臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第128號

上　訴　人　常如恒
訴訟代理人　廖本揚律師
複代理人　　鍾若琪律師
被上訴人　　東亞運輸倉儲股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　歐聲源
000000000000000000
訴訟代理人　李易霖

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國108年8月12日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第196號第一審判決提起上訴，並減縮起訴聲明，及為訴之追加，本院於109年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴並追加之訴部分假執行聲請均駁回。

第二審訴訟費用（含訴之追加部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查，本件上訴人於原審起訴請求被上訴人給付新臺幣（下同）1,297,308元〔包括舊制退休金1,020,680元、勞工保險費（下稱勞保費）187,004元、全民健康保險費（下稱健保費）89,624元〕，及其中1,020,680元自起訴狀繕本送達翌日起、276,628元自108年3月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於本院減縮請求被上訴人給付上訴人1,220,639元（包括舊制退休金1,020,680元、勞保費135,384元、健保費64,575元），及其中1,020,680元自起訴狀繕本送達翌日起、199,959元自108年3月27

日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核屬減縮起訴之聲明，依首揭規定，應予准許。另上訴人在原審依民法第179條之規定，請求被上訴人給付勞保費及健保費（見原審卷第131頁），嗣上訴後，追加依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第1項、全民健康保險法（下稱全民健保法）第84條第3項之規定，及債務不履行損害賠償之法律關係為請求（見本院卷第126頁至第127頁），經核其追加請求之基礎事實與原起訴請求之基礎事實，均係本於其所主張兩造間存有僱傭關係所衍生之爭執，二者基礎事實為同一，與前揭規定並無不符，亦應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國（下同）82年間起受僱於被上訴人，擔任楊梅貨櫃倉儲集散站之倉儲部裝卸員，約定工資為按件計酬，工作時間為每日早上8時上班，下班時間則依當日發配工作數量而不定，然因被上訴人未依法為伊辦理投保勞工保險及全民健康保險（下分別稱勞保、健保），經伊要求後竟遭被上訴人於107年7月2日拒絕伊服勞務，伊乃於107年7月23日寄發楊梅大同郵局第76號存證信函（下稱系爭存證信函），以被上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定為由，終止兩造間之勞動契約，被上訴人已於107年7月24日收受在案。伊受僱被上訴人已逾25年，並已年滿55歲，符合勞基法第53條第1款所定自請退休之要件，被上訴人應依勞基法第55條第1項規定，按伊平均工資25,517元計付舊制退休金1,020,680元。又被上訴人於伊任職期間未依勞保條例及全民健保法規定為伊辦理投保勞、健保，伊僅得自行向桃園市鐵工業職業工會（下稱鐵工職業工會）辦理投保事宜，被上訴人因而受有未為伊辦理投保勞、健保之不當得利，伊自得請求被上訴人返還勞保費187,004元、健保費89,624元。爰依勞基法第53條第1款、第55條第1項及民法第179條規定，求為命被上訴人應給付上訴人1,297,308元，及其中1,020,680元自起訴狀繕本送達翌日起、276,628元

自108年3月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並願供擔保請准宣告假執行（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院就勞、健保費部分減縮聲明及追加依勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，及債務不履行損害賠償之法律關係為請求權基礎）。其上訴聲明為：㈠原判決關於駁回上訴人下列第㈡項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人1,220,639元，及其中1,020,680元自起訴狀繕本送達翌日起、199,959元自108年3月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人於80年10月9日至80年12月16日期間受僱於伊，伊依法為上訴人投保勞保，然因上訴人為求獲取更多報酬，遂改向伊承攬貨櫃裝卸工作，兩造並約定報酬為20呎貨櫃每只460元、40呎貨櫃每只920元、40呎超高貨櫃每只1,020元、45呎貨櫃每只1,270元，非整櫃則每CBM以18元計算，伊僅著重上訴人是否完成工作，對上訴人並無任何管理、指揮、監督或考核之權限，上訴人得自行決定是否承攬裝卸及工作時間，兩造間不具有從屬性，屬承攬關係。至伊發給上訴人臨時識別證係為符合關稅法及海關管理貨櫃集散站之管制規定，且為提高承攬人意願始提供團體意外保險，惟此並未改變兩造間為承攬關係之性質，是伊無給付退休金之義務。退步言，縱認兩造間係僱傭關係，然上訴人所請求之勞保費及健保費係每月所生之定期債權，依民法第126條規定，逾5年部分之請求權業已罹於時效而消滅等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件上訴人在被上訴人所屬楊梅貨櫃倉儲集散站從事貨櫃裝卸工作，領有被上訴人發給之通行證、臨時識別證，被上訴人並為其投保團體傷害保險；另上訴人自81年4月1日起至104年6月2日止，加入鐵工職業工會投保勞、健保，共繳納勞保費273,045元、健保費175,368元等情，有上訴人提出之通

行證、臨時識別證、富邦團體傷害保險保險證為證（見原審卷第19頁至第22頁），並有勞動部勞工保險局函附之勞工保險被保險人投保資料表、鐵工職業工會函附之勞保被保險人投保資料明細、會員眷屬繳納保險費證明書附卷可稽（見原審卷第75頁至第76頁、第166頁至第168 頁），復為被上訴人所不爭執（見本院卷第63頁至第66頁）。是前揭事實，堪信為真實可採。

四、上訴人主張兩造間為僱傭關係，伊以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5款規定為由，以系爭存證信函終止兩造間之勞動契約，被上訴人應依勞基法第55條規定給付舊制退休金，並依民法第179條、勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，及債務不履行損害賠償之法律關係返還伊投保鐵工職業工會所繳納之勞保費、健保費等語；被上訴人否認兩造間存有僱傭關係，並以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠兩造間是否存有僱傭關係？㈡上訴人依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付舊制退休金1,020,680元本息，及依民法第179條之規定，追加依勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，暨債務不履行損害賠償之法律關係，請求被上訴人返還勞保費135,384元、健保費64,575元之本息，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造間是否存有僱傭關係？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，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482條、第490條第1項分別定有明文。參酌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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承

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（最高法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573號民事判決意旨同此見解）。次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630號民事判決意旨同此見解）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第740號解釋意旨、最高法院106年度台上字第301號民事判決意旨同此見解）。

2.查，依證人即被上訴人前倉儲課課長周煥章於原審證稱：上訴人之工作內容係幫忙裝櫃，別人會先用堆高機把出口貨品送到貨櫃內，再由上訴人把貨品排列好，跟上訴人一樣的裝卸員很多，一般來說伊會先按照排列順序排定裝卸員，前一天也會打電話確認隔天是否會來，如果遇到裝卸員無法前來

就會往下一個排班順序找人，就算不來排貨也不會有罰款跟告誡，因為排班係2人1組，如果遇到臨時請假之情況就由另一人繼續排貨，並單獨計算費用，也不會因臨時請假被罰扣款。裝卸員不需要打卡，工作時間係固定早上8時到下午5時，且因被上訴人為避免影響出口業務，伊在排班時會排得比較充足以避免無法完成的狀況；至於報酬部分，因排班為1組2人，會以櫃子型態和體積來計算費用並均分，每天都會核算費用，一個月結算2次，再各自匯款到帳戶內。貨物堆放方式是依照客戶的要求排放，伊會告知堆貨人員。另裝卸員上下班無須打卡，固定早上8點至下午5點，如果晚點到也不會怎樣。大部分工人都是做完整個櫃子才離開，如果是做一半離開，是由同1組的兩個人私底下自行協調。又因每一家船公司結關時間不同，貨櫃送達碼頭時間也不同，有時為了配合船邊時間需要加班，伊也會通知當天的裝卸員能否加班，如果不能就找別人來，計酬方式都一樣等語（見原審卷第115頁至第120頁）；及證人吳明檀於本院證稱：伊在被上訴人所屬楊梅貨櫃倉儲集散站負責搬運裝櫃工作，薪資係按裝櫃貨物之數量計算，做多少給多少，做的數量多，薪資就會比較高，伊並非每日上班，視被上訴人調度而定，貨量多時，就每天上班，貨量不多時，大概1天或1週上班4天，貨物裝完才能下班，沒有在算加班費。由主管通知隔天上班，如果未到班，會被停派1個禮拜；伊曾被停派，後來因人手不夠，又派伊工作；如果有事可以口頭請假，主管會同意，但被上訴人有說過如果沒有急事，有貨時請儘量來上班。裝卸員要聽從理貨員及堆高機司機的指示堆放貨物等語（見本院卷第101頁至第108頁）；證人彭及櫻於本院證稱：伊擔任搬貨裝櫃的工作，薪資是以貨物的體積計算，每個貨櫃超過15噸加100元，超過20噸加200元；每日從早上8點開始工作，下班時間不一定，如果貨量多，大月會到凌晨1、2點，沒有算加班費。裝卸員共有9組，大月每日上班，小月就排每日4、5組輪流上班，是由課長排班。課長排班後如果不來

上班，會被停派1天，如果要請假，要跟課長講。裝櫃的程序是課長把工作單發給理貨員，裝卸人員就跟著理貨員去裝櫃，如果貨櫃裝完沒有其他貨櫃要處理，就可以由課長決定下班等語（見本院卷第110頁至第112頁、第115頁）；證人蔡豐宇於本院證稱：薪資是按貨櫃容量計算，由被上訴人倉儲課的副課長排班，現場要聽理貨員的指揮，貨物裝完才能下班；副課長排班後，如果沒有請假，不來上班，會被停派1到2次，請假大部分都會准，因為是輪班制，所以會有輪空的人員接替；上班不用打卡等語（見本院卷第116頁至第118頁、第122頁）；暨上訴人所提出被上訴人之公告記載：「自104/05起，凡累積超過兩次臨時請假（當日請假），或整組（或兩人）一起臨時離開，除非緊急事情（從嚴認定），不然將停止派工一星期。請假的原則，還是務必要知會同組或主管一聲，彼此本著互相尊重的精神，還請大家配合與遵守。」、「自即日起，裝櫃如遇單挑一人裝櫃，在裝櫃作業結束前離開，無任何理由將直接停派一週，且不配合加班，以及理貨員、堆高機裝櫃時的要求，如情況沒有改善，將同上方式處理，請大家彼此互相重！」等語（見原審卷第140頁至第141頁），可知上訴人及其他裝卸員上下班無須簽到、打卡，且經被上訴人排班後，得自主決定是否到班工作，被上訴人對已排班之裝卸員於當日臨時請假並無准駁之權，對在裝櫃作業中臨時離開工作現場之裝卸員亦無約束之能力，均只能事後以停派工之方式處理，對上訴人及其他裝卸員之工作表現並無獎懲或考核之權，上訴人及其他裝卸員亦無接受被上訴人獎懲或考核之義務，而不具人格從屬性。又上訴人及其他裝卸員均係按客戶要求，依理貨員、堆高機司機之指示將貨物排放於貨櫃內，於貨物全部裝櫃完成後始得下班，並依排放完成貨物之體積計算獲取全部報酬，顯係為自己勞動；且上訴人及其他裝卸員勞務之提供，重在將貨物排放於貨櫃內工作之完成，而非勞務本身，亦不具經濟從屬性。又上訴人及其他裝卸員除得自主決定是否為被上

訴人裝櫃，差勤亦未受被上訴人之管控，及按客戶要求，依理貨員、堆高機司機之指示將貨物排放於貨櫃內，無需與被上訴人之其他人員配合外，於從事裝櫃作業之工作時間外，並毋須至被上訴人或受被上訴人指揮提供其他勞務給付，顯非完全納入被上訴人之生產組織與經濟結構體系內，其組織從屬性程度甚低。雖被上訴人有提供記載「部門：倉儲部、職稱：裝卸員、姓名：常如恆」之通行證及「作業課 常如恆」之臨時識別證（見原審卷第19頁至第20頁）予上訴人，惟該臨時識別證背頁之使用須知第1點載明：「本證僅供作員工進出本公司貨櫃場或辦公場所識別使用，以及拖車司機在公司內加油使用……」等語，可見前揭通行證及臨時識別證係被上訴人基於海關法規之要求，便於上訴人及其他人員進出貨櫃場工作方便之用，與兩造是否有組織上從屬性無關。上訴人另提出之富邦產物保險股份有限公司團體傷害保險保險證及明台產物保險股份有限公司團體意外傷害保險保險證（見原審卷第21頁至第22頁），僅能證明被上訴人有以其為要保人、上訴人為被保險人，分別向富邦產物保險股份有限公司、明台產物保險股份有限公司投保團體傷害保險及團體意外傷害保險之事實，且於保險事故發生時，由被保險人即上訴人直接向保險公司請求理賠，此係為上訴人之利益而投保，並非為減輕被上訴人之責任而投保，尚難據此推認兩造間存有僱傭關係。又薪資扣繳或免扣繳憑單開具之目的乃在作為稅捐稽徵機關稽核個人年度綜合所得總額之憑據，此觀所得稅法第92條規定甚明。是以，薪資所得扣繳、免扣繳憑單之出具，並非在確認雇主與勞工間之實體權利、義務關係，自不得以被上訴人為上訴人開立扣繳或免扣繳憑單，並將上訴人所得以薪資名義申報，即推認兩造間存有僱傭關係。綜上，兩造間既欠缺勞動契約所應具備之人格上、經濟上及組織上從屬性，自難認定兩造間存有僱傭關係。從而，上訴人主張兩造間係屬僱傭關係云云，尚難採信。

㈡上訴人依勞基法第55條規定，請求被上訴人給付舊制退休金

1,020,680元本息，及依民法第179條之規定，追加依勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，暨債務不履行損害賠償之法律關係，請求被上訴人返還勞保費135,384元、健保費64,575元之本息，有無理由？

承前所述，兩造間既無僱傭關係存在，被上訴人自無給付上訴人退休金，及為上訴人辦理投保勞、健保之義務。是上訴人以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5款規定為由，以系爭存證信函終止兩造間之勞動契約，並依勞基法第55條第1項規定請求被上訴人給付舊制退休金1,020,680元，及法定遲延利息，暨依民法第179條之規定，追加依勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，債務不履行損害賠償之法律關係，請求被上訴人返還勞保費135,384元、健保費64,575元，及法定遲延利息，均屬無據。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條、民法第179條規定，請求被上訴人給付1,220,639元，及其中1,020,680元自起訴狀繕本送達翌日起、199,959元自108年3月27日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加依勞保條例第72條第1項、全民健保法第84條第3項之規定，及債務不履行損害賠償之法律關係為請求部分，亦為無理由，併予駁回。其假執行之聲請失所附麗併予駁回。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　陳筱蓉

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　郭彥琪