

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第62號

上訴人 劉俊毅
被上訴人 玖恆交通有限公司

法定代理人 郭沛瑤
訴訟代理人 王景暘律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年8月22日臺灣宜蘭地方法院113年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於114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

一、上訴人主張：伊於民國111年5月底前往被上訴人公司工作，擔任曳引車司機，伊雖應被上訴人要求簽立承攬合約書（下稱系爭合約），然伊所駕駛之營業大貨車、曳引車均為被上訴人所有，相關營運資金、場地、任務分配、出車要求均依照被上訴人指示及指揮監督，被上訴人有人事監督、管理、懲戒等權限，伊僅係單純向被上訴人領取薪資，故兩造間有勞動契約關係。嗣伊於111年10月10日駕駛被上訴人所有車牌號碼000-0000號（原審判決誤載為000-0000號）營業用曳引車（下稱系爭車輛），執行被上訴人指派之工作時，於同日13時47分許，行經新北市瑞芳區台62線13.8公里處（下稱系爭事故地點），伊為閃避前方變換車道之車輛，不慎擦撞路邊水泥墩、鐵桿路邊護欄（下稱系爭事故），受有右側股骨幹粉碎性骨折、中心脊髓症候群，及頸椎第5、6節椎間盤突出暨合併頸脊髓病變等傷害（下稱系爭傷害），併為職業災害（下稱系爭職業災害）而無法工作。詎被上訴人不僅未依法對伊為任何職災補償，反向伊索討車輛毀損費用；伊仍有意願繼續提供勞務，惟遭被上訴人拒絕受領。爰請求確認

01 兩造間僱傭關係存在，並依勞動基準法（下稱勞基法）第59
02 條第1款規定，請求被上訴人給付職災醫療費用新臺幣（下
03 同）13萬4,587元，依勞基法第59條第2款規定或僱傭關係，
04 請求被上訴人給付111年10月1日起至112年10月31日之職災
05 工資補償或積欠薪資66萬8,447元，暨依勞工退休金條例（
06 下稱勞退條例）第6條、第14條第1項、第31條規定，請求被
07 上訴人提繳111年6月1日起至112年10月31日之勞工退休金（
08 下稱勞退金）5萬4,060元等語（原審為上訴人敗訴之判決，
09 上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄
10 。(二)確認兩造間之僱傭關係自111年6月1日迄今仍繼續存在
11 。(三)被上訴人應給付上訴人80萬3,034元，及自起訴狀繕本
12 送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)
13 被上訴人應自112年12月5日起至上訴人回任工作之前1日止
14 ，按月於每月5日給付上訴人5萬1,419元。(五)被上訴人應提
15 繳5萬4,060元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
16 金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。

17 二、被上訴人則以：兩造間係承攬契約關係，上訴人自行決定其
18 工作時間，並依上訴人之工作成果即淨運費計算報酬，上訴
19 人亦得與他人簽訂承攬契約承攬工作，伊不曾對上訴人施以
20 考核、懲戒、監督。伊為運輸公司，行車路線本即固定，自
21 無基於指揮監督權對上訴人為一定路線指示之必要。伊所僱
22 用之員工均為文書處理人員，與上訴人間並無分工合作狀況
23 。且伊須在獲得工程案件之情形下，始需要運輸司機，無預
24 先僱用大量司機為員工之必要，故伊與所有司機間均成立承
25 攬契約，其他司機亦自行向宜蘭縣聯結車駕駛員工會投保。
26 上訴人不願自行支付保險費用以求社會保險之保障，竟於發
27 生系爭事故後，謬指兩造間存在僱傭關係。又上訴人於系爭
28 事故後即未與伊聯繫，伊曾多次以line聯繫上訴人或留下電
29 話，均未獲回應，上訴人主張有提供勞務意願而遭伊拒絕云
30 云，係屬不實。況上訴人涉嫌酒駕自撞路邊護欄，不得視為
31 職業災害，不得請求職災醫療費用等語，資為抗辯。並答辯

01 聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免
02 為假執行。

03 三、兩造不爭執事項（見原審卷第306頁）：

04 (一)上訴人自111年5月30日起開始為被上訴人提供勞務，從事聯
05 結車駕駛，並受領被上訴人如原證一計算書所示（見原審卷
06 第31頁至第49頁）之給付。

07 (二)上訴人於111年10月10日13時47分許，駕駛系爭車輛行經系
08 爭事故地點發生系爭事故，受有如原證三所示之系爭傷害（
09 見原審卷第61頁至第65頁）。

10 (三)上訴人因系爭傷害支出醫療費用13萬4,587元如原證四所示
11 （見原審卷第67頁至第83頁）。

12 四、本件爭點為：

13 (一)兩造間究屬僱傭關係或承攬關係？

14 (二)上訴人請求：1.確認兩造間自111年6月1日迄今之僱傭關係
15 仍繼續存在；2.被上訴人應給付上訴人80萬3,034元本息；
16 3.被上訴人應自112年12月5日起至上訴人回任工作之前1日
17 止，按月於每月5日給付上訴人5萬1,419元；4.被上訴人應
18 提繳5萬4,060元至系爭勞退專戶，有無理由？

19 五、得心證之理由：

20 (一)兩造間究屬僱傭關係或承攬關係？

21 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
23 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
24 付報酬之契約；民法第482條、第490條第1項分別定有明文
25 。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於
26 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
27 契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
28 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作
29 ，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬
30 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
31 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

01 關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者
02 性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號民事判決意
03 旨參照）。是以，僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前
04 者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目
05 的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務
06 不過為其手段而已，此為二者區別之所在。再者，承攬關係
07 著重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭
08 關係則以受僱人勞務供給為目的，受僱人於一定期間內，應
09 依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，縱所提供勞務不
10 生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經
11 勞雇雙方同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務
12 （民法第484條第1項參照），其間具勞務專屬性，勞雇雙方
13 具絕對服從關係。次按勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工
14 資者，雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代
15 表事業主處理有關勞工事務之人，勞動契約則指約定勞雇關
16 係而具有從屬性之契約，此觀勞基法第2條第1款、第2款、
17 第6款自明。從而，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之
18 一方，在從屬於他方之關係下，從事工作、獲致工資之契約
19 ，性質上屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上之從屬性、
20 經濟上之從屬性及組織上之從屬性之特徵，所謂人格上從屬
21 性，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主
22 工作上之指揮監督有服從之義務；所謂經濟上從屬性，係指
23 勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構之內，亦即勞工
24 並非為自己之營業而勞動，而係從屬於雇主、為雇主之目的
25 而勞動；所謂組織上從屬性，則指受僱人完全被納入雇主之
26 生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作之狀
27 態；契約類型是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約之
28 內容認定之。經查：

- 29 1. 依兩造簽訂之系爭合約前言記載：「乙方（按即上訴人）就
30 有關承攬甲方（按即被上訴人）之駕駛工作，雙方簽訂本駕
31 駛員承攬合約書……乙方依下列約定及條件完成承攬工作時

01 ，甲方同意依下列約定給付報酬。」、第1條（承攬之工作
02 ）約定：「1.35噸曳車或其他噸位貨、卡車之駕駛載運及卸
03 貨工作。2.所駕駛車輛之保養打油清潔工作。3.所駕駛車輛
04 維修之監督及協助工作。4.所駕駛車輛之承攬報表及相關報
05 表之填寫……」、第2條（合約性質及承攬工作之報酬）約
06 定：「乙方瞭解及同意本合約為民法規定的承攬契約，本合
07 約之內容及報酬，均以承攬契約作為基礎，進行訂定及核算
08 ，非基於勞動契約或僱傭契約關係之條件與成本而訂定及核
09 算，亦無工資之約定，甲方不需提供乙方勞工保險、就業保
10 險、全民健康保險、職業災害補償或退休金等等。故乙方不
11 得依據勞動基準法、勞工退休金條例或其他勞動法令規定，
12 請求甲方提供勞動契約或僱傭契約的權益。若甲方嗣依據法
13 院判決或主管機關命令而認定本合約應為勞動契約或僱傭契
14 約；或甲方將來須提供乙方勞動契約或僱傭契約的權益者，
15 甲方得扣減或請求返還相關成本，包括但不限於勞工保險費
16 、就業保險費、全民健康保險費、勞工退休金、勞工安全措
17 施費用、人事管理成本及其他成本費用。前揭有關甲方得扣
18 減或請求乙方返還相關成本之約定，不代表甲方認同本合約
19 為勞動契約或僱傭契約，且不受本合約解除或終止效力之影
20 響。1.乙方完成第1項之工作，甲方給付乙方淨運費24%為
21 報酬，運費扣除稅金及相關費用為淨運費。2.前項承攬報酬
22 甲方應按半月結算，並於結算後當月25日及次月10日逕匯至
23 乙方指定之銀行帳戶……」等語（見原審卷第25頁）可知，
24 兩造係約定上訴人以被上訴人所提供之車輛，完成一定之運
25 送工作，被上訴人則按上訴人所完成之工作，半月給算1次
26 給付報酬予上訴人，顯見系爭合約著重在上訴人完成工作之
27 結果，非待工作完成不能領取報酬。

28 2.另參證人即被上訴人公司負責調度工作之員工葉惠玲於原審
29 證稱：被上訴人公司組成人員為會計1位、伊負責調度，只
30 有2人，但伊比較少在公司，都用電話聯繫司機。伊每天接
31 到工作時就以電話或LINE聯繫司機，沒有排班，都是前1天

01 接到工作時，就用訊息隨時聯繫司機，司機決定是否願意跑
02 司機不願意、要休息或有事情，就把工作排給其他的司機
03 司機不需要定時到公司報到，他們平時把工作完成就回家
04 可能2至3天回車場1次繳趟次資料。公司是採自願方式，
05 看司機願不願意跑，也沒有對路線做任何指示。如果司機要
06 請假有事會先告知，但沒有告知的話也不會怎樣，請假不需
07 要經公司同意，請假多久也視司機個人意願，配合的司機約
08 有16位。派車沒有規定路線，也沒有教育訓練。如果上訴人
09 沒有完成承諾接的工作，被上訴人對上訴人沒有任何處罰。
10 上訴人所領的金額不算薪資，算是跑工作的費用，單據上註
11 明薪資，是因為內部人員都使用相同表格。車輛罰單之繳納
12 視責任歸屬，如果超載的話是公司繳納，如果闖紅燈等違規
13 是司機繳納等語（見原審卷第234頁至第242頁），可知上訴
14 人工作並非於固定時間提供勞務，其得自行決定工作時間及
15 是否接受被上訴人之調派，不出勤時僅須事前向證人葉惠玲
16 告知，以利證人葉惠玲安排司機出車，無須徵得被上訴人或
17 證人葉惠玲同意，且上訴人拒絕出勤或出勤後未完成工作，
18 被上訴人亦無懲處，顯見被上訴人對上訴人並無上、下隸屬
19 之服從、監督關係，而無人格上及組織上之從屬性。至上訴
20 人雖提出其與證人葉惠玲間之LINE對話內容（見原審卷第25
21 5頁至第266頁），主張伊係依被上訴人指示工作云云，然依
22 該對話內容所示，係證人葉惠玲傳送載貨、卸貨之時間、地
23 點，即其前證述之調派工作，尚難據此逕認被上訴人係依僱
24 傭關係所為之工作指派。至交通處罰之罰鍰，依系爭合約第
25 3條第2款：「乙方（按即上訴人）執行承攬工作時應遵守交
26 通相關法規不得違法及違規，如有罰鍰及處分，乙方須負繳
27 交罰鍰及處分的完全責任。」之約定（見原審卷第27頁），
28 上訴人於駕駛被上訴人所有車輛執行承攬工作時，如有違反
29 交通相關法規致遭罰鍰及處分時，應由上訴人負責繳交交通
30 罰鍰，且此係因上訴人個人之故意或過失，致被上訴人車輛
31 遭受交通處罰，本應由駕駛該車輛之上訴人負擔，尚難謂係

01 懲戒處分。是上訴人主張係依被上訴人指示及安排進行工作
02 不得自行決定工作時間，並需經同意才能請假，不可拒絕
03 被上訴人所指派之工作，被上訴人亦有獎懲權云云，尚難憑
04 採。

05 3.復參證人即被上訴人公司之行政會計人員黃佳琦於原審證稱
06 被上訴人公司由葉惠玲負責調度車輛、伊與其他2人負責
07 會計，都有勞健保。伊不清楚被上訴人公司有多少位駕駛員
08 司機之承攬費用係依據交回之每日日報表，後面所附廠商
09 重量磅單核算。伊會就司機之廠商磅單做最後的總核，核准
10 及查看。薪資單所載「留北」是司機當日承攬工作來不及返
11 回，會留在臺北，由公司補貼一趟300元，讓司機用餐之費
12 用，如果是空車就沒有承攬報酬等語（見原審卷第243頁至
13 第245頁）；及上訴人所提出之報酬計算表（見原審卷第31
14 至第49頁），其上記載重量與金額，足認兩造確以上訴人完
15 成一定之工作，即載運之重量，而計算報酬，核與系爭合約
16 第2條所約定之計算報酬給付方式相符。再者，依被上訴人
17 提出其與其他駕駛員之承攬合約書、其他駕駛員之投保資料
18 （見原審卷第123頁至第139頁）可知，為被上訴人提供勞務
19 之其他駕駛員亦均為相同之情形。是兩造間勞務契約著重
20 在上訴人完成載運工作之結果，被上訴人於工作完成後經結
21 算始給付報酬或費用，上訴人並非僅被動性接受固定工資，
22 則兩造間並無經濟上之從屬性，亦堪認定。

23 4.綜上，兩造間之勞務契約既係約定上訴人以被上訴人所提供
24 之車輛，完成一定之運送工作，被上訴人則按上訴人所完成
25 之工作，結算給付報酬予上訴人，而著重在上訴人完成工作
26 之結果，且兩造間並無人格上、組織上及經濟上之從屬性關
27 係，則兩造間應屬承攬關係，而非僱傭關係。是被上訴人抗
28 辯兩造間係承攬關係乙節，為可採信；上訴人主張兩造間係
29 僱傭關係云云，則無可採。

30 (二)上訴人請求：1.確認兩造間自111年6月1日迄今之僱傭關係
31 仍繼續存在；2.被上訴人應給付上訴人80萬3,034元本息；

01 3.被上訴人應自112年12月5日起至上訴人回任工作之前1日
02 止，按月於每月5日給付上訴人5萬1,419元；4.被上訴人應
03 提繳5萬4,060元至系爭勞退專戶，有無理由？

04 承上所述，兩造間既屬承攬關係，則上訴人即非勞基法所指
05 之勞工，自無勞基法、勞退條例之適用。是上訴人請求確認
06 兩造間僱傭關係存在，並依僱傭關係請求被上訴人應自112
07 年12月5日起，按月給付5萬1,419元，依勞基法第59條第1款
08 規定，請求給付職災醫療費用13萬4,587元，依勞基法第59
09 條第2款規定或僱傭關係，請求給付111年10月1日起至112年
10 10月31日之職災工資補償或積欠薪資66萬8,447元，及法定
11 遲延利息；暨依勞退條例第6條、第14條第1項、第31條規定
12 ，請求提繳111年6月1日起至112年10月31日之勞退金5萬4,0
13 60元至系爭勞退專戶，均屬無據。

14 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間自111年6月1日迄今之僱
15 傭關係存在，及依僱傭關係，勞基法第59條第1款、第2款，
16 勞退條例第6條、第14條第1項、第31條之規定，請求：(一)被
17 上訴人應給付上訴人80萬3,034元，及自起訴狀繕本送達之
18 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴
19 人應自112年12月5日起至上訴人回任工作之前1日止，按月
20 於每月5日給付上訴人5萬1,419元；(三)被上訴人應提繳5萬4,
21 060元至系爭勞退專戶，非屬正當，不應准許。從而，原審
22 為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。
23 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
24 回其上訴。

25 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
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
29 、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日
31 勞 動 法 庭

01 審判長法官 邱琦
02 法官 邱靜琪
03 法官 高明德

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
06 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
07 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
08 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
09 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
10 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
11 者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

13 書記官 郭彥琪