

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第231號

原告 李光祥

被告 李玉珠

訴訟代理人 張顥璞律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年9月1日受僱於雲端互動股份有限公司（下稱雲端公司）擔任司機職務，工作內容為接送雲端公司負責人蔡家音上下班，亦須接送雲端公司負責人之配偶即被告李玉珠日常移動及子女上下課，原告於111年8月間向被告提出加薪需求後，被告表示雲端公司無加薪機制，被告願意私人每月加薪新臺幣（下同）2,000元，並自111年9月開始實施，故原告除與雲端公司有僱傭關係外，另與被告個人亦成立僱傭關係。原告於113年4月間向被告表示預計任職至113年6月底，被告於113年5月間口頭慰留原告，並提出：「1.自113年9月起，每月薪資由4萬2,000元調整為4萬4,000元。2.每年年薪加計年終獎金調整為14個月月薪。3.加班費由每小時200元調整為每小時250元。」等3個條件（下稱系爭條件），原告同意系爭條件後繼續任職。

(二)113年6月間，雲端公司通知原告須重新簽訂勞動契約，因被告當時出國，雲端公司要求原告先簽離職單，並將原告之勞健保轉至臺北市計程車駕駛員職業工會加保，待被告回國後再重新簽署勞動契約，惟兩造事後均遺忘此事，該段時間原

告持續領取被告給付之薪資差額與勞健保差額。直至113年12月間，原告要求自114年1月起由雲端公司加保勞健保，嗣114年1月23日中午，被告向原告表示113年並無年終獎金，原告質疑當初談好之系爭條件為年薪14個月，未料當天下午被告即告知原告終止勞動契約，並要求原告交還車輛鑰匙及證件並離開公司。

(三)原告前已與雲端公司成立勞資爭議調解，認定原告年資應自109年9月1日起算，被告應支付系爭條件所約定之113年9月1日至114年1月23日之薪資差額9,533元、年終獎金之差額即2個月年終獎金8萬8,000元、資遣費差額8,794元（計算式： $96,739-87,945=8,794$ ）、預告工資差額4,000元（計算式： $44,000-40,000=4,000$ ）、特休未休工資差額2,000元（計算式： $22,739-87,945=8,794$ ）及返還110年4月份疫情期間扣除之薪資4萬元，又原告在職期間，僅有每個月第2、4週週六可休假，其餘週六需加班，被告應另支付加班費38萬700元，以上合計共53萬3,027元（計算式： $9,533+88,000+40,000+8,794+4,000+2,000+870,700=533,027$ ）之金額。爰依勞動契約關係提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告53萬3,027元。(二)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於114年1月24日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解時，主張其於109年9月1日任職於雲端公司擔任司機，約定薪資為4萬4,000元，最後上班日為114年1月23日，向雲端公司請求給付預告工資、資遣費及特休未休工資，雙方已於114年2月25日調解成立。原告自承其任職雲端公司擔任司機，職務範圍除接送老闆上下班外，亦須接送被告及其子女直至114年1月23日，則原告主張同一時間另與被告成立僱傭關係，職務範圍同樣接送被告及其子女，顯然以重複之工作時間、內容而與成立兩份僱傭契約關係，實屬無據。且原告於113年7月間與雲端公司終止勞動契約後，欲再繼續回任雲端公司，然雲端公司僅願意成立短期聘僱契約，原告則希望被告可以補貼2,000元及勞健保、提撥勞退金，

01 被告念其原告工作辛勞，故同意予以補貼，並以私人帳戶匯
02 款，惟被告並未給付原告全部薪資，足見被告並非原告之雇
03 主。原告先前與雲端公司調解時，雙方已就預告工資、資遣
04 費及特休未休工資成立調解，原告竟另立名目向被告索討金
05 額，實無足採。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
06 回。(二)如受不利判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、得心證之理由：

08 原告主張其與被告成立僱傭關係，請求被告給付共計53萬
09 3,027元之工資差額、加班費等款項，為被告所否認，並以
10 前詞置辯。則本件應審究者如下：

11 (一)原告與雲端公司成立僱傭關係，是否同時與被告成立僱傭關
12 係？

13 1.經查，雲端公司於109年9月1日聘僱原告為司機，提供雲端
14 公司之車輛供原告使用，工作內容為載送雲端公司負責人及
15 其家人（包含被告），雲端公司則按月給付原告薪資，並以
16 雲端公司名義為原告加保勞健保，原告最後上班日為114年1
17 月23日，嗣原告與雲端公司間關於工資給付之勞資爭議，於
18 114年2月25日經勞資爭議調解成立，此有臺北市政府勞動局
19 勞資爭議調解紀錄可參（本院卷第25-27頁），原告亦自承
20 主動要求勞健保於雲端公司加保等情（本院卷第11頁），足
21 見原告之雇主為雲端公司而非被告，僱傭關係應存在於原告
22 與雲端公司間，應堪認定。

23 2.原告固主張其在工作群組內打卡上下班，並接受被告指示執
24 行接送工作內容，且被告自111年9月開始，私人每月加薪
25 2,000元，被告於113年5月間口頭慰留原告開出系爭條件，
26 並於113年7月至114年1月間，按月支付薪資差額與勞健保差
27 額，並提出匯款資料、對話紀錄等件為證（本院卷第73-107
28 頁）。惟查，原告受僱於雲端公司擔任司機，工作內容為接
29 送雲端公司負責人、被告及其子女，則原告係於雲端公司負
30 責人蔡家音亦在群組內之工作群組內接受被告指示而執行接
31 送被告之事宜，係原告本於任職於雲端公司司機之職務內

01 容，非謂原告受被告指示而接送被告之行為，即逕認兩造即
02 成立僱傭關係。再者，被告雖於113年7月至114年1月間，曾
03 以私人帳戶不定時匯款2,000元至1萬1,089元予原告，惟匯
04 款原因本有多端，或為代償，或為消費借貸，或為贈與，或
05 為其他目的之恩惠性給付，均屬可能，原告並未就被告與原
06 告間係基於何人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務，
07 無從僅以匯款之客觀金流及原告片面主張被告口頭允諾工作
08 條件，即認定兩造間成立僱傭關係。

09 (二)原告請求被告給付工資、資遣費、加班費等款項，是否有理
10 由？

11 經查，兩造間並無另外成立僱傭關係，已如前述，原告亦未
12 舉證與被告間有何其他契約關係，則原告依勞動契約及勞動
13 基準法相關規定請求被告給付薪資差額9,533元、年薪差額2
14 個月年終獎金8萬8,000元、資遣費差額8,794元、預告工資
15 差額4,000元、特休未休工資差額2,000元及返還110年4月份
16 薪資4萬元及加班費38萬700元，合計共53萬3,027元之金
17 額，均為無理由，應予駁回。

18 四、綜上所述，原告依被告間勞動契約關係及勞動基準法相關規
19 定，請求被告給付113年9月1日至114年1月23日之薪資差額
20 9,533元、年薪差額即2個月年終獎金8萬8,000元、資遣費差
21 額8,794元、預告工資差額4,000元、特休未休工資差額
22 2,000元、返還110年4月份薪資4萬元及原告任職期間之加班
23 費38萬700元，合計共53萬3,027元之款項，為無理由，應予
24 駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失依據，應併
25 予駁回。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
27 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
28 併此敘明。

29 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 10 月 17 日
31 勞動法庭 法 官 林怡君

01 以上正本係照原本作成。
02 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（應
03 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 114 年 10 月 17 日
05 書記官 陳美玫