

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第66號

原告 盧聰明

何政旺

共同

訴訟代理人 李惠家律師(法扶律師)

被告 詹春菊即大將托運行

0000000000000000

訴訟代理人 賴頡律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國113年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告盧聰明新臺幣1,562,067元，及自民國113年2月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應給付原告何政旺新臺幣1,414,170元，及自民國113年2月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告依序以新臺幣1,562,067元、新臺幣1,414,170元為原告盧聰明、何政旺預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明第1項：請求被告給付原告盧聰明新臺幣（下同）1,518,617元，及自起訴狀繕本送達被告之日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。嗣於民國113年5月15日具狀變更此部分聲明為：請求被告給付原告盧聰明1,562,067元，及自起訴狀繕本送達被告之日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語（見本院卷第159頁）。核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

01 貳、實體事項：

02 一、原告主張：原告盧聰明、何政旺分別自88年9月1日、90年3
03 月11日起受僱於被告詹春菊，擔任貨運司機，工作內容為駕
04 駛車體登載「大將」之貨櫃曳引車至被告指定之地點，約定
05 每月薪資計算為當月車輛運送貨物總運費之25%。原告均於1
06 12年11月6日向被告自請退休，原告盧聰明、何政旺年資分
07 別為24年2月5日、22年7月26日；退休前6個月平均工資為3
08 9,546元、37,215元，各得分別向被告請求退休金1,562,067
09 元、1,414,170元。詎原告向被告請求給付退休金時，遭被
10 告以兩造為承攬契約為由拒絕給付，為此，依勞動基準法
11 （下稱勞基法）第53條第1款、第55條第1項第1款、第2項規
12 定，提起本件訴訟等語。並聲明：除如主文第1、2項所示
13 外，並願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告抗辯：兩造間約定報酬以每月車輛運送貨物總運費之2
15 5%計算之，係以原告「完成工作」作為受領被告給付報酬之
16 前提，此與勞動關係有固定薪資有所不同。原告於被告派車
17 時得自由選擇是否接案，若原告拒絕接案，被告將自行詢問
18 其他司機，並無相關獎懲規定。又原告無固定上下班時間，
19 無需打卡，無需請假、無固定排班，復毋須配合被告托運行
20 作息及組織運作，載運過程中被告皆未有限制原告需依照固
21 定載運路線，難謂兩造間有從屬性。至被告固將其給付原告
22 之報酬以薪資所得申報扣繳所得稅，惟此係被告依所得稅法
23 盡其公法上扣繳義務，與被告給付原告者是否為僱傭契約之
24 報酬，本屬二事，無從據以認定係勞動關係中之工資，而認
25 定兩造間係僱傭關係。兩造間既無勞動關係之從屬性，應屬
26 承攬關係而不適用勞基法。是原告依勞基法第53條第1款、
27 第55條第1項第1款規定，請求被告給付退休金，自屬無據等
28 語。並聲明：原告之訴駁回。

29 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第382、3
30 83頁）：

31 (一)兩造不爭執之事項：

01 1.盧聰明00年0月00日生、何政旺00年0月0日生，其等依序
02 自88年9月1日、90年3月11日起，在被告托運行擔任貨運
03 司機，工作內容為駕駛被告提供之車體登載「大將」之車
04 號000-0000號、KNA-0393號貨櫃曳引車（上開車輛均由被
05 告出資購買，靠行登記於琮翊汽車交通企業有限公司名
06 下），至被告指定之中國、萬海及長榮等貨櫃場載運貨
07 物，約定每月報酬計算為當月車輛運送貨物總運費之2
08 5%。

09 2.原告在被告托運行從事上開工作期間，無固定上下班時
10 間，亦無需簽到退，但送完貨物後原告需以無線電向被告
11 報備，被告未幫原告投保勞健保（被告為原告盧聰明投保
12 職業災害保險之時間為112年10月16日至112年10月30日、
13 原告何政旺投保職業災害保險之時間為112年10月16日至1
14 12年12月30日），但有每月補貼原告1,000元之勞健保
15 費，由原告自行至職業工會投保。原告均於112年11月6
16 日向被告申請自願退休。

17 3.假設兩造間為僱傭契約關係，盧聰明、何政旺工作年資分
18 別為24年2月5日、22年7月26日；退休前6個月平均工資依
19 序為39,546元、37,215元，分別得向被告請求退休金1,56
20 2,067元、1,414,170元，及均自起訴狀繕本送達翌日即11
21 3年2月20日（起訴狀於113年2月19日送達被告，見本院卷
22 第81頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

23 4.被告對原告提出之證物，形式上真正均不爭執。

24 (二)兩造爭執之事項

25 1.兩造間為僱傭關係或承攬關係？

26 2.盧聰明、何政旺依勞基法第53條第1款、第55條第1項第1
27 款、第2項規定，依序請求被告給付退休金1,562,067元、
28 1,414,170元本息，有無理由？

29 四、得心證之理由：

30 (一)兩造間為僱傭關係或承攬關係？

31 按所謂勞工，依勞基法第2條第1、3款規定意旨，應指受雇

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。至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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。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。(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。(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。而稱承攬者，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條第1項定有明文。承攬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，二者性質並不相同。關於契約性質屬勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。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，即足成立勞動契約關係，不因雙方簽訂之契約名稱記載為承攬契約而異（最高法院96年度台上字第2630號、109年度台上字第1000號、110年度台上字第90號、113年度台上字第343號裁判要旨參照）。再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，仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號裁判要旨參照）。經查：

1.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，民法第482條定有明文。僱傭非要式契約，不以訂立書面為必要。而僱傭契約依上開規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為

僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。本件盧聰明、何政旺依序自88年9月1日、90年3月11日起，在被告托運行擔任貨運司機，工作內容為駕駛被告提供之車體登載「大將」之車號000-0000號、KNA-0393號貨櫃曳引車（上開車輛均由被告出資購買，靠行登記於琮翊汽車交通企業有限公司名下），至被告指定之中國、萬海及長榮等貨櫃場載運貨物，約定每月報酬計算為當月車輛運送貨物總運費之25%，為兩造所不爭執之事實。準此，兩造已約定原告於不定之期限內，在被告托運行駕駛被告提供之貨櫃曳引車載運貨物（給付勞務），由被告給付約定之報酬，依兩造間契約關係之性質及雙方實質上權利義務內容，兩造間復有從屬性（詳如後述），則兩造雖未訂立書面僱傭契約，亦無礙彼此間僱傭契約之成立。

2.原告在被告托運行從事上開工作期間，無固定上下班時間，亦無需簽到退，固為兩造所不爭執。然原告是否有固定上下班時間，上下班是否需打卡簽到，此應為被告因應原告之工作性質、內容所選擇之人事管理方法，及其與原告約定僱傭契約內容之問題，不能據此推認兩造非僱傭關係。原告主張其等並無選擇是否出勤之權利，被告就此雖抗辯：原告得自由決定是否接受派車，若原告拒絕接案，被告將自行詢問其他司機，並無任何懲處云云。然原告在被告托運行擔任貨運司機駕駛被告提供之貨櫃曳引車至被告指定之貨櫃場載運貨物，約定每月報酬計算為當月車輛運送貨物總運費之25%，此為兩造所不爭執。被告復不爭執原告至貨櫃場載運貨物之種類、數量、需送達之客戶等，均由被告以無線電指示。則縱原告得自由決定是否接受派車，拒絕接受亦無任何懲處，然原告載運貨物之多寡影響其等所能領取之報酬數額，原告每月為取得穩定之收入藉以養家餬口，衡情每月應需載運一定之貨物，或有機會應會盡量多載運貨物以賺取一定或更多之報酬，至少應不致無故拒絕派車。原告駕駛貨櫃曳引車至被告指定之中

01 國、萬海及長榮等貨櫃場載運貨物，當係配合貨櫃船舶停
02 靠碼頭裝卸貨物，裝載貨物後，依被告指示運送至客戶
03 處，此種情形之下，勢必無法如一般朝九晚五之上班族與
04 雇主約定固定上下班時間，雇主亦無指定一定時間為原告
05 之上下班時間之必要。且原告有無依指示至貨櫃場載運貨
06 物，並送至指定之客戶處，甚易查詢核實。原告行駛路線
07 當係以安全順暢，能在最短時間安全將貨物送達客戶處
08 者。如此，原告便能再接下一次之派車，藉以取得更多報
09 酬。原告送完貨物後亦需以無線電向被告報備。準此，被
10 告某程度已能掌握原告服勞務之行程及時間，實無要求原
11 告簽到退之必要。從而，原告之報酬固按其勞務所完成之
12 結果核算，但原告載運貨物從出發至結束，均在被告指揮
13 監督之下，此與承攬人只須於約定之時間完成特定之工作
14 並不相同。被告復得藉由所安排原告載運貨物之多寡，影
15 響原告之行為決定，對原告已構成相當之間接強制力，顯
16 見原告並無自由決定勞務給付之方式（包含工作時間、載
17 貨數量、種類、行駛路線等），並進而按運送貨物總運費
18 之一定比率取得報酬，自非自行負擔業務風險。原告並需
19 親自提供勞務，應認兩造間具有人格上、經濟上之從屬
20 性。

- 21 3.兩造間若為承攬契約關係，被告本無依法為原告投保勞健
22 保之義務，然被告雖未幫原告投保勞健保，但有每月補貼
23 原告1,000元之勞健保費，由原告自行至職業工會投保
24 （見不爭執事項第2點）。再參以原告須至被告托運行駕
25 駛被告提供之貨櫃曳引車依被告之指示往返載運貨物提供
26 勞務，被告復自承：原告所駕駛之貨櫃曳引車保養維修、
27 保管係由被告負責，被告自營運以來，同時期皆約有四至
28 五名司機合作等情，應認兩造間之契約關係著重在原告為
29 被告提供勞務，而非完成一定之工作，原告提供勞務時仍
30 需受被告之指揮監督，並與同僚間居於分工合作狀態，足
31 認兩造間在組織上確有從屬性。

01 4.原告主張：盧聰明88年9月1日起受僱於被告迄92年間，被
02 告係以每月固定底薪加上當月總運費的兩成金額，為每月
03 發放之薪資總合，直至92年12月5日時始更改為退休前之
04 薪資計算方式，亦即每月車輛運送貨物總運費之25%，固
05 定加上1,000元之勞健保補貼費用及加班費（若送貨日期
06 為周六則該加班費為一日500元），按月結算一次，被告
07 並有為盧聰明申報薪資所得等情，業據提出盧聰明92年1
08 月6日、92年8月5日、92年12月5日、93年1月5日、110年1
09 月至112年4月間之薪資單、92年至106年扣繳憑單及報稅
10 收執聯等件為證（見本院卷175至259頁），顯見盧聰明所
11 受領者非完成一定工作之承攬報酬，而係本於僱傭契約所
12 受領之工資。足被告與盧聰明間確實係勞雇關係而非承攬
13 關係。原告自92年以後任職被告托運行期間每月報酬計算
14 為當月車輛運送貨物總運費之25%，亦即原告之薪資多寡
15 係依當月運送貨物之多寡計算，固無底薪。惟所謂工資，
16 依勞基法第2條第3規定，本包括勞工按計件工作獲得之報
17 酬。且由勞基法第23條第1項規定：「工資之給付，除當
18 事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二
19 次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦
20 同」，足見按件計酬本屬勞動契約工資給付方式之一，原
21 告之薪資多寡依當月運送貨物總運費之一定比率計算，屬
22 按件計酬之範圍，此為被告所不爭執（見本院卷第373
23 頁），自無從憑此即認兩造為承攬關係。被告抗辯：原告
24 之報酬係以每月車輛總運送貨物總運費之25%作為計算，
25 與勞動關係有固定薪資有所不同，並與勞動契約「無論其
26 工作成果優劣、預定目標是否達成，勞務債權人均須依約
27 定給付該工作期間內之報酬」之要素顯然有間，故兩造間
28 為承攬契約云云，容有誤會。況盧聰明、何政旺依序自88
29 年9月1日、90年3月11日起，在被告托運行擔任貨運司
30 機，至112年11月6日向被告申請退休止（見不爭執事項第
31 1點），工作時間依序長達24、22年。原告主張任職期間

除自被告取得之薪資收入外，並無其他賴以維生之收入等情，為被告所不爭執。原告任職期間復均駕駛被告提供之貨櫃曳引車載運貨物，顯見原告任職期間不得自行招攬其他公司行號之載運貨物業務。準此，原告長達20幾年駕駛被告所有之貨櫃曳引車依被告之指示載運貨物，藉以賺取報酬，顯非為自己之營業勞動，而是從屬於被告，為被告之營業目的而勞動，此顯與一般承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，彼此間常僅有短暫之合作者不同。兩造間應具有經濟上之從屬性。

5.以上，因兩造已約定原告於不定之期限內，在被告托運行駕駛被告提供之貨櫃曳引車載運貨物（給付勞務），由被告給付約定之報酬（按件計酬），原告與被告間復具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸上開說明，應認兩造間契約關係為僱傭關係。

(二)盧聰明、何政旺依勞基法第53條第1款、第55條第1項第1

款、第2項規定，依序請求被告給付退休金1,562,067元、1,414,170元本息，有無理由？

1.按勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，得自請退休。勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，勞基法第53條第1款、第55條第1項第1款、第2項、第3項前段分別定有明文。

2.兩造間為僱傭契約關係，業如前述。盧聰明00年0月00日生、何政旺00年0月0日生，其等於112年11月6日向被告申請自願退休時，依序年滿62歲、61歲，其等工作年資分別為24年2月5日、22年7月26日，符合勞基法第53條第1、3款得自請退休之要件。又盧聰明、何政旺退休前6個月平均工資依序為39,546元、37,215元，分別得向被告請求退

01 休金1,562,067元、1,414,170元，此為被告所不爭執（見
02 不爭執事項第3點）。

03 3.本件原告於112年11月6日向被告申請退休，依勞基法第55
04 條第3項前段規定，被告至遲應於112年12月6日前給付原
05 告退休金，被告迄未給付，依民法第229條第1項規定，應
06 自112年12月7日起負遲延責任。是原告請求被告給付自起
07 訴狀送達被告之日即113年2月19日（見本院卷第81頁送達
08 證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息（民
09 法第203、第233條第1項前段規定參照），自屬有據。

10 五、綜上所述，原告依勞基法第53條第1款、第55條第1項第1
11 款、第2項及第3項前段規定，請求判決被告應給付盧聰明1,
12 562,067元、何政旺1,414,170元，及均自113年2月19日起至
13 清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
15 不生影響，爰不逐一論述。

16 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
17 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項
18 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執
19 行。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
22 勞動法庭 法 官 黃渙文

23 正本係照原本作成

24 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
25 費新臺幣1,000元。

26 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
27 書記官 陳建分