

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第141號

原告 黃文傑

訴訟代理人 張進豐律師

魯忠軒律師

吳煥陽律師

被告 何建福即品居室內裝潢工程行

訴訟代理人 陳世錚律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年2月23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。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、或不甚妨礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款及第7款定有明文。經查，本件原告起訴時聲明原係：被告何建福即品居室內裝潢工程行（下稱被告）與訴外人築福室內裝修設計工程有限公司應給付原告新臺幣（下同）110萬4,275元（見本院卷一第11、117頁）。嗣原告於112年2月23日言詞辯論期日撤回對築福室內裝修設計工程有限公司之起訴，並追加變更其聲明為：（第一項）確認原告與被告於94年9月1日起至111年1月28日止僱傭關係存在。（第二項）被告應提撥77萬6,160元至原告之勞工退休金專戶。（第三項）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷五第109頁），經核原告上開訴之變更、追加係本於同一基礎事實，且就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，亦不甚

妨礙被告之防禦及訴訟之終結，符合上揭規定，應予准許。

二、次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，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。經查，本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，且此種法律關係不明確之狀態，得以藉由本件確認訴訟除去之，故本件有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國94年9月1日至111年1月28日期間受雇於被告提供土木裝潢勞務，日薪約定3,000元，並加入兩造與其他工人共同加入之通訊軟體LINE群組（名稱諸如：「品居報工行」、「品居一報工群」、「承攬報工」等，下合稱群組），被告每周末均會於群組內張貼工程進行表（下稱工班表）分配工作，並指示班長、組員未來一周之工作內容，原告需依被告之工班表記載之時間、地點提供勞務，無法自行決定是否工作，且被告對原告提供之勞務內容均會進行指揮監督；又同一個工程基本上原告及工人必須連續施工，無法自行決定是否繼續提供勞務，原告於提供勞務後會將工作日期、時間回報至群組以便被告知悉並計算報酬，被告並依原告回報之工時製作報工表；原告於上開僱傭期間內，每週均依被告指示至特定工地提供土木裝潢勞務，未曾至其他公司工作；另工地現場所有施工工具、材料皆由被告提供、購買，原告無須考量成本問題，係單純依照被告指示提供勞務，綜上可知，原告於受雇期間內，應依照被告之指示及指揮監督，從事一定種類之工作，且原告提供勞務具有繼續性及人格上、經濟上、組織上從屬性關係，兩造間應有勞動契約關係存在，然被告竟未於上開期間內為原告提繳退休金，原告自得依勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定請求給

01 付此段期間內本應提撥之退休金數額77萬6,160元【計算
02 式： $(3,000\text{元} \times 196\text{月} \times 22\text{日}) \times 6\% = 77\text{萬}6,160\text{元}$ 】。爰依
03 勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例相關規範，提
04 起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認兩造於94年9月1日起至11
05 1年1月28日止僱傭關係存在。(二)被告應提撥77萬6,160元至
06 原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：被告專營木作工程，於向業主承攬裝潢工程後，
08 會將各該工地之施工地點、圖說及施工項目公告於群組內，
09 讓包含原告在內之木工可自行選擇施工地點、上工時間，並
10 得介紹其他木工前往施作，被告從未強制包含原告在內之木
11 工應於定時定點到工；且各工地之施工進度係由木工自行安
12 排，被告對木工並無監督管理權限，被告則不定時派員至各
13 工地查看施工進度，並依木工每日上傳之工作時數製作報工
14 表，再以此計算承攬報酬，足見原告得自由決定勞務給付方
15 式及工作時間，勞務給付之具體詳細內容亦得由原告自由決
16 定，勞務報酬則依照原告所陳報之工作時數計算，被告從未
17 指示原告應如何提供勞務，亦未要求原告應於何時出勤、以
18 及進行出缺勤等管理行為，是兩造間顯不具有勞動契約之人
19 格上、經濟上或組織上之從屬性，兩造間應屬承攬關係，並
20 無僱傭關係存在等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及其假
21 執行聲請均駁回。

22 三、不爭執事項：

23 (一)被告為獨資，負責人為何建福，於95年設立、於111年5月26
24 日辦理歇業登記。

25 (二)原告於94年9月1日至111年1月28日加入上開群組內，提供木
26 工裝潢服務。

27 四、本院之判斷：

28 (一)原告於94年9月1日至111年1月28日該期間提供之木作裝潢服
29 務，與被告並非僱傭關係，兩造間並無勞動契約存在：

30 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
31 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事

01 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
02 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
03 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
04 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
05 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
06 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
07 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
08 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
09 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
10 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
11 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
12 旨參照）。

13 2.本件原告雖提出群組之對話紀錄為證，主張其係依照被告要
14 求前往特定工地進行施作，且被告係在群組中張貼工班表之
15 方式要求原告施作，於張貼工班表以前並未詢問其等可否施
16 工、被告都是自行決定將原告安排至特定工程云云，然查，
17 根據被告提出之群組對話紀錄內容（見本院卷五第95至109
18 頁），固然可見被告張貼「工程進行表」（即工班表）其上
19 載有各工地名稱、班長、組員之名單，惟除此之外，未見有
20 何被告要求原告需於特定日期前往特定地點施工之指示，故
21 被告張貼之工班表中將原告列明屬特定工地之組員，係如同
22 原告所述由被告自行安排之結果，抑或如被告所辯係原告自
23 行報名參與該工程後、被告再依照原告之意願整理製作工班
24 表，實屬未明；參以被告於110年9月5日張貼工班表以前，
25 曾於群組中表示「明天林口文化二路做遮斷缺數名，跟傑哥
26 報名」（見本院卷三第291頁），足見被告抗辯其會張貼特
27 定工地缺工之需求訊息，由各工人包含原告在內自行決定是
28 否參與施工等語，並非無據，原告就其上開主張並未盡合理
29 之舉證責任，尚難僅憑原告之上開陳述，即認其所述為真。

30 3.再者，原告於94年9月1日至111年1月28日加入上開群組內，
31 提供木工裝潢服務，且群組內暱稱為「老傑」之人即為原

告、「Cho」則為被告之配偶等情，為兩造所不爭執（見上開不爭執事項(二)、本院卷五第70至71頁），綜觀群組內之對話紀錄，僅見含原告在內之木作工人於群組內向被告回報當日於某處工地施作之名單，以及被告或其配偶請木工當日立即回報工時，從未見到被告有要求特定木工至特定地點進行施作之指示、亦查無被告要求同一木工需連續於特定工地施作之情況（見本院卷一全卷、卷五第21至29頁），足見被告抗辯其從未要求原告需於特定時間至特定地點提供木作勞務、亦未要求原告需於特定地點連續施作，兩造間契約並無繼續性及從屬性等語，要非無稽。

4.參以被告提出之報工表及原告之報酬明細（見本院卷五第31至45頁），顯示原告就同一工程並未一概均連續施工，且時而有未向被告提供木作裝潢服務之日期，被告係依照原告實際出工之時數、日數計算報酬後給付，再以此計算承攬報酬；又兩造間係約定以當日工作8小時折算1日報酬，日薪為3,100元乙節，為兩造所不爭（見本院卷五第72頁、第110頁），足見被告抗辯原告得自由決定勞務給付之時間、勞務報酬則依照原告所陳報之工作時數計算、未向被告提供勞務之日期亦得為其他業主提供服務、被告不會干涉等語應堪憑採，可認原告之工作模式應係為：原告得決定是否前往特定工地提供木工裝潢服務，於工地施工後當日即得向被告請求給付該日之日薪報酬，亦即以「當日工作完畢」作為兩造約定之工作型態，與承攬契約之模式相類，原告既非持續受雇於被告、並可同時與他人成立不同之勞務提供契約，則兩造之勞務契約顯然欠缺僱傭契約之繼續性特徵，難認曾有僱傭關係。

5.況且，兩造僅約定原告提供木工裝潢服務，原告可自行決定攜帶「小工」（即其他工人）至現場施作，有時會提早告訴被告、有時施工當日直接帶去現場，被告只需確認每日實際到工人數即可，至於施工所需材料由被告負責提供，即便原告依需求自行叫料，仍由被告支付材料費用，被告從未針對

01 提供勞務服務之木工設有相關工作規範及規約，亦係由現場
02 資深木工擔任班長自行監督，被告不會派人或親自前往指揮
03 等節，為兩造所不爭（見本院卷五第72至73頁、第110
04 頁），並有兩造均加入之通訊軟體LINE群組「品居合信木
05 材」存卷可查（見本院卷四第31頁以下），可見兩造約定之
06 工作型態係採包工不包料模式，即被告會負責處理材料費
07 用、提供材料，原告則負責施作，施作期間並可自行決定是
08 否另找其他人員，無庸經被告同意，而原告所需負責者即為
09 完成當日之木作裝潢勞務，被告不會至現場進行指揮監督，
10 核屬承攬契約常見之約定模式，顯然欠缺僱傭契約之典型特
11 徵即提供勞務之從屬性。

12 6.原告又主張兩造間就報酬部分約定為日薪3,100元，足見原
13 告受有固定之薪資，當屬僱傭關係云云，查，兩造約定日薪
14 3,100元，按實際施工日數計算，每月結算2次乙節，固有原
15 告之報酬明細、華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單存卷
16 可查（見本院卷一第51至100頁，卷五第43至45頁），綜觀
17 該等報酬明細及被告匯款予原告之紀錄可知，被告每月2次
18 給付原告薪資之金額並非固定，且亦無一定模式可循，故原
19 告主張其受有固定薪資云云，倘從月薪之角度以觀，即非實
20 情；況且，兩造之勞務契約欠缺僱傭契約之典型特徵（即繼
21 續性及從屬性之關係），應屬承攬契約而非僱傭契約，業經
22 本院認定如前，而報酬計算、給付模式僅為判斷兩造間法律
23 關係之因素之一，要無絕對可言，非謂兩造間約定之給付為
24 固定薪資，即可一概認定兩造間存有僱傭關係，是原告此部
25 分主張，即便屬實，亦不足為原告有利之認定。

26 (二)從而，兩造間應屬承攬關係，而非僱傭關係，則兩造間成立
27 者非屬勞動契約，自無勞工退休金條例第6條、第14條第1項
28 規定之適用，是原告基於前揭規定請求被告提撥退休金77萬
29 6,160元至原告之勞工退休金專戶云云，為無理由，應予駁
30 回。

31 五、綜上，本件原告請求確認兩造於94年9月1日起至111年1月28

01 日止僱傭關係存在，及被告應提撥77萬6,160元至原告之勞
02 工退休金專戶，均無理由，不予准許。又原告之訴既經駁
03 回，其所為假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

04 六、本件事實已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證
05 據，經本院斟酌後，認為與判決結果並無影響，爰不逐一論
06 駁。

07 七、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 112 年 3 月 30 日
09 民事第七庭 法 官 趙悅伶

10 以上正本係照原本作成

11 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，並
12 按他造人數附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審
13 裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 3 月 30 日
15 書記官 尤秋菊