臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第93號

原　　告　蘇逸軒

000000000000000000

被　　告　新銳動能有限公司

000000000000000000

000000000000000000

特別代理人　陳致璇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年6月30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、程序部分：

按對於無訴訟能力人為訴訟行為，因其無法定代理人或法定代理人不能行代理權者，恐致久延而受有損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代理人。本法關於法定代理之規定，於法人之代表人、第40條第3項之代表人或管理人、第4項機關之代表人及依法令得為訴訟上行為之代理人準用之。民事訴訟法第51條第1項、第52條分別定有明文。經查，本件原告對被告提起訴訟，惟因被告原之法定代理人莊評州經本院裁定宣告破產，董事職位當然解任，喪失法定代理人資格，又被告為一人公司，原告乃聲請為被告選任特別代理人，經本院以114年度勞聲字第7號裁定選任陳致璇律師擔任被告之特別代理人，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：訴外人Lifhium Power Inc.（為在美國註冊之公司，下稱LPI公司）委託被告於民國110年2月27日聘任原告，擔任海外維修工程師，約定月薪7萬元，並由被告給付原告薪資。然LPI公司自113年9月起即未給付原告薪資，至1

14年9月止共積欠新臺幣（下同）91萬元，被告應負連帶責任。如被告因歇業或其他原因造成僱傭關係終止，被告應給付原告資遣費157,500元，並開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造間勞動契約及勞動基準法第19條規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,067,500元。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：LPI公司為被告之經銷商，基於業務往來，代為辦理該公司在台行政庶務，並協助LPI公司招募維修工程師，被告於面試原告時，已明確告知原告，原告實際雇主為LPI公司。原告之工作指令、維修任務、績效考核均由美國公司直接向其指揮監督，被告對原告並無懲戒權限，原告回臺灣亦無需向被告報到，原告對被告並無人格上從屬性。被告僅代為發放原告薪資，代付原告出差機票及旅館費用，原告對被告亦無經濟上從屬性。被告之業務為小家電買賣，原告則是負責LPI公司之高爾夫球車等大型電池處理，其職務內容與被告之業務組織架構完全脫節，並未納入被告之生產或業務體系內，原告對被告亦無組織上從屬性。被告業已於113年9月5日歇業，於法律上及事實上已無從受領勞務或給付工資，原告應知悉其勞務給付對象始終為LPI公司。兩造間並無勞動契約，原告向被告請求給付工資，即無理由。另被告因歇業，但並未對原告為勞動契約終止權之行使，原告就資遣費部分未說明其請求依據，其請求被告給付資遣費，即於法無據等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠、原告請求被告給付積欠工資部分：

1.原告主張LPI公司委託被告於110年2月27日聘任原告，擔任海外維修工程師，約定月薪7萬元，LPI公司自113年9月起即未給付原告薪資，至114年9月止共積欠91萬元，被告應負連帶責任等語，並提出被告於109年12月18日發給原告之電子郵件，以及兩造簽訂之「僱用契約書」、被告發給之薪資條等件為佐（見本院卷第72頁至78頁）。經查，

依上開資料，固可認定被告於109年12月18日通知原告進行面試，並且由被告發放原告之薪資。然原告自陳被告係受LPI公司委託面試，且依「僱用契約書」第3條及第6條意旨，可知原告之工作地點在美國，應先至深圳受訓3個月，通過考核後方至LPI公司工作任職，在LPI公司任職期間，由被告支付薪資等。則被告係受LPI公司委託辦理原告之面試事宜及任職期間薪資發放作業乙節，應可認定。另依證人即被告之法定代理人莊評州到庭證稱其代LPI公司招募原告時，有告知被告只負責發放薪資，原告所有的工作均由LPI公司指派，被告從未過問或指派等語（見本院卷第102頁至103頁），此部分與原告主張之事實大致相符。則兩造間並不成立勞動契約關係。原告依兩造間勞動契約請求告給付自113年9月起薪資，並無理由。

2. 其次，原告前於114年6月7日向新北市政府申請勞資爭議調解，兩造於114年6月20日進行調解，就「兩造無僱傭關係，被告沒有給付原告113年9月份起未給付薪資至114年6月份共70萬元之義務」內容業已成立調解乙節，有勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷第30頁至31頁）。可認兩造業已於調解時確認兩造間無勞動契約關係，且被告自113年9月起無再依原來的約定給付薪資給原告之義務。亦即，兩造與LPI公司間前雖有由被告代LPI公司發放薪資予原告之約定，此約定亦經兩造於調解時，合意免除被告代為發放之義務。是以，原告依代發放薪資之約定請求被告給付LPI公司自113年9月起所積欠薪資，亦難認有理由。

㈡、原告請求被告給付資遣費部分：

1. 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，勞工退休金條例第1

2條第1項有明文。勞工請求雇主發給資遣費，應以兩造間有勞動契約為前提，其次要以勞動契約係依勞動基準法第11條（雇主發動終止）、第13條但書、第14條（勞工發動終止）及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止為其要件。如不符合上開情形，難認勞工請求給付資遣費為有理由。

2.經查，兩造間並不成立勞動契約，業如前述，且雇主歇業之事實並不會使其與勞工間之勞動契約當然終止，本件縱令被告為原告之雇主，原告並未提出其業已依勞動基準法第14條第1項第5款規定（雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者）終止勞動契約之證明，則原告請求被告給付資遣費，自難認有理由。

㈢、原告請求被告開立非自願離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。

2.經查，兩造間既不成立勞動契約關係，且原告並未依勞動基準法第14條之規定終止勞動契約，業如前述，則難認原告符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬無據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法第19條規定，請求被告給付原告1,067,500元，並請求被告開立非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，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　　7　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　21　　日

書記官　陳姵勻