

臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

107年度板小字第3231號

原告 華禮企業股份有限公司

法定代理人 高炎輝

被告 陳建憲

上列當事人間請求給付違約金事件，於民國108年1月9日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減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。本件原告原起訴聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）90,000元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於民國108年1月9日當庭變更聲明為：被告應給付原告99,810元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。此核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）兩造於106年12月11日簽訂承攬物流合約書，而被告於107年6月5日後，即於無任何交接業務及車輛交接下，逕行違約，無視原告公司物流運作及其應盡之履約責任，故原告依契約第17條特註條款第（1）項之規定，請求被告賠償原告90,000元、罰單1,810元、電話卡1,000元、車損修復費用7,000元，總計99,810元。為此，爰依契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告99,810元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

（二）對於被告抗辯之陳述：

（1）車損費用部分不止3,000元，被告雖然有繳回3,000元，被

01 告有承諾要將其餘損害修復，該車子是有估價但並未修復
02 ，且當初警察並未認定過失責任。

03 (2) 107年6月5日被告突然不見，也沒去送貨，違反17條(1)
04 要賠償本薪三個月為9萬元。

05 (3) 被告是每月本薪3萬元(是承攬金)，在加履約獎金1萬元
06 。

07 (4) 確實有八天的薪水尚未給被告，原告有請被告回來結算，
08 但被告一直沒來。被告並未在107年6月5日有任何表示要
09 離職，甚且被告還說要承攬公司更多工作，且要幫公司成
10 立部門，被告一個月只有20天承攬工作天，且被告工作完
11 後立刻離開，甚至一天上班時間只有3、4個小時，被告也
12 沒有打下班卡，車子是原告的，送貨業務也是原告指派的
13 ，被告只是負責送貨。系爭合約書是被告有詳細閱讀且有
14 找連帶保證人，被告並非不知道合約內容而簽立。

15 三、被告則以：

16 (一) 違約金部份被告並無違約。罰單1,810元被告願意賠償。

17 電話卡1,000元部份被告沒有還，但被告不願意賠償。

18 原告並沒有幫被告辦勞健保，被告原本是希望受雇於原告
19 可以領固定薪水，所以物流承攬合約書被告並不清楚。車
20 損修復費用7,000元被告不願意賠，車禍發生在台東，肇
21 事者願意賠償3,000元，也是經過法定代理人同意的，且
22 這3,000元也交回公司了。

23 (二) 被告並未承諾說除了繳回3,000元外其他車損部份願意維
24 修。

25 (三) 107年6月5日被告不做了，在此之前雙方有傳過簡訊說被
26 告不做了，所以被告認為沒有違約，不需要賠償三個月本
27 薪9萬元。被告離職時還有8天薪水沒有領，被告要用未領
28 的薪水抵該繳1,810元罰單等語茲為抗辯，並聲明：原告
29 之訴駁回。

30 四、原告主張之事實，業據提出承攬物流業務合約書、LINE記錄
31 等件為證，而被告不否認有簽系爭承攬物流業務合約書，惟

就原告之請求則以前詞置辯，是本件所應審酌者為兩造間之契約究竟是承攬還是雇傭？契約第17條特註條款第（1）項之規定是否有效？原告得請求之金額為何？經查：

（一）兩造間之契約究竟是承攬還是雇傭？

(1) 按「稱雇傭者，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，民法第四百八十二條及第四百九十條第一項分別定有明文。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，雇傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受雇人於一定期間內，應依照雇用人之指示，從事一定種類之工作，且受雇人提供勞務，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。」、「勞動基準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。而承攬，係謂當事人約定，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。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受雇人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受雇人有一定雇主；且受雇人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約。故二者並不相同。」、「按勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主雇用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第6款、

第1款、第3款定有明文。是勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，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，故「從屬性」為勞動契約最大特色。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。」、「承攬係以一定工作之完成為目的之契約，至於應以何種方法完成工作，則為承攬人之權利。除非承攬人依約負有依一定方法完成一定工作之義務，否則承攬人有權自行選擇完成工作之方法；定作人對於如何完成契約約定之工作，並無任何干預之權利，此與僱用人依僱傭契約得對於受僱人具體指定應服勞務之內容及方法者不同。」最高法院94年度台上字第573號判決、89年度台上字第1620號判決、高等法院台南分院100年度上易字第17號判決均可資參照。

01 (2) 是以，由前開實務見解可知，勞動基準法所規定之勞動契
02 約，應係指勞動契約之勞工與雇主間具有從屬及指揮監督
03 之關係而言，亦即應以勞工提供勞務時有無時間、場所之
04 拘束性，雇主有無一般指揮監督權、懲戒權等，以及對於
05 勞務給付方法之規制程度、分工程度等為綜合判斷考量。
06 若勞工無庸打卡，無固定之上下班時間，有權自行選擇完
07 成工作之方法，無需與其他同僚分工即可自行完成工作，
08 且亦非基於雇主之具體指示而給付勞務，雇主對勞工亦無
09 懲戒權或指揮監督權時，則雇主與勞工間應無從屬及指揮
10 監督關係存在，自不適用勞動基準法。經查，原告自承被
11 告沒有打下班卡，車子是原告的，送貨業務也是原告指派
12 的，被告只是負責送貨等語。是依前所述若勞工與雇主間
13 具有從屬及指揮監督之關係即屬勞動契約，若勞工有權自
14 行選擇完成工作之方法，無需與其他同僚分工即可自行完
15 成工作，且亦非基於雇主之具體指示而給付勞務，雇主對
16 勞工亦無懲戒權或指揮監督權時，則雇主與勞工間應無從
17 屬及指揮監督關係存在，即屬承攬關係，然查，本件被告
18 雖無打下班卡，但車子是原告的，送貨業務也是原告指派
19 的，被告只是負責送貨，因此原告對被告具有從屬及指揮
20 監督之關係，故兩造間屬僱傭之勞動契約，先予敘明。

21 (二) 契約第17條特註條款第(1)項之規定是否有效？

22 按本公司給予物流承攬簽約人員本薪參萬元並給予履約獎
23 金壹萬元。運作、業績獎金擇優另計。乙方屬承攬方，需
24 自行至相關工會投保勞保、健保等費用，履約獎金為額外
25 提供，為甲方要求乙方依約運作，不可中途解約。若不適
26 任則需依約完成解約程序。依約完成正常解約程序後，乙
27 方不需負任何賠償金額及責任。若無遵守依約完成正常解
28 約程序，(1)承攬未滿一年需賠償甲方三個月本薪，以用
29 於後續物流替代方案之費用。(2)承攬滿一年，則需無條
30 件歸還甲方自入公司起之所有履約獎金。契約第17條特註
31 條款定有明文。另按勞動契約，分為定期契約及不定期契

約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。勞動基準法第9條第1項後段、民法第71條、第148條第2項分別定有明文。查，兩造間是僱傭之勞動契約關係已認定如前，又繼續性工作應為不定期契約，而本件契約第17條特註條款第（1）項之規定係定期契約之約定，且該約定對於被告極為不利益，有違誠信原則，故該約定違反強制規定及誠信原則，應為無效，併予敘明。

（三）原告得請求之金額為何？

(1) 違約金部份之約定依前開認定應為無效，故原告依該約定請求被告賠償9萬元，即屬無據。

(2) 罰單1,810元，被告願意賠償，故原告此部分之請求即屬有據。

(3) 電話卡1,000元部份被告沒有還，但被告辯稱其不願意賠償云云；惟查，電話卡本屬原告所有，被告既已離職，本應返還，故但被告辯稱其不願意賠償云云；尚無足採，是原告此部分之請求，即屬有據。

(4) 車損修復費用7,000元部分：

按當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條有明文規定；又主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例要旨參照）。查，原告主張被告有承諾要將其餘損害修復，惟遭被告否認，依前開判例要旨，自應由原告就被告有承諾修復之有利於己之事實負舉證之責，惟查，原告未能舉證以實其說，是原告此部分之請求，即屬無

據。

(5) 綜上，原告得請求之金額為 2,810 元（1,810 元 + 1,000 元 = 2,810 元）。

(6) 另被告稱尚有 8 天薪資未領，而原告亦不否認，是被告得向原告請求之金額為 10,667 元（40,000 元 × 8/30 = 10,667 元），而被告主張與原告請求之金額抵銷，是縱使被告須負擔修復費用 7,000 元，加計前得請求之金額 2,810 元，總計 9,810 元，惟經被告以得請求之金額 10,667 元抵銷後，原告仍積欠被告 857 元（10,667 元 - 9,810 元 = 857 元），是原告已無得請求之金額。

五、從而，原告請求被告給付原告 99,810 元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之 5 計算之利息，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之證據，核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第 78 條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 30 日
臺灣新北地方法院板橋簡易庭
法 官 呂安樂

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，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），如未於上訴後 20 日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 108 年 1 月 30 日
書 記 官 謝淳有