臺灣屏東地方法院民事判決

108年度屏勞簡字第7號

原　　告　石楊啟偉
訴訟代理人　李明益律師（法律扶助）
被　　告　三鑫通運有限公司
法定代理人　許婉蓁
訴訟代理人　涂榮廷律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年11月起受僱於被告，擔任聯結車司機工作，每月薪資約新臺幣（下同）6-7萬元，嗣於107年6月中離職。被告於原告任職期間，未依勞工退休金條例第6條規定，亦未按月提撥每月工資6%之退休金，致原告受有損害，依照勞工退休金月提繳工資分級表，被告合計應提撥127,188元，為此起訴請求被告將上開金額提繳至原告之勞工退休金專戶等語，並聲明：被告應提繳127,188元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：兩造間非僱傭關係，原告係與被告訂立承攬契約之司機，被告公司的受僱司機月薪大約為4萬元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、原告自104年11月起於被告公司擔任送貨司機，至107年6月結束於被告公司之工作，期間被告未為原告投保勞工保險，亦未提繳勞工退休金等節，業據原告提出原告提出其勞工保險被保險人投保資料表及明細、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、薪資明細表等件在卷足憑，復為被告所不爭執，堪信為真實。

四、法院之判斷

㈠、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條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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年台上字第573號判決意旨可資參照。是同為勞務供給之僱傭契約與承攬契約之區別所在，乃僱傭係以勞務之給付為目的，縱受僱人供給之勞務不生預期之結果，僱用人仍應給付報酬，且雙方對勞務之請求，除另有同意或約定外，均不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（民法第484條第1項參照），具有勞務之專屬性，並因而有從屬性之絕對服從關係。而承攬則以勞務所完成之結果為目的，須俟工作完成之結果後始給付報酬，除當事人另有特約外，非必須承攬人自服其勞務，其使用他人，完成工作，亦無不可（最高法院65年台上字第1974號判例意旨參照），而不具有勞務之專屬性，定作人就承攬工作固有一定指示關係，但如其指示不適當，承攬人仍有裁量餘地，並應履行其告知義務（民法第496條參照），並無絕對服從關係存在。

㈡、原告主張其受僱於被告，被告則以前詞置辯，並提出兩造間簽署之承攬契約書在卷可稽（本院卷第58頁）。原告前開主張固據其聲請證人柯偉信於本院審理時證稱：我曾在被告公司擔任助手，月薪3萬元，所有的助手都一樣，上下班時間都固定，我不是固定跑原告的車。被告公司沒有區分受僱或承攬，我每天都可以看到原告上班，司機上班時間固定，下

班時間不一定，固定休星期日，薪資怎麼計算我不瞭解，原告是否上工並不是由原告自行決定，如果有出車就出車，沒有出車就在公司整理，出車前一天會用電話通知司機，不可能一個月只出車一趟等語（本院卷第69-71頁），惟證人嗣又改稱：司機是自己決定上班時間，我對兩造間契約關係或薪資結構並不瞭解等語（本院卷第71-72頁）。查依兩造所不爭執之原告任職期間薪資明細暨出勤紀錄表所示（本院卷第6-19、59-60頁），原告每月出勤日數並不固定，少則14、15日，多可至26日，其中107年1月份更僅出勤1日，每月受領勞務報酬亦不固定，最多可達83,500元，最少僅有500元，亦無發給全勤獎金之紀錄。此部分與前開證人所述已有不符，再參諸原告提出之屏東縣政府勞資爭議調解紀錄，原告亦自承：我是論件計酬，公司沒有規定我上班時間，有事情跟公司講一下就不用上班，公司有叫我自己去工會加保等語（本院卷第5頁），足見證人柯偉信前開證言係出於自身之推斷，並非實際上對原告工作情形之瞭解，證人所述即難以採信。

㈢、自被告另提出公司受僱司機即訴外人杜光耀106年1月至108年8月之薪資總表（本院卷第87-94頁）以觀，其每月薪資固定，僅因請假而扣款或因全勤而獲獎勵，亦明顯與原告受領報酬情形不同。是被告就貨運業務，雖提供車輛並指示原告載運，但原告仍有裁量權自行決定是否每日前往載運，而無任何監督管考之到勤標準，任由原告自由意思決定是否前往，如未到勤，則由被告自行安排司機載運，對原告僅不予計算按次之報酬，亦無任何懲處管制，足見被告對原告之勞務請求權，並無監督管理之權限，任由原告自行決定是否到勤，而無絕對服從之從屬關係，且得任意使第三人代服勞務，完成載運工作，亦無勞務請求之專屬性，而係俟完成載運工作之結果次數、地點計算報酬，並非不計運送次數預期結果而按月給付報酬，揆諸前開說明，兩造間自非成立僱傭之勞動契約而係承攬契約。原告自不得僅以係被告指示伊從事運

送貨物工作，或以薪資明細表上使用「薪資」字樣，即謂係受被告指揮監督而成立僱傭關係，其主張尚無足採。又勞動基準法第2條第4項、第23條第1項雖有所謂工資按件計酬情形，但係指於具有勞務請求之從屬性及專屬性之僱傭勞動契約下，所約定工資係採按件計酬情形而言，並非謂凡其他有按件計酬情形之勞務供給契約均屬勞動基準法所規定之勞動契約，併予指明。至被告雖有提供車輛予原告駕駛載運貨物，但此與定作人供給材料予承攬人加工，其性質相類似，自不影響本件承攬契約之成立，附此敘明。

㈣、從而，本件兩造之勞務供給契約並非僱傭之勞動契約，而係承攬契約，並無勞動基準法適用。則原告主張被告應依勞工退休金條例請求被告提撥6%勞工退休金云云，即無所據，不能准許。

五、綜上所述，本件兩造勞務供給契約係屬承攬關係，並非僱傭之勞動契約，從而原告終止契約後主張依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告提撥勞工退休金至原告個人專戶，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核於結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　30　　日

屏東簡易庭　　法　官　麥元馨

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　108　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　潘豐益