

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第133號

原告 張弘龍

訴訟代理人 楊軒廷律師(法扶律師)

被告 大名鼎鼎小客車租賃股份有限公司

兼

法定代理人 張世宏

共同

訴訟代理人 蔡瑞麟律師

張清浩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月24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

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國84年11月23日起受僱於被告大名鼎鼎小客車租賃股份有限公司（下稱大名鼎鼎公司），擔任司機，每月薪資新臺幣（下同）40,000元，並按加班情形增加當月薪資。嗣原告自85年7月起至105年8月31日止，固定向訴外人台灣住友商事股份有限公司（下稱住友公司）提供勞務，有固定上、下班時間且需簽到打卡，住友公司則依原告實際出缺勤狀況、加班時數，給付每小時300元之加班費予被告大名鼎鼎公司，被告大名鼎鼎公司抽取半數即150元之利潤後，再將每小時150元之加班費給付予原告。又被告大名鼎鼎公司告知原告提供勞務時須維持乾淨、專業之形象，不得損及其聲譽，故原告不得有抽菸、吃檳榔等不良習慣，需維持專

業、體面之衣著，原告亦需親自履行、提供勞務，如有請假需求，須提早向被告大名鼎鼎公司法定代理人即被告甲○○口頭告知並取得同意，待被告大名鼎鼎公司找到代班司機後，原告始能請假。則按上開原告提供勞務之模式，已可見原告與被告大名鼎鼎公司間，確具人格上、經濟上、組織上之從屬性，是原告與被告大名鼎鼎間於前開期間之契約關係，核屬勞動契約無疑。自105年9月1日起，原告改以案計酬之方式與被告大名鼎鼎公司簽立承攬契約，至108年7月6日離職。

(二)原告自84年11月23日入職起，未曾依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第9條規定，選擇轉換退休金制度為新制，是原告自應適用勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞工退休金舊制。又原告自84年11月23日起至105年8月31日止，擔任被告大名鼎鼎公司之司機年資為20年9個月又8天，而原告係於49年7月19日出生，至105年8月31日原告與被告大名鼎鼎公司間勞動契約終止時，已年滿55歲，故原告離職時實已符合勞基法第53條第1款規定之退休條件，自得依法退休，並請求被告大名鼎鼎公司給付退休金；爰依勞基法第53條第1款、第55條規定，請求被告大名鼎鼎公司給付退休金1,530,972元。

(三)被告大名鼎鼎公司自84年11月23日至88年9月15日間高薪低報原告勞工保險投保薪資，且自88年9月16日起即未為原告投保勞工保險，致原告之投保年資僅有6年41天，而無法向勞工保險局一次請領老年給付。而原告離職時，已年滿55歲，則原告於離職時，自得依勞工保險條例（下稱勞保條例）第58條第2項第2款規定，一次請領老年給付，且依勞保條例第59條規定，原告得以20年10個月之保險年資及平均月投保薪資43,900元計算老年給付請領數額，計1,170,667元，則被告大名鼎鼎公司自應依勞保條例第72條第1項規定如數賠償原告；被告甲○○為被告大名鼎鼎公司董事長，依公司法第8條第1項規定，為被告大名鼎鼎公司負責人，且其

01 明知被告大名鼎鼎公司依法有為原告依實際薪資投保勞工保
02 險之義務，惟被告甲○○對公司業務之執行，竟違反勞前開
03 規定，未替原告投保勞工保險，並致原告受有損害，是依公
04 司法第23條第2項規定，原告當得請求被告甲○○與被告大
05 名鼎鼎公司連帶賠償1,170,667元。

06 (四)爰依勞基法第53條第1款、第55條、勞保條例第72條第1項、
07 公司法第23條第2項規定，提起本訴。並聲明：

08 1.被告大名鼎鼎公司應給付原告1,530,972元，及自起訴狀繕
09 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 2.被告大名鼎鼎公司與被告甲○○應連帶給付原告1,170,667
11 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
12 計算之利息。

13 3.願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)被告大名鼎鼎公司與住友公司簽訂小客車租賃契約書（下簡
16 稱租賃契約書），由被告大名鼎鼎公司提供小客車，原告擔
17 任司機，共同為住友公司提供服務，而原告與被告大名鼎鼎
18 公司間則為承攬關係，並最遲於99年簽訂載客服務承攬契約
19 書（下簡稱承攬契約），為一年一簽，至107年間兩造承攬
20 關係皆未改變，且依兩造歷年所簽承攬契約第2條規定，兩
21 造間承攬報酬計算方式為該件小客車租賃載客服務費之3
22 8%，長期固定之載客服務之承攬報酬係整月基本服務費80,0
23 00元之46%，並非如僱傭契約係以勞工提供勞務，換取雇主
24 給付之工資。又原告之加班與否、加班時數，皆由住友公司
25 與原告協議，金額則依被告大名鼎鼎公司與住友公司間簽立
26 之租賃契約書約定，以一小時300元計算「延時費」，且因
27 被告大名鼎鼎負責提供車輛予原告使用，故僅給付原告延時
28 費之半數。另被告大名鼎鼎公司並未要求原告如何上班或應
29 打卡出勤等事宜，承攬契約中雖有約定每月以幾日計算、每
30 日以多少小時計算工時，惟此係住友公司用以計算延時、出
31 差等費用之依據，被告大名鼎鼎公司亦用以計算原告請假時

01 派遣其他人至住友公司處出勤之報酬。

02 (二)縱認兩造間為僱傭關係，本件原告向被告請求給付退休金，
03 若原告真有退休之事實，自應向被告大名鼎鼎公司為退休意
04 思表示，然原告從未為之。而原告於105年8月31日後不再擔
05 任住友公司司機，係因原告長期積欠數間銀行債務，經債務
06 人屢屢騷擾住友公司，使住友公司不願再接受原告之服務所
07 致，非原告退休。

08 (三)本件原告與被告大名鼎鼎公司間既非屬僱傭契約，自無依勞
09 基法請求退休金之可能，亦無依勞保條例相關規定可歸責於
10 被告大名鼎鼎公司未依法投保勞保致生原告之損害可能，是
11 原告向被告大名鼎鼎公司負責人甲○○請求損害賠償，亦屬
12 無據。

13 (四)並均聲明：

14 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

15 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

16 三、得心證之理由：

17 原告主張其自84年11月23日起受僱於被告大名鼎鼎公司，兩
18 造間為僱傭關係，自105年9月1日起兩造改為承攬關係至108
19 年7月6日止，原告於105年8月31日已符合退休條件，被告大
20 名鼎鼎公司應給付退休金1,530,972元，又前開僱傭關係期
21 間，被告大名鼎鼎公司未全程投保勞保，致原告勞保年資短
22 少，因而受有老年給付差額1,170,667元之損害等語。惟被
23 告均否認前情，主張兩造間非僱傭關係，並以前詞置辯，是
24 本件爭點為：(一)原告與被告大名鼎鼎公司間於84年11月23日
25 起至105年8月31日間是否為僱傭關係？(二)原告依勞基法第55
26 條、勞保條例第72條第1項、公司法第23條第2項規定，請求
27 被告大名鼎鼎公司給付退休金1,530,972元及被告大名鼎鼎
28 公司及被告甲○○連帶賠償老年給付差額1,170,667元，有
29 無理由？茲審酌如下：

30 (一)原告與被告大名鼎鼎公司間於84年11月23日起至105年8月31
31 日間是否為僱傭關係？

01 1.稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
02 方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。
03 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他
04 方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項則有規
05 定。又按僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於
06 一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，
07 且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係，而承攬契
08 約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約
09 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
10 係，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判
11 決意旨參照）。且按勞基法第2條第6款規定，勞動契約指約
12 定勞雇關係而具有從屬性之契約，是勞動契約係指當事人之
13 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
14 他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
15 性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
16 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履
17 行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為
18 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。
19 (四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
20 於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號
21 判決意旨參照）。另按勞動契約之主要給付，在於勞務提供
22 與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆
23 屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求
24 各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從
25 屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及
26 是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第
27 740號解釋理由參照）。

28 2.查原告主張其自84年11月23日起受僱於被告大名鼎鼎公司擔
29 任司機職務之情，已為被告大名鼎鼎公司所否認，並稱係因
30 住友公司與被告大名鼎鼎公司簽立租賃契約，由被告大名鼎
31 鼎鼎公司提供小客車、原告擔任司機，共同向住友公司提供服

務，且原告之承攬報酬係該小客車租賃載客服務費之38%，倘為長期固定載客服務，則為整月基本服務費80,000元之46%計算，另原告之加班費、出差費皆係住友公司給付予被告大名鼎鼎公司後，被告大名鼎鼎公司扣除依約應取得之部分後，剩餘部分給付予原告，並提出原告與被告大名鼎鼎公司間簽立之99年承攬契約、被告大名鼎鼎公司與住友公司歷年簽立之租賃契約等為證（見卷第77-83頁、第135-160頁）；依99年承攬契約第2條第2項、第7條分別約定：「乙方（即原告）載客服務之個件承攬報酬，為該件小客車租賃載客服務費之38%核計；另，長期固定之載客服務，乙方之承攬報酬係以整月基本服務費新台幣八萬元之46%核計之。」、「一、雙方應遵守民法有關承攬之相關規定。二、...若乙方因故無法即時履行工作（如出車等），應事先知會甲方以便協調他人支援。」，此有99年承攬契約1份在卷可稽（見卷第78頁），依前開約定內容，業已明訂兩造間之契約關係為承攬契約，且原告領取之承攬報酬係依被告大名鼎鼎公司向客戶收取承攬報酬之一定比例核計，核與一般勞動契約之薪資計算方式迥異。再者，原告之收入中津貼、電話費、洗車費及加班費均係住友公司支付予被告大名鼎鼎公司，被告大名鼎鼎公司再撥付予原告乙節，原告並不爭執（見卷第200頁），核與系爭租賃契約中約定加班費、出差費、宿泊費、行動電話費、加油費及其他代支費用等，均係由住友公司負擔等節相符（見卷第135-160頁），足認被告大名鼎鼎公司雖按月給付上開金額，然此並非基於與原告間之勞務給付關係而支付對價，而係代住友公司轉交勞務對價與原告，核與勞動契約之主要給付在於勞務提供與報酬給付有違，是難認原告與被告大名鼎鼎公司間為僱傭關係，原告主張難認有理由。而原告雖否認前開承攬契約中之報酬計算方式，主張其每月底薪為40,000元，並按當月加班情形請領加班費，復提出與被告大名鼎鼎公司具實質同一性之豐名小客車租賃有限公司於87年8月1日替原告以40,100元之級距投保勞工保

險之投保資料表及109年10月6日、10月27日勞資爭議調解會議紀錄，稱會議中原告曾主張約定工資為每月40,000元，被告大名鼎鼎公司並未爭執之調解紀錄1份為證（見卷第27頁、第29頁、第31頁），惟依前開勞工保險投保資料所示，原告40,100元之投保薪資期間僅87年8月1日至88年4月23日，短短8月餘，如何以上開8個月之期間推論原告自84年11月23日起至105年8月31日止之每月薪資為40,000元，實屬牽強，再者勞工保險之投保薪資係橫跨一定區間之薪資級距，亦即凡在該區間之薪資，均以40,100元之薪資投保，自難以此佐證原告主張月薪40,000元之事實為可採；又109年10月6日勞資爭議調解會議中，原告雖曾主張其每月工資為40,000元，並經被告大名鼎鼎公司所不爭執，然按調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，民事訴訟法第422條定有明文。則依前揭規定，被告大名鼎鼎公司於調解程序中之書面或口頭陳述既不得採為調解不成立後本案訴訟裁判之基礎，是尚難據此推認原告主張兩造約定薪資為40,000元乙節屬實。而除前開證據外，原告復未能提出證據證明兩造確有約定每月薪資40,000元之事，自難認原告已盡舉證之責，是原告雖指摘被告大名鼎鼎公司抗辯每月固定給付原告37,000元，係按租賃契約平均金額80,000元之46%計算，並稱此為被告大名鼎鼎公司事後推論之結果，不可採信，然因原告就此有利於己之事實未盡舉證之責，業如前述，縱被告大名鼎鼎公司之抗辯有所疵累，亦不得逕為有利原告之認定。

- 3.至原告雖再主張99年承攬契約書第7條第2項後段約定「...乙方應隨時接受甲方之督導及改善請求，若乙方因故無法即時履行工作（如出車等），應事先知會甲方以便協調他人支援」（見卷第78頁），及被告大名鼎鼎公司要求原告需維持專業、乾淨之形象，不得損及公司聲譽等，足認原告於人格及組織上從屬於被告大名鼎鼎公司等語，惟被告大名鼎鼎公

01 司與住友公司間業已簽立租賃契約，由被告大名鼎鼎公司提供
02 供車輛（附司機）予住友公司，則原告倘因故無法出車，將
03 導致被告大名鼎鼎公司違反其與住友公司間之租賃契約，是
04 被告大名鼎鼎公司要求原告應事先「知會」，以利其安排車
05 輛及司機以免違約責任，難認即屬勞動契約上之人格從屬
06 性，況依99年承攬契約之約定，原告無法出車時亦無須辦理
07 請假手續，亦無扣薪、獎懲等制度，亦足佐證與勞動契約之
08 性質迥異；而原告既係被告大名鼎鼎公司派予住友公司之司
09 機，則被告大名鼎鼎公司為維護其公司形象及提升客戶滿意
10 度，要求司機維持基本整潔、不得有不良嗜好等，亦屬常
11 情，無從逕認即具備人格上之從屬性；另前開約定內容如何
12 具備組織上之從屬性，迄未見原告指明，是原告此部分之主
13 張，即難認有據。原告再稱99年承攬契約備註「新進承攬人
14 於三個月試用期間內，承攬佣金以33%核計」（見卷第79
15 頁），此試用期間之約定為勞動契約之特性，得以佐證兩造
16 間為勞動契約無疑，惟原告並不否認其與被告大名鼎鼎公司
17 間於105年9月1日起改為以按件計酬之承攬契約關係，而兩
18 造亦有簽立107年承攬契約，而該契約備註欄亦有三個月試
19 用期間之約定（見卷第81-83頁），足認原告前開主張已有
20 矛盾，難以逕採，況兩造本得基於契約自由原則合意承攬報
21 酬，尚難僅憑「三個月試用期間」之約定，即驟認屬勞動契
22 約。又原告主張被告大名鼎鼎公司與住友公司簽立之租賃契
23 約，於103年、104年間曾增訂第12條「甲（即被告大名鼎鼎
24 公司）乙（即住友公司）雙方認知，甲方所派司機係甲方雇
25 用之勞工，司機之工資、勞工保險、全民健康保險、就業保
26 險、其他勞工相關權利、或司機於乙方用車期間發生傷病意
27 外等之補償，概由甲方負責處理並負擔相關費用。」（見卷
28 第155-157頁），以此佐證被告大名鼎鼎公司已認知其為原
29 告之雇主，兩造間為僱傭關係等語，惟上開兩年度之租賃契
30 約約定，目的無非在確認被告大名鼎鼎公司提供予住友公司
31 之司機與住友公司間並無僱傭關係存在，以釐清住友公司與

司機間之法律關係，然是否可逕此驟認各司機與被告大名鼎鼎公司間均屬僱傭關係，尚嫌速斷，仍應依各別之契約關係、類型特徵逐一認定，是原告此部分主張，亦難逕為其有利之認定。

4.綜上，原告未能舉證其與被告大名鼎鼎公司間具備勞務契約之特性，亦未舉證有何人格上、經濟上及組織上從屬性存在，則原告主張與被告大名鼎鼎公司間於105年8月31日前為僱傭契約關係乙節，自不可採。

(二)兩造間既難認為僱傭關係，則被告大名鼎鼎公司未依勞保條例為原告投保勞工保險，即無違反法令之可言，是原告請求被告大名鼎鼎公司發給退休金1,530,972元、及請求被告大名鼎鼎公司、甲○○連帶賠償老年給付差額1,170,667元，均無理由，應予駁回。

四、綜上所述，原告依勞基法第53條第1項、第55條規定請求被告大名鼎鼎公司發給退休金1,530,972元、依勞保條例第72條第1項、公司法第23條第2項規定，請求被告大名鼎鼎公司、甲○○連帶賠償1,170,667元，均無理由，應予駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併與駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 2 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

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 2 月 18 日
書 記 官 黃 文 芳