

最高法院民事判決

110年度台上字第90號

上訴人 陳泳棋

訴訟代理人 蔡家瑋律師

被上訴人 捷勝搬家貨運有限公司

法定代理人 李宏益

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國109年8月4日臺灣高等法院第二審判決（108年度勞上字第129號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國102年8月中旬起，受僱於被上訴人擔任大貨車司機，依被上訴人指示運送貨物，自104年2月起每月底薪調為新臺幣（下同）5萬2000元，連同津貼每月薪資約10萬元，若請假則按日由薪資扣2000元。伊平日如無需提早到班，應於上午9時前打卡，伊結束工作返回公司時，多已逾下午5時30分。被上訴人為規避勞動基準法（下稱勞基法）之規定，要求伊下班不要打卡，卻未曾給付超時工作加班費、未休特別休假之工資，且遲至103年2月17日伊發生職災之翌日，始為伊加保勞保，致伊無從申請職災傷病給付，伊公傷假期間亦未給付薪資。被上訴人將伊高薪低報勞健保及新制退休金，將雇主應負擔之勞健保費用及退休金15萬4267元轉嫁予伊。伊於105年3月29日應被上訴人要求駕駛裝有電線之貨車返家，隔日準備出車時發現車上之電線遭竊，被上訴人要求伊賠償該損失，逕自從每月發給伊之薪資中扣除，共計扣款17萬6262元，於法無據；被上訴人另於106、107年間以靠行費等名目不當扣薪31萬2811元。伊已於107年5月19日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造之僱傭契約等情，爰依勞基法14條第4項、第17條、第22條第2項、第24條、第26條、第30條、第36條、第37條、第38條、勞工退休金條例第14條第1項、勞工保險條例第15條第1款、全民健康保險法第27條第1款第2目、就業保險法第25條、民法第179條等規定（以下合稱系

爭規定），求為命被上訴人給付不當扣薪57萬7078元（含賠償電線損失11萬元、雇主應負擔之勞健保費用及勞退金15萬4267元、其他扣薪31萬2811元）、未休特別休假工資6萬655元、未休國定假日出勤工資5萬1329元、資遣費3萬316元、平日加班費182萬4300元、休息日加班費28萬7030元，合計283萬708元本息，另發給非自願離職證明書之判決。

被上訴人則以：上訴人係靠行司機，自行投保勞健保，伊依據上訴人實際完成之運量給付50%承攬報酬，採月結方式。伊未限制上訴人上下班時間，上訴人亦無庸下班打卡，至其上班打卡時間為其出車時間，俾釐清車輛保管責任，兩造間為承攬關係而非僱傭關係，且上訴人係主動離職，不得請求發給非自願離職證明書。縱兩造間為僱傭關係，上訴人請求之金額亦有不實，況伊供上訴人使用之貨車因其未盡保管責任而毀損，伊為此支出維修費用20萬6900元，上訴人尚應賠償失竊電線損失10萬4507元，共計合計31萬1407元，伊得主張與上訴人之金錢債權為抵銷等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審所為命被上訴人給付12萬1668元本息及發給非自願離職證明書之判決，改判駁回上訴人於第一審之訴，其餘部分判予維持，駁回上訴人之上訴，無非以：上訴人主張兩造間為僱傭關係，固提出薪水條、出車津貼明細及勞保投保資料等為證，但公司製作薪水條、出車津貼明細，或是否為司機投保勞保，與被上訴人與司機間究為僱傭關係或承攬關係無涉，上開證據尚無由證明兩造間為僱傭關係。依上訴人之薪水條上記載：「底薪21000」及證人王聖愛之證述，上訴人雖每月領有固定薪資，然被上訴人為保障司機生活所需，每月給予固定薪資，非無不可；另依司機林榮輝、李西宗之證詞，亦可知其等雖向被上訴人領取固定薪資，但與被上訴人間仍為承攬而非僱傭關係，是不得以被上訴人每月領取固定薪資之事實，遽認兩造為僱傭關係。再兩造於107年4月9日簽訂之承攬契約書約定：「雙方同意由甲方（即被上訴人）依據乙方（即上訴人）實際完成的運量給付50%承攬報酬與乙方作為工作報酬」、「乙方確認與甲方間係承攬人與定

01 作人間關係而非僱傭關係」等語，苟兩造間為僱傭關係，上訴人
02 即無可能亦無必要簽訂該契約。上訴人雖謂簽訂承攬契約書係供
03 勞動檢查之用云云，惟無法舉證以實其說，且不論上訴人係因錯
04 誤、遭詐欺脅迫而簽訂，其既未依民法第90條、第93條前段規定
05 撤銷其意思表示，自不得再事爭執其效力。上訴人雖又謂其每日
06 須按時打卡，足證兩造間為僱傭關係云云，惟其除於104年11月
07 23日早上打卡時間為7：56外，其餘105年11月10、12日、12月6
08 、9日、106年4月6日等日均晚於上午9時打卡，其他非假日亦有多
09 次未打卡記錄，況司機每日上班打卡，僅係以此確認司機是否
10 於該日上工運貨，以釐清車輛保管責任；勞工未上班或上工須請
11 假，係各行各業之基本準則，被上訴人要求司機未到工必須請假
12 ，係為掌握當日上工載貨之司機若干，均屬人事管理之一環，上
13 訴人既得自行決定休假與否，尚不得以被上訴人要求上訴人上班
14 打卡或未到公司須請假，逕認兩造間為僱傭關係。另證人陳允健
15 、王聖愛及黃水虹均證述：上訴人得自行決定送貨、工作及休假
16 時間，北上可選擇載貨或不載貨，甚或司機間有換單或將貨物轉
17 包予他人載運之情形，均與勞動契約之勞工須具有人格上從屬性
18 、親自履行及經濟上從屬性等特徵不符。證人陳允健、李西宗分
19 別證述司機如遇請假、休假必須扣薪等語，係因其等未區辨僱傭
20 報酬與承攬報酬在法律上之差異，誤認扣承攬報酬等同扣薪，是
21 亦不能依其證言及上訴人之薪水扣薪之記載，遽認兩造間為僱傭
22 關係。至新北市勞工局就被上訴人公司所為勞動檢查相關資料，
23 僅為行政單位對掌管業務之行政監督事項，無從拘束法院，並據
24 以認定兩造間之契約性質。從而上訴人依系爭規定請求被上訴人
25 給付283萬708元本息及發給非自願離職證明書，均不應准許等詞
26 ，為其判斷之基礎。

27 惟按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他
28 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。
29 此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工
30 ，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而
31 稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟

01 工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬
02 契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之
03 時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相
04 同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立
05 承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立
06 場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成
07 立勞動契約關係。查被上訴人之代表楊登翔於108年7月10日接受
08 新北市政府勞動檢查處勞動檢查時，對檢查員所詢答稱：被上訴
09 人所使用之司機分為「靠行司機」與「承攬司機」兩種，靠行司
10 機使用之車輛為其本人所有，相關維修費、油資均由司機自行負
11 擔，被上訴人僅收靠行費用，司機得於被上訴人上班時間自行來
12 排班，由被上訴人依先後順序安排配送地點，並得自由招攬其他
13 公司業務，薪水採抽成方式；承攬司機則使用被上訴人公司車輛
14 ，週一至週六皆需到公司，固定給與保證底薪，補電信、勞健保
15 費用，司機得於回程自行招攬其他業務，但與公司五五分帳，被
16 上訴人承攬司機就每月應出勤日數均有約定，倘不足該日數者，
17 依比例扣保障底薪等語（見原審卷(二)第109至110頁）；證人王聖
18 愛證稱：「像我這種的司機大概7位左右，原告（即上訴人）是
19 屬於跟我一樣的……。我是屬於有領固定薪水再加上北上分紅的
20 司機……。（公司每個月給你的錢，是依據你當月份出車多少趟
21 來計算嗎？若否，是依據什麼計算？）不是。就是固定的薪水，
22 再加上北上我載多少分多少，原告也是如此算法。……當時就講
23 好一個禮拜只休禮拜天，其他都要上班。」，上訴人之出車津貼
24 明細亦有請假3天扣薪6000元之記載（見一審卷(一)第39頁），可
25 知上訴人係領取固定底薪之司機，除週日外均須到班接受指派工
26 作，底薪由兩造事先約定，與實際出車趟次無關，出勤日數如有
27 不足應予扣薪。另上訴人於103年6月23日出具切結書記載：「本
28 件陳泳錡無故曠職，……造成公司調度困擾，嚴重損失，深感抱
29 歉，此次已屬累犯三次，願接受公司最嚴厲之處分，……如有再
30 犯願無條件任公司處分，薪資亦任公司處置，無任何異議。」等
31 語（見一審卷(二)第31頁），似見上訴人無法自由決定是否上班，

01 被上訴人對於上訴人之勤惰有監督管理及懲戒權。則能否謂上訴
02 人全無經濟上從屬性、勞務專屬性，及組織上從屬性之特徵？即
03 非無疑。又兩造於107年4月9日簽立之承攬契約書記載：「雙方
04 同意由甲方（即被上訴人）依據乙方（即上訴人）實際完成的運
05 量給付50%承攬報酬與乙方作為工作報酬」等語（見一審卷(一)第1
06 39至141頁），依其文義，上訴人之薪資悉按完成運量計付，並
07 無底薪，此顯與上訴人之出車津貼明細所載薪資結構細分為「基
08 本分紅」、「考績分紅」、「全勤獎金」與「北上分紅」，或「
09 底薪」、「出勤津貼」、「電信津貼」與「勞健保津貼」，其中
10 「基本分紅」或「底薪」皆為固定金額（見一審卷(一)第39至45頁
11 ），及王聖愛證述上訴人每月均領有固定底薪等情均不符。上訴
12 人與其他使用被上訴人貨車運送之司機，雖各自於107年4月9日
13 與被上訴人簽訂相同內容之承攬契約書（見原審卷(二)第53至71頁
14 ），但簽署日期與新北市勞工局勞動檢查紀錄所載日期（同年月
15 13日）相近，王聖愛亦證述簽立承攬契約書係為配合勞動檢查所
16 為等語（見一審卷(二)第105頁），苟非虛妄，上訴人主張承攬契
17 約書係被上訴人為規避勞基法之義務而要求司機簽署等語，似非
18 全然無據。果爾，兩造有無成立承攬契約之真意，自非無疑。原
19 審未遑詳查，徒以上訴人未於除斥期間內撤銷其簽訂承攬契約書
20 之意思表示，即不得再事爭執其效力，而為不利於上訴人之論斷
21 ，亦欠允洽。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由
22 。

23 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項
24 、第478條第2項，判決如主文。

25 中 華 民 國 110 年 4 月 22 日

26 最高法院勞動法庭

27 審判長法官 高 孟 焄

28 法官 彭 昭 芬

29 法官 蘇 芹 英

30 法官 徐 福 晉

31 法官 邱 璿 如

01 本件正本證明與原本無異

02 書記官

03 中華民國 110 年 4 月 27 日