

臺灣臺中地方法院民事小額判決

112年度勞小字第13號

原告 陳詩雅

訴訟代理人 邱淑貞

被告 綠太陽生物科技事業有限公司

法定代理人 陳明輝

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

理由要領

一、兩造間有無僱傭關係存在？

(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他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，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482條、第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，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。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而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，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。次按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，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

01 人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁
02 之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，
03 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
04 人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
05 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年
06 度台上字第2630號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為
07 勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約
08 內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人
09 間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由
10 決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務
11 債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，
12 其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業
13 務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚
14 難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第74
15 0號解釋意旨參照）。

16 (二)本件原告主張兩造為僱傭關係，為被告所否認。經查，原告
17 自陳：「（問：如何與被告公司約定工作內容及薪資？）每
18 月月底公司匯款給我，大部分都是做美編，因為疫情所以居
19 家上班。制式的工作內容就是幫產品上架，其他的就是開發
20 新的客戶，主、被動的工作都有。被動就是比如臉書圖文、
21 LINE的圖文，公司官網、商品上架，當時是我跟公司談每個
22 月固定幫公司發個三到五篇。主動的部分就是找通路商如全
23 聯、家樂福、飯店業者，去談合作、促銷等合作方案。我每
24 月月底會將工作事項列表單給公司然後再請款，公司都有
25 付」、「（問：上述所稱主、被動工作，是由公司主導或你
26 自行決定如何處理？）主動的部分都是我自己去開發客戶談
27 合作」等語（見本院卷第137至138頁）；且原告訴訟代理人
28 亦不爭執原告曾要求被告公司之合作廠商將資料郵寄至原告
29 住處（見本院卷第118頁）。足見原告係以從事美編及行銷
30 之內容及數量核算報酬多寡，被告並未對原告從事美編及行
31 銷有何時間及地點之限制，原告可自行決定工作之進度，顯

然均與被告編制內員工有所差異。

(三)由此可知，原告係為自己利益而勞動，其從被告處所獲得之金錢給付（見本院卷第61至71頁），係原告完成美編及行銷後，由被告依原告請款內容，所給予之報酬。換言之，原告係以勞務所完成之結果，始可獲取報酬，而非提供固定性勞務，被告即須給付報酬之對價關係，自難認有何經濟上從屬性可言。且原告並未被納入被告之主要生產組織與經濟結構體系內，獨立作業，可自行決定工作之進度，有別於僱傭關係體制內一般執行事務之員工，足認兩造間契約關係亦無勞動契約之組織、人格上從屬性之特徵。

(四)綜上，兩造間之勞務供給關係，未具組織、經濟及人格上之從屬性，核與勞基法所定之勞動關係之定義不符，難認兩造間之關係屬勞動契約，則原告主張兩造間成立僱傭關係，為勞基法之勞動契約云云，自非可採。

二、原告依僱傭契約及勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定請求被告給付工資新臺幣（下同）14,000元、資遣費5,679元及特別休假未休工資1,851元，合計21,530元，有無理由？

兩造間既無勞動契約存在，即無從適用勞基法及勞退條例等相關規定，則原告依僱傭契約及勞基法第38條第1項、第4項本文、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付21,530元，均屬無據。

三、綜上所述，原告依僱傭契約及勞基法第38條第1項、第4項本文、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付21,530元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 5 月 23 日

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所
違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背
法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提
起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 5 月 23 日

書記官 劉雅玲