

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第52號

原告 劉志維

被告 和雲行動服務股份有限公司

法定代理人 謝富來

訴訟代理人 童威齊

上列當事人間請求給付補助款等事件，本院於民國111年1月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。本件原告主張其受僱於被告
公司，工作地點在桃園市區，且為被告所不爭執（見本院卷
二第110頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、按簡易訴訟之訴狀送達後，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436條第2項、第255條第1項但書第3款定有明文。
查，原告於起訴時原聲明請求為被告應歸還政府補助款新臺
幣（下同）30,000元，嗣將前開聲明之金額擴張後僅請求為
500,000元，及自民國109年6月2日起至清償日止之法定利息
（見本院卷一第253-256、280、391-399頁）。經核原告所
為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說
明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告於106年7月中旬，瀏覽1111人力銀行網
站時，見被告應徵機場接送司機，遂前往被告臺北總公司面

01 試，被告面試中告知原告工作內容為負責接送旅客至機場，
02 並告知每月薪資為45,800元，多加班可多獲趟次獎金。原告
03 於106年7月21日到職後，被告卻將所有司機勞健保投保在訴
04 外人捷利合人力資源管理顧問股份有限公司（下稱捷利合公
05 司），逃避雇主責任。嗣109年1月15日因新冠肺炎疫情爆發，
06 機場遭封鎖，相關行業收入銳減，政府遂推出一連串勞工
07 薪資補貼政策，例如安心就業計畫、司機補貼薪資30,000
08 元等，並要求相關企業於補助辦法規定時間內不得資遣勞工，
09 而被告所屬司機工作類似計程車司機，收入除基本工資
10 23,800元外，大部分靠趟次獎金始能達40,000元至60,000元
11 之水準，然被告未經勞工同意即變更原告薪資，強制減班休
12 息影響原告收入，卻未通報桃園市政府勞動局，導致原告無
13 法依安心就業計畫申請補貼薪資，且被告申請相關補貼卻未
14 如實發放勞工，多數勞工於各處檢舉被告，被告遂於109年
15 4、5、6月陸續資遣勞工或調派不合理工作內容，強迫司機
16 自行離職並侵占前述政府補助款。另被告於109年4、5月份
17 工資未全額給付原告，加班費亦有短少。又109年1至5月
18 間，被告另調動司機前往門市支援洗車，洗車獎金亦未發
19 放，原告於109年6月1日遭被告資遣時，尚有特休未休11
20 天，被告應給予折算之工資。是被告應就下列項目給付原
21 告：

22 (一)109年1至5月薪資差額110,936元：

23 原告薪資應為45,800元，然因被告未申報減班休息，致原告
24 未能申請安心就業計畫補足薪資，是被告應補足109年1至5
25 月薪資110,936元（計算式：45,800×5－109年1至5月各月實
26 際薪資：34,965、22,250、22,235、18,352、20,262）。

27 (二)政府補助款20,000元：

28 被告未如實將其向政府申請之補助款20,000元發放予原告。

29 (三)資遣費差額29,535元：

30 原告資遣費均值應按新冠肺炎影響前月投保均值計算，即應
31 給付69,087元，原告卻實領39,552元，尚有差額29,535元應

01 由被告補足。

02 (四)失業給付差額247,320元：

03 被告故意調降原告月投保薪資，影響原告請領失業給付，應
04 賠償247,320元（計算式： $45,800 \times 0.6 \times 9$ ）。

05 (五)口罩補貼1,250元：

06 新冠肺炎發生時，被告未提供勞工安全防護裝備，被告當時
07 表示口罩費用由原告先行自付，被告將於每月薪資發放時補
08 貼250元，然實際並未補貼，是被告應給付原告1,250元（計
09 算式： $250 \text{元} \times 5$ ）之補貼款。

10 (六)防疫危險津貼114,500元：

11 新冠肺炎爆發初期，政府給予防疫司機每人提高補助津貼，
12 惟被告未按補助標準給付，該部分被告應賠償原告防疫危險
13 津貼30,000元。又政府另給予防疫司機1天6,500元之防疫津
14 貼補助，而原告在機場接送旅客共13天，是被告應給付原告
15 84,500元（計算式： $6,500 \text{元} \times 13 \text{天}$ ），合計被告應給付此部
16 分之金額共114,500元（計算式： $30,000 \text{元} + 84,500 \text{元}$ ）。

17 (七)Uber帳號申請費用5,000元：

18 被告以原告名義申請Uber帳號時，Uber公司會提供申請者開
19 通帳號獎金5,000元，然被告受領後未給付予原告，此部分
20 亦應由被告將該獎金給付原告。爰依兩造間勞動契約、勞動
21 基準法（下稱勞基法）第22條等法律關係，請求被告給付前
22 揭款項等語。

23 (八)並聲明：如上開變更後之聲明所示。

24 二、被告則以：原告在被告處擔任司機，係依被告與捷利合公司
25 所簽訂之「短租附駕司機派遣服務契約」（下稱系爭派遣契
26 約），由捷利合公司派駐原告在被告處提供機場接送之勞
27 務，是被告為要派公司。有關捷利合公司派駐被告處之司
28 機，由被告計算每位司機當月薪資（即底薪＋趟次獎金、加
29 班費等）後，再由捷利合公司以人力派遣服務費用方式向被
30 告請款後，再發放予原告。系爭派遣契約「第參條」約定，
31 原告每月可領底薪為9,400元外，其餘為趟次獎金部分，合

計即為原告每月應領薪資。原告於108年5月至11月間，每月可領薪資約36,000元至47,000元，詎109年2月開始，因新冠肺炎疫情爆發，導致原告趟次獎金銳減而影響每月收入。被告屬小客車租賃業者，交通部公路總局於109年4月間發布「交通部公路總局協助受嚴重特殊傳染性肺炎影響遊覽車、計程車客運業及小客車租賃業駕駛人薪資補貼要點」（下稱系爭薪資補貼要點）中，可補貼租賃業駕駛人每月10,000元，共計3個月，因原告不符自行請領資格，遂由被告代原告向臺北市監理所申請補助，所得款項運用於補貼原告薪資，即原告於109年4月至6月間應領薪資，不足最低法定工資23,800元者，仍由被告或捷利合公司補足，直至原告離職，並無原告所稱未領到補助款項之情事。原告請求薪資、資遣費、失業補助、加班費等，請求對象應為雇主，而被告僅為要派單位，尚不得對被告請求主張。另被告並無提供防疫津貼及Uber獎金等補助；有關防疫用品部分，則應由原告憑發票向被告請款，額度為每月1次，上限為150元，惟被告迄今仍未收到原告之請款資料等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第113-114頁）：

(一)原告於106年7月1日經被告面談遴選後，曾於107年12月31日、108年7月1日與捷利合公司簽定司機人力勞動派遣契約（以下分稱：系爭0000000契約、系爭0000000契約，見本院卷二第20、22-28頁）。

(二)捷利合公司與和運租車股份有限公司（下稱和運公司）於101年11月1日簽訂系爭派遣契約，嗣於107年11月23日，雙方與被告簽訂變更租賃合約協議書，約定自108年1月1日起，捷利合公司與和運公司原租賃契約之權利義務由被告概括承受（見本院卷二第30-34頁）。

(三)原告109年1月25日至同年6月25日之薪資結構為基薪、特休、獎金、支援自駕、三節津貼、超限加班費、平日加班、伙食費、職福費等（見本院卷一第51頁；卷二第17頁）。

01 (四)捷利合公司於109年5月12日，以口頭通知原告預告於同年6
02 月1日終止勞動契約，並於同年7月6日匯款39,552元予原告
03 （見本院卷一第67、71頁）。

04 (五)捷利合公司因未與勞工協議減少工時工資、未向主管機關通
05 報核備及遲付原告資遣費等，經桃園市政府分別裁罰在案
06 （見本院卷一第33-202頁）。

07 (六)原告在受解僱後之109年6月24日向桃園市政府勞動局申請與
08 捷利合公司勞資爭議調解，於同年7月10日調解不成立；嗣
09 於110年1月14日向桃園市政府勞動局申請與被告勞資爭議調
10 解，於同年2月26日調解不成立（見本院卷一第339-342
11 頁）。

12 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 (一)兩造間是否存有僱傭關係？

14 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
15 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
16 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
17 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
18 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
19 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
20 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當
21 事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要
22 之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務
23 者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。經查：

24 1.原告於106年7月21日到職，陸續與捷利合公司簽訂系爭0000
25 000契約、系爭0000000契約一節，為兩造所不爭執〔見兩造
26 不爭執事項(一)〕，並經捷利合公司副理林志勇於勞動檢查時
27 陳述：本公司僱用原告，派遣至被告公司，原告於106年7月
28 21日到職，並簽書面勞動派遣契約等語明確（見本院卷一第
29 67、69頁），可見原告與捷利合公司有締結勞動契約之意。
30 且觀諸系爭0000000契約，首頁「立契約書人」及尾頁「立
31 契約人」之「甲方」欄位，均記載捷利合公司為契約當事

01 人，契約內容復就原告「派遣期間」係分別自108年1月1
02 日、同年7月1日起之一定或不定之期限內，依要派企業即被
03 告指定工作地點、時間及內容服勞務，薪資報酬由要派企業
04 與原告合計無誤後由捷利合公司發放，並由捷利合公司為原
05 告辦理勞、健保等（見本院卷二第22、26頁），核與卷附薪
06 資單及薪資等匯款紀錄、勞保與就保電子閘門網路查詢、勞
07 工提繳異動資料查詢等資料顯示之情狀相符等情（見本院卷
08 一第51、425、426頁、本院限閱卷），堪認原告係與捷利合
09 公司成立僱傭契約。

10 2.原告固主張：當初我看到廣告去臺北應徵時，係前往和運公
11 司，應徵後其勞健保全數掛在捷利合公司，我有問為何簽約
12 對象為捷利合公司，對方稱大公司都是這樣云云。惟查，原
13 告應徵時，固填載和運公司之應徵履歷表（見本院卷二第20
14 頁），然面試後，既同意在記載捷利合公司為雇主之系爭00
15 00000契約及系爭0000000契約上簽章，而契約相對人全稱為
16 「捷利合人力資源管理顧問股份有限公司」，字數與字義顯
17 與「和運租車股份有限公司」、被告全稱「和雲行動服務股
18 份有限公司」明顯不同，以原告係技術學院化工系畢業之智
19 識程度（見本院卷二第20頁），應可明確知悉該等契約之他
20 方當事人即雇主為捷利合公司。原告主張其當時是受被告僱
21 用而成立勞動契約云云，應與事實不符，不能採信。

22 3.現代企業面臨產業結構調整、追求經營效率及為降低勞工僱
23 用成本、避免僱用風險，便於人力管理等，發展出勞動派遣
24 之新型態僱傭契約。所謂勞動派遣，係指派遣事業單位與要
25 派單位締結契約，由派遣事業單位供應要派單位所需人力以
26 提供勞務。派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關係，必須負
27 起勞基法上的雇主責任。要派單位對於派遣勞工，僅在勞務
28 提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係。
29 查，本件原告有與捷利合公司成立僱傭之意思，業經認定如
30 前，而原告任職在被告處提供勞務，薪資係由捷利合公司給
31 付，勞保及健保亦由捷利合公司為其投保，則原告應係與捷

01 利合公司成立僱傭契約，亦如前述。另審酌和運公司與捷利
02 合公司簽訂之系爭派遣契約內容及被告繼受之變更租賃合約
03 協議書內容所載，就捷利合公司派遣至和運公司、被告處服
04 勞務之司機相關薪資、津貼、加班費及勞保、健保、團保、
05 退休金提撥等費用，外加捷利合公司服務報酬，按月由捷利
06 合公司持發票憑證向和運公司請領等內容（見本院卷二第31
07 頁），益徵被告為要派事業，捷利合公司為派遣單位，是認
08 原告確係與捷利合公司成立僱傭契約而受派遣在被告處提供
09 勞務，被告得就原告勞務提供之內容上實施指揮監督。從而
10 原告逕予主張被告與其直接成立僱傭關係云云，自難認有
11 理。綜此，應認捷利合公司為人力派遣機構，被告僅係請求
12 派遣之人力要派單位，與原告（派遣勞工）間並無勞動契約
13 關係存在，捷利合公司（派遣人）始為原告之雇主，此毋寧
14 為勞動派遣新型態僱傭契約常見之要派單位指揮監督派遣事
15 業單業勞工現象，不能因此即謂兩造間成立僱傭契約。

- 16 4.原告縱主張係由和運公司應徵而投保於捷利合公司，惟此情
17 形，乃實務上常見之要派單位與派遣事業單位約定所謂「人
18 員轉掛」服務，對於派遣勞工之權益影響並非輕微，為免勞
19 工權益受損，108年6月19日增訂之勞基法第17條之1第1項，
20 特予明文禁止。且為保障派遣勞工之工作權益，同條第2
21 項、第3項復明定：要派單位違反前開規定，且已受領派遣
22 勞工勞務時，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日
23 內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。要派
24 單位應於派遣勞工意思表示到達之日起10日內，與其協商勞
25 動條件並訂定勞動契約。另為避免雇主拒絕協商或怠於協
26 商，亦規定要派單位逾期未與派遣勞工議定勞動條件而訂定
27 勞動契約者，視為雙方自期滿翌日（即派遣勞工意思表示到
28 達之日起第11日）成立勞動契約，且應以派遣勞工於要派單
29 位工作期間之勞動條件為勞動契約之內容。惟原告於106年7
30 月1日應徵受僱時，就僱用原告提供被告所謂「轉掛服務」
31 時，勞基法第17條之1尚未增訂施行，準此，當時仍屬法無

01 明文禁止轉掛服務之狀態，況該條文施行後之108年7月1
02 日，原告業與捷利合公司另行簽訂系爭0000000契約，復考
03 諸原告於受聘、簽訂系爭0000000契約後90日內，未曾向被告
04 請求締結勞動契約，於本件亦未主張兩造間依勞基法第17
05 條之1規定成立僱傭關係，自無從僅因捷利合公司提供被告
06 所謂「轉掛服務」，遽謂兩造間已成立僱傭契約。

07 5.綜前，原告未能舉證證明其與被告間有僱傭關係之合意，或
08 被告曾同意給付薪資、對其負擔雇主之責任，是原告與被告
09 間顯然欠缺勞動關係中經濟上從屬性之要素；且被告本應依
10 其與捷利合公司所簽立之要派契約，對捷利合公司支付約定
11 之服務費用，與自己僱用勞工相較，未必當然節省金錢支
12 出，難以執此遽認被告有何迴避法規之意圖。又契約之脫法
13 行為或為無效，尚不能以此直接認為契約以外之人成立另一
14 個契約，而本件原告於提供勞務時，已明確知悉與捷利合公
15 司簽立系爭0000000契約、系爭0000000契約，其上亦明示原
16 告同意接受捷利合公司安排至要派公司工作之意旨，原告與
17 捷利合公司間存有直接僱傭關係甚明。從而被告既非原告雇
18 主，則原告主張被告應依勞動契約、勞基法等法律關係，給
19 付原告109年1至5月薪資差額、資遣費差額、失業給付差額
20 云云，為無理由，均應予駁回。

21 (二)政府補助款20,000元部分：

22 按系爭薪資補貼要點第5點第3項第1款規定，由小客車租賃
23 業檢附相關資料，以僱用駕駛名義為所屬駕駛人申請薪資補
24 貼款項（見本院卷一第233頁），查原告雖非被告所僱用，
25 然被告仍以僱用駕駛名義為原告申請薪資補貼款，並經主管
26 機關核准，而分別匯入原告帳戶一情，有交通部公路總局臺
27 北市區監理所110年7月13日北市監運字第1100116715號函在
28 卷可查（見本院卷一第203-214頁），是原告既已取得此部
29 分之補貼款，則原告此部分之請求，自屬無據。

30 (三)口罩補貼1,250元部分：

31 原告固主張被告有防疫用品補貼制度，此為被告所不爭執

(見本院卷二第104頁)，原告主張被告未予補貼此部分之金額，然其亦自陳：當時我有填寫申請表，放在課長桌上，課長說因為我的單據沒有統編，所以不符合申請資格等語（見本院卷二第111頁），可見係原告未檢具符合被告規定之購買證明據以申請，且原告迄未提出相關事證足資證明原告有此部分之支出，則原告此部分之請求，難認有據。

(三)防疫危險津貼114,500元部分：

查被告非桃園國際機場股份有限公司或防疫車隊之合約廠商，且原告亦非登記在案之防疫車隊駕駛，亦無擔任過防疫車隊駕駛之紀錄等情，有該公司110年10月25日桃機業字第1100043783號函在卷可憑（見本院卷一第403頁），則原告不符防疫車隊補助資格，是原告此部分之請求，難認有理。

(四)Uber帳號申請費用5,000元部分：

查駕駛人開通Uber帳號時，並不會給予帳號費5,000元之情，有台灣宇博數位服務股份有限公司110年10月20日函在卷可按（見本院卷一第405頁），原告此部分所述，已難採憑。縱認屬實，原告自陳係被告以其名義申請並開通帳號（見本院卷二第112頁），而原告係基於兩造間何種約定而得主張被告給付此部分之金額，亦未見原告詳為說明、舉證，則原告此部分之請求，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法等法律關係，請求被告給付109年1至5月薪資差額、政府補助款、資遣費差額、失業給付差額、口罩補貼、防疫危險津貼、Uber帳號申請費用等，俱非屬正當，原告之訴應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 1 月 22 日

勞動法庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

01 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀
02 ；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院
03 得不命補正逕行駁回上訴。

04 書記官 邱淑利

05 中 華 民 國 111 年 1 月 24 日