

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第118號

原告 王秀儀

訴訟代理人 蔡玉燕律師（法扶律師）

被告 六合大旅社

法定代理人 梁黃美麗

訴訟代理人 梁至正

林蓓玲律師

複代理人 洪宗暉律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年9月20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

一、按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時於聲明第二項請求被告應提撥新臺幣（下同）133,347元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（勞專調卷第11頁）。嗣以民國112年8月10日民事陳述意見狀減縮上開金額為37,941元（勞專調卷第201至203頁），合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：

（一）被告係合夥商號，登記合夥人為梁黃美麗、梁仲正，實際經營者為梁黃美麗之子梁仲正及梁至正。原告為梁至正之配偶，兩人於90年間在美國結婚，91年間返回臺灣登記結婚，嗣原告即隨梁至正往返台北及高雄，並自98年5月11日起受僱於被告，擔任被告所經營之「六合日麗飯店」（下稱日麗飯店）行政及客服人員，職稱為經理。梁至正於107年10月2

01 7日通知原告，被告將於同年11月30日解僱原告並將原告之
02 勞、健保辦理退保。原告於受僱期間，被告均未給付原告薪
03 資、未足額提撥原告之勞工退休金（下稱勞退金），亦未發
04 給原告資遣費。爰請求被告開立非自願離職證明書，並給付
05 工資、資遣費及提撥勞退金如下：

06 (1)工資198,000元：原告於107年2月前之工資請求權已罹於時
07 效，爰請求107年3月至11月共9個月之薪資，依107年之基本
08 工資22,000元計算，被告應給付原告198,000元（22000元×9
09 個月=198,000元）。

10 (2)資遣費105,081元：原告每月薪資為22,000元，受僱期間自9
11 8年5月11日起至107年11月30日止，工作年資9年6月又19
12 日，被告應給付原告資遣費105,081元。

13 (3)被告自98年5月11日起至107年11月30日止，應提繳如起訴狀
14 附表3之所示之勞退金合計133,347元，惟被告僅提繳95,406
15 元，被告應補提繳差額37,941元至原告於勞動部勞工保險局
16 （下稱勞保局）之勞退金個人專戶。

17 (二)聲明：(1)被告應給付原告303,081元，及自起訴狀繕本送達
18 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告
19 應提撥37,941元至原告於勞保局之勞退金個人專戶。(3)被告
20 應開具非自願離職證明書予原告。

21 三、被告則以：被告負責人及實際經營者為梁黃美麗，梁黃美麗
22 次子梁至正為被告員工，原告與梁至正結婚後，其多數時間
23 皆居住於臺北市仁愛路公寓，僅偶爾前來高雄時會協助梁至
24 正處理工作，兩造間並無僱傭契約關係。原告於94年2月間
25 主動要求被告負責人梁黃美麗以被告名義無償為其投保勞
26 保，以利原告累積勞保年資，梁黃美麗基於照顧家人之考量
27 勉予同意。原告與梁至正婚後關係不睦，梁至正因而向台灣
28 台北地方法院訴請離婚，經該院110年度婚字第205號判決准
29 二人離婚，原告提起上訴，亦經台灣高等法院111年度家上
30 字第272號判決駁回其上訴，上開離婚案件判決業已認定原
31 告未曾於被告旅社工作，原告依僱傭契約關係，請求被告給

01 付薪資、資遣費、提撥勞退金差額及開立非自願離職證明書
02 等，均無理由等語。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利
03 判決，願供擔保請准免予假執行。

04 四、本院之判斷：

05 (一)原告主張其為被告旅社負責人梁黃美麗之子梁至正之配偶，
06 其自98年5月11日起受僱於被告，擔任被告所經營之日麗飯店
07 行政及客服人員，職稱為經理，被告於107年11月30日將
08 其解僱、退保；被告則否認兩造間有何僱傭關係存在，並以
09 前揭情詞置辯。是本件爭點為兩造間是否具有僱傭關係？原
10 告之各項請求，有無理由？

11 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
12 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
13 文。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在
14 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報
15 酬之契約。就其內涵言，受僱人對雇主通常具有人格上從屬
16 性（即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，有接受雇
17 主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自提供勞
18 務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提
19 供勞務，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，不負
20 擔經營盈虧）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之
21 一環，與同僚間居於分工合作狀態，並須遵守組織內部規則
22 或程序性規定）之特徵。是僱傭契約中，勞務及報酬之約定
23 乃成立要件，須當事人對於該必要之點互相表示意思一致始
24 成立。又民法上同屬於勞務給付之契約除僱傭外尚有承攬、
25 委任或合夥關係，且委任除得請求預付必要費用及依習慣或
26 依委任事務之性質應給與報酬外，非經約定，不以給付報酬
27 為要件；合夥人執行合夥事務，除契約另有訂定外，亦不得
28 請求報酬（民法第545條、第547條、第678條第2項參照），
29 而一般社會活動交易上亦常有因親友或私誼關係而無償為他
30 人提供勞務情形，是為他人提供勞務原因既有多端，僱傭除
31 有提供勞務之事實外，尚須本於給與報酬之意思合致，方克

01 成立。倘當事人主張與他方有僱傭關係存在，自應就提供勞
02 務及給付報酬意思互相表示合致之事實，負舉證之責任，其
03 僅證明有提供勞務，未能證明給付報酬之意思表示合致者，
04 仍不能認為有僱傭關係存在。

05 (三)原告主張伊受僱於被告期間，伊與梁至正均居住在日麗飯店
06 頂樓增建之貨櫃屋，被告並提供客房1間予伊作為辦公室使
07 用，伊負責處理日麗飯店軟硬體設施（含飯店建築、裝潢及
08 設備更新、飯店官網、客房住宿網路訂房系統架設之聯繫
09 等）、住宿旅客之投訴及意見之回應、飯店廣告文案及形象
10 包裝、房務及飯店人員排班等行政及客服業務，伊自105年6
11 月起較長時間居住於台北，係透過網路電子郵件或電話聯絡
12 方式提供勞務等情，並提出日麗飯店客房鑰匙照片、日麗飯
13 店名片、電子郵件、授權使用書、客服對話截圖、交通部觀
14 光局函檢附之101年「獎勵觀光產業升級優惠貸款利息補貼
15 審查會」六合大旅社出席簽到表、原告與梁至正使用通訊軟
16 體LINE之對話截圖、證券客戶基本資料、施行人工協助生殖
17 技術施術同意書及同康科技股份有限公司書函等件影本為
18 證。經查：

19 (1)觀之原告所提名片、電子郵件、客服對話截圖、原告與梁至
20 正LINE對話截圖及交通部觀光局101年「獎勵觀光產業升級
21 優惠貸款利息補貼審查會」六合大旅社出席簽到表（勞專調
22 卷第207至229頁、第233至243頁、本院卷第37、39頁），或
23 為提供日麗飯店裝修之建議，或向銀行及軟體公司洽詢日麗
24 飯店相關業務，或為被告員工鈴鈞詢問原告有關日麗飯店房
25 價及相關服務問題，或為被告員工林思綺向原告報告訂房通
26 路房價變更事宜，或與梁至正出席「獎勵觀光產業升級優惠
27 貸款利息補貼審查會」，時間均早在原告請求被告給付系爭
28 薪資之107年之前，且僅偶一為之，由資料內容難以認定兩
29 造間有何支配從屬關係，亦未有被告應給付原告若干薪資作
30 為勞務對價之相關記載，亦無原告於107年間有繼續為被告
31 提供勞務之任何資料，尚無法證明原告自98年5月11日起至1

07年11月30日止有受僱於被告，受被告之指示，於被告之指揮監督下，持續性的於一定時間內為被告提供一定種類之勞務，況原告縱有提供部分勞務，其未能證明與被告間有給付報酬之合意，仍不能認為有僱傭關係存在。且被告旅社登記合夥人為梁黃美麗及其子梁仲正，此有商業登記基本資料存卷可參（勞專調卷第35頁），原告亦稱被告旅社之實際經營者為梁黃美麗之子梁仲正及梁至正，可知被告旅社係由家族成員共同經營之家族事業，而原告為梁至正之配偶、梁黃美麗之兒媳，家族成員間就家族事業提供勞務之原因甚多，或基於家族成員間互相協力關係，於業務繁忙之際偶而幫忙從事部分工作，或基於配偶將來將繼承家族事業而主動參與經營、提出建議或提供其他協助，非必然基於勞動契約關係，此依被告員工王鈴君於上開離婚案件審理時亦具結證稱：被告沒有在被告旅社工作，被告旅社的業務數位化工程是花錢請一個公司設計的，該公司有時會跟旅社聯絡，原告會跟伊講；（問：被告〈即本件原告〉稱他在台北居住時，也用顧問方式協助六合大旅社經營，有無此事？）沒有；他沒有在六合飯店工作過，沒有正式職位，也沒有負責的工作等語（勞專調卷第151至155頁），及參之原告自98年5月11日起至107年11月30日止，從未領取分文薪資，實難認其確有受僱於被告藉提供勞務以獲取薪資之情。

(2)又被告固自94年2月22日至94年5月31日、96年10月9日至98年3月27日、98年5月11日至107年11月30日為原告投保勞工保險，並自96年10月起至107年11月止提撥勞退金至原告之勞退金個人專戶，此有原告之勞工保險投保紀錄（置於證物袋內）及勞退金個人專戶明細資料可按（勞專調卷第87至97頁）。然雇主為員工投保勞健保、提繳勞退金均非屬僱傭契約必要之點，且一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險等利益，而藉由掛名於親友開設之公司行號投保之情形亦非少見，被告旅社負責人梁黃美麗於前揭離婚案件亦證稱：王秀儀沒有在六合大旅社工作，因為王秀儀常常跟梁至正抱怨，

01 說她沒有固定工作，勞保健保不能保，伊就說那就在我們旅
02 社報等語（本院卷第165頁）。被告辯稱原告為其負責人之
03 媳婦，基於照顧家人之立場，乃由被告為其投保勞健保及提
04 繳勞退金等語，亦符常情，自不能以勞工保險及勞退金提繳
05 資料作為認定兩造間有僱傭關係存在之依據。

06 五、從而，原告既未能舉證證明兩造間有何僱傭契約關係存在，
07 則原告請求被告給付107年3月至11月之薪資、資遣費及其利
08 息，並提繳勞工退休金差額，暨開立非自願離職證明書，即
09 難認有據，均應予駁回。

10 六、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，
11 爰不一一論述。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
14 勞動法庭法 官 鍾淑慧

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
19 書記官 蔡蓓雅