臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第14號

原　　告　張宸豪
訴訟代理人　吳光中律師
被　　告　桂冠育樂股份有限公司
法定代理人　黃炳熙
訴訟代理人　王國泰律師
複　代理人　彭敬元律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年5月27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：

（一）被告公司法定代理人黃炳熙欲成立關於電影古董方面之文創博物館，於民國93年7、8月間與原告聯繫，稱要借重原告之電影專業長才，負責老舊機器、影片及相關海報資料之整理、維修及搬運，並負責撥放過濾老舊影片，避免潮濕壞掉及修復。兩造言明每月底薪新台幣（下同）6,000元，如撥放、過濾淘汰、修復老舊影片，每部薪資250元，原告每月可領薪資約2萬2,000元。原告並自96年起開廣告車幫被告公司旗下之電影院沿街廣告當期撥放影片，如未開廣告車即修復影片，而黃炳熙家中雜事，有時亦要原告幫忙處理。原告在職期間，被告公司未替原告投保勞健保，亦未提撥退休金。被告公司於107年12月7日透過經理陳清海要求原告不用再來上班，嗣由黃炳熙於108年1月14日以電話告知原告不用再來上班，原告遂於隔日正式離職，然被告公司並未支付資遣費，亦未給付108年1月之薪資。

（二）原告請求被告公司給付下列項目金額：

1、預告期間工資：

原告自94年1月1日起至108年1月14日止，工作逾14年，被告公司並未依勞動基準法第16條第1項第3款規定履行終止勞動契約之預告期間，應給付原告30日預告期間工資，即2萬2,000元。

2、資遣費：

依勞動基準法第17條規定，被告公司應給付資遣費。原告工作逾14年，平均工資為2萬2,000元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，應給付原告6個月平均工資之資遣費，即13萬2,000元（22,000元x 6＝132,000元）。

3、勞退金：

原告任職以來，被告公司皆未依勞工退休金條例替原告提撥退休金，原告受有應受領而未受領退休金權利之損害，且被告公司受有免為提撥之利益，依民法第184條第1項、第2項及第179條規定，原告自得請求被告公司返還及賠償，被告公司應給付原告應受領退休金權利之損害為22萬1,760元（22,000元x 6%x 12x 14＝221,760元）。

4、以上，原告請求被告公司給付之款項合計為37萬5,760元（22,000元+132,000元+221,760元＝375,760元）。

（三）原告自95年起至108年間有長期的工作事實，被告公司並有給付原告三節獎金、幫原告保團體保險之事實，足以認定兩造間為僱傭關係，而非承攬關係。

（四）並聲明：

被告應給付原告37萬5,760元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯：

（一）原告為00年0月00日生，於95年間已滿63歲，為打發退休後時間，輔以與被告公司法定代理人黃炳熙為多年好友，黃炳熙基於多年情誼，始代表被告公司與原告就廣告車、檢修影片、打掃庫房成立承攬契約，均由原告自己決定工作時間、工作內容、工作日數，黃炳熙本係好意幫忙，兩造間係承攬關係而非勞動契約，說明如下：

1、就原告開宣傳車而言，原告以自己提供並駕駛普通小貨車為被告公司經營之電影院上映中之電影以海報方式宣傳，故以每月6,000元為原告承攬車廂廣告之報酬，被告公司並未指定原告開宣傳車之時間、路線，並無指揮監督關係，此部分確為承攬關係。而兩造承攬關係於107年12月7日終止後，原告已將廣告海報卸下，原告主張該6,000元係基於兩造勞動契約之底薪云云，並非事實。

2、就檢修影片而言，兩造約定由原告承攬以播放影片方式檢視被告公司所有影片是否毀損，若需修復則由原告修復，以每片250元實作實計算承攬報酬。原告並未如同被告公司其他員工上下班需打卡、沒有固定的工作時間、未到亦無庸請假，被告公司亦未指示原告每月需完成多少工作，原告可自行決定播放影片之時間、數量，於播放完畢確認影片之良莠後（即工作完成後），原告再自行書寫時間、數量之請款單向被告請款。而原告每月完成檢驗影片之數量並不固定，甚至可以2、3個月均未檢修影片，亦足徵兩造確無指揮監督之上下屬關係存在，而係承攬契約。

3、就原告打掃而言，原告亦有拒絕之權，無庸服從被告公司之指揮監督，計次發給報酬，此部分亦為承攬契約。

（二）兩造間不存在勞動基準法規定之勞動契約，故原告請求預告期間工資、資遣費、未提撥退休金之損害，均無理由。且原告於107年4月26日後即未再至被告公司處修復影片，故於107年5月至107年11月間，原告僅領有宣傳車承攬報酬每月6,000元，原告主張平均工資以2萬2,000元計算，亦無理由。又原告與黃炳熙為多年好友，被告公司縱偶有給予三節獎金，或為原告投保團保至75歲，亦係基於情誼為之，並非兩造間存有勞動契約。

（三）答辯聲明：

駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

（一）被告公司自95年10月起至107年11月止，每月均固定給付

原告承攬宣傳車報酬6,000元。該宣傳車為原告所有。被告公司未規定原告需廣告多少天、亦未規定原告行車路線。

（二）原告修復影片每片報酬為250元。

（三）原告修復影片之日期、片數、金額，詳如被告答辯㈡狀所載。

（四）自95年10月起至107年11月止，原告有事情未至被告公司修復影片，亦無庸向被告公司請假。

（五）原告至被告公司修復影片無庸打卡。

（六）原告已於92年4月請領勞保老年給付在案。

四、兩造之爭點：

（一）兩造間是否存在勞動契約關係？

（二）原告請求被告給付37萬5,760元（包含30日預告工資2萬2,000元、資遣費13萬2,000元、勞退金22萬1,760元），有無理由？

（三）原告為被告提供勞務之起迄時間為何？

（四）被告是否有發給原告三節獎金及投保團保至原告滿75歲止？

五、得心證之理由：

（一）關於兩造間之法律關係為何？

1、本件原告主張兩造間屬於僱傭關係，被告公司則主張兩造間為承攬關係。

2、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（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。又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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院96年度台上字第2630號民事判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人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決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務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，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決要旨參照）。

3、經查，原告係自其他工作辦理退休並請領老年給付之後，始至被告公司提供勞務一節，為原告所是認（見本院卷第40頁），並有勞動部勞工保險局已領老年給付證明在卷可稽（見本院卷第65頁）。依證人即被告公司經理陳清海於

本院審理中所證述：「（原告在被告公司工作時是受你的指揮監督？）薪水是我給他的」、「（上班需要打卡的？）上班不用打卡，沒有固定工作時間，身體不舒服也不用請假，修補原片是看單子給錢，開宣傳車是每個月付給6,000元，開不開車都是一樣給」、「（原告有無三節獎金？）原告和黃總是好朋友，三節有給獎金，開工如果有來給500元」、「（有無幫原告保險？）勞保沒有，團體保險原先有，後來原告75歲了保險公司不肯承保」、「（被告有指定原告要如何開宣傳車？）沒有」、「（被告公司其他員工上班要打卡？）其他員工要打卡，但是原告沒有」、「（被告有無指示一個月要修補多少底片？）沒有」、（被告公司有打原告的考績？）沒有，但是其他員工有打考績」、「（原告除了剪接影片還有做什麼事情？）沒有」、「（有叫原告去家裡打掃庭院？）有打掃就另外算錢，有單子就有算錢」、「（原告一個月平均拿多少？）不一定，很難計算平均值，固定是6,000元，也有可能兩三個月沒有工作」、「（原告可以拒絕不要去打掃？）原告如果沒有時間，可以拒絕」、「（打掃一次給多少錢？）不一定，做了好幾次以後才請領一次錢，原則上還是要看原告要不要去做」等語（見本院中簡卷第270-272頁）。併參以原告於本院審理時所自陳：我不用打卡，如果有事情不用請假。電影宣傳車，車子是我的，修理費也是我出的，油錢是被告付的，我拿加油發票跟被告請款，一個月要跑多少天，走多少路程沒有規定，由我自己決定等語（見本院中簡卷第79、80頁），足見原告向被告公司提供勞務，不用打卡，沒有固定工時，也不需請假，且無考績，凡此均與受僱於被告公司之其他員工明顯有別。

4、本件原告於退休後到被告公司工作，與被告公司談妥之條件為開宣傳車、剪接修補影片、打掃，原告上下班無須簽到、打卡，得自主決定是否到班工作，如未到勤，無須請假，而無任何監督管考之到勤標準，亦無任何懲處管制。

原告並可自行決定開宣傳車之時間、路線、每月修補之影片數量，且可拒絕被告公司指派之打掃工作，亦無接受被告公司獎懲或考核之義務。又原告每月開宣傳車，不論工時多少，固定領取6,000元報酬，再加上油資等依憑證實報實銷之費用。另原告修補影片，則係按件計酬，亦不論工時多或寡，可見原告勞務之提供，重在工作之完成，而非提供勞動力。再者，原告除得自主決定是否到勤工作外，差勤亦未受被告公司之管控，工作內容無須與被告公司之其他員工配合外，亦無須受被告公司指揮提供其他勞務給付。衡以兩造間所約定由原告提供被告公司勞務給付及被告公司給付原告報酬之模式，就從屬性而言，不論是人格上、經濟上或組織上之從屬性，其強度與一般勞雇關係有明顯區別。原告既不具有納入被告公司企業組織體系，服從雇主權威，與同僚居於分工合作狀態之人格上、經濟上、組織上從屬性，則被告抗辯兩造間非屬僱傭關係，而係承攬關係，應屬有據。

5、原告雖又執其自95年起至108年間有長期的工作事實、被告公司有為原告投保團體保險、發給三節獎金等，主張兩造間具有組織上從屬性，應屬僱傭關係云云。然原告並未具有納入被告公司之生產組織與經濟結構體系內，其人格上、經濟上、組織上從屬性程度甚低，已如前述。縱然被告公司曾為原告投保團體保險、發給原告三節獎金等，惟該等項目在不具有僱傭關係之委任契約或承攬契約當事人間亦屬常見，並非判斷兩造間是否屬於勞動契約之重要事項，無從以此推認兩造間為僱傭關係。

6、綜上，依兩造間所約定由原告提供被告公司勞務給付及被告公司給付原告報酬之模式，就人格上、經濟上或組織上之從屬性而言，其強度與一般勞雇關係有明顯區別。兩造間既欠缺勞動契約所應具備之人格上、經濟上及組織上從屬性，自難認定兩造間存有僱傭關係。從而，原告主張兩造間屬僱傭關係云云，尚難採信。

（二）關於原告請求被告公司給付資遣費、預告期間工資、受領退休金權利之損害，有無理由？

1、本件兩造間屬於承攬關係，而非僱傭關係，業如前述。兩造間既非成立勞動契約，即無勞動基準法及勞工退休金條例之適用。因此，原告依勞動基準法第16條、第17條之規定，請求被告公司給付預告期間工資、資遣費，為無理由。

2、兩造間既無僱傭關係存在，被告公司自無給付原告退休金之義務，是原告主張被告公司未依勞工退休金條例第14條第1項規定為原告提撥退休金，致原告受有損害，並依民法第184條、第179條規定，請求被告公司給付22萬1,760元，亦屬無據。又本件既已認定兩造間非屬僱傭關係，被告無須給付原告預告期間工資、資遣費、提撥退休金，則原告為被告提供勞務之起迄時間為何，即無審酌之必要，併予敘明。

六、綜上所述，本件依原告所舉證據，尚不足證明兩造間有僱傭關係。從而，原告請求被告公司給付預告期間工資2萬2,000元、資遣費13萬2,000元、受領退休金權利之損害22萬1,760元，合計37萬5,760元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　羅智文

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　廖鳳美