臺灣新北地方法院民事判決

110年度訴字第1730號

原　　告
即反訴被告　豐田流通供應鏈物流有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳錚錞
訴訟代理人　羅偉恆律師
　　饒斯棋律師
被　　告
即反訴原告　唐國治
訴訟代理人　蔡湘蓁律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國110年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

反訴被告應給付反訴原告新台幣（下同）10萬元，及自110年9月30日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

反訴原告其餘之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴被告負擔百分之48，餘由反訴原告負擔。

本判決第3項得假執行。但反訴被告得以10萬元預供擔保而免為假執行。

反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、本訴部分：

一、原告起訴主張：

㈠事實概述：

1.原告豐田流通供應鏈物流有限公司（下稱原告）與被告甲○○約定自109年8月1日起，由被告承攬原告之物流配送業務，承攬內容為運送貨物至原告所指定之配送點、至原告所指定之地點收集貨物，及依據原告指示為貨物往來運送等。

兩造並簽訂有運輸服務合約（原證1、下稱系爭契約）。雙方約定運送之範圍包含台灣本島及離、外島各縣市。服務內容為被告應依照甲方之指示履行系爭契約之配送義務。

2.兩造約定之承攬期間為3年，自109年8月1日起至112年7月31日止，被告每月之承攬報酬依據系爭契約第5條第1項保障最低為新台幣（下同）12萬6,000元，若被告全月無遭原告客戶投訴、無超速闖紅燈等違規、無延遲等情事者則可額外領取每月9,000元之報酬，先予敘明。

3.然被告於109年9月17日晚間8時，逕以不願履行雙方所簽之承攬契約為由，向原告表示自109年9月18日起即拒絕依約進行配送(原證2)，被告再於109年9月18日凌晨4時傳訊息與原告稱身體微恙須請假一日，雖迄今未完成請假手續，原告仍視其請假成立，當日未以違約計算，嗣被告雖於同日(18日)晚間口頭向原告表示欲終止系爭契約，惟不願依約給付第7條第5項所示之懲罰性違約金30萬元，故系爭契約斯時仍尚未終止。被告自同年月19日起即不履行系爭契約所約定之義務迄109年9月23日。被告之行為已違反系爭契約第2條第1、3項、第4條第1、4項、第7條第5項之規定，造成原先為被告所運送之貨物嚴重遲延，原告之客戶不滿、商譽受損。

4.再查，依據系爭契約第6條規定，如被告有違反系爭契約任一約定，即應對原告負損害賠償責任。同條第4項規定被告違反此約定時，原告公司於被告違反契約而生之財產、非財產上損害，得以損害賠償額預定每件包裹6,000元之方式計算。此金額為被告違約時替代原本損害賠償之承諾，其額度事先確定，原告不必證明事實上發生之損害，並係避免訴訟上證明實際損害之困難、訴訟所帶來之勞力時間費用之浪費而為之約定。被告於109年9月19日違反契約，遲誤原告貨物運送件數迄109年9月23日共556件，原告以每日最低之30件計算之，是依據系爭契約第6條第4項，原告109年9月19日至109年9月23日(扣除9月20日，周日)所得向被告請求之賠償總額為72萬元(計算式：30件×6000元×4日=72萬元)。

5.因被告已向原告提前終止系爭契約，惟並未依系爭契約第7條所定之方式為之，不生終止之效力。被告違約情事已如上述，原告業已多次促其履行，遂再以「本書狀繕本送達被告」作為對被告終止系爭契約之意思表示並依約向其請求契約第7條第5項所定懲罰性違約金30萬元。

6.基此，109年9月19日至109年9月23日為系爭契約存續期間，被告完全未履行約定之運送義務，原告多次聯繫被告，希冀被告盡速履行，以免兩造之損害擴大，惟被告皆未予回應，被告置契約義務於不顧之行為已嚴重侵害原告權益，並破壞兩造間信任關係，該行為亦使原告受有因遲誤運送、遭客戶扣罰高額違約金之風險。原告無奈下提起本訴訟，爰依民法第226條、第227條、634條規定及系爭契約約定，提起本訴。

㈡被告自109年9月18日起至109年9月23日，未依約依據原告之指示，配送貨物，已違反系爭契約第2條第1、3項、第4條第1、4項之約定、亦違反民法第634條運送人應盡之義務：

1.依本件兩造約定之系爭契約，被告之義務包含運送貨物至原告所指定之配送點、至原告所指定之地點收集貨物、及甲方所指示之貨物往來運送等。雙方約定運送之範圍包含台灣本島即離、外島各縣市。服務內容為被告應依照甲方之指示履行系爭契約之配送義務，前已敘明。

2.被告於109年9月17日晚間8時，逕以不願履行雙方所簽之系爭契約為由，向原告表示自109年9月18日起即拒絕依約進行配送，雖其後稱因身體狀況對18日請假，被告仍未於19日至23日履約，已顯該當契約及民法所定運送人對於貨物運送之「遲到」要件。是被告之行為已違反系爭契約之第2條第1、3項、第4條第1、4項之約定及民法634條之規定，應可認定。

㈢被告違反系爭契約、民法運送規定既經認定，依民法第227條第1項、226條規定第1項、系爭契約，被告對於原告109年9月19日至109年9月23日因而所受之損害，自應負賠償責

任。賠償數額依據契約約定總計102萬元，茲分述如下：

1.按「除本合約另有約定外，乙方應依本合約、民法運送規定及相關法令之規定，履行本合約之運送義務。如有違反本合約任一約定或違反法令規定，除應對甲方負損害賠償責任外，並自負一切法律責任。」、「甲方委託乙方運送之貨品，如有遺失、毀損或延誤等情事發生，乙方除應負全部損害賠償責任(包括但不限於…)外，並應配合甲方處理保險理賠事宜。甲方亦得以每件包裹預定賠償金額為新台幣六仟元向乙方請求損害賠償，但乙方賠償後，如甲方發現受有其他損害者，甲方亦得再向乙方請求賠償，乙方絕無異議」系爭契約第6條第1、4項定有明文。

2.次按「(一)下列任一事項發生時，甲方得立即以書面通知乙方終止合約：(2)乙方不履行或違反本合約條款，經限期催告仍不履行或改善時，甲方得逕行終止本合約，乙方並應賠償甲方之損失。」、「(五)乙方了解甲方依賴乙方所提供之服務，以維持正常營運。於合約期間，乙方如要提前終止合約，須提前三個月向對方提交書面通知，經雙方以書面亦定終止條件後，始可終止租約，且甲方得逕向乙方另行請求給付懲罰性違約金新台幣參拾萬元，乙方絕無異議。」系爭契約第7條第1、5項定有明文。

3.查被告因違反系爭契約、民法第634條規定，原告得依契約約定、民法227第1項、226條第1項之規定，向被告請求所受損害，賠償計算方式如下：

⑴被告因違反系爭契約，遲誤原告所委託之貨品運送，致原告有受客戶依契約向原告鉅額求償之虞，況若原告之承攬人皆恣意違反承攬契約，逕不予履約配送，原告將受不同客戶高額違約金之求償，故系爭契約在給予承攬人即被告優渥之報酬之同時，即約定其須負擔契約所定之上開義務，故系爭契約第6條第4項方約定若被告運送之貨品有延誤等情，原告得向被告請求以1件6,000元計算之損害賠償。

⑵本件被告於109年9月19日違反契約，遲誤原告貨物之運送迄

109年9月23日今共件數為556件，原告以最低之每日30件計算之，依據系爭契約第6條第4項計算原告所受損害總額為72萬元。

4.若被告之運送人任意於運送期間終止契約，將造成上述之重大損害，故系爭契約在給予運送人優渥報酬之同時也約定第7條第5項懲罰性違約金，督促被告依約、自願履行。本件被告期前終止契約，原告依約即得向被告請求30萬元之懲罰性違約金。

5.綜上，本件原告得向被告請求之金額為102萬元(72萬＋30萬＝102萬)。

㈣並聲明：

1.被告應給付原告102萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠系爭契約之整份契約書之內容係原告事後拼湊而來（未標頁數且每頁均未蓋騎縫章，方便原告隨時「更改」契約內容、「添加」附件），所以內容均是片面對原告一方有利、對被告完全不利，因此否認此契約書為雙方「合意」之內容，此前已述及。因此，被告無由以原告造假之合約書作為依據，容任原告恣意請求，合先敘明。

㈡再原告公司係圖規避勞動基準法的適用（原告已是違反勞動法令之慣犯【被證8】），竟以「優渥報酬」（實際上即便被告一再向原告公司催討，被告至今仍未收到8月份全月份與9月份（至9月18日被告離職前）之勞務報酬，原告「民事起訴狀」中聲稱原告給付被告「優渥報酬」事實上根本是0元「做白工」，又何來「優渥」之有？）為誘餌鼓吹貨運司機（包含被告在內）簽訂「運輸服務合約」【參原證1】，以減少勞僱成本。實則兩造間並非承攬契約關係，而係成立勞動契約關係。

㈢被告係於109年9月18日因工作過量導致過勞身體無法負荷而

請辭，雙方於109年9月18日已終止勞動契約關係：

1.雙方之勞動契約關係應屬不定期契約：

⑴依勞動基準法第9條第1項規定，勞動契約，分為定期契約及不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約；再依勞動基準法施行細則第6條規定，臨時性工作指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者，短期性工作指可預期於6個月內完成之非繼續性工作，季節性工作指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者，特定性工作指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。

⑵系爭契約約定合約期間為109年8月1日起至112年7月31日止，所定工作期間長達3年，自非屬臨時性、短期性或季節性工作，亦難認屬於特定性工作，應屬於有繼續性工作，故兩造間之勞動契約關係應為不定期契約之類型。

2.被告依法得任意終止兩造間之契約關係：

⑴依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除應準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約。

⑵系爭契約既為不定期勞動契約，被告自得任意終止，且因被告為109年7月2日起始任職於原告公司，於被告109年9月18日提出離職請求時，被告於原告公司繼續工作未達三個月，依勞動基準法第16條第1項之規定亦免預告期間。

3.系爭契約第7條第5項規定應無效，原告不得據以主張被告違約：

⑴「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：□免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。一、加重他方當事人之責任者。二、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。三、其他於他方當事人有重大不利益者。」民法第247條之1定有明文，其立法理由乃為防止附合契約之

濫用。

⑵查原證1即系爭契約第16條第3項：「本合約壹式貳份，經雙方簽訂完成後，由甲方統一保管，如合約終止時由甲乙雙方當場銷毀」再依系爭契約「附件一」第3條第14項：「雙方合約簽立完成後由公司代管，如須調閱合約內容得隨時與相關主管提出申請調閱。（嚴禁拍照存證）」可見原告因藉由系爭契約規避勞基法規定，害怕契約外流，簽完一律收回，並嚴禁所有員工存證。此外，包含系爭契約附件內有關服務範圍、運送範圍、費用計算、獎勵條款、異常扣款、請假相關（事假、公假、婚假、陪產假、喪假）等項均為一般性、由上而下之工作規範，並於附件最末頁記載：「註1：同廠區同一日不得有二人（含）以上請假。　註2：甲方保留最終解釋、修改、變更之權利」均可證通篇契約（含附件在內）是依原告預定用於其與各受僱人間同類契約之條款所訂定之契約，適用民法第247條之1之規定。

⑶又勞動基準法之立法目的，是為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於規定之最低標準，同法第1條第1項、第3項定有明文。本件被告自109年7月2日起受僱於原告，迄109年9月18日終止契約時，繼續工作未滿3個月，依勞動基準法第15條第2項準用第16條第1項規定，離職並不須預告原告，故系爭契約第7條第5項規定「乙方如要提前終止合約，須提前三個月向對方提交書面通知，經雙方以書面議定終止條件後，始可終止合約，且甲方得逕向乙方另請求給付懲罰性違約金新台幣參拾萬元，乙方絕無異議」，使被告終止系爭契約時，一律須於3個月前預告原告，且尚需經雙方議定終止條件及令乙方支付30萬元高額違約金等，其限制被告行使終止權，已違反勞動基準法第15條第2項準用第16條第1項規定，又加重被告之違約責任，使原告得請求被告給付違約金，而被告僅提供勞務獲取工資（甚至被告至今尚未自原告處領得109年8、9月份之勞務報酬），在勞動關係

中為相對弱勢之一方，對於系爭契約毫無磋商變更之餘地，按其情形，系爭契約第7條第5項約定對被告顯失公平，應為無效，原告不得據以主張被告違反該條約定之罰則。

⑷被告爰此將109年9月18日離職之事實始末簡要說明如下：

①被告於109年9月17日（星期四）值勤送貨途中頭暈不適，正巧因值勤中送藥至診所緣故，於該診所測量血壓，發現又出現高血壓之情形（按被告此前因工作勞累已經有高血壓之情形【被證9，被告於109年9月16日即曾於工作群組中表示：「車子冷氣壞掉了！已經送貨送到高血壓快中暑了！為什麼公司車子這麼多問題？？？」】，訊息中更可見原告公司車輛之車況不佳，車子冷氣也是壞掉的，被告抱怨盛夏中送貨送到快中暑一事），因被告血壓過高身體非常不適，當時診所中的醫生好意告知被告不能再繼續過勞，被告隨即於同日（109年9月17日）致電主管游傑中表示希望明天（18日）能請假休息，被告並以Line訊息向游傑中表達原告公司能檢討被告送貨路線與當初主管承諾的路線不一樣（增加了原無的「南勢角」路線由被告負責，導致被告每天送貨送不完）、工作量越來越大，已經超出身體負荷的問題【被證10】。

②至109年9月18日（星期五）被告因身體不適請假的當日，約中午左右主管張明昌打電話來罵被告，說老闆吳振興不爽，公司沒有人敢得罪老闆，罵被告居然敢不送貨，要被告好看等語。傍晚5、6點左右，主管游傑中聯繫被告請被告至站所（新生所）談一談，協理也會來。當晚協調過程中被告多次明確表達辭意，現場有主管張明昌、副理游傑中、協理董雄德、小老闆吳稟陞（老闆吳振興的兒子）、還有一位被告不認識之男性（疑似總公司主管），當場協理董雄德即向被告表示：「那我日期寫今天」，被告認為離職程序已經完成，便離開公司。而被告離職當日之後，從未接到原告方面任何電話、訊息要求被告繼續至原告上班；倘若原告認為是被告單方面不履行職務，為何原告於109年9月18日被告提出辭職要求之後，不曾要求被告回公司上班、繼續送貨？竟是遲至

109年10月份向起訴要求離職員工的被告尚支付高額違約金？109年9月18日被告當天離職後之數日，被告仍在原告公司之Line工作群組內，被告也沒有如同往常一般接到任何工作指派之要求，且不久後被告更是被退出Line之工作群組。被告事實上就是已經自原告公司離職。

⑸承上，被告既已於109年9月17日因身體不適向原告公司主管表示隔天請假（109年9月18日請假一日），復以被告於109年9月18日向原告公司請辭獲准，已非原告公司之員工，是故原告請求109年9月19日、21日、22日及23日未送貨之賠償72萬元，自無理由。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

三、查兩造於109年7月23日簽訂運輸服務合約，約定原告委託被告提供原告物流收配送作業服務，合約期間自109年8月1日起至112年7月31日止，被告每月保障為12萬6,000元之事實，有運輸服務合約在卷可稽（桃園地院卷第11至27頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、原告主張系爭契約約定由被告承攬原告之物流配送業務，服務內容為被告應依照甲方之指示履行系爭契約之配送義務，然被告於109年9月17日晚間8時，逕以不願履行兩造所簽之承攬契約為由，向原告表示自109年9月18日起即拒絕依約進行配送，復於109年9月18日凌晨4時傳訊息與原告稱身體微恙須請假1日，嗣被告雖於同日晚間口頭向原告表示欲終止系爭契約，惟不願依約給付第7條第5項所示之懲罰性違約金30萬元，故系爭契約斯時仍尚未終止，被告自同年月19日起即不履行系爭契約所約定之義務迄109年9月23日，已違反系爭契約第2條第1、3項、第4條第1、4項、第7條第5項之規定，造成原先為被告所運送之貨物嚴重遲延，原告之客戶不滿、商譽受損，原告自得依系爭契約第6條規定，向被告請求賠償72萬元，並向其請求給付系爭契約第7條第5項所定懲罰性違約金30萬元，合計102萬元等情。則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠本件原告固主張系爭契約為承攬契約。惟抗告則抗辯系爭契約應定性為勞動契約，並具體指述如下：

1.被告受原告用擔任司機員，並非為自己營業而勞動，其工作具有經濟上從屬性、勞務專屬性，及人格上從屬性，應認兩造間成立者為僱傭勞動契約，且不因兩造曾簽署註明為承攬關係之運輸服務合約【參原證1】而受影響，原告要求被告簽署原證1之運輸服務合約，係原告為規避勞基法之義務，而要求司機員簽署。

2.原告雖稱相關履約之成本與費用約定由被告負擔云云，惟實際上，被告執行送貨任務時自始至終均是使用原告之車輛、油料，並非由被告自備車輛或由被告自行負擔油料費用。再者，原告亦於自承兩造約定，被告之每月報酬最低保障即為12萬6,000元，即按月領取固定薪資之性質，與原告公司之游傑中副理向被告表示之內容：「薪資126000沒有任何異常違規客訴在(再)+9000這個薪資水平必須衡量一下」【參被證10第2頁】互核一致。被告尚須於每日早上7點半即到班以專屬之「員工編號」「打卡」上班，並與其他司機員及主管於一早開會，接受原告公司主管之每日各項運送工作之指派。被告確實為受僱於原告之員工。

3.依原證1之契約書中記載之下列事項，亦可映證被告並對原告負忠勤、保密、維護公司商譽等義務，原告對於被告之勤惰有監督管理及懲戒權(例如游傑中副理表示，被告請事假一次會扣薪8,000元)，受到原告之高度指揮監督；兩造間之契約關係，實已具備經濟上從屬性、勞務專屬性，及組織上從屬性：

⑴被告不得將系爭契約之全部或一部轉包予第三人【參原證1第十一條】，亦即被告須親自履行，不得使用代理人。

⑵服務時間：被告須「無條件配合」原告業務所需出勤【參原證1，附件一，第二條】，且被告須達到「當日任務、當日完成」【參原證1，附件一，第五條第8項】，亦即被告之工作係採責任制，因此常常須送貨送到超過晚上10點以後才能

下班。

⑶被告須穿著清楚制服，可辨別為原告公司所屬交通工具，識別事宜由甲方統籌設計運用【參原證1，附件一，第五條第3、5項】

⑷原告提供系統予被告派車及回報使用【參原證1，附件一，第五條第7項】

⑸雙方合約簽立完成後由『公司』代管，如須調閱合約內容得隨時與相關『主管』提出申請調閱。(嚴禁拍照留存)【參原證1，附件一，第五條第14項】。

⑹如被告於指定區域貨件全月查無遲延、差異、貨損異常者，每月額外獎勵3,000元；如被告行車安全無超速、闖紅燈紀錄，且制服及車輛外觀保持完整與清潔者，每月額外獎勵3,000元；如被告全月無客訴，每月額外獎勵3,000元；如當年度超過卅間客戶推薦表揚為優良司機，前十名排名者，當年度獎勵金60,000元【參原證1，附件三】

⑺如被告作業中不慎損毀物品、未完成原告交辦事項、未依合約書執行、無正當理由當日未完成任務…等，除按零售價賠償之外，每次並將遭原告額外扣薪1,000元到5,000元不等；且原告如無法執行任務，須完成事先『請假』，並由原告安排專人『代班』；如被告出車前未完成酒精測試、或擅自塗改單據、在客戶處吃檳榔、賭博、或指定區域外抽菸遭投訴、或持有、販賣、吸食毒品、或與客戶、公司、門市、主管或稽查人員鬥毆、或肇事逃逸、或拒絕接受客戶、公司、門市、主管或稽查人員監督改正、態度傲慢、或洩漏原告公司之機密…等，除扣薪數千至數十萬不等之外，原告並將追究被告之民刑事責任與商譽損失；又被告不得於作業過程中處理私人事務(作業過程中嚴禁被告載運非原告所屬之貨品)，違者被告將遭扣款3,000元至10,000元；被告於作業中不得衣衫不整(制服須每季更換，每件500元)、車輛外觀須保持完整與清潔，如有違反，被告亦將遭扣薪；如執行任務過程發生車禍，被告受傷導致無法出勤時，由原告安排專人

『代班』等【參原證1，附件四】

⑻被告每年限請事假1日(且將遭扣薪4,000元到8,000元)、婚假3日、陪產假1日、喪假2日(貳等親)或5日(壹等親)。此外，同廠區同一日不得有二人(含)以上請假。以上請假之規則，由原告單方面保留最終解釋、修改、變更之權利等【參原證1，表四】。顯見原告對於被告之勤惰有監督管理及懲戒權，且相關請假規定均較勞動基準法、性別工作平等法之法規範嚴格許多(依法勞工之事假一年應為14日、婚假為8日、喪假為8日、6日或3日，且不限於二親等內，陪產假為5日)，原證1之合約書之請假規定嚴重不利於被告，在在彰顯原告企圖以原證1規避相關勞動法令雇主義務之目的。

㈡按勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6 款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院109年度台上字第1003號民事裁判參照）。又勞基法規定之勞動契約，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。 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不

相同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號民事裁判參照）。查本件兩造於109年7月23日簽訂運輸服務合約，約定原告委託被告提供原告物流收配送作業服務，合約期間自109年8月1日起至112年7月31日止，被告每月保障為12萬6,000元等情已如前述，復參諸被告所辯系爭契約之上開具體約定內容，已足認本件系爭契約，係被告在從屬於原告之關係下，提供物流收配送作業服務之職業上勞動力，而由原告給付報酬之契約，雖名為運輸服務合約，但性質上應較接近於勞動契約，而非單純之承攬契約。是本件即非不能直接適用勞動基準法相關規定，至少亦得類推適用之。

㈢被告復抗辯其係於109年9月18日因工作過量導致過勞身體無法負荷而請辭，兩造於109年9月18日已終止勞動契約關係等語，查：

1.按勞動基準法第9條第1項規定，勞動契約，分為定期契約及不定期契約，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約，有繼續性工作應為不定期契約；再依勞動基準法施行細則第6條規定，臨時性工作指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者，短期性工作指可預期於6個月內完成之非繼續性工作，季節性工作指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者，特定性工作指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過1年者，應報請主管機關核備。本件系爭契約約定合約期間為109年8月1日起至112年7月31日止，所定工作期間長達3年，自非屬臨時性、短期性或季節性工作，亦難認屬於特定性工作，應屬於有繼續性工作，故兩造間之勞動契約關係應為不定期契約之類型。

2.次按勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，

除應準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，是勞工得任意終止不定期契約。本件系爭契約既為不定期勞動契約，被告自得任意終止，且因被告為109年7月2日起始任職於原告公司，於被告109年9月18日提出離職請求時，被告於原告公司繼續工作未達3個月，依勞動基準法第16條第1項之規定亦免預告期間。

3.基上，被告抗辯係於109年9月18日因工作過量導致過勞身體無法負荷而請辭，兩造於109年9月18日已終止勞動契約關係等語，尚堪採信，是應認兩造間系爭契約業經被告於109年9月18日向原告合法終止。

㈣綜上所述，本件兩造間系爭契約業經被告於109年9月18日向原告合法終止，原告主張被告自同年月19日起即不履行系爭契約所約定之義務迄109年9月23日，已違反系爭契約第2條第1、3項、第4條第1、4項、第7條第5項之規定，造成原先為被告所運送之貨物嚴重遲延，原告之客戶不滿、商譽受損，原告自得依系爭契約第6條規定，向被告請求賠償72萬元，並向其請求給付系爭契約第7條第5項所定懲罰性違約金30萬元，合計102萬元等情，並無可取。

五、從而，原告依民法第226條、第227條、634條規定及系爭契約約定，請求被告應給付原告120萬元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失依附，應予駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴原告起訴主張：

㈠反訴被告迄今全未給付依系爭契約應給付反訴原告之全部工作報酬，亦即工作期間為自109年8月1日起至同年9月17日止，總計為20萬6,400元之工作報酬（原請求21萬5,400元，於110年10月1日減縮為20萬6,400元：

1.依系爭契約第五條、(一)、(2)【參原證1】，每月保障12萬6,000元為反訴原告運送工作之報酬。再依系爭契約附件三

獎勵條例項次1、2、3，沒有任何異常違規客訴之額外獎勵金額為每月9,000元。以上契約文字內容與107年7月23日反訴被告公司副理游傑中勸誘反訴原告簽署系爭契約之說法一致（簽約之後薪水可以提高為每月12萬6,000元＋9,000元），此亦有兩人之Line對話紀錄可證【參被證10，第2頁】。

2.反訴原告工作期間為109年8月份全月、109年9月1日到9月17日。依此計算工作報酬應為20萬6400元（計算式：12萬6,000元+12萬6,000×17/30=19萬7,400元（先前誤算為20萬6400元）。以上再加計109年8月份全月之額外獎勵金9,000元，故總金額應為20萬6,400元（計算式：19萬7,400元+9,000元=20萬6,400元）。

㈡查反訴被告以110年9月10日之民事陳報狀表示「被告雖主張原告有尚未給付被告報酬云云，惟原告已無留存當時被告承攬報酬之相關紀錄…」等語抵賴，反訴原告在此請求 鈞院依民事訴訟法第282條之1第1項規定：「當事人因妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用者，法院得審酌情形認他造關於該證據之主張或依該證據應證之事實為真實」，自由心證逕認甲○○前揭主張為真實。事實上，反訴原告前曾於109年11月17日寄發存證信函予反訴被告要求給付109年8月份全月份薪資、9月份（9月1日至9月17日）之薪資，有109年11月17日圓環郵局存證號碼000331之存證信函可稽【被證11】，則反訴被告明知在兩造已然發生履約爭議之情形下，竟未保存反訴原告履約相關紀錄而遽予銷毀，確有上開規定之證明妨礙情事，即應適用民事訴訟法第282條之1第1項規定以防反訴被告利用不正當手段以取得有利之訴訟結果，顧及當事人間之公平性。

㈢反訴之請求權基礎：

1.先位主張：兩造間之契約約定、勞動基準法第22條：「工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物

給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」、勞動基準法第2條第3款：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。

2.後位主張：如 鈞院審理後認雙方之契約關係並非勞動契約關係，而為承攬契約，則反訴原告仍得依兩造間之契約約定，以及民法第490、491條規定之承攬法律關係，請求反訴被告給付上開未給付之工作報酬。

㈥並聲明：

1.反訴被告應給付反訴原告20萬6,400元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告答辯：

㈠兩造所簽訂之系爭契約僅約定雙方之承攬費用約定承攬報酬前三年以「契約附件二計算」、「保障新台幣12萬6千元扣除契約約定承攬營運費用後之金額」擇優作為計算，可證反訴原告並非如一般員工領固定之薪資，而係以契約內容作為承攬報酬計算之依據。另衡情一般貨運業受雇司機，薪資約為4萬元上下，反訴被告公司之承攬人每月依約實際所領取之報酬約在7萬元上下不等，已遠高於一般受雇司機，且非12萬6,000元。故反訴原告稱其每月薪資為12萬6,000元云云，並非事實：

1.按系爭契約第五條第(一)項約定：「甲乙雙方合意以附件二計算，並訂定達成附件一後除春節當月依實際上班天數計算保障，前三年最低保障乙方…(2)6.2噸以上至8噸(含)以下每月保障以新台幣壹拾貳萬陸仟元整給付乙方為承攬費用，為附件三及第四條第(五)」項另計」。

2.次按系爭契約第四條第(五)項約定：「合約期間，有關車輛之稅金、保養、燃料、保險、貸款、設備、行政管理費、靠

行服務費和其他相關之費用等，由甲方指定之供應廠商承作，並由甲方先行墊之，在從乙方每月承攬費用中扣抵，如有不足部分得以遞延次月扣抵之」。系爭契約第五條第(三)項約定：「就乙方依合約提供之運送服務，甲方除依本條規定支付款項外，乙方於履行本合約所產生之其他成本、費用，均由乙方自行負擔，與甲方無涉」。

3.查兩造所簽訂之系爭契約僅約定雙方之承攬費用係以契約附件二，以承攬人運送類別、通路、件數作為計算，但前三年雙方約定保障承攬人之承攬費用為「新台幣12萬6千元扣除契約約定承攬營運費用後之金額」，反訴原告一再稱其報酬為12萬6,000元云云，是因為契約約定承攬報酬前三年是以「附件二計算」、「保障新台幣12萬6千元扣除契約約定承攬營運費用後之金額」擇優作為計算而來，承攬人若承攬運送件數較多，承攬報酬有超過最低保障的12萬6,000元報酬之可能，可證反訴原告並非如一般員工領取固定之薪資，而係以承攬契約為計算之依據。

4.次查，一般貨運業受雇之司機，薪資約為4萬元上下，一般反訴被告承攬貨物運送之承攬人每月實際所獲得之報酬依據契約約定計算均落在7萬元上下不等(原證5)，且非固定，已遠高於一般受雇司機，系爭契約在給予承攬人優渥報酬之同時，即約定其須負擔之義務—包含契約第7條第5項懲罰性違約金，督促承攬人等依約履行。是反訴原告之承攬報酬，實遠高於一般受雇司機之行情，且非固定，故反訴原告稱其每月薪資為12萬6,000元云云，並非事實。

㈡反訴原告雖稱：「豐田公司在兩造已然發生履約爭議之情形下，竟未保存甲○○履約相關紀錄而據以銷毀，確有上開規定之證明妨礙情事至明，即應適用民事訴訟法第282條之1第1項規定以防杜豐田公司利用不正當手段以取得有利訴訟之結果」，惟反訴原告既然主張109年8月、9月反訴被告尚未給付反訴原告報酬云云，惟此部分應由反訴原告負舉證之責任。且反訴被告並無任何保存相關紀錄之義務，反訴原告依

據民事訴訟法277條之規定，應負擔舉證責任，反訴原告之請求，並無任何客觀證據為憑，計算之方式亦違反客觀事實，反訴原告主張應無理由。

㈢兩造間之法律關係為承攬，並非僱傭，反訴被告已於民事準備(一)狀中詳述，況且本件本訴原告僅依據系爭契約作為請求之依據，與系爭契約之定性無關。

㈣就反訴原告之締約能力而言，從事運送行業之公司行號所在多有，並不僅反訴被告一家，反訴原告並非無磋商或交涉談判之能力，有充分之締約自由，亦得向他公司承攬締約，且無礙交易條件之公平，反訴原告於審閱認可上開契約後，簽名認可，已足以認定兩造有將違約金條款作為契約之合意，衡情系爭合約並無顯失公平情形，反訴原告稱受到不公平之對待云云，實不足採信。

㈥並聲明：

1.反訴原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查本件反訴被告自109年8月1日起至同年9月17日止，有依系爭契約提供反訴被告物流收配送作業服務之事實，為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、反訴原告主張反訴被告並未給付依系爭契約應給付反訴原告自109年8月1日起至同年9月17日止，總計為20萬6,400元之工作報酬，反訴原告自得先位依兩造間之契約約定、勞動基準法第22條及第2條第3款規定；後位依依兩造間之契約約定、民法第490及491條規定，請求反訴被告給付20萬6,400元等情。則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。又金錢借貸契約為要物契約，應由貸與人就交付金錢之事實負舉證責任。而支票係無因證券，貸與人不能以支票之取得證明借款業已交付借款人。原審因被上訴人已取得系爭支票，即就其已交付全部借款之事

實不令負舉證責任，而責令宋發光就未收到借款之消極事實負舉證之責，核與舉證責任分配之原則有違（最高法院84年度台上字第229號民事裁判參照）。是依舉證分配之原則，主張有交付款項積極事實者，應負舉證責任，主張未交付款項消極事實者，不負舉證責任。次按當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，民事訴訟法第222條第2項亦有明文。

㈡反訴原告主張反訴被告並未給付反訴原告自109年8月1日起至同年9月17日止總計20萬6,400元工作報酬之事實，依舉證分配原則，自應由反訴被告就其已經給付反訴原告之積極事實負舉證責任，是反訴被告抗辯反訴原告主張109年8月、9月反訴被告尚未給付反訴原告報酬，此部分應由反訴原告負舉證之責任云云，尚無可取。而反訴被告既未舉證證明其已給付反訴原告自109年8月1日起至同年9月17日止之工作報酬，自應認反訴被告尚未為給付。

㈢反訴原告固主張其依系爭契約第五條、(一)、(2)，每月保障12萬6,000元為運送工作之報酬，再依系爭契約附件三獎勵條例項次1、2、3，沒有任何異常違規客訴之額外獎勵金額為每月9,000元，本件反訴原告工作期間為109年8月全月、109年9月1日到17日，依此計算工作報酬應為20萬6,400元（計算式：12萬6,000元＋12萬6,000×17/30=19萬7,400元，以上再加計109年8月份全月之額外獎勵金9,000元，故總金額應為20萬6,400元（計算式：19萬7,400元＋9,000元＝20萬6,400元）等情。惟反訴被告則抗辯兩造所簽訂之系爭契約僅約定雙方之承攬費用係以契約附件二，以承攬人運送類別、通路、件數作為計算，但前三年雙方約定保障承攬人之承攬費用為「新台幣12萬6千元扣除契約約定承攬營運費用後之金額」，反訴原告一再稱其報酬為12萬6,000元云云，是因為契約約定承攬報酬前三年是以「附件二計算」、「保障新台幣12萬6千元扣除契約約定承攬營運費用後之金

額」擇優作為計算而來，承攬人若承攬運送件數較多，承攬報酬有超過最低保障的12萬6,000元報酬之可能，可證反訴原告並非如一般員工領取固定之薪資，而係以承攬契約為計算之依據等語。本院審酌系爭契約第四條第(五)項約定：「合約期間，有關車輛之稅金、保養、燃料、保險、貸款、設備、行政管理費、靠行服務費和其他相關之費用等，由甲方指定之供應廠商承作，並由甲方先行墊之，在從乙方每月承攬費用中扣抵，如有不足部分得以遞延次月扣抵之」；系爭契約第五條第(三)項約定：「就乙方依合約提供之運送服務，甲方除依本條規定支付款項外，乙方於履行本合約所產生之其他成本、費用，均由乙方自行負擔，與甲方無涉」，可見反訴原告每月所得並不當然為保障12萬6,000元加上額外獎勵金9,000元，仍應扣除上開費用。是反訴原告仍應就其主張每月所得為保障12萬6,000元加上額外獎勵金9,000元之有利於己積極事實負舉證責任，因兩造均無法提供相關資料供本院判斷，本院參酌反訴被告所稱一般貨運業受雇之司機，薪資約為4萬元上下，一般反訴被告承攬貨物運送之承攬人每月實際所獲得之報酬依據契約約定計算均落在7萬元上下不等，有報酬明細在卷可參（本院卷第61至67頁），依民事訴訟法第222條第2項規定之法理，審酌一切情況，依所得心證定反訴原告自109年8月1日至同年9月17日之工作報酬數額為10萬元。

㈣綜上所述，本件反訴原告得請求反訴被告給付　反訴原告自109年8月1日至同年9月17日之工作報酬10萬元，其餘不應准許。

六、從而，本件反訴原告依系爭契約約定等法律關係，請求：㈠反訴被告應給付反訴原告10萬元，及自反訴起訴狀送達（本院卷第52頁）翌日即110年9月30日起至清償日止，按年息百分之5計算利息，為有理由，應予准許。逾此範圍則無理由，應予駁回。

七、兩造陳明願供擔保請為准、免假執行宣告，就反訴原告勝訴

部分，所命給付金額在50萬元以下，應依職權宣告假執行，並酌定相當擔保金額宣告免為假執行；至原告敗訴部分，假執行之聲請已失依附，應予駁回。

參、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，反訴原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第78條、第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　4　　日

民事第五庭　　法　官　連士綱

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　游曉婷