臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第23號

原　　告　甲○○

000000000000000000

被　　告　圓歐設計室內裝修有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　乙○○

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月22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

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國109年11月1日起受雇於被告，擔任室內設計師，約定月薪為新臺幣（下同）3萬6000元，兩造並約定每月薪資均於次月10日發放，惟被告於110年12月10日並未給付11月薪資3萬6000元，亦未給付110年12月1日至同年月10日薪資1萬2000元，顯已違反勞動契約，原告遂以被告積欠薪資為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，故原告得向被告請求積欠工資共計4萬8000元、資遣費2萬元，並發給非自願離職證明書。又原告於任職被告公司期間有代墊相關費用，其中油資6000元、進口運費1836元、費用1200元，上開費用本應由被告清償，然被告因原告替其清償，而無法律上之原因受有業務支出費用之利益，致原告受有損害，被告應返還所受利益，故請求返還不當得利合計9036元等語。爰依勞基法第22條第2項、第14條、第19條、就業保險法第11條

第3項、勞工退休金條例第12條第1項、民法第179條等規定，提起本件訴訟請求給付，並聲明：(一)被告應給付原告7萬7036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)被告應開立非自願離職證明予原告。(三)原告願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：原告係被告公司法定代理人乙○○的前夫，被告公司是原告以伊的名義掛名負責人而成立的公司，被告公司實際負責人是原告本人，原告也是被告公司唯一的設計師，沒有所謂薪資的問題，原告並非被告公司的員工，事實上原告與被告是合作的關係等語為辯。並聲明：(一)駁回原告之訴。(二)被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)按勞基法所規範之「勞工」係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；「雇主」係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；「勞動契約」係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文。復參酌勞基法施行細則第7條第1款、第2款、第11款及第12款之規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班、應遵守之紀律、獎懲等有關事項，可知勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素，至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。

(二)本件原告主張其受雇於被告公司擔任室內設計師等語，為被告否認，辯稱：兩造間並非勞雇關係等語，則原告就其主張兩造間為勞雇關係之有利於己事實，自應負舉證責任（見民事訴訟法第277條本文規定）。經查，原告主張其自109年11月1日起受雇於被告擔任室內設計師，約定月薪為3萬6000元，固提出110年5月22日起至111年1月13日帳戶交易明細、LINE對話擷圖（見本院卷第117至145頁）為憑，然勞動契約

之「經濟上從屬性」乃指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上與雇主有相當程度緊密聯絡之特徵，惟查，原告於本院審理時自承：公司第一份薪水是110年5月的薪水等語（見本院卷第61頁），又原告於109年1月31日加保在瀚觀室內裝修設計工程股份有限公司高雄分公司，投保薪資為3萬1800元，嗣於109年3月1日投保薪資調升為3萬4800元，並於110年4月30日退保，此為原告所不爭執，且有原告勞保投保紀錄在卷可稽（見本院限閱卷及卷第153至154頁），故顯難認原告主張其自109年11月1日起受雇於被告公司一情屬實，再參以原告於本院言詞辯論期日當庭標示其提出之帳戶交易明細，表示薪轉資料如下：「110年7月7日金額2萬8191元、110年8月5日金額3萬4800元、110年9月1日金額7萬800元、110年10月7日金額3萬4800元、110年11月11日金額3萬4800元。」（見本院卷第117至121頁、第152頁），則原告所指薪資轉帳日期並不固定，且110年7月、同年9月之薪資轉帳金額亦多寡不一，此亦核與一般受雇勞工按月於固定日期領薪且薪資為固定金額之常情不符，故尚難信原告主張該轉帳金額為薪資且受雇於被告一情，與事實相符。再考之勞動契約所謂「組織上從屬性」係強調勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定；「人格上之從屬性」係指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰，然細觀原告提出之LINE對話擷圖可知，原告稱呼被告公司法定代理人乙○○為「渣女」，LINE對話內容亦顯示原告對張久保之對話內容有如下用語：「靠北」、「到現在還沒更新啊，廢物」、「那你就是小嫩嫩」、「我衣服跟腦歸你管」、「你餓死

了？」、「你沒錢了？」、「操」等語（見本院卷第123至145頁），且雙方的LINE對話內容多為相互指責並表達彼此間不滿對方的情緒，參以原告與乙○○於102年10月20日結婚，並於109年4月22日兩願離婚，於婚姻關係期間育有三子，分別於103年4月1日、106年1月23日、108年1月26日出生（見本院卷第89頁、限閱卷乙○○戶籍資料），益徵原告與被告法定代理人乙○○相互間與一般受雇勞工與雇主相互間，欠缺前述「組織上從屬性」、「人格上之從屬性」之特徵，則難認原告主張其受雇於被告公司一情屬實。綜上，本院無從逕以原告片面主張，遽認其與被告間確有勞雇關係存在，是原告主張其係受雇於被告公司云云，難以採信。

(三)綜據上述，原告未能舉證證明其與被告公司有勞雇關係存在，是兩造間既然並非勞工與雇主之關係，則原告主張被告公司為其雇主而應給付原告積欠薪資4萬8000元、資遣費2萬元及其代墊相關費用9036元，暨發給原告非自願離職證明書等情，均無依據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第14條、第19條、就業保險法第11條第3項、勞工退休金條例第12條第1項、民法第179條等規定，請求被告給付7萬7036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，暨開立非自願離職證明予原告，並無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，亦應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　黃顗雯

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　　111　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　　江俐陵