

臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞簡上字第8號

上訴人 謝東志

被上訴人 雙鋁工業股份有限公司

法定代理人 廖健郎

訴訟代理人 陳貴蘭

當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於民國106年12月22日本
院橋頭簡易庭106年度橋勞簡字第22號第一審判決提起上訴，本
院民國107年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用之裁判均
廢棄。

被上訴人應給付上訴人新台幣伍萬陸仟零陸拾陸元，及自民國一
〇六年九月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息
。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔四分之一，餘由上訴人負
擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人自民國106年3月1日起受僱於被上
訴人，約定每月薪資新臺幣（下同）70,000元（薪資60,000
元、獎金10,000元，下稱系爭勞動契約），因被上訴人於10
6年4月28日要求上訴人離職，而向上訴人稱：如果上訴人同
意當日離職薪資維持70,000元不變，但如果同意將薪資降到
30,000元則可以繼續任職，上訴人迫不得已而同意離職並與
被上訴人簽定合作終止同意書，致系爭勞動契約於106年4月
28日終止。詎被上訴人僅給付106年3月份之薪資57,474元，
尚積欠106年3月份之薪資11,146元（計算式：106年3月份薪
資70,000元－被上訴人提供上訴人團繕之費用1,380元＝68,
620元；68,620元－已給付57,474元＝11,146元），及106
年4月份之薪資68,920元（計算式：106年4月份薪資70,000
元－被上訴人提供上訴人團繕之費用1,080元＝68,920元）

，共計尚積欠薪資80,066元未給付。又被上訴人未替上訴人投保勞保，使上訴人無法領到失業救濟金155,369元，而受有155,369元之損害，應成立民法第184條之侵權行為。上開2筆金額共計235,435元，爰依系爭勞動契約及侵權行為之法律關係，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人235,435元，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。

二、被上訴人則以：(一)上訴人並非受僱於被上訴人，上訴人與被上訴人所簽定者是「承攬合約書」，於承攬合約書約定由上訴人承攬被上訴人之模具外包製作整合專案，承攬報酬每月60,000元，如工作達標則另外加給獎金10,000元，合計共70,000元，故兩造間所成立者係承攬契約，並非系爭勞動契約。被上訴人106年3月份發包給廠商之工作，並未談妥加工費用亦未提供承攬工作進度報表，不能如實完成，造成被上訴人極大困擾，不能請求加給獎金10,000元，承攬報酬應只有60,000元；又被上訴人106年3月份之承攬報酬雖為60,000元，但須扣除被上訴人提供上訴人伙食之團膳費用1,380元，再者，因兩造間係承攬契約，上訴人報酬屬執行業務所得而非薪資，承攬報酬60,000元已超過健保局規定之22,000元標準，被上訴人須依規定扣除健保補充保費1,146元給健保局，因此上訴人得請求之106年3月份承攬報酬應只有57,474元（計算式：應發總額6,000元－健保補充保費11,46元－團膳費用1,380元＝57,474元），被上訴人已給付上訴人此筆57,474元。又被上訴人106年4月份之承攬報酬，因兩造之契約已於106年4月28日終止，上訴人只能請求28日之金額53,850元（計算式：60,000元×28÷30＝56,000元），至於獎金10,000元部分，因上訴人106年4月份並未發包工作給廠商，不能請求。故106年4月份之53,850元，再扣除4月份之健保補充保費1,070元－團膳費用1,080元後，只能請求53,850元（計算式：106年4月份薪資56,000元－健保補充保費1,070元－團膳1,080元＝53,850元）。依上開說明，上訴人得

請求之金額為106年3月份之57,474元、106年4月份之53,850元，扣除被上訴人已給付之57,474元後，只能請求53,850元（計算式：57,474+53,850-57,474元=53,850元）。(二)就上訴人請求無法領取失業救濟金155,369元之損害部分，因上訴人已自承其於離職後並未向任何職業機關登記求職，自與須向職業機關登記求職而仍無法就職之請求要件不符，因此上訴人無法請領失業救濟金，責任不在被上訴人，上訴人不得請求被上訴人賠償等語置辯。並於原審聲明：上訴人之訴駁回。

三、原審審理後，認上訴人之訴為全部無理由，而判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，並於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人235,435元，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。

四、兩造不爭執事實：

(一)兩造於106年3月1日簽定名稱為「承攬合約」之契約書，約定內容為：「一、承攬工作：模具外包製造整合專案。二、承攬期間：自106年3月1日至106年4月30日。三、承攬金額：甲方（即被上訴人，下同）按月給付乙方（即上訴人，下同）承攬金額60,000元，甲方並按月查核乙方承攬工作承攬工作是否如質如實完成，若達標者甲方另給付乙方每月10,000元。四、請款驗收：乙方提供甲方承攬工作進度報表，並作為向甲方請款之依據。五、承攬價款：當月價款，於次月十日匯入乙方指定之銀行帳戶。六、材料工具：甲方提供材料工具，乙方負責本案整合工作。七、承攬地點：高雄市○○區○○路○號。八、工安責任：乙方應按甲方工業安全規定入廠施作。」。

(二)兩造嗣後又於106年4月28日簽定內容為：「本人（即上訴人，下同）同意於106年4月28日終止雙方合作關係，不論是承攬合作，或是僱傭關係一律終止，雙方合意如下：一、本人同意合作關係為承攬合約方式，雙方義務悉以106年3月1日簽訂之承攬合約為準，與勞動契約無涉。...三

、雙方合作期，有關本人發包委外之款項，俟廖健郎與外包廠商核對無誤後，由公司付清款項。」之「合作終止同意書」。

（三）上訴人於契約期間持有被上訴人公司門禁卡，被上訴人有印發名片予上訴人使用。

（四）被上訴人未替上訴人投保勞保及失業保險。

五、本件爭點：

（一）兩造間之法律關係為勞動契約關係或承攬關係？

（二）如為勞動契約關係，上訴人請求被上訴人給付積欠之薪資80,066元、無法領取失業救濟金之損失155,369元，合計共235,435元，有無理由？

六、兩造間之法律關係為勞動契約關係或承攬關係？

（一）按，稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條定有明文。次按，所謂勞工，指受雇主僱用從事工作，獲致如薪金、計時或計件之經常性給與（包括現金或實物）之工資者而言，勞基法第2條第1款、第3款定有明文。故勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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。依學理及相關實務之見解，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而僱主享有懲戒權等，是在人格上從屬性之認定中，最重要者為「有無獨立執行職務之權限」，至「雇主有無考核懲戒權

」亦屬重要標準。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。此乃指受僱人完全被納入僱主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者，及承攬契約之當事人係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，性質上迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決、81年度台上字第347號判決意旨參照、94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷（最高法院97年度台上字第1908號裁定、92年度台上字第2361號判決意旨參照）。另按，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決意旨參照）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347號判決意旨參照）。

（二）經查，兩造簽定書面契約之名稱雖記載為「承攬合約」（原審卷第5頁）。然查，上訴人主張其每日均須至被上訴人公司與被上訴人公司之其他員工一起上班，而非得自行

01 決定上班地點；上訴人之上班時間為每日早上8點至下午5
02 點，而非得自行決定上班時間；被上訴人發給上訴人門禁
03 卡磁卡，上訴人出入均須刷卡受被上訴人管制，而非得自
04 行自由出入；上訴人每日8時30分、13時30分及16時30分
05 須在被上訴人公司內，與被上訴人之董事長廖健郎、廠長
06 黃安邦、廠務胡文瑞、生管黃雯仕等人開會3次；上訴人
07 對外發包模具必需遵照被上訴人公司之作業流程，無法自
08 由決定如何發包模具；上訴人之工作除發包模具外，尚須
09 以主管身份於同事之請假單及於同意加班單上簽字並報管
10 理部；被上訴人並發給上訴人員工才有之手機及筆電予上
11 訴人使用；上訴人係應徵被上訴人之越南廠主管，經被上
12 訴人錄取後，以錄取報到通知書載明「謝東志先生您好，
13 恭喜您已錄取，同時亦觀迎您加入我們這個大家庭，...
14 」等語，通知上訴人於106年3月1日上午8時至被上訴人公
15 司報到；又依兩造簽定之「承攬合約」第3條之約定，被
16 上訴人必須按月固定給付上訴人60,000元，而非如承攬契
17 約須完成工作始得請求報酬（只有獎金10,000元部分，須
18 達成標準者始得領取）等情，為被上訴人所不爭執，並有
19 上訴人提出之「承攬合約」書，及被上訴人公司之報價單
20 及採購單9份、資產移轉單2份、管理表3份、人力增補申
21 請表1份、請購單1份、面談記錄表1份、錄取報到通知書1
22 份（原審卷第54-59、64、42、5頁，本院卷第89-90、125
23 -149頁）在卷可佐，足認屬實。是兩造間之系爭契約，具
24 有人格上從屬性、親自履行性、經濟上從屬性、組織上從
25 屬性等要件，甚為顯然，自屬勞基法規定之勞動契約，故
26 上訴人主張兩造間曾成立系爭勞動契約，足認屬實，被上
27 訴人抗辯兩造係成立承攬契約，上訴人並非受僱於被上訴
28 人云云，委不足採。

29 七、如為勞動契約關係，上訴人請求被上訴人給付積欠之薪資80
30 ,066元、無法領取失業救濟金之損失155,369元，合計共235
31 ,435元，有無理由？

01 (一) 上訴人請求給付積欠薪資部分：

02 1、上訴人得請求之106年3月份薪資部分：兩造間確實成立系
03 爭勞動契約及兩造簽定之「承攬合約」第3條約定被上訴
04 人須按月給付上訴人60,000元薪資等屬實，業見前述，上
05 訴人請求60,000元固定薪資，自屬有據。而就上訴人請求
06 獎金10,000元部分，因依「承攬合約」書第3、4條之約定
07 ，上訴人必須達成工作標準，且必須提供被上訴人「承攬
08 工作進度報表」作為請款之依據，始得請求。而上訴人雖
09 提出廠商106年3月份之報價單為證（原審卷第7、25、32
10 等頁以下、本院卷第125頁以下），然並未證明已符合兩
11 造約定之標準，且迄今並未提出其已提供給被上訴人之「
12 承攬工作進度報表」為證，即難認已符合「承攬合約」書
13 第3、4條約定之請求要件，是上訴人請求獎金10,000元，
14 即屬無據，為無理由。又就被上訴人主張上訴人之報酬屬
15 執行業務所得而非薪資，其得代為扣除健保補充保費1,14
16 6元給健保局云云，因兩造間為勞動契約而非承攬契約，
17 業見前述，上訴人之所得自屬薪資而並非執行業務所得，
18 是被上訴人之此部分主張，即不足採。是依上開所述計算
19 ，上訴人得請求之106年3月份薪資應為58,620元（計算式
20 ：106年3月份薪資60,000元－兩造所不爭執之團繕費用1,
21 380元＝58,620元）。

22 2、上訴人得請求之106年4月份薪資部分：依兩造簽定之「承
23 攬合約」第3條約定，被上訴人原須按月給付上訴人60,00
24 0元薪資，惟因兩造間之系爭勞動契約已於106年4月28日
25 終止，上訴人自只能請求28日之金額53,850元（計算式：
26 $60,000 \times 28 \div 30 = 56,000$ ）。而就上訴人請求獎金10,000
27 元部分，因上訴人並未提出廠商106年4月份之報價單為證
28 ，亦未提出其已提供給被上訴人之「承攬工作進度報表」
29 為證，難認已符合「承攬合約」書第3、4條約定之請求要
30 件，是上訴人請求獎金10,000元，即屬無據。又就被上訴
31 人主張上訴人之報酬屬執行業務所得而非薪資，其得代為

01 扣除健保補充保費1,070元給健保局云云，因兩造間為勞
02 動契約而非承攬契約，業見前述，上訴人之所得自屬薪資
03 而並非執行業務所得，是被上訴人之此部分主張，亦不足
04 採。是依上開所述計算，上訴人得請求之106年4月份薪資
05 應為54,920元（計算式：106年4月份薪資56,000元－兩造
06 所不爭執之團繕費用1,080元＝54,920元）。

07 3、依上開說明，上訴人得請求之金額為106年3月份之58,620
08 元、106年4月份之54,920元，扣除被上訴人已給付之57,4
09 74元後，共為56,066元（計算式：58,620元＋54,920元－
10 57,474元＝56,066元）。

11 （二）上訴人請求無法領取失業救濟金之損失部分：

12 按「損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實
13 ，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主
14 張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損
15 害賠償請求權存在。」，有最高法院48年台上字第481號
16 判例要旨可參。次按，被保險人於非自願離職辦理退保當
17 日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼
18 續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職
19 登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練者，得
20 請領失業給付；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
21 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
22 基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
23 事之一離職，就業保險法第11條第1項第1款、第3項定有
24 明文。依上開規定，上訴人請求失業補助，自必須以上訴
25 人係非自願離職及已向公立就業服務機構辦理求職登記，
26 自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練
27 為要件。然查，上訴人已於本院審理中自承其並未向公立
28 就業服務機構辦理求職登記等語（本院卷第65、106頁）
29 ，上訴人即未向公立就業服務機構辦理求職登記，因與上
30 開法條規定之要件不符，自無失業補助請求權可言。而上
31 訴人既無失業補助請求權可言，自難認其因被上訴人之行

為而受有何損害，及與被上訴人之行為間有何相當因果關係，故上訴人之此部分主張及請求，即不足採。

八、綜上所述，上訴人之本件請求，於得依系爭勞動契約法律關係，請求被上訴人給付56,066元，及自起訴狀繕本送達翌日之106年9月2日（原審卷第19頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰將原判決此部分廢棄，並改判如主文第2項所示。至原審就上開不應准許部份，為上訴人敗訴之判決，於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件事證及法律關係已臻明確，兩造之其餘主張、陳述、抗辯、攻擊防禦方法及所提出之其他證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	1	月	9	日
				勞	工	法	庭	審	判
						法	官	朱	玲
						法	官	謝	文
						法	官	郭	文
								通	

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中	華	民	國	108	年	1	月	9	日
				書	記	官	蔡	淑	貞