人則以：兩造為承攬關係並按件計酬，被上訴人是否承
21 接工作由被上訴人自行決定，工作時間亦不固定，被上訴人
22 自行簽立切結書願意至屏東駕駛工會投保，切結書亦明確記
23 載業務承攬期間不可退出工會等語（下稱系爭切結書），足
24 見兩造並非僱傭關係。縱為僱傭關係，被上訴人就特別休假
25 部分之請求亦已罹於時效等語為辯。

26 三、原審判命上訴人應給付被上訴人448,880元本息，與提繳33
27 3,666元至被上訴人之勞退專戶，及發給非自願離職證明
28 書，而駁回其餘部分請求。上訴人不服，提起上訴。上訴聲
29 明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上廢棄部分，被上
30 訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回【至
31 原審駁回被上訴人其餘請求（即扣薪33,463元、資遣費94

元、預告期間工資67,650元、不能領取失業給付164,880元，共計266,087元）部分，未據聲明不服，已確定】。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人於103年7月1日為被上訴人投保勞、健保，同年月28日將被上訴人勞、健保退保後，未再為被上訴人投保勞、健保。被上訴人因此自行至屏東駕駛工會投保。上訴人自被上訴人任職日起，從未為被上訴人提繳勞工退休金。

(二)被上訴人於109年10月16日以存證信函向上訴人表示依勞基法第14條第6項（應為第1項第6款）雇主違反勞工法令，自109年9月30日終止雙方勞動契約，經上訴人於同年月20日收受。

(三)兩造間已經無契約法律關係存在。

(四)兩造約定之契約報酬為按件計酬。

(五)上訴人給付被上訴人之款項及扣款明細如被上訴人110年6月24日訴之變更及追加狀附件1-1所示。上訴人於106年8月至108年1月，每月均以酗酒險名義扣除被上訴人報酬600元，但實際上並無酗酒險。另上訴人對於被上訴人提出之紅聯正本真正不爭執。

(六)被上訴人如依上訴人規定無紅單（交通違規）時，上訴人會給付無紅單獎金，但於違反規定時，上訴人皆會處被上訴人罰款，且上訴人應有制定「司機紀律管理規定」管理被上訴人等司機。被上訴人並有幫上訴人帶領新進人員，或於夜間加班時上訴人皆會給付被上訴人實習費或餐費。

(七)被上訴人陳報之請假單為真正。

(八)系爭切結書為被上訴人親自簽名，除了手寫部分，其餘都是上訴人預先繕打。

(九)如認兩造有僱傭關係，被上訴人於受僱期間未曾休過特別休假，被上訴人於104年間有7日、105年間7日、106年間14日、107年間14日、108年間15日、109年間15日，共72日特別休假未休，各年度每日平均工資如被上訴人所計算，並以此計算特休未休工資。

01 (十)被上訴人年資自103年6月29日至109年9月30日（該日不計
02 入），共6年3個月又1天。如認兩造為僱傭關係，離職前6
03 個月平均薪資為67,207元，並依此計算資遣費。

04 (十一)如認兩造為僱傭關係，上訴人對於被上訴人所計算附件1-2
05 （退休金總額表）、附件2（勞、健保差額表）不爭執。

06 (十二)上訴人於110年6月26日收受被上訴人訴之變更追加狀。

07 五、本件爭點為：

08 (一)兩造間為承攬或僱傭關係？

09 (二)如為僱傭關係，被上訴人特別休假工資請求是否已經罹於時
10 效？

11 (三)被上訴人可請求之各項金額為若干？

12 (四)被上訴人請求非自願離職證明書有無理由？

13 六、本院論斷：

14 (一)就爭點(一)部分：

15 1.按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之
16 意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有
17 不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之
18 意見，應併記載之，民事訴訟法第454條第2項定有明文。

19 2.本件有關兩造間為承攬或僱傭關係之爭點，業經原審認定：
20 勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬
21 性及組織從屬性之特徵。基於勞基法保護勞務提供者之立法
22 精神，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認
23 定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院
24 110年度台上字第90號判決意旨參照）。而被上訴人駕駛之
25 車輛由上訴人提供，並由司機前往上訴人配合之保養廠維
26 修，被上訴人不具備生財工具、不承擔生財工具維修成本、
27 營運風險，且被上訴人運送路徑固定並由上訴人指定，被上
28 訴人只是依附上訴人事業之經營，以貢獻運送勞務並按件計
29 酬，非為自己事業之經營，具有經濟上從屬性。又上訴人相
30 當程度可支配被上訴人之身及人格，被上訴人則有遵守義
31 務，上訴人對於司機行為有違反上訴人規定時，得施以懲

01 罰，且被上訴人確實受上訴人調度與上訴人所屬人員協力合
02 作完成工作，具有人格上從屬性以及組織上從屬性，故兩造
03 間為僱傭關係等語。本院就上開爭點，有關攻擊防禦方法之
04 判斷及法律上意見，與原審判決相同，茲引用之，不再贅
05 述。

06 3.上訴人雖辯稱被上訴人可自由決定是否提出勞務，上訴人不
07 得指揮，且依證人林昇廷證詞可知，被上訴人上下班無須打
08 卡，公司亦不會指揮其做其他事情，故兩造間不具從屬關
09 係，又上訴人為避免自身車輛受損而有紀律管理規定、無紅
10 單獎金等獎勵，與從屬性無關，且被上訴人完成一定工作後
11 方可領取報酬，被上訴人自行簽署系爭切結書，約明兩造間
12 為承攬關係，始同意自行支出勞、健保費用，其事後片面毀
13 約，顯違契約自由及誠信原則云云。惟：

14 (1)依上訴人制訂之司機規章第3、4、14、21、22、23、24條規
15 定，被上訴人每日需更換行車紀錄紙並隨簽單一起交回給上
16 訴人，如未在期限內繳回，將遭罰扣款；如不克出車或請假
17 需於事先告知，在未告知情況下延誤客戶出料，損失概由個
18 人承擔；預裝之車輛需在早上6時前出車、載運工地者則需
19 於規定時間內送達，否則將遭扣款或自行承擔罰款；請事假
20 需3天前通知，請病假需附醫生證明，未請假無故不到扣1萬
21 元；公司來電時，如未接到需於半小時內回電，未回電者扣
22 500元（勞訴卷第379頁）。證人林昇廷亦證稱：我在上訴人
23 處從事車輛調度派遣工作，被上訴人歸我調度，我會在前一
24 晚用手機指派工作，如果司機臨時有事不能出車會詢問原因
25 再另尋司機，司機上班不用打卡，也沒有固定上班時間，平
26 時利用客戶簽單、GPS紀錄以及網路回報記載司機工作時
27 間，司機完成運送也要回報再等待下一個工作，被上訴人的
28 工作必須與其他司機以及調度人員合作，完成載運要填寫司
29 機運送日報表等語（勞訴卷第350-355頁）。故被上訴人雖
30 然無須打卡，但上訴人實際上已透過行車紀錄紙、客戶簽
31 單、GPS紀錄及網路回報等方式監督管理被上訴人出勤，且

01 運送工作在前一晚即已先行指派，被上訴人必須按照既定行
02 程提供勞務，被上訴人如不出車，必需事先請假、表明原
03 因，此並有被上訴人所提出為上訴人不爭執為真正之請假單
04 可證（勞訴卷第369頁）。是以，被上訴人確受上訴人之監
05 督管理，且受上訴人調度指派與上訴人所屬人員協力合作完
06 成工作，顯然具有人格、組織上之從屬性。上訴人辯稱被上
07 訴人可自行決定是否出車，並無從屬性云云，並無可採。

08 (2)又觀上開司機規章規範內容，除規範司機就車輛之清洗次
09 數、保養時間（第2條）、行車速度（第27條）外，尚包括
10 司機工作時需以禮待人、切勿與客戶或收料人員發生衝突
11 （第7條）；上班時間勿在檳榔攤流連忘返，第一次停留罰
12 扣1萬元，第二次革職（第11條）；在客戶處過磅總重相差
13 太多千萬不要卸料，否則自行負責損失（第15條）；未經調
14 度自行裝車的趟數不計運費（第17條）；禁止載乘非公司人
15 員（第26條）；應依公司派遣送貨路線行駛，駕駛繞道或做
16 私人用途罰款6,000元（第28條）等有關司機上班時之工作
17 態度、工作方式等與上訴人指揮管理有關事項，並非單僅針
18 對保護車輛使用安全而為之規範，佐以上訴人不否認有無紅
19 單獎金，而如兩造間僅為承攬關係，上訴人僅需依約對被上
20 訴人已完成之工作給付報酬，何需另以獎金方式激勵被上訴
21 人提供勞務？故上訴人辯稱上開規章、獎金與從屬性無關云
22 云，無可採信。

23 (3)兩造間為僱傭關係，業經認定如前，系爭切結書所載「業務
24 承攬」等語與雙方實質權利義務內容不符，酌以被上訴人為
25 經濟弱勢之勞工，不無為求獲得工作機會而不得已簽立該切
26 結書之可能，自不得以此而為其不利之認定。況兩造間是否
27 存有僱傭關係，應依兩造間有無人格從屬性、經濟上從屬性
28 及組織從屬性等特徵而為審認，並不因當事人簽署文件所載
29 文字為「承攬」或「委任」而有不同。是被上訴人依相關勞
30 動法令規定主張自己權益，自無何違反契約自由或誠信原則
31 可言。上訴人上開所辯，並無可採。

01 (二)就爭點(二)、(三)、(四)部分：

02 兩造間確實存有僱傭關係，業經認定如前，原審據此就爭點
03 (二)、(三)、(四)部分分別認定：爭點(二)：勞工主張有應休之特別
04 休假未休，除非雇主可以證明勞工已休完，或勞工未休乃不
05 可歸責於雇主外，即應按日發給工資，而此屬1年之定期給
06 付債權，應適用民法第126條規定之5年短期時效，被上訴人
07 於109年12月11日提起本件訴訟，尚未超過5年時效，故被上
08 訴人請求72日之特別休假未休工資168,146元為有理由。爭
09 點(三)：上訴人不否認自106年8月至108年1月每月扣薪600元
10 (即酗酒險)，共扣薪10,800元，而上訴人對實際上並無酗
11 酒險乙節，並無爭執，是被上訴人請求上訴人給付無故扣薪
12 之10,800元，為有理由；上訴人未為被上訴人投保勞、健保
13 及提繳勞工退休金，違反勞工法令且損害被上訴人權益，該
14 違法狀態持續至被上訴人離職時尚存，被上訴人於109年10
15 月16日以存證信函通知上訴人終止勞動契約，經上訴人於同
16 年月20日收受，未逾30日，終止合法，得依勞基法第17條第
17 1項請求資遣費，依其平均工資、年資計算可得之資遣費為2
18 10,115元；又上訴人違反勞保條例第72條第1項、健保法第8
19 4條第1項之保護他人之法律，應依民法第184條第2項賠償
20 勞、健保差額損失59,819元；上訴人應依勞退條例第6條第1
21 項、第31條第1項為被上訴人提繳333,666元至勞退專戶，並
22 應給付非自願離職證明書等語。本院就上開爭點，有關攻擊
23 防禦方法之判斷及法律上意見，與原審判決相同，茲引用
24 之，不再贅述。

25 七、綜上所述，兩造間為僱傭關係，被上訴人請求上訴人給付44
26 8,880元（計算式：168,146元+10,800元+210,115元+59,
27 819元=448,880元），及自訴之追加變更狀送達翌日即110
28 年6月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並提繳33
29 3,666元至被上訴人之勞退專戶，及給付非自願離職證明
30 書，均為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分為上訴
31 人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不

01 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

02 八、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 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 6 月 29 日

07 勞動法庭

08 審判長法 官 蘇姿月

09 法 官 謝雨真

10 法 官 郭宜芳

11 以上正本證明與原本無異。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其
13 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
14 均須按他造當事人之人數附繕本）。

15 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註
16 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
17 費。

18 中 華 民 國 111 年 6 月 29 日

19 書記官 盧姝伶

20 附註：

21 民事訴訟法第466 條之1：

22 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
23 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

24 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
25 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
26 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

27 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。