# 臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡上字第4號

上　訴　人　總達客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳瑞堯

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　莊典憲律師

視同上訴人　賴勇全

被　上訴人　黃錫勳

000000000000000000

訴訟代理人　歐嘉文律師

複　代理人　劉珈誠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於民國(下同)111年2月11日本院110年度勞簡字第105號第一審簡易判決，提起上訴，本院合議庭於111年7月8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

壹、程序方面：

一、按訴訟標的對於共同訴訟之各人必須合一確定者，共同訴訟人中一人之行為有利益於共同訴訟人者，其效力及於全體，民事訴訟法第56條第1項第1款定有明文。而所謂「訴訟標的對於數人必須合一確定，係指依法律之規定必須數人一同起訴或一同被訴，否則其當事人之適格即有欠缺，原告即因此不能獲得本案之勝訴判決而言」、「共同訴訟人中一人之行為，有利益於共同訴訟人或不利益於共同訴訟人，係指於行為當時就形式上觀之，有利或不利於共同訴訟人而言，非指經法院審理結果有利者其效力及於共同訴訟人，不利者其效

力不及於共同訴訟人而言。故共同訴訟人中之一人，對於下級法院之判決聲明不服提起上訴，在上訴審法院未就其內容為審判之前，難謂其提起上訴之行為對於他共同訴訟人不利，其效力應及於共同訴訟人全體，即應視其上訴為共同訴訟人全體所為」，最高法院33年上字第4810號判例、87年度台抗字第137號裁判、52年台上字第1930號判例著有意旨可資參照。本件被上訴人請求確認上訴人與原審共同被告賴勇全間僱傭關係存在、確認上訴人與賴勇全間有薪資債權新臺幣(下同)333,341元存在，並經原審如是判決，渠等就上述訴訟標的屬於共同訴訟之各人必須合一確定之必要共同訴訟，是上訴人本件上訴，其效力應及於賴勇全，合先敘明。

二、視同上訴人賴勇全經合法通知，無正當理由而未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、按判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之。民事訴訟法第454條定有明文，上開規定於簡易訴訟程序之上訴，依同法第436條之1第3項規定亦準用之。本判決應記載之事實、理由及關於兩造攻擊、防禦方法之意見暨法律上之意見（除後開補充說明外）均與原判決相同，茲引用原判決所載之事實及理由。

二、被上訴人於本院第二審陳述略以：

㈠合併觀察視同上訴人所簽立之入社志願書、及視同上訴人與訴外人有限責任台北市理貨勞動合作社(下稱理貨勞動合作社)簽立之勞務承攬契約書及勞務承攬(暨委任)契約書，可知視同上訴人與理貨勞動合作社間之法律關係為勞務承攬無疑，上訴人自不得於本件訴訟中爭執視同上訴人與理貨勞動

合作社間簽立契約之當事人真義實為僱傭契約。

㈡又依據上訴人與理貨勞動合作社簽立之勞務外包承攬契約書可知，上訴人與理貨勞動合作社間之法律關係不僅形式上非屬提供與使用派遣勞工之要派契約，實質上之內容也與勞動基準法(下稱勞基法)所規範之要派契約不符。

三、上訴人上訴意旨略以：

㈠上訴人與理貨勞動合作社間簽訂之勞務外包承攬契約書，雖名為勞務承攬契約，然解釋當事人締約真意，實為要派契約為是，蓋因視同上訴人與理貨勞動合作社間屬於勞僱關係，上訴人始於每月給付理貨勞動合作社服務費，並於每月10日、25日由理貨勞動合作社派一員工至上訴人處收取派遣勞工費用後當日隨發放予派遣勞工簽收，從而上訴人與理貨勞動合作社簽立之勞務外包承攬契約，性質上應屬於勞基法第2條第10款之要派契約，不因名稱而受拘束，上訴人應為勞基法第2條第8款之要派單位，理貨勞動合作社為勞基法第2條第7款之派遣事業單位。

㈡視同上訴人簽立之入社志願書、視同上訴人與與理貨勞動合作社簽立之勞務承攬契約書及勞務承攬(暨委任)契約書之文字雖載明為承攬契約，然解釋契約不應拘泥於契約文字，應實質認定。而實際上視同上訴人之薪資由理貨勞動合作社發放，且視同上訴人為理貨勞動合作社指派至上訴人處提供勞務者，而接受上訴人之指揮監督管理，故視同上訴人與理貨勞動合作社間應屬僱傭關係。

㈢視同上訴人係自願加入理貨勞動合作社，並非上訴人要求、介入，更無所謂抽取不法利益。且上訴人並未要求理貨勞動合作社派遣特定員工至上訴人處駕駛車輛，僅係視同上訴人前有任職於豐原客運公司等駕駛經驗，適逢上訴人有派遣勞工之需求，故並無違反勞基法第6、17條之1之情。

四、視同上訴人經合法通知，未於本院言詞辯論期日到庭，亦未提出任何書狀為何聲明及陳述。

五、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即確認視同上

訴人與上訴人間自108年6月26日起至110年7月31日止之僱傭關係存在，以及確認視同上訴人與上訴人間有333,341元之薪資債權存在，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分不服提起上訴，並聲明：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。(被上訴人於第一審請求確認上訴人與視同上訴人間有340,246元之薪資債權存在，惟原審僅認定其中333,341元之薪資債權存在；另被上訴人依民法第184條第1項侵權行為之法律關係請求上訴人給付被上訴人340,246元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，亦經原審以此部分無理由而駁回，即判決主文第三項「原告其餘之訴駁回」，被上訴人就其敗訴部分未聲明不服，業已確定，因此非本院所應審理範圍)。被上訴人則聲明：上訴駁回。

六、得心證之理由：

㈠通觀視同上訴人與理貨勞動合作社間所簽立之契約文義明確，並無可進行補充性解釋之空間：

按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解，有最高法院17年上字第1118號判例要旨可供參照。又契約乃當事人間在對等性之基礎下本其自主之意思、自我決定及自我拘束所成立之法律行為，基於私法自治及契約自由之原則，契約不僅在當事人之紛爭事實上作為當事人之行為規範，在訴訟中亦成為法院之裁判規範。因此，倘當事人所訂立之契約真意發生疑義時，法院固應為闡明性之解釋，即通觀契約全文，並斟酌立約當時之情形及其他一切證據資料，就文義上及理論上詳為推求，以探求當事人締約時之真意，俾作為判斷當事人間權利義務之依據。惟除非確認當事人於訂約時，關於某事項依契約計畫顯然應有所訂定而漏未訂定，致無法完滿達成契約目的而出現契約漏洞者，方可進行補充性之解釋 （契約漏洞之填補），以示尊重當事人自主決定契約內容之權利，並

避免任意侵入當事人私法自治之領域，創造當事人原有意思以外之條款，俾維持法官之中立性(最高法院103年度台上字第713號判決意旨參照)。經查，視同上訴人簽立之入社志願書揭櫫：「理貨勞動合作社與視同上訴人關係並非僱傭關係，不管制差勤。」；視同上訴人與理貨勞動合作社簽立之勞務承攬契約書及勞務承攬(暨委任)契約書均載明：「乙方(即視同上訴人)承攬甲方(即理貨勞動合作社)相關理貨業務。」、「雙方非為僱傭性質。」，至為明確，依前揭說明自不得反捨契約文字，曲解視同上訴人與理貨勞動合作社非勞務承攬(暨委任)關係，而屬僱傭關係。

㈡依勞動合作社的設立宗旨及組織運作之慣例觀察，勞動合作社與社員間並非僱傭關係：

1.按勞動合作社乃依據合作社法所成立，藉集體組織之議價力量，向外承攬勞務，供其社員承作，目的在謀社員所得之提昇，並避免不當之剝削。社員與合作社間並無勞資關係存在，縱社員係屬勞動者，並以提供勞力賺取工資，然基於勞動合作社組織特性，並不因而即生僱傭關係(參見內政部97年5月15日內授中社字第0970720643 號函文意旨)。此與勞動部94年8月31日勞動4字0000000000號函文：「合作社係依平等原則謀社員經濟互助之組織，是由人之集合體而成立之社員團體，勞動合作社與社員之間並非雇主與勞工之關係，故並無雇主（公提）為社員提繳勞工退休金之義務」之意旨相符。足證，勞動合作社於組織架構上非與社員直接成立僱傭關係，而係藉集體組織之議價力量，向外承攬勞務，再供社員承作之模式，為實務上行之有年之制度安排。上訴人既未舉證證明視同上訴人與理貨勞動合作社之法律關係異於一般合作社與社員關係之事實，即難認其主張視同上訴人與理貨勞動合作社間為僱傭關係乙節係屬有據。

2.另按財政部台財稅字第10804507530號函揭櫫：「依合作社法核准設立之勞動合作社以其名義對外承攬勞務收取之價款，應依下列規定課徵營業稅及所得稅：...二、提供勞務

之個人社員與勞動合作社無僱傭關係者：1.勞動合作社向勞務買受人分別收取管理費及個人社員提供勞務報酬，並將該勞務報酬全數轉付個人社員，其向勞務買受人收取之管理費，核屬銷售勞務收入，應就該管理費報繳營業稅；其轉付個人社員提供勞務之報酬，屬代收轉付性質，不課徵營業稅。2.勞動合作社向勞務買受人收取個人社員提供勞務報酬，將該勞務報酬全數轉付個人社員，並向個人社員收取管理費，該管理費核屬加值型及非加值型營業稅法第8條第1項第10款規定銷售予社員之勞務收入，免徵營業稅；其轉付個人社員提供勞務之報酬，屬代收轉付性質，不課徵營業稅...」。是上訴人每月給付理貨勞動合作社服務費，並於每月10日、25日由理貨勞動合作社派一員工至上訴人處收取勞務報酬再轉付予視同上訴人乙節，符合勞動合作社一般運作模式及對外稅務處理準則。上訴人徒以勞務報酬發放者為理貨勞動合作社，據以辯稱理貨勞動合作社應為視同上訴人雇主等語，難認有據。

㈢上訴人與理貨勞動合作社間之勞務外包承攬契約書定性上並非派遣契約：

按指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受該他人指揮監督管理，係為勞動派遣關係。於勞動派遣關係中，派遣事業係以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在維持原有勞動契約關係前提下，使該勞工在要派公司指揮監督下為勞務給付，要派單位對於該勞工提供勞務之行為有指揮命令權限，能決定工作之進行、工作時間及地點。該勞動派遣制度不同於一般的直接僱傭形態，勞動契約仍存在於派遣事業與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣事業應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工雖和要派公司所僱用勞工服相同的勞務，且要派公司對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣事業，故要派公司無庸提供該勞工有關勞基法

所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資給付責任，但派遣勞工則須服從要派公司之指揮監督。本件理貨勞動合作社與視同上訴人間並不存在僱傭關係，業如前述，顯與前揭派遣公司派遣勞工至要派公司服勞務之勞動派遣法律關係不符，甚者，遍查上訴人與理貨勞動合作社間簽立之勞務外包承攬契約書文義，並無規範派遣公司、要派公司與派遣員工間權利義務之相關文字，難認為派遣契約。

㈣上訴人與視同上訴人間之法律關係為僱傭及勞動契約關係：

按僱傭有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據。而判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定。1.人格之從屬係指(1)對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由、(2)業務進行過程中，有無雇主之指揮監督、(3)拘束性之有無、(4)代替性之有無。2. 勞務之對價係指在指揮監督下因工作所獲得之工資。3.其他法令之規定，如：勞工保險適用之對象、薪資所得扣繳之對象、事業單位工作規則適用之對象等。觀諸執行法院先後於108年6月24日核發108司執五字第68474號扣押命令、108年7月8日核發108年司執五字第74356號扣押命令、109年9月18日核發109司執五字第110852號扣押命令【下稱系爭扣押命令；扣押金額均為視同上訴人每月得支領之各項可處分薪資債權三分之一，如扣押三分之一後之餘額各不足16,576元（即前開68474、74356號扣押命令部分）、17,516元（即前開110852號扣押命令部分），僅就超過該等金額部分為扣押】，分別於108年6月26日、108年7月10日、109年9月22日送達上訴人，上訴人對上述68474號扣押命令聲明異議時，提出視同上訴人之員工離職申請書（申請日期記載107年1月18日、離職日期記載107年1月19日、離職原因記載：改變環境等語），顯與上訴人嗣於原審改稱：視同上訴人乃為理貨勞動合作社之派遣勞工等語，情節不符。且參諸卷附視同上訴人之勞保投保資料（見一審卷第71、72頁），可知上訴人於106年8月3日猶為視同上訴人加保

勞保，並於107年1月1日為其調整勞保投保薪資。再佐以視同上訴人於108年6月至110年7月期間，在上訴人處係擔任司機駕駛乙節，為兩造所共認，已如前述。則視同上訴人在上訴人之組織內，應於何時、駕駛何車輛、駕駛何客運路線等司機駕駛之職務內容，係受上訴人之指揮監督，並依其為上訴人從事司機駕駛工作而獲致工資，應堪認定。準此，視同上訴人係受雇主即上訴人僱用從事客運司機駕駛工作而服勞務之勞工即受僱人，其等間為僱傭及勞動契約關係，實堪認定。

七、綜上所述，被上訴人請求確認上訴人與視同上訴人間自108年6月1日起至110年7月31日止有僱傭關係存在，及請求確認視同上訴人對上訴人有333,341元之薪資債權存在，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　12　　日

勞動法庭　　審判長法　官　鄭舜元

法　官　劉奐忱

法　官　莊毓宸

上正本證明與原本無異。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　劉欣怡