

臺灣花蓮地方法院小額民事判決

114年度花勞小字第11號

原告 賴念青
被告 鯨世界賞鯨有限公司

法定代理人 羅裕軒

訴訟代理人 王荷畧

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

理由要領

一、原告主張：原告於民國114年1月1日起至同年2月14日止受聘於被告擔任美編，兩造間沒有簽合約，原告沒有進被告之辦公室工作，原告是使用自己的電腦作美編工作，上班不需打卡，只需告知被告目前美編進度(例如紅包袋的美編)及臉書小編進度，原告請假時會以LINE告知被告何時請假，惟因被告在104人力銀行上徵人時，是徵行銷企劃，並載明月薪新臺幣(下同)4萬元以上，由此可認被告是徵「員工」，故兩造間應屬僱傭關係。被告於114年2月14日將原告解雇，故請求被告給付：(一)資遣費2,445元；(二)114年2月1日至同年月14日積欠工資2萬元；(三)被告未替原告投保勞健保之損失1,960元；(四)原告因與訴外人發生車禍，引起頭暈之精神慰撫金6萬元(以上合計8萬4,405元)。爰依勞動基準法(下稱勞基法)規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告8萬4,405元；(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造間係承攬關係，且兩造間不符合僱傭關係之從屬性要件：(一)「無人格從屬性」：原告從未進入被告辦公

01 室內工作，亦無需打卡，被告對原告並無考勤、上下班管理
02 或工作規則之約束，原告可自行決定何時要工作、何時要休
03 息（如原告於LINE上自行告知被告114年1月25日至同年2月2
04 日不工作、114年2月8日至同年月11日也自行告知被告其該
05 段時間不工作），原告亦不需每日回報工作進度，堪認原告
06 並未接受被告指揮監督。(二)「無經濟上從屬性」：兩造間並
07 未約定固定薪資，係依原告工作成果支付報酬，兩造係口頭
08 約定完成任務後由被告支付4萬元，但因原告之工作成果並
09 未符合被告預期（如美編圖上有錯字、抽獎名單遲至114年2
10 月5日才提供），兩造協商後由被告支付3萬3,000元，被告
11 已於114年2月5日匯款至原告帳戶。又原告可同時承攬其他
12 案件，亦可自行決定完成工作之時間，堪認兩造間並無經濟
13 從屬性。(三)「無組織上從屬性」：原告並未納入被告公司組
14 織內部管理，亦無排班或內部行政要求，原告也不進辦公
15 室，可完全自行作業，兩造間所有聯繫亦均透過LINE，堪認
16 兩造間並無組織從屬性等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴
17 駁回。

18 三、本院之判斷：

19 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
20 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
21 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
22 付報酬之契約；民法第482條及第490條第1項分別定有明
23 文。又承攬與僱傭同屬於供給勞務之契約，惟前者乃以發生
24 結果（工作之完成）為目的之契約，供給勞務不過為其手段
25 而已，後者則以供給勞務本身為目的之契約，亦即除供給勞
26 務外，並無其他目的，此為二者區別之所在（最高法院81年
27 度台上字第2686號判決意旨參照）。次按，勞動契約係謂約
28 定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主僱用從事工作獲致工
29 資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條
30 第6款、第1款、第3款定有明文。是勞基法規定之勞動契
31 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。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，「從屬性」為勞動契約之特質。而所謂從屬性具有下列三個內涵：(一)人格從屬性，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。(二)經濟上從屬性，此係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。(三)組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。

經查：

1.兩造間無人格從屬性：

原告自承其工作內容為美編，其工作不需打卡，也不需進辦公室，係使用自己的電腦作業，如需請假亦可自行決定後以LINE告知被告等語。而從兩造間LINE對話紀錄觀亦可知，原告可自行決定是否工作或休息(卷第85頁)、原告亦於LINE上向被告表示「考慮好要合作，再告訴我~」(卷第151頁)，堪認原告之作息時間得以充分自由支配，且兩造間為合作接案之性質。又自被告公司之打卡紀錄並無原告之打卡欄位(卷第95頁)，亦可知原告無需打卡上下班，是被告稱其對原告之勤缺並無相關管考措施，其對原告並無強制支配及獎懲之權，應可採信，堪認兩造間無人格從屬性。

2.兩造間無經濟上從屬性：

觀諸兩造間對話紀錄，可知被告對於原告並無競業禁止之要求，且原告於LINE中向被告表示：「工作事項需要的資料，再麻煩提前2天說喔~方便我安排時間完成」（卷第91頁），堪認原告對於工作事項保有相當程度之指揮、計畫或創作性方法而可對於自己所從事工作加以影響。復從兩造間對話紀錄可知被告支付3萬3,000元予原告時，亦未以任何出缺勤、獎懲為報酬給付之標準（卷第153頁），與所謂工資係基於勞務提供之給付對價之性質不符，是以本件原告所提證據，仍不足以證明兩造兼具經濟上從屬性。

3.兩造間無組織上從屬性

查原告工作不需進辦公室、其美編作業可獨立以自己之電腦完成，且自兩造LINE對話紀錄亦未見原告有接受被告公司內部組織管理之情事，且亦無與其他同僚基於分工而提供勞務給付之情形，堪認被告陳稱原告並未列入被告公司組織編制人員，應屬有據，足認原告與被告間並無從屬、指揮監督之僱傭關係。是被告抗辯兩造間為承攬關係，應可採取；原告主張兩造間為僱傭關係云云，尚無可採。

(二)原告與被告間係屬承攬關係，已認定如前。原告與被告間既屬承攬關係，即應無勞基法或其他勞動法規之適用，則原告依前開規定請求被告給付資遣費、積欠工資及未替原告投保勞健保之損失，洵屬無據。至原告請求精神慰撫金部分，審酌原告自承此係其與訴外人發生車禍，引起頭暈之精神慰撫金，難認與被告公司有何關係，此部分亦不應准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付8萬4,405元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

花蓮簡易庭 法 官 施孟弦

以上正本係照原本作成。

01 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀（上訴狀
02 應表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費；如於本判決宣示後送達
03 前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按對
04 造人數附繕本）。

05 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

06 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不
07 得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其
08 具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
09 實者。

10 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

書記官 周彥廷