

臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

114年度苗勞簡字第16號

原告 邱俊瑋

訴訟代理人 蔡順旭律師（法扶律師）

被告 佶成通運有限公司

法定代理人 陳重成

訴訟代理人 張繼圃律師

複代理人 蔡忞旻律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款分別定有明文。原告起訴時訴之聲明第(一)至(三)項分別主張：被告應給付資遣費新臺幣（下同）16,995元、預告工資15,730元、特休未休3日工資4,719元，及均自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；訴之聲明第(四)項則主張：被告應提繳勞工退休金23,688元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（本院卷第13至14頁）。嗣於115年1月6日變更聲明訴之聲明第(一)至(三)項其中本金金額為資遣費16,142元、預告工資14,970元、特休未休3日工資4,491元及訴之聲明第(四)項提繳勞工退休金金額為22,596元（本院卷第121至122頁），核其原因事實均未變動，僅變更請求之金額，核無不合，應予准許。

貳、實體事項

01 一、原告主張：原告自民國114年1月1日起受雇於被告，擔任貨
02 車駕駛司機職務，薪資計算方式為每月底薪15,000元加計每
03 日送貨趟數乘以運費再扣除託運行理貨費用之25%計算。原
04 告114年1月至6月每月工資分別為新臺幣（下同）45,100
05 元、77,100元、61,800元、43,000元、72,100元、41,700
06 元。。被告於114年7月10日以原告於工作期間駕駛之車牌號
07 碼000-00號貨車（下稱系爭貨車）要出售為由，不再指派工
08 作並於同日解雇原告，並未為解雇之預告，亦未給付資遣
09 費。又被告於原告在職期間並未為原告投保勞工與就業保
10 險，致原告無法請領失業給付，且於原告任職滿3個月後，
11 並未給予特別休假，亦未給付特別休假未休之工資。爰依勞
12 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1
13 項、第14條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項
14 第1款、第38條第1項第1款、第4項、就業保險法（下稱就保
15 法）第38條第1項規定，請求被告給付資遣費16,142元、預
16 告工資14,970元、特休未休3日工資4,491元及提繳勞工退休
17 金22,596元至原告設於勞工保險局之勞工退休金帳戶等語。
18 並聲明：(一)被告應給付原告資遣費16,142元、預告工資14,9
19 70元、特休未休3日工資4,491元，及均自起訴狀繕本送達翌
20 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳勞工
21 退休金22,596元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
22 金個人專戶(三)被告應賠償原告未能領取失業給付164,880
23 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
24 之利息。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：原告之運送報酬係以運費總額扣除相關理貨費用
26 之2.5%計算，並無固定薪資，且原告是否承接載運貨物之任
27 務與車趟調配，亦須由被告詢問原告後決定，且原告可拒絕
28 運送任務，原告工作無須打卡，被告亦未限制其工作時間，
29 足認兩造間並無人格、經濟與組織上從屬性，而非勞動契約
30 關係，應為承攬關係，是被告對原告並無給付資遣費、預告
31 工資、特休未休工資及為其投保勞工與就業保險之義務等

01 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判
02 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執與爭執事項：

04 (一)不爭執事項（本院卷第205至206頁）：

- 05 1.原告自114年1月1日起辦理被告指派之貨車運送業務，勞務
06 報酬計算方式為實際送貨運費之2.5%計算。原告114年1月至
07 6月每月領得之報酬分別為45,100元、77,100元、61,800
08 元、43,000元、72,100元、41,700元。
- 09 2.被告除前項報酬外，每個月尚依兩造協議給付原告3,200
10 元。
- 11 3.被告於114年7月1日起未再交派運送工作給原告。
- 12 4.被告於114年7月10日告知原告：因原告於工作期間駕駛之系
13 爭貨車要出售，將不再交派運送工作給原告等語。
- 14 5.被告於114年1月1日至114年7月10日間並未為原告投保勞工
15 保險、就業保險及全民健保。
- 16 6.被告於前項期間，並未給予原告特別休假，亦未於114年7月
17 10日後給付特別休假未休之工資。
- 18 7.被告並未給付原告資遣費。
- 19 8.原告於111年7月11日起至114年7月10日止，就業保險實際投
20 保年資為5日；如將114年1月1日至114年7月10日之期間擬計
21 入，則合計為7個月15日。

22 (二)爭執事項（本院卷第206頁）：

- 23 1.兩造間有無勞動契約存在？
- 24 2.如有，該契約係由被告於114年7月10日通知原告終止契約？
25 或由原告通知終止？
- 26 3.原告請求被告給付資遣費16,142元、預告期間工資14,970
27 元、特休未休折算工資4,491元，有無理由？
- 28 4.原告請求被告賠償相當於失業給付金額之損害賠償164,880
29 元，有無理由？
- 30 5.原告請求被告提撥勞工退休金22,596元至原告於勞保局之勞
31 工退休金專戶，有無理由？

01 四、本院之判斷：

02 (一)兩造間究為勞動或承攬關係：

03 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
04 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
05 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
06 酬之契約，民法第482條、第490條第1項分別定有明文。次
07 參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
08 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
09 之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
10 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之
11 工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而
12 承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只
13 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
14 從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，
15 二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號民事判
16 決意旨參照）。是僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前
17 者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目
18 的；後者則係以發生結果即工作之完成為目的，供給勞務不
19 過為其手段而已，此為二者區別之所在。再者，承攬關係著
20 重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭關
21 係則以受僱人勞務供給為目的，受僱人於一定期間內，應依
22 照僱用人之指示，從事一定種類之工作，縱所提供勞務不生
23 預期結果，雇主仍應給付報酬。次按勞工係指受雇主僱用從
24 事工作獲致工資者，雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營
25 之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動契約則
26 指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，此觀勞基法第2條第1
27 款、第2款、第6款自明。從而，勞基法所稱之勞動契約，係
28 指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，從事工作、獲致
29 工資之契約，性質上屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上
30 之從屬性、經濟上之從屬性及組織上之從屬性之特徵，所謂
31 人格上從屬性，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，

01 且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務；所謂經濟上從
02 屬性，係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構之
03 內，亦即勞工並非為自己之營業而勞動，而係從屬於雇主、
04 為雇主之目的而勞動；所謂組織上從屬性，則指受僱人完全
05 被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於
06 分工合作之狀態；契約類型是否為勞動契約，應就個案事實
07 及整體契約之內容認定之。

08 2.經查，原告係使用被告所有之系爭貨車運送，且其報酬乃由
09 被告所給付，為兩造所不爭執。然就兩造間關於工作報酬與
10 成本分攤之約定，觀諸由被告以LINE通訊軟體（下稱LINE）
11 傳送「佱成司機大哥、認知工作領薪及公司規定遵守！」，
12 其中關於報酬計算之內容為：「公司以薪水，以抽成方式
13 （無請假底薪15,000）（例如收現金托運扣，回收實扣）總
14 額扣托運行理貨部分（抽2.5%薪資）」、「司機剛進，以三
15 個月適用期（按：應為試用期）勞健保可以自行保（公會、
16 漁保）公司補貼勞退1,200、勞健保2,000」，如有車禍事
17 故，其損害額之分攤亦有約定：「保險部分，如果要報出
18 險，司機要負28,000元。出險如不足超50萬超出保險部分，
19 公司各出一半」等語（本院卷第31頁），可知兩造間之勞務
20 報酬計算，係以原告實際工作所得運費扣除成本後，與被告
21 拆分利潤，如運送途中有事故發生致車輛毀損時，原告亦須
22 與被告分攤事故所致損害，且由被告傳送予原告兩造間勞務
23 報酬結算之內容，原告每月領得之報酬雖有加計2,000元之
24 勞保、健保與1,200元之勞工退休金之補貼，但觀諸前開LIN
25 E公告事項，應為所有被告委託之司機不論報酬高低，補貼
26 金額均同，且亦載明建議司機自行以工會、漁會等職業組織
27 投保單位，與普通僱傭由雇主投保之情形有別，此外，原告
28 之報酬明細內尚有扣除交通違規罰單之金額，亦無底薪15,0
29 00元等情（本院卷第33至38、129至139頁），足認其勞務報
30 酬乃單純以運送地點、趟次核算，而無縱未完成運送亦能取
31 得固定報酬之情形。另參以兩造間報酬計算之討論，原告對

01 被告稱：「跑員林一台1,300，跑快官你一台1,000」、「你
02 算一千沒關係！我先跟你講明的我要是問到跟員林同價的
03 話，你會很難過！」，被告回覆「不是，賠錢」，原告復
04 稱：「你要算一千沒關係，你不用跟我解釋那麼多，員林跟
05 快官兩隔壁而已價錢會差這麼多」等語（本院卷第185至187
06 頁）。則由兩造關於報酬計算之約定及風險分攤方式可知，
07 原告雖使用系爭貨車承接被告之運送業務，然並非於一定期
08 間內均可獲致固定報酬，而須確實有承接並完成運送任務
09 後，始得取得報酬，且於運送報酬之計算尚有討論、議價與
10 調整之可能，並非由被告以固定工資方式論件計酬，乃具有
11 為自己而營業之性質。另一方面，原告尚須於發生交通事故
12 時負擔車損之營運風險，而非由被告概括承受原告在外行駛
13 系爭貨車之交通風險等營運成本，是此可知，較之僱傭司機
14 領取固定薪資且無庸承擔車損風險之情狀，兩造間經濟上從
15 屬性較為薄弱。

- 16 3.其次，觀諸兩造間討論工作路線與地點間之LINE對話，114
17 年3月5日被告對原告稱：「先下梧棲，再台南。你空車回來
18 嗎，銅粉晚上可以裝」，原告回覆：「空車台中到高雄！你
19 有事嗎？」、「台南的下去太晚了，我跟他講好明天早上
20 到，你在看明天有沒有貨要北上的」；114年3月19日原告
21 稱：「我下午三點要上台北有事情，尚美的沒辦法跑」，11
22 4年4月16日原告稱：「台北市的不要叫我去。」、「我明天
23 傍晚6點左右要回到苗栗有事情要處理！要跑宜蘭我就沒有
24 要拉回頭」、「如果可以後天早上再交的話我就去中南拉回
25 頭」；114年4月18日原告稱：「明天不要排工作喔！我銅鑼
26 下掉就要直接回來了」；114年4月25日原告則稱：「星期日
27 沒空」，被告指示工作內容後，原告再次回覆：「星期日沒
28 空一直傳幹嘛」；114年5月9日原告稱：「明天不要排我的
29 工作，我明天去彰化下掉我要趕回來我要上去台北」；114
30 年5月27日原告稱：「跑凌晨的就不用排我去！」；114年
31 5月29日原告稱：「我已經跟你說過半夜的不要叫我跑」、1

14年6月9日被告傳送訊息：「6/9尚美，下午台中966」，原告回覆：「明天我跑台中港就好！剩下的不屌你！」；114年7月2日原告則稱：「鷹架不跑謝謝！」（本院卷第165至179頁）。可知原告對於被告工作路線、地點、時間與運送貨物種類之指派，均有討論甚或拒絕之權，並可自行與被告客戶討論送達時間，無須全依被告指示辦理，且就休假與提供勞務之時間，亦無需獲取被告同意後始能離開崗位，亦無庸考量與被告其他司機之分工，僅著重原告同意承接工作之完成，至於原告於運送工作以外並未為被告服勞務，其在通常工作時間前往他處，被告亦未能加以干涉。另一方面，原告雖需要維修及定期為系爭貨車處理驗車事宜，但被告並未就此另行給付報酬（本院卷第205頁），且原告僅須在保險時間內自行修車檢驗車輛，費用由原告代墊後再被告支付，如有逾期檢驗，原告尚須負擔行政罰鍰（本院卷第31、204頁），則由前開車輛維護狀態，可知被告就此亦未積極指示或監督被告於特定時間執行，管控密度亦甚為鬆散。綜合上述原告所負責運送及車輛養護之情形以觀，其並未在被告之生產組織內遵循一定之生產秩序，且被告對於原告監督與指示之權利甚為薄弱，可見渠等間亦欠缺人格上之從屬性與組織上之從屬性。

4.據此，由兩造間勞務報酬之計算方式、工作指示與監督之情況，及原告並無與被告其他人員分工之情形以觀，原告就被告並不具備人格上、經濟上、組織上之從屬性，是雙方間之勞務契約，應認屬承攬契約而非勞動契約。

(二)資遣費、預告期間工資、特休未休折算工資、相當於失業給付金額之損害賠償及提撥勞工退休金部分：

承前所述，兩造間之勞務契約性質應為承攬契約，而非勞動契約，則原告即非勞基法所指之勞工，其與被告間之契約關係，亦無勞基法、勞退條例、就保法之適用，則原告請求被告給付資遣費16,142元、預告期間工資14,970元、特休未休折算工資4,491元、賠償相當於失業給付金額之損害賠償16

01 4,880元及提撥勞工退休金22,596元部分，均屬無據。

02 五、綜上所述，原告勞退條例第6條第1項、第12條第1項、第14
03 條第1項、勞基法第16條第1項第1款、第38條第1項第1款、
04 第4項、就保法第38條第1項規定，請求被告給付資遣費16,1
05 42元、預告工資14,970元、特休未休3日工資4,491元及提繳
06 勞工退休金22,596元至原告設於勞工保險局之勞工退休金帳
07 戶，均無理由，應予駁回。

08 六、原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請，因訴之駁回而失所
09 附麗，不應准許。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之
11 證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無
12 逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

13 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
14 條。

15 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
16 勞動法庭 法 官 陳景筠

17 以上正本係照原本作成

18 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
21 書記官 蔡孟穎