臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第62號

原　　告　賴皇上

被　　告　洪啟瑞

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年9月7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、原告主張略以：

原告原在慶城旅館擔任主任一職，工作內容為值班、貼班、夜間緊急連絡人、煮早餐。於民國114年（下同）2月19日無故遭解雇，非自願離職，原先配住的房間同意住到5月，於6月10日配房被斷電、上鎖，經協調後原告在8月31日已經搬離清空。雙方雖曾於6月16日至勞動局參與勞資爭議調解，但不成立，原告遂依法提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告資遣費新臺幣（下同）21萬元，並開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

資遣費之給付及非自願離職證明書之核發義務，依勞基法規定都屬勞務契約中雇主的義務。被告非原告之雇主，被告與原告是同受僱於訴外人慶城物業開發股份有限公司（下稱慶城公司）。原告遭解雇一事，慶城公司前以書面寄發存證信函予原告，該函文中已經明確仔銘終止勞雇契約之主體為慶城公司，而非被告。被告受慶城公司指示與原告見面時，亦已明確告知是依慶城公司之指令辦理，僅代為說明函文內容及後續處理。原告主觀上明知被告亦為公司受僱人，真正雇主為慶城公司之事實並無誤認之可能。詎原告竟混淆法規義務主體，逕向毫無給付義務之同事提告。而且依原告提出的

勞工投保明細，上面也清楚載明投保單位是慶城公司而非被告個人，足證原告對誰是雇主應該知之甚詳。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

㈠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；勞動基準法所稱之雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理勞工事務之人，民法第482條、勞動基準法第2條第2款定有明文。準此，勞工基於勞工契約請求給付工資，其訴訟標的法律關係之相對應義務人，應為僱傭契約之雇主。

㈡原告主張其於114年2月19日遭解雇、後續配住房間遭斷電上鎖及離職搬遷等節，固據其提出相關調解紀錄等影本為憑。惟查，原告是受雇於慶城公司，與慶城公司成立勞動契約，慶城公司也給付原告工資，為其投保勞保並按月提繳勞工退休金等情，有勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、薪資單可稽（見本院卷第11至51頁）。又依原告提出的114年6月30日新北市政府勞資爭議調解紀錄所載，對造人一欄即為慶城公司，且會中「勞方確認對造人為慶城物業開發股份有限公司」（見本院卷第81頁），足認原告之雇主應為慶城公司無疑。故被告抗辯其僅為慶城公司之受僱人，兩造間並無僱傭契約關係存在等語，應屬可信。

㈢再者，原告對於被告亦受僱於慶城公司，且被告原僅係依慶城公司指示代為傳達公司函文及處理後續離職事宜等情，並不爭執。故原告雖與被告於新北市政府勞工局進行過勞資爭議調解事宜，惟被告充其量僅係代表或受慶城公司指示處理勞務管理事務之人，兩造私法上並未建立任何勞動契約關係，原告之雇主應為慶城公司，而非被告個人，被告對原告並無勞動契約上給付工資、資遣費及開立非自願離職證明書等義務甚明。從而，原告對被告所為之請求為無理由，應予駁回。

四、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，請求被告應給付原告21萬元，並開立非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　温凱晴