

# 臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原告 林永宸

訴訟代理人 陳明政律師

被告 信安小客車租賃有限公司

法定代理人 呂嘉柔

訴訟代理人 韋少宏

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

一、被告應提繳新臺幣參仟柒佰陸拾玖元至原告勞工退休金個人專戶。

二、訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

三、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參仟柒佰陸拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，本件原告為勞工，而被告營業所所在地雖未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞務提供地係位於桃園市大園區，屬本院管轄範圍，是依上開說明，本院對於本件自有管轄權，合先敘明。

二、次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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨可資參照）。經查，原告先位聲明主張兩造間僱傭關

係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭法律關係存在，經核與前揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告前自民國108年1月26日起受僱於被告公司，並與被告公司簽立承攬代僱駕駛契約書（下稱系爭契約），擔任由被告指派接送客人至桃園中正國際機場之司機。兩造約定原告每週工作6日，由被告公司之韋少宏以LINE通訊軟體指派原告出車時間地點，原告未出車時必須於工作地點之司機休息室待命，不得私接其他客人。另被告公司共有7名司機，除2名靠行司機外，其餘司機必須整理司機休息室內之整潔，並按規定每日固定洗車及定期保養車輛，被告公司除進行出缺勤管理外，亦規定出勤時需按公司規定穿著制服，工作期間不得吸煙等。原告每月10日需將所收取之款項結算後連同每日車趟明細表一併交給被告公司，原告之薪資為出車收款金額之30%，被告於每月15日發薪，並承諾若出車收款金額低於新臺幣（下同）4萬元時，被告仍願以4萬元給付，足見兩造應為僱傭關係，且兩造業經臺北高等行政法院以108年度訴字第1994號為判決（下稱系爭前案判決），系爭前案判決亦認兩造間確為僱傭關係。嗣被告竟於108年3月12日突然無附具體理由解雇原告，實不符合解雇之最後手段性，故屬違法解雇，原告自得以本件訴訟確認兩造僱傭關係存在，並請求自108年3月12日起至原告復職之日為止，於每月15日給付40,000元之薪資，且請求自108年1月26日原告到職日起，至108年3月12日被告違法解僱之日止，被告公司未依法為原告提撥之勞工退休金3,769元，並自108年3月12日起按月提撥2,406元至原告勞工退休金專戶。若認被告公司已合法終止兩造之僱傭契約，則原告亦得請求被告給付108年1月26日起至108年3月12日為止之資遣

費2,466元及提撥3,769元至原告勞工退休金專戶。為此爰依法提起本件訴訟，先位聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自108年3月12日起至原告復職之日為止，於每月15日給付原告4萬元，並於各翌日起依照週年利率5%計算之利息。(三)被告應提繳3,769元至原告勞工退休金個人專戶。(四)被告應自108年3月12日至原告復職之日止，按月提繳2,406元至原告勞工退休金個人專戶。(五)願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：(一)被告應給付原告2,466元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳3,769元至原告勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造間並非僱傭關係，應為承攬關係，系爭前案判決認定兩造為僱傭關係，應有錯誤。再者，被告公司之業務為商務包車、包車旅遊，原告表示其熟悉行駛之路線，然原告常有客訴，指稱原告走錯路或疑似吸毒之情形，此已經嚴重影響被告公司之商譽及公司正常營運。被告於108年3月12日下午2時許，委請原告回到公司交帳，本欲告知將於108年3月15日終止兩造間承攬契約，然當下原告即表示要離職，而不願接受當日原已排訂晚間9點之派車案件，要求被告找人接替，故本件應屬原告自行離職。又原告於當日即歸還車輛，並於108年3月12日配合被告驗車，且於同月15日領取薪資，是兩造所有債權債務均應在108年3月15日結清。本件係原告主動離職，故被告公司無庸給付原告任何款項等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本件原告主張其於108年1月26日起至被告公司擔任司機一職，每月薪資4萬元，原告於108年1至3月工作天數分別為1月有5日、2月係整個月、3月有12日等情，被告對此並不爭執（見本院卷第27至28頁），應堪信為真實。惟被告仍以前詞置辯，是本院應審究者應為：(一)兩造應為僱傭關係抑或承攬關係？(二)若為僱傭關係，則原告是否為自願離職？(三)原告得請求被告給付之金額為若干？

01 四、得心證之理由：

02 (一)、兩造為僱傭關係抑或承攬關係？

03 1.按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬  
04 性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受  
05 懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟  
06 上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人  
07 ，為該他人勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居  
08 於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約  
09 關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。  
10 （最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。再按僱  
11 傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受雇人於一定期間內  
12 ，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受雇人提  
13 供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人  
14 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  
15 成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時  
16 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  
17 （最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。

18 2.經查，兩造間所簽訂之系爭契約雖名為「承攬代僱駕駛契約  
19 書」，然依系爭契約第2條規定：「原告不得藉故不配合派  
20 遣作業．．．若經查違規屬實，則罰款處理．．．」；第7  
21 條規定：「乙方出勤承攬需配合申方著規定服．．．若經查  
22 服裝不合格者扣款2千元」，是原告須依被告公司派遣時間  
23 出勤，無法自行決定工作時間，且原告出勤時應穿著制服，  
24 原告如有違規，被告公司並設置相關獎懲制度，足見原告對  
25 原告具有一定程度監督、考核、管理及懲罰處分之權限，且  
26 具人格及經濟上之從屬性，前案判決亦同此見解，益徵兩造  
27 間應屬勞動契約之僱傭關係無訛。被告雖辯稱兩造間係承攬  
28 ，然就此被告並無提出兩造為承攬關係之事證，以供本院審  
29 酌，是被告公司就兩造為承攬關係之抗辯，即難認有據。

30 (二)、原告是否為自願離職？

31 按勞動契約因勞雇雙方當事人的合意而成立，本此契約自由

之原則，勞動契約不論為定期契約或不定期契約，自得因雙方當事人彼此互為同意而終止契約關係，使勞動契約因之終了。次按民事事件之證據法則，應採優勢證據法則，非如刑事案件之採嚴格證明達於無可懷疑之程度，所謂優勢證據，係指證據之證明力，足以使法院對於爭執之事實認定其存在，勝於不存在，即可基於事實之蓋然性，認為符合真實之經驗，而肯定待證事實之存在，此時法院即得信該當事人所主張之事實為真，反之則應認該當事人主張之事實為偽。故民事法院依當事人提出之證據，就有利於己之事實主張所須負擔之舉證責任，達於足可轉換舉證責任之優勢證據程度為已足，在他造否認該事實之主張者，改由他造負舉證證明優勢證據瑕疵之責任。經查，被告主張原告已於108年3月12日自行離職，並提出兩造間LINE通訊軟體對話紀錄在卷（見勞專調卷第131頁），由兩造對話紀錄內容可知，原告未曾主張被告係屬違法解僱，反係與被告討論如何先領取薪資並簡化離職程序乙情，加以原告自108年3月12日起未曾要求被告派車，或向被告提出資遣費之請求，是原告上開反應已違常情。再查，依原告於租賃小客車保管條上業已記載「108年3月12日16時歸還」等語（見勞專調卷第81頁），可認原告係於當日自行離職並立即歸還車輛，顯與被告上開所辯相符。縱本件原告主張係因被告威脅如不簽立保管條並交還車輛，將拒絕給付薪資云云，然就此主張，原告並未提出相關事證以實其說，故應認原告係於108年3月12日當日主動離職。

（三）、原告得請求之項目及金額：

1. 依勞基法第17條規定：雇主依同法第16條規定基於同法第11條、第13條規定之事由片面終止勞動契約時，應給付資遣費。又勞工依同法第14條規定片面終止勞動契約時，雇主亦應給付資遣費。參以雇主依同法第12條規定終止勞動契約之情形，並無給付資遣費之規定，足認基於雇主本身原因，或不可歸責於勞工之原因，而片面終止工作契約時，雇主應給

付資遣費，以資平衡勞工平日喪失工作機會之損失，若勞工自行終止工作契約，則勞工喪失工作機會為其意願所致，即無請求給付資遣費之權利。本件應為原告自行離職，故兩造勞動契約已於108年3月12日終止乙節，已如前述，是原告先位聲明、備位聲明分別主張被告應自108年3月12日起至復職之日為止，於每月15日給付原告薪資4萬元，及每月提繳2,406元至原告勞工退休金個人專戶，以及請求被告給付2,466元之資遣費等部分，均屬無據，均不能准許，應予駁回。

2. 原告備位聲明主張被告應提撥2,406元至原告勞工退休金個人專戶部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條前段、勞工退休金條例施行細則第15條第1項分別定有明文。經查，兩造間應屬僱傭關係等節，已如前述，被告即負有於原告受僱期間為原告提繳退休金之義務。原告主張108年1月工作5日、2月工作整月、3月工作12日，每月工資約定為4萬元等情，被告對此並不爭執（見勞訴卷第28頁），是依000年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表可知，原告每月工資屬依40,100元計算應提繳金額，以此計算被告於108年1月應提撥金額為401元（計算式： $40,100 \times 6\% \div 30 \times 5 = 401$ ）、2月應提撥金額為2,406元（計算式： $40100 \times 6\% = 2,406$ ）、3月應提撥金額為962元（計算式： $40100 \times 6\% \div 30 \times 12 = 962$ ，小數點以下四捨五入），應提撥金額共為3,769元，是原告此部分聲明，為有理由，應予准許。

01 五、綜上所述，原告求為判決如主文第1項所示，為有理由。逾  
02 此部分之請求則屬無據，應予駁回。又本判決所命給付係就  
03 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條  
04 第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免  
05 為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所  
06 依據，應併予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
08 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

09 七、依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，  
10 判決如主文。

11 中 華 民 國 110 年 4 月 13 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

13 正本係照原本作成。

14 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。

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 4 月 13 日  
17 書 記 官 張 琬 青