

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第97號

原告 謝慶菊

被告 華龍小客車租賃有限公司

法定代理人 沙美玲

訴訟代理人 宋英華律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬零陸佰柒拾玖元，及自民國一〇八年九月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬零陸佰柒拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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項但書第3款定有明文。經查，本件原告起訴時之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)5萬6,791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。(二)被告應提撥勞工退休金5,408元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告於民國108年10月2日言詞辯論期日當庭撤回原聲明第2、3項(見本院卷第123頁)，查原告所為撤回部分聲明，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自108年2月21日起受僱於被告，擔任商務接送司機一職，雙方約定之底薪為3萬5千元，每天從

01 早上五點至晚上七點在被告公司待命，不需要打卡簽到，但
02 以排班方式安排每天工作，且加油的發票、客人的現金都是
03 交給被告。然被告公司未依勞動基準法（下稱勞基法）之規
04 定給予原告休假，終致原告於108年4月22日因過勞精神不
05 繼而於南下接送公司客戶途中發生車禍，造成車輛毀損及原
06 告受傷之損害，而被告公司因原告不願給付修車費用，於同
07 年5月9日片面終止兩造間之僱傭契約，卻未給付4月至5
08 月之薪資4萬0,679元、預告工資1萬1,240元、資遣費3,
09 700元、職業災害之補償金1,172元，為此，爰依勞基法之
10 相關規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告5
11 萬6,791元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
12 年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行
13 。

14 二、被告則以：被告公司與原告間係簽立承攬契約，原告於108
15 年2月間以其家貧，且有小孩要養等因素為由，被告公司之
16 法定代理人沙美玲遂出借其名下之私人用車予原告使用，是
17 原告於同年2月21日起至同年4月22日間所行駛之車輛係沙美
18 玲之私人用車。又被告公司雖有以排班之方式給予原告承攬
19 業務，然原告為照顧家庭及小孩而無法正常排班時，或是原
20 告另行向其他公司承攬相關接送業務或自行安排其他工作時
21 ，被告公司亦未對原告有任何懲處或告誡，而原告為賺取更
22 多利潤，常私下以通訊軟體向被告公司要求承攬更多接送業
23 務，而沙美玲考量原告有照顧家庭生計之需求，常私下給予
24 原告額外之接送業務。詎料，原告於108年4月22日發生自撞
25 後，不但不願賠償沙美玲因修復車輛所支出之費用，更稱兩
26 造間係僱傭關係。再者，兩造約定之承攬報酬係由原告接送
27 客戶至目的地後，由原告向客戶收取車款或以簽單方式代收
28 款項，每個月結算一次，扣除應給予被告之百分之65之抽成
29 後，剩餘者即為之原告報酬，是原告每月無固定之報酬。又
30 因原告之出車狀況，與一般受僱之勞工不同，原告可自行決
31 定是否接工作，其工作時間與薪資皆無固定，亦未受有工作

01 時間、休息及休假之限制，且被告無懲處或支配原告之權利
02 　，足證兩造間並無從屬關係，自難認兩造間簽立係僱傭契約
03 　，既兩造間非僱傭關係，則被告無須依勞基法負擔原告之預
04 　告工資、資遣費、職業災害之補償金之義務等語，資為抗辯
05 　。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，
06 　請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項（見本院卷第120至123頁）：

08 (一)原告自108年2月21日起至同年5月9日止，駕駛自用小客車為
09 　被告接送客戶至客戶指定之地點。

10 (二)如原證一所示，被告有在104徵才網站上發出招募商務接送
11 　司機，保障底薪3萬5元以上之人才。

12 (三)被告尚積欠原告自108年4月起至108年5月9日之費用合計4萬
13 　0,679元。

14 (四)如被證一所示，原告會私下用通訊軟體向被告要求更多的工作。
15

16 (五)原告於108年4月22日發生意外受傷後，有支出醫療費用1,17
17 　2元。

18 四、本院之判斷：

19 原告主張108年2月21日起至同年5月9日止被告公司僱傭
20 原告為商務接送司機，然因被告公司未依勞基法之規定給予
21 　休假，致原告於同年4月22日於前往接客途中因精神不濟而
22 　發生事故，且未給付解僱原告後之預告工資、資遣費、職業
23 　災害之補償金以及同年4月及5月之薪資等情，為被告所否
24 　認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點厥為：(一)兩造之間法
25 　律關係為承攬或僱傭契約？(二)原告請求被告給付預告工資、
26 　資遣費、職業災害之補償金、108年4月至5月間未給付之
27 　報酬，是否有理由？數額若干？茲分述如下：

28 (一)兩造間成立之法律關係為承攬契約：

29 1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
30 　為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，謂
31 　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。又按勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞
動基準法第2條第1款亦有明文；是以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；承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果
為目的，承攬人在工作進行中具有獨立性，且只須於約定之
時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係。
二者在從事工作或完成工作均有給付勞務之性質，即令委任
契約者，受託人為委託人處理事務，亦非無給付勞務之情形
存在，惟僱傭者重在為他方服勞務，係從屬在雇主指揮監督
下為之，非為自己所為；承攬者雖亦有按定作人之指示而完
成工作，定作人對承攬人亦有工作指示權，但承攬人仍應憑
藉自身之技能知識，自控風險為自己完成工作，取得報酬。

2. 次按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號民事判例意旨參照
）。而上開僱傭契約之從屬性內容可分為人格上、經濟上及
組織上之從屬性；人格上從屬性指勞工提供勞務受雇主指示
，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程
等，勞工對自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動
力之過程相當程度地支配勞工之人身與人格，受僱人不能
用計畫性或創作性方法對自己從事之工作加以影響，而在
勞工指有礙企業運作與秩序時，雇主得施以懲罰；經濟上
從屬性指勞工並非為自己營業而勞動，係為他人之目的而
勞動，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，經濟
上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負
擔，勞工不負擔風

險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務；而組織上從屬性即勞工提供勞務係納入雇主生產組織體系，與同僚間居於分工合作狀態，所強調者乃勞工非僅受制於雇主之指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。

3. 本件原告主張兩造間為僱傭關係，並提出徵才廣告、被告公司車輛控管表等件為證（見本院卷第7頁、第29至43頁），被告雖不否認上開證據之形式真正，惟抗辯兩造間為承攬關係。經查：

(1) 原告雖於108年10月2日言詞辯論時到庭陳稱：「每個月10日發薪水，被告的趟數我都看不懂，當初只有說保障底薪3萬5千元，我都領3萬5千元以上，但是被告計薪的方式我不清楚，我如果開越多趟車就領越多，客人把錢交給我，我把加油的發票、客人的現金收起來全部交給被告公司負責人，再由負責人每月10日算薪水給我」等語（見本院卷第120頁）；然證人即曾擔任被告公司商務接送司機之林義豪於108年10月28日審理時到庭結證稱：「（薪資或報酬如何計算？）以趟計薪，依照距離長短的不同，有些許差異。」、「（是否有固定的底薪？）都沒有接案子就沒錢，以趟計薪，沒有固定的底薪」、「（你與公司如何拆帳？）計趟以3至3.5成來抽，原則上就是3成。10天寫一次資料一個月結薪，所謂的資料就是我今天跑哪些地方，收多少錢，油錢不用寫就是實報實銷。」，同時並證稱：接業務是依被告公司派車系統接案子，依照當天有上班的司機進入公司的系統報到順序排班。若不想接班，只要自己先從系統退出，但若已派車，則要把任務完成以後才能退出。不報到會不會被處罰，但通常要上班賺錢一定會報到排班等語（見本院卷第142頁、144頁）；證人即曾擔任被告公司派車小姐之蘇怡寧於同日亦到庭結證稱：「（現場排班的司機完成公司派遣的任務

01 後，是否還需要回公司待命？）看司機，是自由決定要不要
02 回公司待命，如果有回公司，如果有現場打電話可以優先接
03 班。不回公司的話也不會被處罰。」、「（請問司機有報班
04 但是臨時有事，拒絕承攬接送業務，是否會有任何處罰？）
05 不會。司機會提前講，公司會安排其他司機接班。」、「（
06 請問原告是否知悉其報酬計算方式？）我聽說是3.5成。」
07 、「（請問原告是否有要求你額外給予其更多接送業務？用
08 何種理由？）有。說她賺得不夠多，要多賺一些錢。」、「
09 （公司司機有無固定制服？）也不是固定，沒有統一，但是
10 盡量是白色襯衫，黑褲子。」等語（見本院卷第146至147
11 頁），此外，並有被告提出之兩造間之通訊軟體LINE對話紀
12 錄影本在卷可憑（見本院卷第99至107頁）。

13 (2) 依據上開稽證顯示，原告是否上班並在被告公司派車系統報
14 到參與排班，完全取決於原告自由意志，若不參與排班，充
15 其量就是賺不到錢而已，並無何接受公司懲戒或制裁之義務
16 ，欠缺人格上之從屬性。另原告報酬之計算方式，係依據載
17 客費用之抽成比例收取報酬，此有被告提出而為原告不否認
18 真正之原告108年2、3月承攬業務親自簽收結算紀錄影本
19 在卷（見本院卷第109至115頁）可證，縱原告雖提出被告
20 於104徵才網站上之廣告，其上刊載招募商務接送司機，保
21 障底薪3萬5以上，並進而主張兩造為僱傭關係等情，有該
22 廣告影本1紙可稽（見本院卷第7頁），然參照依兩造間實
23 際結算報酬之情況與上開證人之證詞，顯與一般僱傭契約之
24 勞工係單純提供勞務並領取固定薪資之情形有別，是兩造間
25 不具備勞動契約之經濟從屬性。

26 (3) 再者，原告陳稱：「每天早上5點到晚上7點在公司待命，
27 沒有打卡簽到，就是排班，沒有提供制服帽子，要我們自己
28 買。要手機下載公司的軟體，要聽公司的指示，到哪裡接客
29 或是把客人載到哪裡。沒有特別制定另外的規則，只有說車
30 裡不能抽菸，車子要洗乾淨。不到班或不接客只是會被念，
31 因為我沒有不服從，沒有被懲處。不可以接其他車行或是自

己的業務。油是被告提供的。」云云（見本院卷第121頁），然此與原告聲請傳喚之證人林義豪所證：「（如果報到後不想接班可以嗎？）要自己先在系統退出，如果派了以後要把任務完成以後才能退出。」、「（如果當天都不報到會不會被處罰？）沒有說什麼處罰，通常要上班賺錢一定會報到排班」、「（如果有一個司機長期不報到，那一輛公司車就空在那裡？）如果常常不來公司安排人接手，原來的人就直接離開」、「（已經報到後如果不把任務完成會有什麼後果？）公司會問為何不配合公司，也沒有說會罰錢，可能會念一念。」等語（見本院卷第142至143頁）；證人蘇怡寧證稱：「（請問司機有固定上下班時間？）沒有固定上下班時間。上午報班可以說下午不排，我們有很多靠行司機。」、「（現場排班的司機完成公司派遣的任務後，是否還需要回公司待命？）看司機，是自行決定要不要回公司待命，如果有回公司，如果有現場打電話可以優先接班。不回公司的話也不會被處罰。」、「（請問司機有報班但是臨時有事，拒絕承攬接送業務，是否會有任何處罰？）不會。司機會提前講，公司會安排其他司機接班。」「（原告是否有固定時間上下班？）沒有。」、「（公司司機有無固定制服？）也不是固定，沒有統一，但是儘量是白色襯衫，黑褲子。」、「（如果說原告排班後，臨時有事可否拒絕排班？）可以。」等語（見本院卷第145至148頁），顯與原告主張其每日上班時間為早上5點至晚上7點，要在公司待命之情節迥異，應以證人所述為可採信。

- (4) 又原告雖主張不可以接其他車行或是自己的業務，惟查原告曾於108年5月2日於通訊軟體中表示：「（08：31）我在華科附近有趟私丟」、「（08：32）華科好像排班排不進去。」等語（見本院卷103頁），足見原告取得案子來源，也不一定要回公司輸入排班系統待命，仍可在其他地方取得案子，益證被告指稱原告沒有被限制不能在其他地方接單，也沒有懲處規定（見本院卷第121頁）等情，應屬實在。

01 (5) 綜上可知，原告對其工作、休息時間等均能自由支配，縱使
02 未到班，被告公司對其亦無相關規定可加以懲處，則兩造間
03 顯無人格、經濟及組織上之從屬性，兩造間非屬僱傭關係，
04 而係承攬關係，堪以認定。

05 (二) 原告請求被告給付預告工資、資遣費、職業災害之補償金、
06 108年4月至5月間未給付之報酬，是否有理由？數額若干？

07 1. 原告請求被告給付預告工資、資遣費、職業災害之補償金之
08 部分：

09 經查兩造間係承攬關係，而非僱傭關係已如上述，則原告基
10 於勞基法之規定，請求被告給付預告工資、資遣費、職業災
11 害之補償金之部分，為無理由，應予駁回。

12 2. 原告請求108年4月至5月間未給付之報酬4萬0,679元部分：

13 兩造間並非僱傭契約或勞動基準法之勞動契約，而係承攬契
14 約，已如上述，雖原告主張依勞雇關係請求，核係兩造間就
15 本件契約之性質解釋不同所致，然契約之解釋係法院之職權
16 ，且被告不爭執應給付原告上開金額（見本院卷第122頁）
17 ，僅爭執其性質為薪資，是原告請求被告給付4萬0,679元
18 ，為有理由，應予准許。

19 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
22 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
23 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
24 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
25 利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項前
26 段、第203條分別定有明文。原告依契約之法律關係請求被
27 告給付前揭金額，該給付並無確定期限，而本件起訴狀繕本
28 係於108年9月10日送達被告，有送達證書附卷可參（見本
29 院卷第63頁），則原告請求自起訴狀繕本送達之翌日即108
30 年9月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理
31 由，應予准許。

01 六、綜上所述，原告依兩造之契約關係，請求被告給付4萬0,67
02 9元，及自108年9月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求則
03 為無理由，應予駁回。又本判決所命給付之金額未逾50萬元
04 ，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告
05 假執行。又被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，經核
06 合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額予以准許。雖原告陳
07 明願供擔保請求准為假執行之宣告，然應僅有促請法院注意
08 之性質，無庸另為准駁；至原告敗訴部分之假執行聲請，即
09 因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
12 與本件判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

13 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
14 事訴訟法第79條，判決如主文。

15 中 華 民 國 108 年 12 月 13 日
16 民事勞工法庭 法官 徐培元

17 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。

19 如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 108 年 12 月 13 日
21 書記官 康馨予