

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第86號

原告 陳建名

訴訟代理人 郭季榮律師(法扶律師)

被告 偉聯運輸股份有限公司

法定代理人 朱天翎

訴訟代理人 史乃文律師

參加人 和逸興業股份有限公司

法定代理人 陳浩達

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月31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

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。本件原告主張其勞務提供地在高雄市○○鎮區○○○○路○○○○○號之碼頭，屬本院管轄範圍，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、按就兩造之訴訟有法律上利害關係之第三人，為輔助一造起見，於該訴訟繫屬中，得為參加，民事訴訟法第58條第1項定有明文。所謂有法律上利害關係之第三人，係指第三人在私法或公法上之法律關係或權利義務，將因其為訴訟參加所輔助之當事人受敗訴判決有致其直接或間接影響之不利益，倘該當事人獲勝訴判決，即可免受不利益之情形而言，且不問其敗訴判決之內容為主文之諭示或理由之判斷，祇須其有致該第三人受不利益之影響者，均應認其有參加訴訟之利益而涵攝在內，以避免裁判歧異及紛爭擴大或顯在化（最高法院97年度台抗字第414號裁定意旨參照）。查原告主張其受僱於被告，嗣遭被告以其曠職為由終止勞動契約，被告解僱

01 不合法，爰請求確認兩造間僱傭關係存在等。被告否認兩造
02 間有何僱傭關係存在。參加人則以原告係受僱於伊公司，係
03 伊公司將原告解僱等語，聲請參加訴訟。是本件訴訟之結果
04 即原告與被告間是否有僱傭關係存在，對參加人自具有法律
05 上利害關係，參加人為輔助被告起見，聲請參加訴訟，核無
06 不合，應予准許。

07 貳、實體方面：

08 一、原告主張：

09 (一)原告於107年9月29日受僱於被告，擔任貨櫃車司機，工作內
10 容為每天下午2時上班，翌日上午8時於高雄市○鎮區○○○
11 ○路○○○○○號碼頭點交貨櫃予由船務公司簽收後，將貨櫃車
12 開回公司清潔完後即可下班，採排班制，作二休一，自108
13 年6月1日至108年12月31日期間為作一休一，於每月10日領
14 薪，原告於108年1月至5月每月薪資約新臺幣（下同）4萬餘
15 元，108年6月至109年2月薪資約1萬至3萬餘元，然被告卻將
16 原告加保在訴外人豐益理貨行（107年9月29日至107年12月
17 31日）、和進興業有限公司（108年1月1日至12月31日，下
18 稱和進公司）、和逸興業有限公司（109年1月1日至2月27日
19 ，下稱和逸公司）。原告於109年2月6日至2月26日期間，因
20 被告調度車輛致原告無車可開，或因放假請他人代班，或因
21 車輛維修在保養廠等情，經原告於同年2月26日向被告公司
22 賈經理詢問後，賈經理卻告知因原告曠職，已於109年2月19
23 日終止勞動契約，並於同年2月27日將原告退保，原告於109
24 年3月3日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，同年3月
25 11日召開調解會議因被告未到場而調解不成立，爰依法提起
26 本件訴訟。

27 (二)按雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
28 業主處理有關勞工事務之人，而為防止雇主以法人之法律上
29 型態規避法規範，遂行其不法之目的，在認定勞工之雇主時
30 ，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當
31 事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將

其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。查原告面試時主管為被告公司賈經理，並受其指揮及監督，縱原告勞保及薪資為和逸公司所給付，然依上開說明，被告仍是原告之雇主。又雇主能否依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止契約，應審查勞工曠工未到職有無正當事由，而非勞工有無依雇主規定之請假方式完成請假手續，倘勞工有正當理由，雇主即不得以勞工單純未完成請假手續終止勞動契約，本件被告於109年2月19日違法解僱原告，兩造間僱傭關係仍存在，且原告於109年3月11日已表示要回復僱傭關係，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，被告於拒絕受領後，即應負受領勞務遲延之責，是原告並無補服勞務之義務，自得依民法第487條規定請求被告給付薪資，原告已於109年9月覓得新職，爰請求被告給付109年2月至8月之薪資231,000元（月投保薪資33,000元×7個月=231,000元）。另原告尚有特別休假7天未休畢，被告應給付特休假未休工資7,700元（33,000元÷30日×7日=7,700），合計被告應給付原告238,700元。

(三)聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。(2)被告應給付原告238,700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、被告答辯略以：被告與訴外人長順通運股份有限公司（下稱長順公司）、和逸公司間訂有承攬契約書，約定被告將所屬貨櫃之轉運及船邊裝卸貨櫃運送作業發包予長順公司承攬，長順公司再將前開承攬業務之部分貨櫃轉運及船邊裝卸貨櫃運送作業發包予和逸公司承攬，並約定和逸公司所提供從業人員，優先由長順公司使用，和逸公司應備足適職之作業人員，依長順公司排定之報到時間、地點，向長順公司現場管理人員或班長報到。原告應係由和逸公司僱傭或承攬，其非被告員工，被告亦不知原告於和逸公司之任職情形，亦不曾以存證信函通知原告終止契約，原告請求被告給付薪資並無理由。原告所稱任職於被告公司之賈蘊琳經理，並未負責司

機面試，亦非指揮調度原告之人，更無對原告表示其曠職而終止與原告之勞動契約，由原告提出之存證信函係和逸公司所寄發並終止與原告間之勞動契約，兩造間並無僱傭關係存在等語。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、參加人陳述略以：原告自109年1月1日起受僱於參加人，從事貨櫃運輸作業，排定班別為雙班（兩人輪開一車，作一休一），原告於109年2月間僅於2月4日出勤一日，其自109年2月6日起即無故未到班工作，至109年2月19日連續曠職達6班，參加人業依勞基法第12條第1項第6款終止與原告間之僱傭契約等語。

四、原告主張其受僱於被告，擔任貨櫃車司機，嗣遭被告以原告連續曠職為由終止勞動契約，被告則否認兩造間有何僱傭關係存在。是本件應由原告就兩造間曾有僱傭關係之事實負舉證責任。經查，原告於107年9月29日至107年12月31日、108年1月1日至12月31日、109年1月1日至2月27日先後由訴外人豐益理貨行、和進公司及和逸公司加保勞工保險及退保，其上開期間之薪資亦分別由上述公司匯入其帳戶給付，此有勞工保險被保險人投保資料表及原告所有華南商業銀行東苓分行存摺影本可按（本院卷第23頁、第25至35頁）。原告主張其所駕駛之車牌號碼000-0000、KNA-3502、721-6A695-KT號車輛，其中KUA-8001號車輛查無車籍資料，KNA-3502、721-6A、695-KT號車輛所有人分別為先鋒運輸股份有限公司、貿盛運輸股份有限公司、長順公司，此有交通部公路總局高雄區監理所110年2月22日高監車字第1100029134號函檢附汽車車主歷史查詢資料可按（本院卷第185至189頁）；又原告曾於108年12月25日駕駛車牌號碼000-00號貨櫃車因違規遭處罰鍰5,400元，此有交通部公路總局高雄區監理所屏東監理站109年12月28日高監屏站字第1090303692號函可稽（本院卷第109、111頁），惟無證據證明上開罰鍰係由被告繳納。另原告提出進口貨櫃清單、進（出）口重櫃請領單，其上分

別有被告公司蓋用領櫃專用章及調度中心圓戳章等印文，然
被告抗辯其與長順公司、和逸公司訂有承攬契約，被告將所
屬貨櫃之轉運及船邊裝卸貨櫃運送作業發包予長順公司承攬
，長順公司再將前開承攬業務之部分貨櫃轉運及船邊裝卸貨
櫃運送作業發包予和逸公司承攬，上開進口貨櫃清單係由訴
外人臺灣東方海外股份有限公司於高雄港79號碼頭卸載貨櫃
而蓋用領櫃託運專用章後交由被告下包商依上開承攬契約書
之約定，指派所屬司機駕駛曳引車至碼頭作業區載運貨櫃至
基隆七堵區之長春貨櫃場卸載，而進（出）口重櫃請領單所
列之貨櫃則係被告向船公司承攬貨櫃運送業務，由下包商和
逸公司所僱用之司機即原告依承攬契約前來貨櫃場載運貨櫃
，被告因此在請領單上蓋用戳章，並提出被告與長順公司、
和逸公司簽訂之承攬契約書1份存卷可按（本院卷第63至67
頁），是由前揭清單及請領單均無法證明原告係由被告僱用
。再依原告所舉證人賈蘊琳證稱：伊在被告公司擔任經理，
工作大概34年，工作內容為管理兼行政業務、與船公司聯繫
等；原告是在和逸公司擔任貨櫃車司機，不是被告公司，他
到東亞路2之1號的停車場開車伊都會碰到，上開停車場是被
告公司在高雄的辦事處，也有很多公司的車停在那裡，因為
那裡是大型車的停車場，在那裡停車是要簽租約的，被告公
司的車及協力公司的車都是停在那裡；原告是開協力公司的
車，是屬於人力公司的駕駛；伊沒有向原告說被告有寄存證
信函給原告，因為原告曠職的關係，要跟原告終止契約；協
力公司所請的駕駛，不需要經過被告公司的審查，伊也不會
去面試協力廠商的司機；協力廠商因為原告很多天沒有去上
班，有寄存證信函給原告，存證信函副本有寄給被告公司，
所以伊才知道這件事情等語（本院卷第157至162頁），而否
認曾面試原告及對原告有何指揮監督情事。末依和逸公司提
出其與原告簽訂之駕駛員勞動契約書、意願書及趟次所得明
細表，其上載明和逸公司自109年1月1日起僱用原告擔任曳
引車駕駛員從事貨櫃運輸作業，採雙班制，及薪資報酬計算

方式（本院卷第173至179頁），亦係由和逸公司寄發存證信函予原告，通知原告於109年2月6日起即未到班工作，連續曠職已達6班，依勞基法第12條第6款規定，自109年2月19日起終止與原告間之勞動契約，有原告提出清水郵局第46號存證信函可按（本院卷第79頁）。由上開證據資料，足見原告應係由和逸公司所僱用，其與被告間並無僱傭關係，原告雖主張被告與和逸公司等法人間具有實體同一性云云，然未具體說明被告與和逸公司如何具有實體同一性關係，並舉證以實其說，自無足採。

五、從而，被告與原告間並無僱傭關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付工資及特休未休折算工資，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舉證，經審酌與判決結果不生影響，爰不一一論述，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 110 年 4 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

以上正本係照原本作成。

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 110 年 4 月 15 日
書 記 官 林 怡 君