臺灣桃園地方法院民事判決

114年度重勞訴字第9號

原　　告　范祈憲
　　陳朝榮
　　翁嘉龍
　　吳愷叡
　　王裕仁
共　　同
訴訟代理人　陳志尚律師
　　施宇宸律師
上　一　人
複　代理人　李代婷律師
被　　告　捷順運輸股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　姚介祥
被　　告　捷盛運輸股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　胡皓智
共　　同
訴訟代理人　沈以軒律師
　　游鎮瑋律師
　　林芮如律師
　　蕭萬龍律師
上　一　人
複　代理人　黃有咸律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，於民國一一五年六月三十日辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項但書第3款定有明文。查原告等於起訴時原聲明請求為：「1.被告捷盛運輸股份有限公司(下稱被告捷盛公司)應給付如附表五「原告」欄所示之人，如附表五「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告捷盛運輸股份有限公司(下稱被告捷順公司)應給付如附表四「原告」欄所示之人，如附表四「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告捷盛公司最低應提撥如附表五「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表五「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；4.被告捷順公司最低應提撥如附表四「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表四「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；5.訴訟費用由被告等負擔；6.如獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項之規定職權宣告假執行。」（見本院勞專調卷第21頁）。嗣將前開聲明擴張及縮減為「1.被告捷盛公司應給付如附表三「原告」欄所示之人，如附表三「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告捷順公司應給付如附表二「原告」欄所示之人，如附表二「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告捷盛公司最低應提撥如附表三「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表三「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；4.被告捷順公司最低應提撥如附表二「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表二「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；5.訴訟費用由被告等負擔；6.如獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項之規定職權宣告假執行」（見本院重勞卷二489、527頁）。經核原告等所為訴之

變更，係屬擴張減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

一、原告主張：

㈠原告等分別於如附表一所示期間任職於被告等，所擔任職位均為物流士，且受被告等所訂排班制度、特定日期強制禁休等規定拘束，原告等皆不得拒絕之，同時須遵循每次出勤前接受酒測、車輛停放標準、打卡上下班等規範，若有違規情形將遭致罰款、停趟，甚至面臨解除勞動契約等處分，顯見兩造間存有人格從屬性甚明。又原告等僅得以「本人」身分向被告等提供勞務，不得另覓他人代為履行，可見兩造間契約關係著重於「勞務提供者之身分」，而非「工作之完成」，即兩造間應有勞務專屬性存在亦明。復參原告等自被告等受領對價性質為薪資，且原告等就車輛僅得作為向被告等提供勞務之用、不得未經被告等同意逕自改裝車輛等情以觀，被告等就原告等執行職務所須生產工具之使用設有諸多限制，兩造間自有經濟從屬性存在至明。再者，原告等於任職被告等期間，均應定期接受被告等所辦月會暨教育訓練、配合至指定單位進行健康檢查，另被告等得未經與原告等協商，任意變更車輛保養費用計算方式，足見兩造間有組織從屬性存在無疑。是認兩造間既有人格從屬性、勞務專屬性、經濟從屬性及組織從屬性存在，兩造間契約關係應屬勞動契約關係，此情亦於勞動部勞動法訴字第1130020860、0000000000、0000000000、0000000000號訴願決定書(下合稱本件訴願決定書)認定在案，顯見原告等自有受僱於被告等之事實，先予敘明。

㈡詎料，於原告等任職期間，被告等竟無視兩造間存有僱傭關係之事實，佯稱兩造間契約關係為承攬關係，並蓄意規避勞動基準法(下稱勞基法)之適用，進而拒絕履行為原告等繳納勞保費、健保費等費用，以及提撥勞工退休金等義務，被告等即受有本應負擔前開勞保費、健保費、提撥勞工退休金等費用卻未為支付之利益，自屬無法律上原因所受不當得利，

原告等即得向被告等請求返還之。

㈢從而，被告等既未替原告等投保勞工保險，致原告等須自行至職業工會另行加保，則如附表二「原告」欄所示之人可向被告捷順運輸股份有限公司(下稱被告捷順公司)請求給付如附表二「勞保差額」欄所示金額、如附表三「原告」欄所示之人可向被告捷盛運輸股份有限公司(下稱被告捷盛公司)請求給付如附表三「勞保差額」欄所示金額。被告等既未替原告等投保全民健康保險，致原告等須自行至職業工會另行加保，則如附表二「原告」欄所示之人應可向被告捷順公司請求給付如附表二「健保差額」欄所示金額、如附表三「原告」欄所示之人應可向被告捷盛公司請求給付如附表三「健保差額」欄所示金額，前開原告等得向被告等請求給付部分金額，共計如附表二、三「合計給付金額」欄所示。此外，被告等為規避雇主責任，於原告等任職期間均未替其等提繳勞工退休金，故如附表二「原告」欄所示之人自可向被告捷順公司請求如附表二「應提繳退休金」欄所示金額、如附表三「原告」欄所示之人自可向被告捷盛公司請求給付如附表三「應提繳退休金」欄所示金額。

㈣為此，原告爰依民法第179條、全民健康保險法(下稱全民健保法)第84條第3項、勞工保險條例(下稱勞保條例)第72條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告捷盛公司應給付如附表三「原告」欄所示之人，如附表三「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告捷順公司應給付如附表二「原告」欄所示之人，如附表二「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告捷盛公司最低應提撥如附表三「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表三「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；4.被告捷順公司最低應提撥如附表二「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表二「原告」欄所示之人於

勞工保險局設立之勞工退休金專戶；5.訴訟費用由被告等負擔；6.如獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項之規定職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間不具有僱傭關係存在，僅有承攬關係存在之實。蓋伊於提出運送需求後，原告等本可自主決定是否接案，亦得就運送時間、方式為自由意志之安排規劃，不受伊指揮、監督之拘束，亦不須經伊考核、獎懲之處分，即兩造間不具有人格上從屬性。且原告等就執行物流工作獲取報酬方式，係以按趟次論件計酬為準，於運送過程中所生之成本亦由原告等自行負擔，顯見兩造間不具有經濟上從屬性。況原告等就執行物流工作時無須隸屬於伊之組織，亦無須遵循伊所訂規範，更可由其等另行承攬第三人、聘僱他人完成物流作業，毋庸親自履行勞務，足見兩造間並不具有組織上從屬性。準此，兩造間既無人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，自與僱傭契約中勞雇關係性質有別，應可認定兩造間並不存在僱傭關係，自無疑義。又原告等之報酬係採不同運費原則，端視物流系統差異而定，原告范祈憲、吳愷叡適用「大智通運轉」系統、原告陳朝榮適用「統一企業楊梅」系統、原告翁嘉龍適用「統一高雄速達運費原則」系統、原告王裕仁適用「大智通樹林」系統，並採依完成物流業務趟數為據論件計酬方式，足認兩造間就受領報酬方式並非固定，另原告等可自行排定運送時間、路線、承攬第三人執行運作作業，可見兩造間就運送工作之約定僅著重於「工作之完成」，併觀兩造間係以事務履行與否為對價給付之條件，即兩造間契約關係應屬承攬關係，甚為明確。

㈡既兩造間並無僱傭關係存在，則伊本無義務替原告等投保勞健保、提撥勞工退休金，故原告等基於兩造間具有僱傭關係為基礎所為本件請求，自屬無據。

㈢退步言之，縱使認定原告等屬勞工性質而伊有替其等投保勞健保之義務，勞保條例第72條之規定所指「勞工得請求雇主

賠償」情形，係勞工因雇主未能替其投保勞健保，致發生保險事故時勞工無法請領保險給付之損失，且所謂「應返還之勞、健保費」，係指雇主將其應負擔之保險費轉嫁予勞工負擔之謂，要與本件原告等主張伊應賠償或返還之勞健保費負擔有別，蓋伊之勞健保負擔應繳付對象為勞工保險局、全民健康保險局，實屬伊作為雇主身分之行政法上義務，原告等即勞工既非權利歸屬主體，自未受有何種雇主應負擔勞健保費卻未給付之損害，亦不因此取得不當得利返還請求權。是以，原告等請求伊應給付勞保差額、健保差額等項，亦屬無據等詞，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告等負擔；3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告等服務於被告等期間分別如被告主張期間所示。

㈡原告等執行物流工作所用車輛為其等所有。

㈢原告等執行物流工作時須穿著被告等發放之制服。

㈣原告等於出勤前後均須完成酒測作業。

㈤兩造對下列文書形式真正不爭執：

1.捷順運輸股份有限公司加盟契約(勞專調卷第47至57頁)。

2.通訊軟體LINE對話紀錄(勞專調卷第63至68、78至81、257至259頁；重勞訴卷一第301至303、311至315、319至321、339、393至401頁)。

3.被告等公告之健檢注意事項(勞專調卷第83至85頁)。

4.勞動部115年1月20日勞動法訴二字第1150042966號函暨勞動部勞動法訴字第1130020860、0000000000、0000000000、0000000000號訴願決定書(勞專調卷第87至107頁；重勞訴卷一第471至535-1頁)。

5.原告等勞健保投保紀錄(勞專調卷第107至151頁)。

6.業務承攬媒合平台規範(勞專調卷第207至236頁)。

7.靠行服務合約書(勞專調卷第237至255頁)。

8.物流士明細表(重勞訴卷第199至250頁)。

9.113年度重勞訴字第31號案件言詞辯論筆錄(重勞訴卷一第251至276頁)。

10.綜合所得稅各類所得資料清單(重勞訴卷一第305至309頁)。

11.車輛保養計費說明公告(重勞訴卷一第323頁)。

12.溝通輔導紀錄表(重勞訴卷一第337頁)。

13.物流士終止靠行服務同意書(重勞訴卷一第381至389頁)。

14.原告等轉運趟次明細(重勞訴卷一第421至443頁)。

四、兩造爭執事項：

㈠兩造契約為承攬契約

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條及第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，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。又僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。再承攬關係著重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭關係則以受僱人勞務供給為目的，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，縱所提供勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（民法第

484條第1項參照），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。另按勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，雇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從屬性之契約，此觀勞基法第2條第1款、第2款、第6款自明。從而，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，從事工作、獲致工資之契約，性質上屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上、經濟上及組織上之從屬性之特徵，所謂人格上從屬性，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務；所謂經濟上從屬性，係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構之內，亦即勞工並非為自己之營業而勞動，而係從屬於雇主、為雇主之目的而勞動；所謂組織上從屬性，則指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作之狀態，則契約類型是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容認定之。

2.經查：

⑴依原告等與被告捷順公司不爭執〔兩造不爭執事項㈤1.〕簽訂之加盟契約有關「鑑於」之第1、3點分別記載：「乙方（即原告，下同）願意接受甲方（即捷順公司，下同）之委託經營代配送商品業務，並願提供經營該業務所必需之人力、接受遵守甲方所制定（按應係『訂』字之誤）代配送業務之『物流士加盟規範』與甲方客戶之配送商品規範拘束，來經營代配送商品運輸服務業務」、「本加盟契約之甲乙間非屬雇（按應係『僱』字之誤）傭關係，本加盟契約目的為乙方在『經營代配送商品運輸服務業務』一定事務之處裡，乙方給付勞務僅為手段，乙方得在甲方所授權限範圍內，自行裁量決定一定事務，以完成『經營代配送商品運輸服務業務』之委任目的。乙方不得對甲方主張基於勞工身分所生之權益，甲方亦不得對乙方主張雇主之權益」、第11條（加盟報酬結算）第1、2項分別約定：「乙方依本契約及物流士加

盟規範等規定經營業務，甲方應於每月16日支付上月加盟報酬予乙方」、「加盟報酬計算依甲方之代配送計價方式核算，加盟報酬計算公式詳細說明，另載於『物流士加盟規範』」（見本院勞專調卷第47至57頁）；於111年5月簽訂之媒合平台規範前言第1、2、4點分別記載：「物流士（即原告，下同）知悉貴公司（即捷順公司，下同）係承包「統一超商股份有限公司」之商品配送業務及其他公司、行號之貨品運送（以下統稱客戶），為符合客戶之需求及標準，雙方願共同遵守客戶服務水準管理規範，以達成三贏之局面」、「物流士願承攬貴公司媒合之配送商品承攬業務，並願提供經營該業務所必需之人力、接受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業務」、「物流士知悉與貴公司間屬靠行關係，非屬雇（按應係『僱』字之誤）傭關係，本規範目的係為物流士媒合承攬服務業務，物流士提供勞務僅為手段，物流士得在貴公司之規範範圍內，自行裁量決定處理一定事務，以完成『配送商品運輸服務業務』之目的。物流士不得對貴公司主張基於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益」、第9條（報酬結算）第1、2項分別約定：「物流士依本規範及相關規定等執行業務，貴公司應於每月16日支付上月承攬報酬予物流士」、「承攬報酬計算依貴公司之計價方式核算（計算公式詳如附錄一）」（見本院勞專調卷第207至236頁）等內容可知，兩造係約定由原告等為被告捷順公司配送貨物，並未領有底薪，僅係扣除運送成本及代收代付款項後，須實際完成運送工作始得領取勞務對價，是以原告等所提供之勞務乃著重於運送工作之完成，於原告等配送完成一定之運送業務後，則由被告捷順公司按原告所完成之運送業務，計算報酬給付予原告，顯見加盟契約、媒合平台規範等均著重在原告等完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，且另有約定原告等於契約期間亦得自行招攬其他公司行號之貨品運送業務，顯為自己之營業活動而非完全從屬於被告捷順公司。

⑵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具備充分經營財力、足夠合於規定車輛數量及站、場設備等條件始能申請營業，個人自無法以其名義登記為該車輛所有人營業，故必須登記在靠行公司名下，進而產生所謂靠行制度，而所謂靠行係指出資人以經營交通事業者之名義購買車輛，並以該交通業者名義參加營運，而靠行司機與靠行公司約定以靠行方式將車輛所有權人登記為靠行公司，但並無使靠行公司取得實質所有權之意思，車輛仍由靠行司機占有、使用並藉此營運獲利，故需自行負擔車輛相關稅費及支出，並自負盈虧，僅需按月交付約定之靠行費予靠行公司，是靠行司機係為自己之營業目的而提供勞務，靠行公司對靠行司機難認有人事監督、管理、懲戒權限，應不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性。觀諸原告等與被告捷順公司簽訂之靠行服務合約書第3條（營業用車輛）、第4條（營業用車牌申請）、第6條（靠行營業費用歸屬）第1、3項分別約定：「甲方（即原告，下同）以其所購買之營業車輛壹輛（下稱本車輛），靠行乙方公司（即捷順公司，下同）。……本車輛係登記於乙方公司，並委託乙方代辦公路法第五十五條所列之下列事項之業務及提供本合約約定之相關服務。㈠車輛牌照之請領、換發、繳銷及檢驗與各項異動登記。㈡車輛使用牌照稅、燃料使用費與其他稅費及違規罰鍰之繳納。㈢強制汽車責任保險之投保。㈣協助處理有關行車事故或承攬運送糾紛等事項。㈤購車貸款之申辦。㈥其他公路主管機關核准之業務。」、「乙方協助甲方將營業車輛及所交付之證件向監理機關申領營業車牌，號牌二面及行車執照交由甲方自行營業，相關行政必要規費由乙方先行代墊，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內逕行扣除；……」、「甲方應負擔該營業車輛所需之一切成本費用，其經營該車盈虧自理，與乙方無關。該車雖係登記於乙方名下，但車輛實質所有權仍歸於甲方，甲方因其營業需要以自己名義自行聘僱人員所生爭議，概由甲方自行依法辦理及負

完全責任，與乙方無涉」、「乙方為甲方代繳各項稅費、規費、保險費及交通違規罰款，由乙方先行代墊，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款項內逕行扣除」等內容（見本院勞專調卷第237至255頁），足見原告等為車輛所有權人，並負擔車輛之相關稅費，及可自行招攬業務，被告捷順公司無須負擔車輛之各項稅費及盈虧，即原告等係由被告捷順公司以總運費計算給付報酬，扣除營運管理費及相關代墊費用後，運費均歸屬於原告等所有，益徵原告等係為自己營業利益而勞動。

⑶原告等雖主張物流士出勤時，均須至被告等處打卡並進行酒精測驗，且使用之機台已明確標示「上班」、「下班」，客觀上與一般勞雇關係建立出勤管制無異云云，並舉電腦翻拍畫面截圖為證（見本院重勞訴卷一第299頁）。惟按汽車運輸業管理規則第1條規定：「本規則依公路法第三十四條之一第二項、第七十九條第五項規定訂定之。」同規則第19條第5項前段規定：「營業大客車業者於駕駛人行車前，應對其從事酒精濃度測試，檢測不合格者，應禁止其駕駛。」而公路法第77條規定：「汽車或電車運輸業，違反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九千元以上九萬元以下罰鍰，並得按其情節，吊扣其違規營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部，並吊銷其非法營業車輛之牌照，或廢止其汽車運輸業營業執照及吊銷全部營業車輛牌照。」可明被告等對原告等進行酒測，係為符合公路法與汽車運輸業管理規則等相關行政法規之規範要求，至於電腦翻拍畫面雖有「上班」、「下班」之選項，惟對照被告等所提出系統畫面（本院勞重訴卷一第403至407頁），尚有「任務開始時間」、「任務結束時間」，載明物流士執行職務起迄時間，，則前揭「上班」、「下班」之選項，僅得解釋為記錄酒測時間之意，與一般勞工上下班打卡簽到模式迥然不同。

⑷原告等主張均須依被告等排定、指示之班表出勤，並要求原

告等於特定期間禁止休假等語。然證人彭浩瑋即被告捷順公司主任於另案(即臺灣新北地方法院113年重勞訴第31號審理中)證述：物流士要請假隨時都可以講，我可以隨時更改班表，等下要請假現在跟我講也可以。(見本院重勞訴卷一第255至256頁)，況原等告亦未舉證被告等曾因其請假，就對其施以任何不利懲戒處分，是原告等得自行安排工作時間，並非依據被告等指定之工作時間，難謂具有人格之從屬性。

⑸原告等又主張被告等就其等具有考核機制云云，然企業經營者縱將特定業務交付第三人承攬，然因其係對外代行企業部分營業項目，為維護企業形象，而於契約內約明要求承攬人之工作態度或方式，或約定對表現良好之承攬人增加承攬報酬之獎勵條款，並非不可，被告等考核機制設立的目的，是為了提升運送品質，並獎勵未違規之運輸人員，這與一般雇主對勞工之考核，賞罰併行，以達其指揮、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之考核、獎勵措施，尚難執此即謂兩造間具人格從屬性。至於激勵獎金係獎勵物流士遵守相關法規、客戶要求之考核獎金，該獎金固涉及執行職務狀況良窳，但須無相關違規事項而非每月必然獲得，亦非因物流士提供勞務所獲得報酬，故不具勞務對價性，附此敘明。

⑹原告等固主張其等如有違規會遭扣發工資云云。依加盟契約第12條（甲方協力義務）第2項約定：「甲方（即捷順公司）得為乙方（即原告）代為繳納……交通違規罰鍰等，……但其費用由甲方逕自乙方之加盟報酬中扣抵，……」（見本院勞專調卷第50頁）；靠行合約書第6條（靠行營業費用歸屬）第3項約定：「乙方（即捷順公司）為甲方（即原告）代繳……交通違規罰款，由乙方先行代墊，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款項內逕行扣除」（見本院勞專調卷第238頁），原告等於駕駛車輛執行承攬工作時，如有違反交通法規致遭罰鍰時，應由原告繳納交通罰鍰，此乃係因原告等自身故意或過失所致，本應

由駕駛車輛之原告負擔，被告等並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勞動之情形。

⑺原告等復主張執勤時均需穿著被告等規定之制服，亦曾請原告等配合進行勞工體格檢查云云。然企業商標可幫助提升公司之形象，故被告要求原告穿著制服即係維護被告良好形象所必要，亦可確保原告等對客戶之服務品質，又被告必須知道含原告在內之所有司機身體狀況，係因此關涉到原告等身為職業大貨車駕駛之生命與身體安全，而勞工體格檢查之義務，目的係為識別勞工工作適性，評估其是否適合繼續從事該項工作，以避免因工作造成勞工健康之威脅或傷害，故原告等遭被告等要求穿著制服與進行勞工體格檢查，均不能認定係對原告等所為之指揮或監督。

⑻依加盟契約第7條（人員聘僱）第1項約定：「乙方（即原告）接受甲方（即捷順公司）所委託指定之經營代配送商品運輸服務業務，若因乙方人力資源不足，乙方應以自己名義自行聘僱人員，與甲方無涉」；（見本院勞專調卷第49頁），可見原告等無須親自履行職務，不符合不得使用代理人之從屬性。

⑼另原告等主張運送所使用之車輛僅能作為向被告等提供勞務，亦不得未經被告等同意逕自改裝車輛云云。然被告等係為維護公司商譽，故禁止原告等使用具有被告等名稱之車輛為他人提供勞務，並非對原告等進行人事或行政上之管考，原告等非不得兼職從事其他工作，自難認被告等對原告等有指揮、監督及懲戒之權限。

⑽原告等亦主張所使用之車輛僅能至被告等指定之維修保廠廠商云云。然依照物流士明細表原告等等人確實曾至被告等建議以外之廠商進行車輛維修，此有物流士明細表可佐(見本院重勞訴卷一第199至250頁)，亦未見原告等有指稱被告等有為何懲處或不利益措施，是亦難認兩造有何人格上從屬性。

3.綜合上情以觀，原告等主張其與被告等間具有人格上、經濟

上或組織上之從屬性，並與被告等間為僱傭關係等語，難認可採。

㈡原告等主張請求被告等給付如附表二、三之勞保及健保費差額及提繳勞工退休金至個人專戶，均無理由。

承前所述，兩造間係成立承攬契約，而非勞基法所稱之勞動契約，原告等亦非該法所指之勞工，則兩造間之勞務關係自無勞基法之適用，則原告等依據勞動法令，請求勞保及健保費差額及提繳勞工退休金至個人專戶，均無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告等請求：1.被告捷盛公司應給付如附表三「原告」欄所示之人，如附表三「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告捷順公司應給付如附表二「原告」欄所示之人，如附表二「合計給付金額」欄所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告捷盛公司最低應提撥如附表三「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表三「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；4.被告捷順公司最低應提撥如附表二「應提繳退休金」欄所示金額，至如附表二「原告」欄所示之人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均於法無據，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。另原告請求傳喚證人郭德旺，待證事實為兩造具從屬性云云，因卷內證據已可佐證兩造並無從屬性，故此部分無傳喚必要性，附此敘明。

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條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　　高健祐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　115　　年　　8　　月　　18　　日
書記官　劉明芳

附表一：原告等主張於被告等任職期間

編號	原告	於被告捷順運輸股份有限公司任職期間（民國）	於被告捷盛運輸股份有限公司任職期間（民國）
1	范祈憲	101年2月1日至112年4月30日	91年5月1日至101年1月31日
2	陳朝榮	92年12月1日至105年3月31日	105年4月1日至112年2月9日
3	翁嘉龍	103年8月1日至110年4月15日	99年11月1日至103年8月1日
4	吳愷叡	99年10月1日至111年2月10日	-
5	王裕仁	-	107年9月26日至113年9月30日

附表二：原告等向被告捷順運輸股份有限公司請求金額

編號	原告	勞保差額（新臺幣）(A)	健保差額（新臺幣）(B)	合計給付金額（新臺幣）(A)+(B)	應提繳退休金（新臺幣）
1	范祈憲	12萬1,250元	14萬2,626元	26萬3,876元【計算式：12萬1,250元＋14萬2,626元＝26萬3,876元】	94萬6,116元
2	吳愷叡	11萬2,928元	7萬9,168元	19萬2,096元【計算式：11萬2,928元＋7萬9,168元＝19萬2,096元】	68萬4,311元
3	陳朝榮	8萬1,288元	5萬6,448元	13萬7,736元【計算式：8萬1,288元＋5萬6,448元＝13萬7,736元】	62萬0,376元
4	翁嘉龍	2萬5,380元	1萬5,448元	4萬0,828元【計算式：2萬5,380元＋1萬5,448元＝4萬0,828元】	5萬0,100元

附表三：原告等向被告捷盛運輸股份有限公司請求金額

編號	原告	勞保差額（新臺幣）(A)	健保差額（新臺幣）(B)	合計給付金額（新臺幣）(A)+(B)	應提繳退休金（新臺幣）
1	范祈憲	4萬9,077元	4萬1,286元	9萬0,363元	36萬3,198元

				【計算式：4萬9,077元＋4萬1,286元＝9萬0,363元】	
2	翁嘉龍	6萬7,262元	2萬7,776元	9萬5,038元 【計算式：6萬7,262元＋2萬7,776元＝9萬5,038元】	24萬1,760元
3	王裕仁	9萬4,720元	4萬5,553元	14萬0,253元 【計算式：9萬4,720元＋4萬5,553元＝14萬0,253元】	36萬4,394元
4	陳朝榮	11萬3,068元	7萬3,269元	18萬6,337元 【計算式：11萬3,068元＋7萬3,269元＝18萬6,337元】	69萬9,339元

附表四：

編號	原告	勞保差額 （新臺幣） (A)	健保差額 （新臺幣） (B)	合計給付金額 （新臺幣） (A)＋(B)	應提繳退休金 （新臺幣）
1	范祈憲	12萬1,250元	14萬2,626元	26萬3,876元 【計算式：12萬1,250元＋14萬2,626元＝26萬3,876元】	94萬6,116元
2	吳愷叡	11萬2,928元	7萬9,168元	19萬2,096元 【計算式：11萬2,928元＋7萬9,168元＝19萬2,096元】	94萬5,590元
3	陳朝榮	8萬1,288元	5萬6,448元	13萬7,736元 【計算式：8萬1,288元＋5萬6,448元＝13萬7,736元】	70萬0,740元

附表五：

編號	原告	勞保差額 （新臺幣） (A)	健保差額 （新臺幣） (B)	合計給付金額 （新臺幣） (A)＋(B)	應提繳退休金 （新臺幣）
1	范祈憲	4萬9,475元	4萬1,531元	9萬1,006元 【計算式：4萬9,475元＋4萬1,531元＝9萬1,006元】	36萬3,198元
2	翁嘉龍	9萬2,642元	4萬3,224元	13萬5,866元 【計算式：9萬2,642元＋4萬3,224元＝13萬5,866元】	89萬2,901元
3	王裕仁	9萬1,636元	4萬5,749元	13萬7,385元 【計算式：9萬1,636元＋4萬5,749元＝13萬7,385元】	36萬1,098元
4	陳朝榮	11萬3,068元	7萬3,269元	18萬6,337元	69萬9,339元

				【計算式：11萬3,068元＋7萬3,269元＝18萬6,337元】	