臺灣苗栗地方法院民事小額判決

108年度苗勞小字第3號

原　　告　彭德採
訴訟代理人　林亮宇律師
被　　告　亞馬遜小客車租賃有限公司
法定代理人　林裕隆
訴訟代理人　張玉霜

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年4 月29日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000 元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106 年3 月1 日起任職於被告公司，擔任駕駛工作，嗣被告公司於107 年10月29日籍故伊車禍頻率太高，不適合駕駛租賃車，而逕予解僱；惟伊任職被告公司1 年7 月又29日，被告公司未依勞動基準法第16條規定給予20日預告期間工資，共新臺幣（下同）23,920元，亦未依勞工退休金條例第12條第1 項規定給付資遣費29,783元，上開金額共53,703元。又被告公司於原告任職期間，未依勞工退休金條例按月為伊提繳每月工資百分之6 之退休金，至伊之退休金帳戶，共41,203元，爰依法請求被告給付上開金額等語。並聲明求為判決：㈠被告應給付伊53,703元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。㈡被告應提繳41,203元至伊在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。㈢訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：原告與伊之關係類似靠行計程車或uber代駕司機車輛雖由伊提供；惟原告擁有百分之百自我意志選擇上班或休假，其所領取之報酬來自客戶端的現金，有跑車才給錢，故伊與原告並非僱傭關係等語，資為抗辯。

三、按「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」、「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處

理有關勞工事務之人。」，勞基法第2條第1款、第2款定有明文。又民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。則是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋參照）。申言之，勞基法關於勞動契約之主要給付義務表現於第三章有關工資及第四章有關工作時間、休息、休假之規定。上開規定係屬強制規定，為勞基法所定之最低標準之勞動條件，不容當事人任意以契約約定規避之。依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工作時間、休息、休假之限制，必須依勞務債權人所定之工作時間、時段給付勞務，而不能自由支配工作時間、時段（人格上之從屬性）；而關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間、時段給付勞務，無論工作成果之優劣、預定目標是否達成，勞務債權人即必須按約定單位工作時間之工資，依勞務債務人工作時間之長度與時段，計算並給付報酬，勞務債務人無須負擔企業風險（經濟上之從屬性）。因此，當一勞務契約具備上開類型之特徵時，即應屬於勞基法所稱之勞動契約（黃大法官茂榮協同意見書參照）。次按稱僱傭者，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年度台上字第573號民事裁判意旨參照）。是僱傭與承攬雖同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。

四、經查：

㈠被告公司經營租賃車，依被告公司與原告之line對話紀錄顯示（見卷第71頁），原告尚可自由決定是否要接工作。原告固主張上開line訊息之資料，為星期六、日或假日，依勞基法之規定，雇主不得強迫勞工加班等語；惟查被告係經營租賃車業務，係屬服務業，星期六、日或假日其業務可能更為繁忙，兩造法律關係如為僱傭關係，衡情兩造勞動契約應會有假日或休息日出勤之約定，否則被告公司將無法於星期六、日或假日經營。且依原告提出之薪資紀錄顯示，原告並非均於星期六、日未出車，亦有於星期一至五期間未出車，且未出車時，上開薪資紀錄為空白，並未記載係原告請特別休假、其他假別或係休息日。衡情果若兩造係僱傭關係，原告請假，被告公司必會於上開薪資紀錄為假別之記載。是被告公司抗辯原告可自由決定是否要接工作等情，尚可採信。

㈡原告自106年3月1日起至107年10月29日止擔任被告公司司機工作，兩造之法律關係如為僱傭關係，而被告公司未為原告投保勞工保險，亦未依法提撥退休金，此期間長達將近1年8月，原告豈不會向公司或勞動主管機關反應，反而仍繼續接受被告公司指派出車，核與常情有違。

㈢依兩造之陳述及line之對話內容所示，原告之工作係使用被告公司之車輛，依被告公司指示到定點載送客戶至指定地點，且不論載送距離及時間，原告當日所得報酬均為定額，如超過一般勞工之工作時間，並未以加班計算工資。是兩造之法律關係應為勞務承攬，而非僱傭。

㈣綜上，兩造之法律關係既為勞務承攬關係，而非僱傭之法律關係，即無勞動基準法及勞工退休金條例之適用，則原告請

求被告公司給付上開預告工資、資遣費及未提繳退休金之損害賠償，即屬無據。

五、綜上所述，原告請求被告給付53,703元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；既被告應提繳41,203元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均無理由，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，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

苗栗簡易庭　法　官　宋國鎮

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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，及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。

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。

如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由。

當事人如對本件訴訟內容有所疑義，得聲請閱卷。

書記官　歐明秀

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日