

# 臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第104號

原告 龔文達

訴訟代理人 蔡尚宏律師

被告 全台灣聯合租賃股份有限公司

法定代理人 林建良

訴訟代理人 葉恕宏律師

上列當事人間請求資遣費等事件，本院於民國109年4月8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、原告主張：

原告於民國103年底透過報紙求職廣告應徵被告公司職缺，並自103年12月31日起受僱於被告擔任駕駛員，負責團體包車、個人運送及貨物載送等工作。原告工作必須先到高雄總站（地址：高雄市○○區○○路○○○○號）報到，透過手機至「www.matifical.com」網站（按原告指此網站為「APP」）查看並領取班表，後依運送路線駕車到高雄火車站集合點開始當日載送行程，工作開始時間依班表所定，每天約13個小時，實際工時則視路線或載客量而不同，月薪約新臺幣（下同）4萬元，被告每月發放工資2次，每月首日發放前月份16日至31日（每月末日）工資，每月末日則發放當月份1日至15日的工資，工資金額係以出車明細表計算，並在台北櫃台（即新北市○○區○○路○○○號）向被告職員林寶童、陳品翰、周家民等人領取。被告法定代理人在LINE群組上指揮被告之駕駛員，且原告的生財工具（即駕駛之車輛）係由被告提供，因此形式上具有經濟及組織的從屬性，被告復規定司機於行車中如超越前班車次（例如9點半發車的車次超越9點發車的車次），則前班車次將被扣款，因其他司機誣指原告超越前班車次向被告反應，被告法定代理人

於107年3月12日於LINE群組上通告對於原告等員工的警告，另員工若有事無法到班必須在3天前辦理請假，請假超過2天會扣薪，則原告對於被告有人格上、組織上從屬性，又基於保護勞工之立場，就勞動契約關係之成立，應從寬認定，只要有部分從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係。詎原告於108年5月26日載送貨物及被告負責人兒子的女朋友，因原告經乘客同意後順路先下貨再載送乘客下車，被告認為載送順序錯誤而違法將原告解僱，又被告違法未給付工資、亦未依法投保勞保及提繳勞退金，原告於108年5月29日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請調解，先後在同年月30日及同年6月11日調解不成立。另原告於108年5月30日調解時請求被告給付資遣費及預告工資，爰以此作為終止勞動契約之意思表示。原告請求之金額如下：（一）積欠之工資1萬9790元：被告於108年5月26日違法解僱原告卻未發放當期工資（即同年月16至28日工資），被告應給付積欠工資總額為1萬9790元。（二）資遣費8萬8333元：原告自103年12月31日起任職，於108年5月30日調解時請求被告給付資遣費及預告工資，並以此作為終止勞動契約之意思表示，年資為4年5個月，原告107年3月工資4萬4000元、107年4月工資3萬8861元，因未保留任職期間薪資袋，平均工資計算基礎暫以每月4萬元計，依平均工資計算期間為107年11月至108年4月計算平均工資為4萬元（ $40000 \times 6 / 6 = 40000$ ），被告應給付資遣費8萬8333元【 $40000 \times 1/2 \times (4 + 5/12) = 88333.33$ （元以下四捨五入）】。（三）特別休假未休工資5萬6000元：原告任職期間自103年12月31日起至108年5月30日止，依106年1月1日施行前之勞動基準法（下稱勞基法）第38條及新修勞基法第38條第1、4、6項之規定，特別休假日計算如下：103年特休0日（年資未滿1年）、104年12月31日起有特休7日（舊制年資1年）、105年12月31日起有特休7日（舊制年資2年）、106年12月31日起有特休14日（新制年資3年）、10

7 年 12 月 31 日起有特休 14 日（新制年資 4 年）。因被告沒有特休制度，致原告於契約終止前特別休假均未休，原告折算特休未休工資暫以每月工資 4 萬元為計算基礎，上開未休日數共 42 日（ $7+7+14+14=42$ ），被告應給折給特休未休工資 5 萬 6000 元（ $40000/30 \times 42 = 55999.9$ ，元以下四捨五入）。(四) 國定假日出勤費用 9 萬 2000 元：① 103 年度：該年度只工作 12 月 31 日，該日並非國定假日。② 104 年度：開國紀念日（元月 1 日）、和平紀念日（2 月 28 日）、革命先烈紀念日（3 月 29 日）、孔子誕辰紀念日（9 月 28 日）、國慶日（10 月 10 日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10 月 31 日）、國父誕辰紀念日（11 月 12 日）、行憲紀念日（12 月 25 日）、勞動節（5 月 1 日）、開國紀念日翌日（元月 2 日）、春節（農曆正月初一至初三）婦女節兒童節合併放假一日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節）、端午節（農曆 5 月 5 日）、中秋節（農曆 8 月 15 日）、農曆除夕、台灣光復節（10 月 25 日），上開假日共 19 日。③ 105 年度：勞動部於 104 年 12 月 9 日勞動部勞動條 3 字第 1040132533 號令修正發布勞基法施行細則第 23 條條文，將國定假日修正為：開國紀念日（1 月 1 日）、和平紀念日（2 月 28 日）、國慶日（10 月 10 日）、勞動節（5 月 1 日）、春節（農曆 1 月 1 日至 3 日）、兒童節（4 月 4 日）、民族掃墓節（清明日）、端午節（農曆 5 月 5 日）、中秋節（農曆 8 月 15 日）、農曆除夕，上開假日共 12 日；惟 105 年 6 月 21 日勞動部勞動條 3 字第 1050131239 號令發布，104 年 12 月 9 日修正發布，並自 105 年 1 月 1 日施行之勞動基準法施行細則部分條文（即第 23 條），依行政程序法第 8 條、第 48 條及立法院職權行使法第 62 條規定，自 105 年 6 月 21 日起失效；另自 105 年 6 月 21 日起，適用 104 年 12 月 9 日修正發布，並自 105 年 1 月 1 日施行前之勞動基準法施行細則條文。依上說明，105 年 1 月 2 日（元旦翌日）、3 月 29 日（青年節）之假日，於 105 年 6 月 21 日勞動部勞動條 3 字第 1050131239 號令公布之後，未予放假，而

01 105 年 6 月 21 日後則適用國定假日舊制 19 日之規定。因此該  
02 年度國定假日乃為 17 日（ $19-2=17$ ）。④ 106、107 年度：  
03 依勞基法第 37 條及內政部訂定「紀念日及節日實施辦法」，  
04 國假 12 日。⑤ 108 年度：原告任職至 108 年 5 月 30 日止，當  
05 年度期間國定假日計有 1 月 1 日（元旦）、1 月 5 日（除夕）  
06 、1 月 6～8 日（春節）、2 月 28 日（和平紀念日）、4  
07 月 4 日（兒童節）、4 月 5 日（民族掃墓節）、5 月 1 日（  
08 勞動節），合計共 9 日（ $1+1+3+1+1+1+1=9$ ）。⑥ 綜上，被  
09 告未曾給予員工國定假日休假，被告應給付原告國定假日出  
10 勤費用，上開國假日數共 69 日（ $19+17+12+12+9=69$ ），被告  
11 應折給工資 9 萬 2000 元（ $40000/30 \times 69=91999.9$ ，元以下四  
12 捨五入）。(五) 被告應補提繳 12 萬 7518 元至原告之勞工退休金  
13 個人專戶：查原告每月工資約 4 萬元，勞退金暫以 4 萬元為  
14 提繳級距（40100 元）計算基礎，每月應提繳 2406 元（ $40100 \times 6\% = 2406$  元），103 年 12 月工作 1 日，故僅需提繳 78  
15 元（ $2406 \div 31 \times 1 = 77.6$ ，元以下四捨五入）；108 年 5 月  
16 工作 30 日，故僅需提繳 2328 元（ $2406 \div 31 \times 30 = 2328.3$ ，元  
17 以下四捨五入）；104 年 1 月至 108 年 4 月共 52 個月，應提  
18 繳 12 萬 5112 元，是被告應提繳勞退金共計 12 萬 7518 元（ $78 + 125112 + 2328 = 127518$ ）。(六) 綜上，被告共應給付原告 25 萬  
19 6123 元（ $19790 + 88333 + 56000 + 92000 = 256123$  元），  
20 並應補提繳 12 萬 7518 元至原告之勞工退休金個人專戶。為此  
21 爰依兩造間勞動契約之法律關係，勞基法第 22 條第 2 項、第  
22 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款、第 37 條、第 38 條第 1 項、第 4  
23 項、第 39 條、勞工退休金條例第 12 條第 1 項、第 31 條第 1 項  
24 、106 年 1 月 1 日修正施行前勞基法第 38 條之規定，提起  
25 本件訴訟。並聲明：(一) 被告應給付原告 25 萬 6123 元，及自起  
26 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利  
27 息。(二) 被告應將 12 萬 7518 元提繳至勞工保險局設立之原告勞  
28 工退休金專戶。  
29  
30

31 貳、被告則以：

原告於103年11月20日向被告承租小客車使用，被告僅係單純出租小客車供原告使用，而原告承租小客車後要做何種用途使用被告實無從得知，亦非被告可過問，此觀諸原告所提108年5月29日之高雄市政府勞工局勞資爭議調解記錄，其自承：「好運到排班載客及物品，以人及貨物計酬，報酬至中正南路240號櫃檯領，對造人是誰不清楚」，益徵被告僅係單純出租小客車予原告，而原告如何與好運到股份有限公司（下簡稱好運到公司）進行排班載客及物品之運作實與被告無涉，又原告於向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解時，亦非列被告為對造人，顯然原告亦明知其與被告間並無勞雇關係存在，而僅係單純租賃關係，足證原告於人格上、經濟上、組織上均未從屬於被告，兩造間非屬勞雇關係。另被告為維持出租車輛品質，被告所出租之車輛均須定期進廠維修保養，是出租人所承租的車輛會因被告車輛調度而有所不同，並無固定，經查詢被告公司曾租賃予原告之車輛車牌號碼包括RAM-1662、RBU-0807及RAM -1195等車輛。又原告係與被告租賃車輛後自行另外與其他公司合作提供載客、載貨服務，故就原告個人如何招攬客源以維繫租賃成本，被告既不知悉亦無理由過問，然而，原告自稱因與好運到公司長期合作，遂提議委由好運到公司於原告領取載運報酬時先行扣除每個月車輛租金3萬元轉交予被告。況原告陳稱其於台北櫃台向被告職員林寶童、陳品翰、周家民領取薪資云云，亦屬誤會，因林寶童為好運到公司負責人，並非被告職員，而陳品翰、周家民二位為何人？被告並不清楚，緣被告與原告間僅屬租賃關係，自無委託渠等協助給付薪資予原告之可能，原告倘確由林寶童等人領取薪資袋現金，益證其雇主並非被告。至原告雖指訴被告使用「matifical」APP指揮監督原告排定班表，惟「matifical」事實上並非APP而僅是一個策略聯盟網站，列於該網站上之公司除被告公司以外，尚包含馥豪通運有限公司、永有全貨運有限公司等，自不能以被告公司列於該網頁上逕認被告為原告雇主，綜上，兩造間非

屬勞雇關係，原告請求資遣費等之主張均無理由等語為辯。  
並聲明：(一)請求駁回原告之訴。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、本院之判斷：

一、原告主張其自103年12月31日起受僱於被告擔任駕駛員，負責團體包車、個人運送及貨物載送等工作，然被告以原告於108年5月26日載送順序錯誤而將原告違法解僱，原告因而於同年5月29日向勞工局申請調解，並於108年5月30日調解時請求被告給付資遣費及預告工資，以此作為終止勞動契約之意思表示，則兩造間勞動契約已於108年5月30日終止，被告自應依法給付原告積欠工資、資遣費、特休未休工資、國定假日出勤費用及補提勞工退休金至原告之勞工退休金專戶等語；惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點首為：兩造間契約關係是否屬勞雇契約？茲說明如下：

(一)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；稱租賃者，謂當事人約定，一方以物租與他方使用收益，他方支付租金之契約。民法第482條、第421條第1項分別定有明文。次按，所謂勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂雇主，係指僱用勞工之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約，此於勞基法第2條第1、2、6款分別定有明文。再按勞基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：①人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；②親自履行，不得使用代理人；③經濟上從屬性，即受雇人並不是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；④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，即為組織上從屬性。故兩造間是否具備使用從屬關係，應以提供勞務時有無時

間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

(二)原告主張其受雇被告擔任駕駛員，負責團體包車、個人運送及貨物載送等工作，原告工作必須先到高雄總站報到，透過手機APP查看並領取班表，工資金額係以出車明細表計算，被告每月發放工資2次，且被告法定代理人在LINE群組上指揮被告之駕駛員，原告的生財工具即駕駛之車輛係由被告提供，被告復規定司機於行車中如超越前班車次（例如9點半發車的車次超越9點發車的車次），則前班車次將被扣款，因其他司機誣指原告超越前班車次向被告反應，被告法定代理人於107年3月12日於LINE群組上通告對於原告等員工的警告，另員工若有事無法到班必須在3天前辦理請假，請假超過2天會扣薪，均顯示兩造間係屬勞雇關係云云。被告則以前揭情詞置辯。經查：

(1)被告主張兩造為租賃關係，並提出中華小客車租賃定型化契約書、原告簽立之出租單（見本院卷第131至133頁）為憑，原告並未否認其簽立上開租賃契約，辯稱原告的生財工具（即駕駛之車輛）係由被告提供，且租賃契約書並無就駕駛車輛為約定，但原告駕駛之車輛均為被告所有，亦即生產工具為被告方，可見原告對於被告具有經濟上從屬性云云。然按兩造間是否具備使用從屬關係，應以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷，並非原告駕駛之車輛係向被告租用而由被告提供，即認兩造有勞雇關係。茲說明如下：

①查原告主張其於103年底透過報紙求職廣告應徵被告公司職缺，受雇被告擔任駕駛員，固提出報紙求職廣告（見本院卷第31頁）為證，然細觀原告提出之報紙求職廣告內容並無有

關被告公司之隻字片語，而得以識別為被告公司之徵才廣告，況參以原告於本院審理時自承其任職時因不清楚實際的雇主是誰，而日泓旅行社曾經要求被告由原告進行運輸的支援，原告因知悉日泓旅行社的負責人與本件被告的法定代理人為父子關係，因此誤認日泓旅行社為原告之雇主等語（見本院卷第110頁），並有勞工局勞資爭議會議紀錄（見本院卷第41至44頁）可考，由此可見原告前述主張其於103年底透過報紙求職廣告所應徵之職缺為被告公司職缺云云，應有可疑。再者，原告主張被告每月發放工資2次，每月首日發放前月份16日至31日（每月末日）工資，每月末日則發放當月份1日至15日的工資，工資金額係以出車明細表計算，並在台北櫃台向被告職員林寶童、陳品翰、周家民等人領取（見本院卷第112、137頁）云云，雖提出108年5月16日至同年月27日出車明細表、107年3、4月薪資袋等件（見本院卷第56頁）為證，惟經被告否認，並以前詞為辯，查觀之原告提出之107年3、4月薪資袋上固有原告姓名、趟數、期間之記載，但並非記載「薪資」而係記載「車資」，又出車明細表於司機欄位固有原告姓名，但其上均無任何足資識別係被告製作並派車之內容，僅於「總站站務」欄位有「…童、建勝、品翰、周」等字樣，參以經濟部商工登記公示資料之記載可知林寶童為好運到股份有限公司負責人（見本院卷第205頁），被告復否認林寶童、陳品翰、周家民等人為伊公司職員，伊公司並無發放薪資予原告，原告就此並未舉證該三人為被告職員，復參酌原告於勞資爭議調解時並非以被告為雇主等情，則原告前述主張每月發放工資2次之人為被告公司云云，顯難採信屬實。

②又查原告主張其工作必須先到高雄總站報到，透過手機至「[www.matifical.com](http://www.matifical.com)」網站查看並領取班表，後依運送路線駕車到高雄火車站集合點開始當日載送行程等情，並提出高雄總站地址列印頁、高雄總站照片、「[www.matifical.com](http://www.matifical.com)」網站列印資料、[matifical.com](http://matifical.com)網站登入網頁

暨被告公司列印資料等件（見本院卷第33至37頁、第159至160頁）為證，此為被告所否認，並以前詞為辯，經查，原告提出之高雄總站地址列印頁上方係標示「日浚旅行社有限公司」，並非被告公司，又原告提出之高雄總站照片亦無任何得以識別為被告公司營業地點之特徵，再原告提出之「www.matifical.com」網站列印資料、matifical.com網站登入網頁暨被告公司列印資料，僅為該網站之部分頁面之網頁列印資料，然該網站上之公司除被告公司以外，尚包含馥豪通運有限公司、永有全貨運有限公司等，此有被告提出之網站網頁載圖可稽（見本院卷第207頁），是難認原告提供勞務之時間、場所係受被告公司拘束，又被告為租賃車輛為其營業，被告既然以其所有之車輛出租予原告使用，原告駕駛之車輛自為被告所有，原告逕以其所駕駛之車輛為被告所有，而推論其係從屬於被告而為勞動，尚屬速斷，而難採信，從而，原告主張其對於被告具有經濟上從屬性，兩造為勞雇關係云云，為無依據。

③再查原告主張其於107年8月9日駕駛被告所有之車號000-0000車輛發生交通事故，該交通事故於彰化縣田尾鄉調解委員會調解時之當事人為被告與吳建一，並由原告受被告委任代理出席調解，並有向被告拿公司營業登記證，可證兩造間具有組織從屬性，亦可知該車輛係被告所有，並負擔營業風險，經原告提出彰化縣田尾鄉調解委員會調解書影本（見本院卷第12頁）為證，復有彰化縣田尾鄉公所107年刑調字第106號調解卷宗可稽，堪信屬實，然查，被告有就原告所承租之車號000-0000車輛投保「短租車綜合險」，其中包含有乘客責任險，業據被告提出車號000-0000車輛汽車保險單1份（見本院卷第245頁）可證，又前揭調解書達成和解之賠償金額4萬1000元係由保險公司給付吳建一，此亦有車號000-0000車輛出險記錄（見本院卷第247頁）可證，則被告辯稱前揭調解書純粹僅係因保險公司理賠之需求，而由被告出具委任書，授權原告參與該次調解等語，非不可信，是原

告以此主張兩造間具有組織從屬性云云，應非可採。

④原告另主張被告法定代理人於107年3月12日於LINE群組上通告對於原告等員工的警告，有指揮監督及發布通告的事實，並提出群組名稱為「司機報班用(60)」LINE對話截圖，及被告法定代理人於107年3月12日在群組通告對於原告等員工的警告資料等件（見本院卷第39頁、第143頁即原證11）為證，此為被告所否認，辯稱：原告所指被告法定代理人於107年3月12日在群組通告對於原告等員工的警告資料，無法證明該通告係由被告發出，又該通告實為被告法定代理人身為中華民國小客車租賃商業同業公會全國聯合會理事長，為維護同業內部和諧而協助好運到公司轉發該通告，並非以被告公司名義發出等語為辯。經查，細觀原告提出之被告法定代理人於107年3月12日在群組之通告內容，確實並無記載被告公司之字樣，參以經濟部商工登記公示資料之記載可知林寶童為好運到股份有限公司負責人（見本院卷第205頁），又群組名稱為「司機報班用(60)」LINE對話截圖上，尚有「周小民、陳品翰」之對話，而原告既自承其係向林寶童、陳品翰、周家民等人領取薪資，復未舉證證明該三人為被告公司職員，亦未否認被告法定代理人為中華民國小客車租賃商業同業公會全國聯合會理事長乙情，則被告前述辯詞，非不可信，況原告主張員工若有事無法到班必須在3天前辦理請假，請假超過2天會扣薪云云，迄至言詞辯論終結前，未據原告舉證以實其說（見本院卷第138頁），自無從僅以原告之陳述逕認屬實，綜前述，本件尚難遽認原告有服從被告權威，並有接受懲戒或制裁之義務一情屬實，

⑤至被告主張：原告自稱因與好運到公司長期合作，遂提議委由好運到公司於原告領取載運報酬時先行扣除每個月車輛租金3萬元轉交予被告等情，經被告提出收費證明單（見本院卷第183至203頁即被證4）為證，此為原告所否認，並陳稱：原告任職期間並未看過被告提出之收費證明單，且其上並無原告簽署，難認有被告所稱好運到公司轉給被告租金的

01 情況，再者，依經濟部網頁資料，好運到公司於105年1月  
02 13日才由林寶童擔任負責人，此由公司變更登記前後異動勾  
03 稽可證（見本院卷第213至215頁），但林寶童卻分別在10  
04 4年11月20日、105年1月1日在被告提出收費證明單用印  
05 ，斯時早於林寶童擔任好運到公司負責人之前，則可證被告  
06 提出收費證明單為被告所杜撰創造，並非真實等語。經查，  
07 被告主張兩造為租賃關係，並提出其留存之收費證明單為憑  
08 ，雖被告提出之104年11月20日、105年1月1日收費證明  
09 單不應由尚未擔任好運到公司負責人林寶童用印，然原告  
10 僅以此項記載即推論收費證明單為被告所杜撰創造，並非真  
11 實，仍嫌速斷，被告辯稱伊公司僅需確認每個月均有收到原  
12 告租金，至於收費證明單之用印等情，均屬林寶童之個人行  
13 為等語，非無可能，併此說明。

14 (2)綜上，原告主張其對於被告公司具有從屬性，兩造間契約關  
15 係屬勞雇契約云云，無可採取。

16 二、綜上述，兩造間契約關係非屬勞雇契約，則兩造間並無僱傭  
17 關係存在，被告並非原告之雇主。

18 肆、綜據上述，兩造間契約關係非屬勞雇契約，則兩造間並無僱  
19 傭關係存在，原告自無從依勞動契約請求被告給付積欠工資  
20 ，又被告既非原告之雇主，則不適用勞基法、勞工退休金條  
21 例等規定，從而，原告請求被告給付積欠工資1萬9790元、  
22 資遣費8萬8333元、特休未休工資5萬6000元、國定假日出  
23 勤費用9萬2000元，共計25萬6123元，並自起訴狀繕本送達  
24 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另請求被  
25 告應提繳勞工退休金12萬7518元至勞工保險局設立之原告勞  
26 工退休金專戶，均無理由，不應准許。

27 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
28 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

29 陸、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
30 判決如主文。

31 中 華 民 國 109 年 5 月 6 日

