

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第87號

01
02
03 原 告 郭德旺
04 訴訟代理人 謝欣羽律師
05 施宇宸律師
06 上 一 人
07 複 代 理 人 陳志尚律師
08 被 告 捷盛運輸股份有限公司

09 0000000000000000
10 法定代理人 胡皓智
11 被 告 捷順運輸股份有限公司

12 0000000000000000
13 法定代理人 姚介祥
14 共 同
15 訴訟代理人 沈以軒律師
16 游鎮瑋律師
17 林芮如律師
18 蕭萬龍律師

19 上 一 人
20 複 代 理 人 黃有咸律師
21 洪 語律師

22 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4
23 月21日言詞辯論終結，判決如下：

24 主 文

25 原告之訴駁回。
26 訴訟費用由原告負擔。

27 事實及理由

28 一、原告主張：

29 (一)原告於民國89年7月1日到職，先後受僱於被告擔任物流司
30 機，相關到職日、最後工作日均詳如附表一所示，原告任職
31 期間被告意圖規避勞動基準法（下稱勞基法）之適用，均稱

01 兩造間為承攬契約，因而被告從未履行雇主義務為原告繳納
02 勞保、健保費及提撥勞退金，反要求原告自行至職業工會加
03 保，實際上係由被告自行代原告投保於職業工會，再逕由原
04 告每月工資扣除依工會投保費率所應繳納之保費。本案與臺
05 灣高雄地方法院106年度勞訴字第8號、臺灣臺北地方法院10
06 6年度勞訴字第247號、臺灣高等法院112年度勞上易字第54
07 號等民事判決案例全然相同，故被告應給付原告任職期間之
08 勞保、健保費差額，及應補提繳勞退金至其設於勞動部勞工
09 保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專
10 戶）。

11 (二)原告與捷順公司間雖簽立所稱加盟契約（下稱系爭加盟契
12 約），然該契約第1條第3項明確得知原告無從自由使用車
13 輛，原告須依被告排定班表出勤，被告會要求原告於特定期
14 間禁止休假，如有違規會遭扣發工資，要求原告使用之手機
15 軟體亦直接載明發放薪水為「勞務報酬」，執行勤務時均需
16 穿著被告規定之制服，被告亦曾請原告配合進行勞工體檢，
17 由此可知，兩造間具有人格上、經濟上、組織上從屬性，兩
18 造間契約關係為勞動契約關係。另捷順公司與其所屬司機員
19 間屬勞動契約關係，業經主管機關調查相關事證認定，有勞
20 動部相關訴願決定書可參，故兩造間契約關係屬勞動契約。
21 然捷順公司於114年5月間，無正當理由突刪減原告排班趟次
22 致影響原告收入與生計，後知悉可能係因原告尚未完成簽署
23 捷順公司114年8月1日最新版「靠行服務合約書」（即被告
24 所稱之承攬契約，下稱系爭靠行合約書）所致，原告遂於同
25 年5月21日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張捷
26 順公司未全額給付薪資且要求原告簽署系爭靠行合約書，詎
27 捷順公司竟向原告表示若不同意確認或簽署，則無法恢復原
28 本排班趟次，藉此惡意刪減原告出車趟次做為脅迫手段，迫
29 使原告在為了維持生計及不諳法律下因心理壓迫而簽署，兩
30 造始於同年6月3日作成勞資爭議調解（下稱系爭調解）紀
31 錄），依勞動事件法第30條及舉重明輕法理，系爭調解紀錄

01 內容與客觀事實間顯有「因不可歸責於當事人之事由」及
02 「其他情形，協議顯失公平者」之情，故應無拘束法官對兩
03 造間法律關係之認事用法判斷。

04 (三)縱認系爭調解對於兩造間契約定性具有一定法律效力，惟仍
05 應可撤銷。被告於調解期間以前述脅迫手段，迫使原告為維
06 持生計下因極大心理壓迫畏懼日後收入銳減而達成系爭調
07 解，自得依民法第92條規定撤銷。另原告與捷順公司之契約
08 關係前於114年3月28日業經主管機關勞動部認定為勞動契
09 約，據此堪認系爭調解紀錄之調解方案第2點「雙方會中確
10 認為承攬關係並非僱傭關係」，即應屬民法第738條第3款
11 「重要之爭點」，可見雙方均對於和解前提之基礎事實有所
12 誤認而為和解，據此原告請求撤銷系爭調解應有理由。

13 (四)為此，爰依勞退金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、民
14 法第179條、勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第2項、
15 全民健康保險法（下稱全民健保法）第84條第3項等規定，
16 求為命：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.確認系爭調解無
17 效。3.捷順公司應自114年8月1日起至原告復職之日止，按
18 月於次月16日給付原告新臺幣（下同）84,299元，及自各期
19 應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
20 4.捷盛公司應給付原告91,062元，及自起訴狀繕本送達翌日
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.捷順公司應
22 給付原告336,066元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
23 止，按週年利率5%計算之利息。6.捷盛公司應提繳368,832
24 元至原告之勞退專戶。7.捷順公司應提繳1,266,066元至原
25 告設於勞保局之勞退專戶，及自114年8月1日起至原告復職
26 之日止，按月提繳勞退金5,256元至原告之勞退專戶。8.請
27 依職權宣告假執行（詳如附表二所示）。

28 二、被告則均以：

29 (一)系爭調解過程係經公正第三方調解人協商，原告亦有列席人
30 員陪同，難認捷順公司有何脅迫或施壓之可能性，且倘原告
31 若不願接受，亦得選擇不成立調解，原告未舉證說明捷順公

01 司以何種方式脅迫，其主張係受脅迫而為調解合意，自難憑
02 採。因原告認捷順公司排定趟次減少而申請系爭調解，兩造
03 於系爭調解紀錄合意內容包括「原告續簽3年承攬契約」、
04 「確認兩造為承攬關係而非僱傭關係」、「原告簽約後捷順
05 公司給予之趟次不低於同區其他承攬物流士平均趟次」，故
06 對於雙方法律關係定性為承攬均有相當認知，就排定趟數已
07 協商出具體條件，難謂有何重要爭點錯誤可言，自不符民法
08 第738條第3款規定，故系爭調解程序達成之合意，自不容原
09 告任意推翻。

10 (二)被告對原告並無指揮監督權限，兩造間並不具人格、經濟及
11 組織從屬性，故兩造間非僱傭關係，僅為承攬關係：

12 1.依臺灣高等法院113年度勞上字第13號及109年度勞上易字第
13 125號、本院110年度勞簡字第25號、臺灣新北地方法院111
14 年度勞簡上字第11號及110年度勞訴字第103號等民事判決見
15 解，承攬物流運送人員可自行安排提供勞務時間、運送貨物
16 之內容及方式、其提供勞務情況不受考核、懲處獎勵，即不
17 具備人格從屬性。被告提出運送需求時，原告得決定是否接
18 案，且得自行安排運送時間及方式，不受被告考核、獎懲，
19 顯不具人格上從屬性，又原告為運送車輛之所有人，負擔運
20 送業務所生之成本、自負盈虧，與被告不具經濟上從屬性，
21 再原告得自行獨立完成運送業務，更可自行外包、僱用他人
22 完成運送業務，與被告亦不具組織上從屬性。原告分別自89
23 年7月起、100年承攬被告之物流業務，分別簽有系爭靠行合
24 約書、運送承攬契約（下稱系爭承攬契約）、業務承攬媒合
25 平台規範（下稱系爭媒合平台規範），依系爭承攬契約之前
26 言第1、3項、第1條第1項後段、系爭媒合平台規範之前言第
27 1、4項、第1條第1項等約定，可知兩造間就勞務給付之約定
28 方式係由原告承攬被告之客戶運送貨品業務，經被告媒合，
29 由原告決定是否接案運送，原告僅需符合兩造約定及客戶需
30 求即可，執行運送業務過程不受被告任何指揮監督。原告以
31 原證2排班表、原證3兩造間通訊軟體LINE對話紀錄稱須依被

01 告排班出勤，實則排班表僅被告以表單方式調查所承攬之物
02 流士可配合之工作期日，由物流士自主勾選排休期日，被告
03 始依該表單排定班表，倘物流士排定後臨時無法配合，僅需
04 於通訊軟體LINE群組中告知即可，被告再另尋他人運送，無
05 須如一般員工依公司規定請假，原告稱其受被告指揮監督，
06 並不可採。兩造未約定給付工資，係依承攬運送案件之運費
07 計算報酬，而被告與物流士約定於報酬中扣除營運管理費，
08 係為維持運送品質、避免物流士違規所生行車風險，鼓勵物
09 流士依法安全駕駛，就積極遵守交通規則、維護運送品質及
10 安全者，收取較低優惠之營運管理費，未遵守者，則收取一
11 般未折扣之營運管理費，核與工資無涉。業主客戶係因被告
12 業界品牌形象而委託運送，原告於運送時穿著被告制服係表
13 彰運送業務由何公司承接，便於業主客戶辨識服務媒合之來
14 源，難認有何從屬性，依契約自由原則，被告約定原告應著
15 制服，此約定難認有何違反公序良俗之情形，難以此約定推
16 認兩造間具人格上從屬性。

17 2.依上開民事判決見解，承攬物流運送人員依完成運送趟次按
18 件計酬，抑或自負經營成本，係為自己經營提供勞務，不具
19 經濟從屬性。依系爭行合約書第3條第1項、第4條第1項、
20 第6條第1項、第8條等約定，原告經營及執行運送業務自負
21 營運成本，原告駕駛之車輛為其所有，且申請營運車牌相關
22 行政費用均由其負擔，依系爭承攬契約附錄一承攬報酬計算
23 公式，係以運費總額扣除運輸成本、代收代付款項，亦即原
24 告之承攬報酬係按件計酬，有運送費之產生始有報酬，且運
25 輸成本、代收代付款項均由原告負擔。故原告執行運送業務
26 時，自負盈虧及成本，承攬報酬多寡依其安排運送所完成之
27 趟次按件計酬，與一般勞工使用雇主提供之設備執行職務、
28 每日固定出勤、領固定薪資、因年資累積而調整工資有別，
29 顯不具經濟上從屬性。

30 3.依系爭承攬契約之前言第2、3項、第5條、系爭媒合平台規
31 範之前言第2、3項、第5條等約定，與系爭加盟契約第7條第

01 1項意旨相符，可知原告不僅可自行以指揮性、計畫性、創
02 作性完成運送業務，無須與其他物流士分工合作，不隸屬於
03 被告組織，且原告亦得承攬第三人運送業務，原告提供運送
04 服務不具專屬性，甚可自行聘僱他人完成運送，毋庸親自履
05 行勞務，核與承攬契約特性與精神相符，兩造不具組織上從
06 屬性。

07 4.依兩造約定及原告提供運送服務模式，係由原告完成運送，
08 被告依完成之件數及運費給付報酬，兩造間應屬承攬關係。
09 兩造間約定著重於「工作之完成」，並以工作完成做為對價
10 給付之條件，核屬承攬契約。

11 (三)原告對被告既不具人格、經濟及組織從屬性，則被告即無義
12 務為原告投保勞健保及提撥退休金，又投保勞健保所涉係被
13 告公法上義務，原告不具民事上請求差額之請求權，縱令被
14 告有為原告投保勞健保之義務，依勞保條例第72條規定，與
15 原告主張被告應賠償或返還之雇主依法應負擔之勞健保負擔
16 額係屬二事，雇主之勞健保應負擔額乃雇主應繳付予勞保
17 局、全民健保局，屬雇主行政法上義務，勞工既非權益歸屬
18 主體，自未受有雇主應負擔勞健保額之損害或不當得利，以
19 原告並未發生保險事故之情形，自難認原告有何因被告未予
20 投保所生之損害產生等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴
21 駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000、170-172、216、219-2
23 20頁）：

24 (一)原告原在被告處服務，其擔任之職稱、服務公司、到職日、
25 最後工作日均詳如附表一所示，約定薪資為論趟計酬。

26 (二)依原告114年2月至同年7月之物流士明細表，分別載有「匯
27 款金額」、「勞保費」、「健保費」、「運費」等金額（本
28 院卷○000-000；卷二119、462-463頁）。

29 (三)原告任職期間，有簽立捷順公司系爭加盟契約、系爭靠行合
30 約書、系爭承攬契約、運送品質確認書、物流士各項查詢作
31 業同意書、物流士互助會入會同意書、配送商品業務危害告

01 知單、天災期間配送危害告知單、車輛借調（租用）同意
02 書、系爭媒合平台規範（本院卷一41-51、117-130、453-46
03 8頁）。

04 (四)被告於原告任職期間均未為其投保勞保、健保及提繳勞退
05 金，原告於該期間之勞健保等，係投保於桃園市汽車駕駛員
06 職業工會（本院卷○000-000頁）。

07 (五)原告於114年5月21日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調
08 解，主張尚未完成續簽系爭靠行合約書前，捷順公司應回復
09 原排定之趟次，經該局於同年6月3日召開系爭調解，雙方同
10 意略以：原告同意與捷順公司續簽3年承攬契約，捷順公司
11 同意於收受原告簽名完成之承攬契約後的翌日起，其每月趟
12 次不少於同區其他承攬制物流士平均之趟次；雙方於會中確
13 認為承攬關係而非僱傭關係，而調解成立（本院卷○000-00
14 0、161-162、481-482頁）。

15 (六)捷順公司曾於114年7月14日以中壢南園郵局001380號存證信
16 函寄送予原告，通知原告履行系爭調解紀錄內容，並於同年
17 月25日前辦理續約事宜。原告則於同年月24日以桃園慈文郵
18 局000947號存證信函回覆捷順公司，表示兩造間非承攬契
19 約，且已提出訴訟，捷順公司應繼續受領其提供之勞務並持
20 續給付工資，捷順公司於同日收訖（本院卷○000-000
21 頁）。

22 (七)兩造對下列資料形式真正不爭執：

- 23 1.原告任職期間排班表、班表（本院卷一53-56頁）。
- 24 2.兩造間通訊軟體LINE群組對話紀錄、原告與訴外人即捷順公
25 司主任彭浩瑋通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷一57-63、113
26 -115、385-421、483-490頁）。
- 27 3.原告任職期間使用捷盛運輸服務網之APP程式、捷盛公司發
28 放制服之通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷一65-75頁）。
- 29 4.被告通知含原告在內所有員工體檢公告（本院卷一77-79
30 頁）。
- 31 5.勞動部勞動法訴字第1130020860、0000000000、0000000000

- 01 0、0000000000號等訴願決定書（本院卷一81-100頁）。
- 02 6.原告112年1月至114年6月物流士明細表（本院卷○000-00
- 03 0、469-479頁）。
- 04 7.原告任職期間由被告匯款報酬之中國信託銀行存款交易明細
- 05 （本院卷○000-000頁）。
- 06 8.113年1月至12月物流士明細表（本院卷二32-43頁）。
- 07 9.加盟期間108年8月1日至110年7月31日加盟契約（本院卷二4
- 08 5-52頁）。
- 09 10.車號000-0000號自小客車照片（本院卷二52頁）。
- 10 11.內政部警政署計程車駕駛人服務網頁列印資料（本院卷二55
- 11 -58頁）。
- 12 12.新北地院113年重勞訴字第31號確認僱傭關係存在等事件言
- 13 詞辯論筆錄影本（本院卷二61-86頁）。
- 14 13.捷順公司所屬職員彭浩瑋與原告間之114年7月31日通訊軟體
- 15 LINE對話紀錄（原證24，本院卷二117頁）。
- 16 14.原告114年7月物流士明細表、臺幣活存明細（本院卷○000-
- 17 000頁）。
- 18 15.被告之APP紀錄截圖（原證26，本院卷○000-000頁）。

19 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

20 (一)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

21 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

22 所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不

23 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，

24 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認

25 法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即

26 受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、

27 52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原

28 告主張捷順公司終止兩造間勞動契約而拒絕排班予原告，為

29 違法解僱，原告與捷順公司間僱傭關係仍應存在，且就原告

30 與捷盛公司過去之法律關係，亦請求確認為僱傭關係，另請

31 求確認系爭調解紀錄無效等語（本院卷○000-000頁），此

01 俱為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係、系爭調解之有
02 效性即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之
03 狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說
04 明，原告即有受確認判決之法律上利益。

05 (二)原告主張兩造間為僱傭關係，並據以請求被告分別給付如附
06 表二「訴之聲明」欄第3至7項下所示之項目，是否有理？

07 1.兩造間為承攬關係：

08 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
09 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
10 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
11 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
12 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
13 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
14 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
15 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
16 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
17 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
18 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
19 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
20 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意
21 旨參照）。又僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，前者係以
22 供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後
23 者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為
24 其手段而已，此為二者區別之所在。再承攬關係著重在完成
25 工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭關係則以受
26 僱人勞務供給為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人
27 之指示，從事一定種類之工作，縱所提供勞務不生預期結
28 果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方
29 同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（民法第
30 484條第1項參照），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服
31 從關係。另按勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，雇

01 主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主
02 處理有關勞工事務之人，勞動契約則指約定勞雇關係而具有
03 從屬性之契約，此觀勞基法第2條第1款、第2款、第6款自
04 明。從而，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在
05 從屬於他方之關係下，從事工作、獲致工資之契約，性質上
06 屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上、經濟上及組織上之
07 從屬性之特徵，所謂人格上從屬性，係指勞工對於自己工作
08 時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之
09 義務；所謂經濟上從屬性，係指勞工完全被納入雇主之經濟
10 組織與生產結構之內，亦即勞工並非為自己之營業而勞動，
11 而係從屬於雇主、為雇主之目的而勞動；所謂組織上從屬
12 性，則指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系
13 內，並與同僚間居於分工合作之狀態，則契約類型是否為勞
14 動契約，應就個案事實及整體契約內容認定之。經查：

- 15 (1)依原告與捷順公司不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕簽訂之系爭
16 加盟契約有關「鑑於」之第1、3點分別記載：「乙方（即原
17 告，下同）願意接受甲方（即捷順公司，下同）之委託經營
18 代配送商品業務，並願提供經營該業務所必需之人力、接受
19 遵守甲方所制定（按應係『訂』字之誤）代配送業務之『物
20 流士加盟規範』與甲方客戶之配送商品規範拘束，來經營代
21 配送商品運輸服務業務」、「本加盟契約之甲乙双方間非屬雇
22 （按應係『僱』字之誤）傭關係，本加盟契約目的為乙方在
23 『經營代配送商品運輸服務業務』一定事務之處裡，乙方給
24 付勞務僅為手段，乙方得在甲方所授權限範圍內，自行裁量
25 決定一定事務，以完成『經營代配送商品運輸服務業務』之
26 委任目的。乙方不得對甲方主張基於勞工身分所生之權益，
27 甲方亦不得對乙方主張雇主之權益」、第11條（加盟報酬結
28 算）第1、2項分別約定：「乙方依本契約及物流士加盟規範
29 等規定經營業務，甲方應於每月16日支付上月加盟報酬予乙
30 方」、「加盟報酬計算依甲方之代配送計價方式核算，加盟
31 報酬計算公式詳細說明，另載於『物流士加盟規範』」（本

01 院卷一41、44頁)；於112年4月25日簽訂之系爭承攬契約有
02 關「前言」之第1、3點分別記載：「甲方(即原告，下同)
03 知悉乙方(即捷順公司，下同)係承包第三方公司、行號
04 (以下統稱客戶)之貨品運送業務，為符合客戶之需求及標
05 準，雙方願共同遵守客戶貨品運送服務水準之要求，以達成
06 三贏之局面」、「甲方知悉與乙方間屬承攬關係，非屬僱傭
07 關係，甲方得自主決定是否承攬乙方個別運送業務需求，並
08 得自行招攬其他非甲方運送業務。甲方係為自己營業而承攬
09 運送，非屬乙方勞工，不得對乙方主張基於勞工身分所生之
10 權益」、第1條(承攬期間及承攬工作)第1項、第8條(報
11 酬結算)第1項分別約定：「……甲方得承攬乙方貨品運送
12 業務。甲方確認承攬乙方個別運送業務需求時，甲方完成運
13 送工作應具備及符合雙方約定與客戶之運送需求、品質與規
14 範，及無減少或滅失貨品及其運送之價值」、「甲方完成承
15 攬運送業務始取得承攬報酬，乙方應於每月16日支付上月承
16 攬報酬予甲方，承攬報酬之計算依附錄一計價方式結算」、
17 附錄一(承攬報酬計算公式)：「運費總額－運輸成本－代
18 收代付款項＝實際匯款金額。運輸成本指甲方執行運送業
19 務，產生之成本及相關費用，包括、車輛管理費、營運管理
20 費、車價折舊、稅捐、牌照稅、燃料稅、車輛保險費、e-Ta
21 g費用、車輛維修費、停車費、油料費、利息支出、商品賠
22 償、水電費、包裝費、服裝費、罰鍰、雜項購置、雜費、清
23 潔管理費、外包處理費等。代收代付款項指甲方自運費中扣
24 除其他款項，包括車輛貸款本金、工會會費、甲方(含眷
25 屬)勞健保費用及團保費用(含眷屬、助手)、客戶扣款、
26 互助金、個人罰單等」(本院卷○000-000、461頁)；於11
27 1年5月23日簽訂之系爭媒合平台規範前言第1、2、4點分別
28 記載：「物流士(即原告，下同)知悉貴公司(即捷順公
29 司，下同)係承包「統一超商股份有限公司」之商品配送業
30 務及其他公司、行號之貨品運送(以下統稱客戶)，為符合
31 客戶之需求及標準，雙方願共同遵守客戶服務水準管理規

01 範，以達成三贏之局面」，「物流士願承攬貴公司媒合之配
02 送商品承攬業務，並願提供經營該業務所必需之人力、接受
03 遵守客戶服務水準管理規範拘束，來承攬配送商品運輸服務
04 業務」、「物流士知悉與貴公司間屬靠行關係，非屬雇（按
05 應係『僱』字之誤）傭關係，本規範目的係為物流士媒合承
06 攬服務業務，物流士提供勞務僅為手段，物流士得在貴公司
07 之規範範圍內，自行裁量決定處理一定事務，以完成『配送
08 商品運輸服務業務』之目的。物流士不得對貴公司主張基於
09 勞工身分所生之權益，貴公司亦不得對物流士主張雇主之權
10 益」、第9條（報酬結算）第1、2項分別約定：「物流士依
11 本規範及相關規定等執行業務，貴公司應於每月16日支付上
12 月承攬報酬予物流士」、「承攬報酬計算依貴公司之計價方
13 式核算（計算公式詳如附錄一）」（本院卷○000-000頁）
14 等內容可知，兩造係約定由原告為捷順公司配送貨物，並未
15 領有底薪，僅係扣除運送成本及代收代付款項後，須實際完
16 成運送工作始得領取勞務對價，是以原告所提供之勞務乃著
17 重於運送工作之完成，於原告配送完成一定之運送業務後，
18 則由捷順公司按原告所完成之運送業務，計算報酬給付原告，
19 顯見系爭加盟契約、系爭承攬契約、系爭媒合平台規範
20 等均著重在原告完成工作之結果，非待工作完成不能領取報
21 酬，且另有約定原告於契約期間亦得自行招攬其他公司行號
22 之貨品運送業務，顯為自己之營業活動而非完全從屬於捷順
23 公司。

24 (2)依據汽車運輸業審核細則第4條規定，國內營業大貨車必須
25 具備充分經營財力、足夠合於規定車輛數量及站、場設備等
26 條件始能申請營業，個人自無法以其名義登記為該車輛所有
27 人營業，故必須登記在靠行公司名下，進而產生所謂靠行制
28 度，而所謂靠行係指出資人以經營交通事業者之名義購買車
29 輛，並以該交通業者名義參加營運，而靠行司機與靠行公司
30 約定以靠行方式將車輛所有權人登記為靠行公司，但並無使
31 靠行公司取得實質所有權之意思，車輛仍由靠行司機占有、

01 使用並藉此營運獲利，故需自行負擔車輛相關稅費及支出，
02 並自負盈虧，僅需按月交付約定之靠行費予靠行公司，是靠
03 行司機係為自己之營業目的而提供勞務，靠行公司對靠行司
04 機難認有人事監督、管理、懲戒權限，應不具有人格上、經
05 濟上及組織上之從屬性。觀諸原告與捷順公司於112年4月25
06 日簽訂之系爭靠行合約書第3條（營業用車輛）、第4條（營
07 業用車牌申請）、第6條（靠行營業費用歸屬）第1、3項分
08 別約定：「甲方（即原告，下同）以其所購買之營業車輛壹
09 輛（下稱本車輛），靠行乙方公司（即捷順公司，下同）。
10 ……本車輛係登記於乙方公司，並委託乙方代辦公路法第五
11 十五條所列之下列事項之業務及提供本合約約定之相關服
12 務。(一)車輛牌照之請領、換發、繳銷及檢驗與各項異動登
13 記。(二)車輛使用牌照稅、燃料使用費與其他稅費及違規罰鍰
14 之繳納。(三)強制汽車責任保險之投保。(四)協助處理有關行車
15 事故或承攬運送糾紛等事項。(五)購車貸款之申辦。(六)其他公
16 路主管機關核准之業務。」、「乙方協助甲方將營業車輛及
17 所交付之證件向監理機關申領營業車牌，號牌二面及行車執
18 照交由甲方自行營業，相關行政必要規費由乙方先行代墊，
19 甲方依實際金額繳納予乙方，或自乙方應給付於甲方之款項
20 內逕行扣除；……」、「甲方應負擔該營業車輛所需之一切
21 成本費用，其經營該車盈虧自理，與乙方無關。該車雖係登
22 記於乙方名下，但車輛實質所有權仍歸於甲方，甲方因其營
23 業需要以自己名義自行聘僱人員所生爭議，概由甲方自行依
24 法辦理及負完全責任，與乙方無涉」、「乙方為甲方代繳各
25 項稅費、規費、保險費及交通違規罰款，由乙方先行代墊，
26 甲方應依實際金額繳納予乙方，或由乙方自應給付於甲方之
27 款項內逕行扣除」等內容（本院卷○000-000頁），足見原
28 告為車輛所有權人，並負擔車輛之相關稅費，及可自行招攬
29 業務，捷順公司無須負擔車輛之各項稅費及盈虧，即原告係
30 由捷順公司以總運費計算給付報酬，扣除營運管理費（即應
31 付運費總額7%，本院卷一468頁）及相關代墊費用後，運費

01 均歸屬於原告所有，益徵原告係為自己營業利益而勞動。

02 (3)原告雖主張物流士出勤時，均須至被告處打卡並進行酒精測
03 驗，且使用之機台已明確標示「上班」、「下班」，客觀上
04 與一般勞雇關係建立出勤管制無異云云，並舉電腦翻拍畫
05 面、App紀錄截圖為證（本院卷二96、123-128、473頁）。
06 惟按汽車運輸業管理規則第1條規定：「本規則依公路法第
07 三十四條之一第二項、第七十九條第五項規定訂定之。」同
08 規則第19條第5項前段規定：「營業大客車業者於駕駛人行
09 車前，應對其從事酒精濃度測試，檢測不合格者，應禁止其
10 駕駛。」而公路法第77條規定：「汽車或電車運輸業，違反
11 依第七十九條第五項所定規則者，由公路主管機關處新臺幣
12 九千元以上九萬元以下罰鍰，並得按其情節，吊扣其違規營
13 業車輛牌照一個月至三個月，或定期停止其營業之一部或全
14 部，並吊銷其非法營業車輛之牌照，或廢止其汽車運輸業營
15 業執照及吊銷全部營業車輛牌照。」可明被告對原告進行酒
16 測，係為符合公路法與汽車運輸業管理規則等相關行政法規
17 之規範要求，至於電腦翻拍畫面雖有「上班」、「下班」之
18 選項，惟對照原告所提出物流士吹測時間表（本院卷○000-
19 000頁），尚有「任務開始（首店）時間」、「任務結束
20 （末店）時間」，載明物流士執行職務起迄時間，且有多名
21 物流士狀態記載「回廠未測」，則前揭「上班」、「下班」
22 之選項，僅得解釋為記錄酒測時間之意，與一般勞工上下班
23 打卡簽到模式迥然不同。

24 (4)原告主張均須依被告排定、指示之班表出勤，並要求原告於
25 特定期間禁止休假等語（本院卷一9；卷二473頁）。依原告
26 與彭浩瑋分別於113年12月24日、114年6月2日之通訊軟體LI
27 NE對話紀錄略以：「（原告：）打擾了，明天要請假一天，
28 823要進廠維修」、「（瑋：）收到」、「（瑋：）老闆，
29 明天6/3（二）大智通客戶有趟次需求，請問您有要出車
30 嗎？以利派趟，再麻煩回饋一下，謝謝！」、「（原告：）
31 有事請假，不上班」、「（瑋：）不出車，收到」（本院卷

01 一415、483、485頁），可知原告不出勤僅需事前向彭浩瑋
02 告知即可，以利彭浩瑋另安排其他物流司機出車，無須徵得
03 被告或彭浩瑋同意，顯見被告對於原告並無上、下隸屬之服
04 從、監督關係，而無人格上從屬性。次依兩造間分別於112
05 年8月22日、9月14日、11月21日之通訊軟體LINE群組對話紀
06 錄略以：「（瑋：）@A119/9蝦皮活動有管休，請組長參閱
07 假表，已放組長抽屜，感謝」、「（瑋：）@A11雙10活動管
08 休10/11-10/16，再麻煩各位，謝謝」、「（瑋：）@A11雙1
09 2管休日期如下，12/12-12/16，懇請各位同仁協助將事務排
10 開上述日期」（本院卷一57-59、385-387頁），此為被告視
11 業主對於消費者發起的網購促銷節日，或其他相關活動，來
12 避開過多司機請假，僅希望含原告在內之所有司機不要在此
13 期間休假，且必須確保運送工作順利完成以避免對業主違約
14 所為之措施，況原告並無其他證據證明被告曾因其請假，就
15 對其施以任何不利懲戒處分，是尚難僅憑此部分之對話內
16 容，即認定兩造間係屬僱傭關係。又原告可另行自由在外承
17 攬其他公司貨品運送業務，已如前述，顯然具有人格上之自
18 主性，非須服從被告之調度指揮，自不具有人格從屬性。再
19 證人即被告物流士范祈憲證稱：每人每月排休6天，若要額
20 外請假就是打電話，看有無多餘人力支援，且公司並未拒絕
21 過等語（本院卷二353、361頁），可知原告請假不需要填寫
22 假單完成請假手續，以電話通知即可，亦未見被告有何懲罰
23 約定，原告也無需接受被告制裁或懲罰，況縱認被告有要求
24 司機無法出勤時必須打電話通知，主要目的是讓公司能及早
25 掌握當日可上工的司機人數，以便安排其他閒置人員、可調
26 配人力或外包車輛來接手運送任務，避免貨物延遲。這種要
27 求屬於企業維持營運的基本調度與人事管理環節，不能單憑
28 「未到班須打電話告知」就認定雇主對司機有實質的指揮監
29 督關係，從而，兩造間不具有人格上之從屬性甚明。至於證
30 人范祈憲固證稱：若旺季請假無法配合公司，可能後續趟次
31 會有落差，我們是照順序排班，可能會跳過我1次，可能會

01 有1、2趟的落差等語（本院卷○000-000頁），惟此係范祈
02 憲單方臆測，並無相關班表予以佐證，況亦無法排除係因請
03 假天數多寡導致趟次輪序調整，尚難執此為有利原告之認
04 定。

05 (5)原告又主張被告設有懲處規則以管制原告勞務提供，另設有
06 物流士評鑑表制度，深入管控勞務履行過程，對勞務拘束程
07 度甚高，已逾越成果驗收範疇云云，並提出違規扣薪停趟訊
08 息及紀錄等（本院卷一61-63頁；卷○000-000頁），惟依系
09 爭承攬契約第10條有關終止契約第1項約定：「甲方（即原
10 告）如有下列情況之一者，乙方（即捷順公司）得終止本承
11 攬運送契約，並向甲方請求一切之損害賠償：（1）未符合
12 乙方或客戶之運送需求、品質或標準進行貨品運輸業務……
13 （4）其他違反本承攬契約義務或中華民國法令者」（本院
14 卷一458頁），觀諸物流士評鑑項目包含「車機超速」、「1
15 級違規」、「2級違規」、「3級違規」、「4級違規」、
16 「出險> 50%」、「酒測未吹」、「酒測超標」、「客訴成
17 立」等，而證人范祈憲證稱：我有因為忘記吹酒測而扣激勵
18 獎金，被登記到缺失時，如違反交通規則、車輛清潔、客
19 訴、車輛停放未擺放輪擋及未穿著公司制服等，會被扣激勵
20 獎金，沒有明說以排班趟次多寡對司機威脅等語（本院卷二
21 366、370頁），可知被告雖有對包括原告在內之物流士有明
22 列前揭項目進行評核，惟企業經營者縱將特定業務交付第三
23 人承攬，然因其係對外代行企業部分營業項目，為維護企業
24 形象，而於契約內約明要求承攬人之工作態度或方式，或約
25 定對表現良好之承攬人增加承攬報酬之獎勵條款，並非不
26 可，依系爭加盟契約第22條第2項約定「除本契約內容外，
27 雙方承認附件、相關文件及物流士加盟規範亦為本契約之一
28 部份……」（本院卷一47頁），而經雙方同意之運送品質確
29 認書前言載明「一、物流士知悉……貨品運送之商品配送業
30 務，為符合高端客戶之運送需求及品質，完成運送工作應符
31 合本確認書下列之品質……」、第1條有關配送作業第1項：

01 「物流士應符合客戶所要求的配送時間、配送地點、配送方
02 式、指定的商品溫度、執行運送工作，未經客戶同意，物流
03 士不得擅自變更配送時間、配送地點、配送方式、指定的商
04 品溫度……」、第3項：「物流士應遵守交通法令行駛及停
05 放車輛」、第2條有關車輛使用第1項：「物流士遵守交通法
06 令、運輸業相關規章、各項國家法令……」、第2項：「物
07 流士若違反交通法令及相關法令或將配送車輛交付他人使用
08 導致本公司遭受有關單位處罰、吊扣、吊銷或註銷，物流士
09 應負完全賠償責任」（本院卷一126頁），上開確認書已屬
10 契約之一部分，且細閱上開確認書各該規定，其首揭即已說
11 明是為符合客戶要求之運送品質所訂立，則被告考核機制設
12 立的目的是為了提升運送品質，並獎勵未違規之運輸人
13 員，這與一般雇主對勞工之考核，賞罰併行，以達其指揮、
14 監督勞工之目的並不相符，應僅係為提升其企業形象所提供
15 之考核、獎勵措施，尚難執此即謂兩造間具人格從屬性。至
16 於激勵獎金係獎勵物流士遵守相關法規、客戶要求之考核獎
17 金，該獎金固涉及執行職務狀況良窳，但須無相關違規事項
18 而非每月必然獲得，亦非因物流士提供勞務所獲得報酬，故
19 不具勞務對價性，附此敘明。

20 (6)原告固主張其如有違規會遭扣發工資，被告要求原告使用之
21 手機軟體亦載明發放薪水為「勞務報酬」等語（本院卷一9-
22 10頁）。依系爭加盟契約第12條（甲方協力義務）第2項約
23 定：「甲方（即捷順公司）得為乙方（即原告）代為繳
24 納……交通違規罰鍰等，……但其費用由甲方逕自乙方之加
25 盟報酬中扣抵，……」（本院卷一44頁）；112年4月25日簽
26 訂之系爭靠行合約書第6條（靠行營業費用歸屬）第3項約
27 定：「乙方（即捷順公司）為甲方（即原告）代繳……交通
28 違規罰款，由乙方先行代墊，甲方應依實際金額繳納予乙
29 方，或由乙方自應給付於甲方之款項內逕行扣除」（本院卷
30 一454頁），原告於駕駛車輛執行承攬工作時，如有違反交
31 通法規致遭罰鍰時，應由原告繳納交通罰鍰，此乃係因原告

01 自身故意或過失所致，本應由駕駛車輛之原告負擔，被告並
02 無負擔交通罰鍰之義務，難謂係懲戒處分或具有從屬性而為
03 勞動之情形。又觀諸原告提出捷盛公司捷盛運輸服務網手機
04 APP程式頁面截圖（本院卷一67頁），其上雖有「勞務報酬
05 查詢」之選項，惟此應僅係捷盛公司於系統上設定名稱之結
06 果，仍不能證明兩造間係屬僱傭關係，蓋公司就承攬、委任
07 等員工仍可能以薪水條及出車津貼等形式做為支付薪資、報
08 酬之證據，且依社會一般常用語詞，常將報酬或勞務對價以
09 「薪水」或「薪資」表示，不應僅以該選項名稱之記載，即
10 遽認兩造間為僱傭關係。又兩造不爭執原告係以論趟方式計
11 酬〔兩造不爭執事項(一)〕，並無底薪，可見原告全以出勤趟
12 次計酬，每月並非固定領有保障薪資，顯係為自己營業勞動
13 成果而取得報酬，此觀前開原告歷年存款交易明細（本院卷
14 ○000-000頁）可知，原告每月報酬少則4至6萬元，多則可
15 達到165,154元、159,926元、154,187元、173,202元、156,
16 564元、167,272元、159,115元、175,541元、162,833元、1
17 52,530元、158,256元、170,627元、150,900元、165,229
18 元、178,134元、159,314元、152,995元、154,383元（本院
19 卷一279、291、294、296、301、312、316、318、321、32
20 5、326、331、336、339、340、342頁），各月份之報酬數
21 額均不固定，可知原告所取得之報酬係以其完成貨品載運配
22 送趟數之多寡為計算基礎，顯然兩造間契約著重在原告完成
23 貨品載運配送工作之結果，被告於工作完成後經結算始給付
24 報酬，原告非屬被動性接受固定或某一金額區間之工資，更
25 徵兩造間並無經濟上從屬性。

26 (7)原告復主張執勤時均需穿著被告規定之制服，亦曾請原告配
27 合進行勞工體格檢查等語（本院卷一10、71-79頁）。依111
28 年5月23日簽訂之系爭媒合平台規範第1條（承攬業務經營）
29 第2項約定：「物流士（即原告）知悉為符合客戶服務水準
30 管理規範，須於營業車輛外觀張貼企業商標，……」（本院
31 卷一463頁），由此可知，企業商標可幫助提升公司之形

01 象，故被告要求原告穿著制服即係維護被告良好形象所必
02 要，亦可確保原告對客戶之服務品質，又被告必須知道含原
03 告在內之所有司機身體狀況，係因此關涉到原告身為職業大
04 貨車駕駛之生命與身體安全，而勞工體格檢查之義務，目的
05 係為識別勞工工作適性，評估其是否適合繼續從事該項工
06 作，以避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害，故原告遭被
07 告要求穿著制服與進行勞工體格檢查，均不能認定係對原告
08 所為之指揮或監督。另觀兩造間通訊軟體LINE對話紀錄略
09 以：「（瑋：）老闆，明天（彭浩瑋每日依序詢問翌日情
10 況）大智通客戶有趟次需求，請問您有要出車嗎？以利派
11 趟，再麻煩回饋一下，謝謝！」、「（原告：）明天的班，
12 我跟922互換，有跟虎神喬好了，麻煩你了，謝謝」、
13 「（原告：）沒辦法，顧小孩，抱歉了」、「（原告：）
14 早，早上的班，臨時有事不能跑，我有請其他同事早點到
15 廠，大智通再麻煩你知會一下，有感謝」、「（瑋：）熊熊
16 比OK之貼圖」、「（原告：）可以不要嗎，5點起床到現
17 在」、「（瑋：）可」（本院卷○000-000、486-489頁），
18 可見被告係以徵詢方式問原告隔日是否可出車，原告有以個
19 人事由拒絕，而對話中未見原告有以何種請假方式處理，或
20 被告對於原告拒絕出車有何懲戒處分情形，顯與一般員工須
21 經嚴謹之請假程序，並經公司核備之情形有別，已欠缺勞務
22 之專屬性，且原告不願意接受被告指派出車，被告則指派給
23 其他司機即可，不會造成被告業務之停頓，是原告在被告整
24 體經濟體下並非與其他員工處於分工狀態，亦無組織上從屬
25 性，足見原告雖屬被告運送貨品體系之一員，惟其顯然可自
26 由決定是否出車，而可依其自由意志隨時脫離組織運作，被
27 告之運送貨品體系亦不因欠缺原告之參與而有難以運作情
28 形，原告並無須遵循一定之組織生產規則或秩序，而不受被
29 告組織上從屬關係之拘束，自屬欠缺組織上從屬性。

30 (8)依系爭加盟契約第7條（人員聘僱）第1項約定：「乙方（即
31 原告）接受甲方（即捷順公司）所委託指定之經營代配送商

01 品運輸服務業務，若因乙方人力資源不足，乙方應以自己名
02 義自行聘僱人員，與甲方無涉」；系爭承攬契約第5條（甲
03 方聘僱人員）第1項約定：「甲方（即原告）因其營業需要
04 以自己名義自行聘僱人員所生爭議，概由甲方自行依法辦理
05 及負完全責任，與乙方（即捷順公司）無涉」；系爭媒合平
06 台規範第5條（人員聘僱）第1項約定：「物流士（即原告）
07 接受貴公司（即捷順公司）媒合之配送商品運輸服務業務，
08 若因物流士人力資源不足，物流士應以自己名義自行聘僱人
09 員，與貴公司無關」（本院卷一43、457、464頁），可見原
10 告無須親自履行職務，不符合不得使用代理人之從屬性。原
11 告雖主張依系爭媒合平台規範第7條約定略以：「本業務之
12 營業貨車應由物流士自任駕駛，若物流士因故需委由第三人
13 駕駛，應經貴公司同意……」，被告要求原告本人提供勞務
14 等語（本院卷一464頁；卷二477頁），惟依汽車運輸業管理
15 規則第19條規定：「汽車運輸業除對所屬車輛、駕駛人及僱
16 用之從業人員應負管理責任……」、道路交通管理處罰條例
17 第22條第1項第1款規定：「汽車駕駛人有下列情形之一者，
18 處新臺幣一千八百元以上三千六百元以下罰鍰，並禁止其駕
19 駛：一、領有普通駕駛執照，駕駛營業汽車營業。」同條第
20 4項本文規定：「汽車所有人允許第一項違規駕駛人駕駛其
21 汽車者，除依第一項規定之罰鍰處罰外，並記該汽車違規紀
22 錄一次。」則被告為確保貨物運送安全與車輛使用合法性而
23 對第三人駕駛進行一定程度之審核，僅得認為係履行法規要
24 求而進行之管理，尚不以此反推兩造間必為僱傭關係。

25 (9)綜合上情以觀，原告主張其與被告間具有人格上、經濟上或
26 組織上之從屬性，並與被告間為僱傭關係等語，難認可
27 採。

28 2.至原告主張其任職期間被告意圖規避勞基法之適用，稱兩造
29 間為承攬契約，故被告從未履行雇主義務為其繳納勞保、健
30 保費及提撥勞退金，反要求其自行至職業工會加保，實際上
31 係由被告自行代其投保於職業工會，再自行由每月工資扣除

01 依工會投保費率所應繳納之保費云云(本院卷一9頁)，依原
02 告提出之勞保災保被保險人投保資料表(明細)、中央健康
03 保險署-北區業務組保險對象加保記錄明細表、保險對象投
04 保異動清冊(本院卷○000-000頁)所載，原告於89年8月2
05 日即投保於桃園市汽車駕駛員職業工會，其自行投保勞保、
06 健保情形，核與系爭加盟契約第12條(甲方協力義務)第1
07 項約定：「乙方(即原告)得由甲方(即捷順公司)統一代
08 辦加入『桃園市汽車駕駛員職業工會』業務，並於該工會參
09 加勞、健保之入保。其所生之費用由乙方負擔，或同意甲方
10 由加盟報酬中按月扣除」；於112年4月25日簽訂之系爭承攬
11 契約第7條(遵守政府法令及契約規範之義務)第2項約定：
12 「甲方(即原告)從事汽車駕駛承攬貨物運送，應於汽車駕
13 駛員相關職業工會投保勞、健保，所生之費用由甲方自行負
14 擔。如甲方委由乙方(即捷順公司)統一代辦職業工會投保
15 者，則甲方同意自乙方應給付於甲方之款項內逕行扣除」

16 (本院卷一44、458頁)之需由原告自行負擔勞保、健保費
17 用均相符，況前開契約既經原告簽名同意，則被告受原告委
18 託代為投保勞健保，並依約定按月扣除此部分勞保、健保費
19 用，僅係履行與原告間之約定，而非履行法規要求之雇主責
20 任。

21 3.原告另主張勞動部勞動法訴字第1130020860、0000000000、
22 0000000000、0000000000號等訴願決定書(本院卷一81-100
23 頁)，認定兩造間契約關係屬勞動契約云云(本院卷一11
24 頁)，然民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或訴
25 願程序認定事實之影響，仍應依調查證據、本於辯論結果，
26 以其自由心證而為認定，況兩造不爭執前開訴願之處分，業
27 已提起行政訴訟，現正行政訴訟中(本院卷○000-000頁)，
28 故尚難逕據前開訴願決定書即為有利於原告之認定。

29 4.從而，原告與被告間並不具有人格上、經濟上或組織上之從
30 屬性，業經本院認定如前，則兩造間自始未成立僱傭關係，
31 即無捷順公司於114年7月31日違法終止兩造間勞動契約之情

01 形，故原告請求確認與捷順公司僱傭關係繼續存在，及請求
02 確認兩造間為僱傭關係，並請求被告為如附表二「訴之聲
03 明」欄第3至7項下所示之各項請求，即失所依據，無從准
04 許。

05 (三)原告主張確認系爭調解紀錄為無效，並請求被告給付如附表
06 二「訴之聲明」欄第3至7項下所示之項目，是否有理？

07 1.關於原告撤銷被脅迫而為意思表示，有無理由：

08 (1)按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
09 表示，民法第92條第1項本文定有明文。而所謂被脅迫而為
10 意思表示，係指因相對人或第三人故意告以不法之危害，致
11 生恐怖所為之意思表示而言（最高法院87年度台上字第2173
12 號民事判決參照），依民法第92條第1項本文規定，表意人
13 固得撤銷其意思表示，然主張被脅迫而為意思表示之當事
14 人，應就此項事實負舉證之責任。

15 (2)原告主張係因捷順公司向其表示若不同意確認或簽署系爭靠
16 行合約書，則無法恢復原本排班趟次，藉此惡意刪減原告出
17 車趟次做為脅迫手段，迫使原告在為了維持生計及不諳法律
18 下因心理壓迫而簽署，已足構成對其之脅迫，原告因此非出
19 於自由意志而為系爭調解紀錄等語（本院卷一10、17頁），
20 然原告同意簽立系爭調解紀錄，乃係原告基於自身利害權衡
21 考量後，願意以續簽系爭靠行同意書，作為和解之動機，此
22 與原告所稱係遭被告脅迫之情不同，況原告曾於112年4月25
23 日簽訂系爭靠行同意書、系爭承攬契約（本院卷○000-000
24 頁），此次僅為完成績約程序，難認捷順公司有使原告因而
25 心生畏懼，處於心理上之強制狀態，迫使簽立系爭調解紀
26 錄，原告復未舉證證明捷順公司對其有何具體脅迫行為之事
27 實，則原告主張因其遭捷順公司脅迫而簽立系爭調解紀錄云
28 云，顯非可信。

29 2.關於原告撤銷錯誤之意思表示，有無理由：

30 (1)按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思
31 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知

01 事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定
02 有明文。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者
03 而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院51
04 年台上字第3311號民事判決先例參照）。申言之，所謂錯
05 誤，乃指意思表示之人對於構成意思表示內涵之效果意思，
06 與其表示於外之表示內容，因錯誤或不知而致生齟齬而言。
07 至於形成表意人內心效果意思之原因，則稱為動機，導致表
08 意人內心效果意思之動機十分繁雜，且只存在表意人之內
09 心，不表示於意思表示中，難為相對人所查覺；亦即表意人
10 在其意思形成之過程中，對於就其決定為某特定內容意思表
11 示具有重要性之事實，認識不正確，並非意思表示內容有錯
12 誤；是除當事人之資格或物之性質有誤，且為交易上認為重
13 要者，始可視為意思表示內容之錯誤外，其餘動機錯誤若未
14 表示於意思表示中，且為相對人所明瞭者，不受意思表示錯
15 誤規範之保護，否則法律之安定性及交易之安全無法維護，
16 此觀民法第88條之規定自明。是和解不得以錯誤為理由撤銷
17 之，但當事人之一方，對於他方當事人之資格或對於重要之
18 爭點有錯誤而為和解者，不在此限，此觀民法第738條但書
19 第3款即明。換言之，錯誤撤銷之前提，必須和解當事人對
20 於重要爭點確有錯誤之認知，且基於此等認知，而同意和解
21 之結論，始有令其撤銷之必要。按民法第738條以錯誤為原
22 因而撤銷和解係規定於債編，並無任何排除適用民法總則之
23 規定，是民法第88條第1項但書所規定撤銷錯誤之意思表
24 示，以其錯誤非由表意人自己之過失者為限，於民法第738
25 條以錯誤為原因而撤銷和解，自有其適用（最高法院83年台
26 上字第2383號民事判決先例意旨參照）。

27 (2)原告主張其與捷順公司之契約關係前於114年3月28日，業經
28 主管機關勞動部認定為勞動契約，據此堪認系爭調解紀錄之
29 調解方案第2點「雙方會中確認為承攬關係並非僱傭關
30 係」，即應屬民法第738條第3款「重要之爭點」，雙方均對
31 於和解前提之基礎事實有所誤認而為和解，據此請求撤銷系

01 爭調解紀錄等語（本院卷一18頁）。惟依系爭調解紀錄記
02 載：「申請方（即原告）列席人員：吳昆霖」（本院卷一11
03 1、481頁），而捷順公司因與訴外人吳昆霖間之契約關係認
04 定有向勞動部提起訴願（本院卷一81-100頁），且於系爭調
05 解期日（114年6月3日）前之同年5月21日，吳昆霖即因與捷
06 順公司間確認僱傭關係存在，在臺灣新北地方法院進行言詞
07 辯論及調查證人程序，有該日之言詞辯論筆錄附卷可稽（本
08 院卷二61-77頁），且為原告所不爭執（本院卷○000-000
09 頁），而調查證人相關問題與本院進行之調查證人程序相關
10 內容大致相符，則吳昆霖與捷順公司於該案中對於彼此是否
11 具有僱傭關係，應為爭點之一，則原告於系爭調解過程有吳
12 昆霖陪同到場，可見已就系爭調解有所準備，對於兩造間契
13 約定性究為承攬或僱傭，亦有所定見。次依系爭調解紀錄記
14 載：「參、事實調查：……(二)調查事實結果：1.勞資雙方之
15 不爭點：……雙方間為承攬關係不爭執。……」（本院卷一
16 112、482頁），故原告嗣後逕自主張就與捷順公司間為承攬
17 關係之認知有所錯誤，難認有理。再依系爭調解紀錄記載：
18 「一、申請人主張：……2.因本人原承攬契約將於114年7月
19 31日到期，在尚未完成續約前，資方未經本人同意即刪減趟
20 次，故請求資方回復原來排定的趟次。……」、「參、事實
21 調查：……(二)調查事實結果：……2.勞資雙方之爭點：申請
22 人是否有權請求對造人回復原來排定的趟次？……」（本院
23 卷○000-000、481-482頁），可見原告申請調解之重要爭點
24 即為「回復原來排定的趟次」，並非原告所稱「兩造間為僱
25 傭關係」，益見原告此部分主張與事實不符，難認原告有因
26 此而陷於錯誤之情形。至於勞動部對於兩造間契約定性，不
27 能拘束民事法院之認定，已如前述，原告執此主張就系爭調
28 解成立有錯誤情形，即非可取。

29 3.綜前，原告主張遭捷順公司脅迫及因重要之爭點錯誤而成立
30 系爭調解紀錄，請求確認系爭調解紀錄無效，尚非有據，應
31 予以駁回。從而，原告請求確認系爭調解紀錄無效，及請求

01 被告為如附表二「訴之聲明」欄第3至7項下所示之各項請
02 求，即失所依據，無從准許。

03 五、綜上所述，原告請求：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.確認
04 系爭調解無效。3.捷順公司應自114年8月1日起至原告復職
05 之日止，按月於次月16日給付原告84,299元，及自各期應給
06 付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.捷
07 盛公司應給付原告91,062元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
08 清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.捷順公司應給付
09 原告336,066元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
10 按週年利率5%計算之利息。6.捷盛公司應提繳368,832元至
11 原告之勞退專戶。7.捷順公司應提繳1,266,066元至原告設
12 於勞保局之勞退專戶，及自114年8月1日起至原告復職之日
13 止，按月提繳勞退金5,256元至原告之勞退專戶，均於法無
14 據，不應准許。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
16 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
18 條。

19 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

20 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

21 正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
23 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
24 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 5 月 28 日

27 書 記 官 劉 明 芳

28 以下附表金額均為新臺幣(元)

29

附表一：

卷頁碼：本院卷一424、451、501-502頁

職務	服務公司	到職日	最後工作日
----	------	-----	-------

(續上頁)

01

		(年月日)	(年月日)
物流司機	捷盛公司	89.7.1	100.8.1
	捷順公司	100.8.2	114.7.31

02

附表二：原告主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷二99-109、465-466頁							
訴之聲明							
	第1項	第2項	第3項			第4、5項	第6、7項
被告名稱	僱傭關係	系爭調解	按月給付本息	勞保費差額 (A)	健保費差額 (B)	勞保、健保費差額合計 (C=A+B)	補提繳勞退金
捷盛公司	請求確認存在	-	-	54,808元	36,254元	91,062元	368,832元
捷順公司	請求確認存在	請求確認系爭調解無效	應自114年8月1日起至原告復職日止，按月於次月16日給付原告84,299元，及各期5%法定遲延利息。	215,659元	120,407元	336,066元	1,266,066元，及自114年8月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金5,256元至原告之勞退專戶。