臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第105號

上　訴　人
Ａ０１（原名Ａ０１）
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　賴承恩律師
被 上訴 人　○○企業有限公司
000000000000000000
法定代理人　Ａ００５
訴訟代理人　Ａ０６

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國113年1月24日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第102號第一審判決提起上訴，本院於115年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；有限公司之清算，以全體股東為清算人。但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第24條、第25條、第113條第2項準用第79條分別定有明文。經查，被上訴人於民國114年7月30日經全體股東同意解散，並選任董事長Ａ００５為清算人，且經桃園市政府為解散登記，有股東同意書、有限公司變更登記表、桃園市政府114年8月1日函可憑（見本院卷第495至499頁），是Ａ００５為被上訴人之清算人，仍為被上訴人之法定代理人，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：被上訴人為伊前配偶Ａ０６之父母Ａ０２、Ａ

００５（下合稱Ａ０２２人）經營，Ａ０６受僱於被上訴人，伊自110年3月11日起亦受僱於被上訴人，約定Ａ０６及伊每月薪資共新臺幣（下同）8萬元，即每人薪資各4萬元。詎被上訴人拒不給付伊薪資，要求伊每日工作超過12小時，於111年6月17日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定不能勝任工作資遣伊後，仍拒絕給付伊資遣費等及開立非自願離職證明書，且被上訴人就伊勞保投保薪資高薪低報，致伊勞工退休金（下稱勞退金）退休專戶（下稱勞退專戶）金額有短缺，伊得依兩造間勞動契約、勞基法第22條規定，請求給付110年3月11日至111年6月17日間薪資60萬9,333元；依勞基法第24條、第37條、第39條規定，請求給付110年3月11日至111年6月17日間加班費共計92萬4,900元；依勞基法第38條第1項規定，請求給付特休未休工資1萬3,333元；依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求給付資遣費2萬5,389元；依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定，請求給付預告期間工資2萬6,374元；依就業保險法（下稱就保法）第38條第3項規定，請求賠償6個月失業給付14萬4,360元；依勞退條例第31條第1項規定，請求提繳勞退金差額1萬4,294元至伊勞退專戶；依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定，請求開立非自願離職證明書。爰求為命被上訴人⑴給付伊174萬3,689元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；⑵提繳1萬4,294元至伊勞退專戶；⑶開立非自願離職證明書予伊；⑷願供擔保，請准宣告假執行之判決（求為判決之內容下合稱原審聲明）。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，上訴聲明為：原判決廢棄；改判如原審聲明。

二、被上訴人則以：伊是家族企業，由Ａ０６負責公司業務，主要工作者僅Ａ０６１人，與上訴人並無僱傭關係。上訴人當時係自家人，伊於110年3月11日為其加保勞保，Ａ０６薪資每月為3萬元，加上Ａ０２２人補貼3萬元，共6萬元，於110年7月間，上訴人搬到Ａ０６家中幫忙協助伊業務，Ａ０２２

人考量上訴人帶來2名小孩，每個月再多給Ａ０６2萬元買菜，前述8萬元則全數交由Ａ０６轉交上訴人，嗣於111年5月16日，上訴人與Ａ０６發生爭吵並搬回娘家，同年6月22日上訴人要求伊將其退出勞保，上訴人在原法院111年度婚字第592號離婚事件（下稱系爭離婚事件）亦提及其主要是照顧未成年子女，偶爾協助Ａ０６看管機台運作等語，資為抗辯。答辯聲明為：上訴駁回。

三、查上訴人於105年12月16日與Ａ０６結婚，於112年8月8日經系爭離婚事件判決離婚確定，被上訴人於110年3月11日起以薪資2萬4,000元，為上訴人投保勞保及提繳勞退金，於111年1月1日起薪資調整為2萬5,250元，嗣於111年6月17日退保及停繳等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第145頁），堪信為真正。上訴人請求給付薪資、加班費、特休未休工資、資遣費、預告期間工資（下合稱薪資等費用）、賠償失業給付、提繳勞退金、開立非自願離職證明書，則為被上訴人以前詞所拒。茲就爭點論述如下：

㈠兩造間並不存在勞動契約關係：

1.勞基法規定之勞動契約，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，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。又勞動契約受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱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。⑷組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：伊自110年3月11日起受僱於被上訴人，被上訴人於111年6月17日依勞基法第11條第5款規定不能勝任工作資遣伊云云。惟查：

⑴由上訴人在系爭離婚事件所提書狀記載：伊自結婚起即攜2

名未成年子女居住於娘家，伊與Ａ０６長期處於分居狀態，伊於110年7月許，為協助Ａ０６家族工廠運作前往Ａ０６住所居住，Ａ０６於111年5月16日對伊施加家暴行為後，伊不堪忍受再次攜2名未成年子女搬回娘家居住等語（見原審卷一第221頁），可知上訴人係於110年7月間為協助Ａ０６家族工廠（即被上訴人）運作而至搬至Ａ０６住所，而於111年5月16日因Ａ０６對上訴人家暴而搬回娘家，此與上訴人所稱受僱被上訴人之起迄期間，容有未合。

⑵其次，上訴人自承在被上訴人處上、下班無固定時間，被上訴人並無簽到、打卡制度等語（見原審卷一第158、258、263頁），且未見上訴人於任職期間，被上訴人有何依公司制度規範考核上訴人出勤狀況、工作效率、是否服從指示而依情況施以獎勵、懲處或扣薪等事實，上訴人於111年5月16日因Ａ０６家暴而搬回娘家後，被上訴人亦未有何要求上訴人回復職務舉措，則被上訴人對上訴人工作內容是否保有規範、考核、懲處等高權，實值存疑。

⑶再者，經詢問被上訴人終止勞動契約之時間、原因，上訴人陳稱：111年6月17日沒什麼特別原因終止等語（見原審卷一第160頁），又上訴人於111年6月24日對Ａ０６表示：「勞健保退出要蓋公司大小章，你要弄還是我用好拿去給你蓋章？」，Ａ０６回稱：「我已經用好寄出去了」，有LINE對話紀錄可考（見原審卷一第235頁），再參以上訴人陳稱：伊事後才知道被上訴人將伊退保，當時伊要養小孩，找到新工作時，伊用健保轉出單才發現於111年6月17日被退保了等語（見本院卷第401頁），足見被上訴人係在上訴人不知情之狀況下，將上訴人退出勞健保，上訴人所謂：被上訴人於111年6月17日依勞基法第11條第5款規定不能勝任工作資遣伊云云，尚難採信。

⑷另觀諸上訴人於110年9月30日對Ａ０６表示：「……錢從哪裡生，再加上帶小孩沒上班錢從哪裡來的，你從來沒有幫我想過辦法，就連你的車貸也是從我這裡扣？我以前上班本來

就沒有存什麼錢，錢從哪裡來……你以為兒子養到3歲不用花費嗎？加上你之前的車貸，還有我的助學貸款，沒上班錢天上掉的嗎？你問過你關心過嗎？……」等語，有LINE對話紀錄可稽（見原審卷一第275頁），苟上訴人當時確受僱於被上訴人，豈會對Ａ０６表示「帶小孩沒上班」、「我以前上班」、「沒上班錢天上掉的嗎」等語？

⑸上訴人復稱被上訴人員工僅有Ａ０６及伊等語（見本院卷第400頁），又證人即今仙電機股份有限公司（被上訴人主要客戶，下稱今仙公司）採購簡淑敏結證稱：伊不認識上訴人，伊去被上訴人公司遇過Ａ０６及Ａ０２，現場只有Ａ０６在作業而已等語（見本院卷第340、342頁）；證人即今仙公司倉庫班長盧瑞棻結證稱：被上訴人由Ａ０６送貨，Ａ０６太太（即上訴人）來過一、兩次，當時也有帶雙胞胎兒子，有一次Ａ０６太太幫忙貼產品標籤等語（見本院卷第344、346頁）；證人即今仙公司品管翁麗玲結證稱：被上訴人人員伊只跟Ａ０６接觸過，以前是Ａ０６媽媽送貨，後來是Ａ０６送貨，有一次Ａ０６打電話說請他太太送樣品來，印象中就看過上訴人這麼一次等語（見本院卷第390至392頁）。由上可知，上訴人僅偶而協助Ａ０６處理被上訴人業務，難謂已納入被上訴人之組織體系，與Ａ０６間居於分工完成工作狀態。

⑹由上開各節參互以觀，上訴人當時基於Ａ０６配偶身分，固曾協助Ａ０６處理被上訴人業務，但難認兩造間具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，則兩造間並不存在勞動契約關係，應堪認定。

3.上訴人雖舉被上訴人於110年3月11日起以薪資2萬4,000元，為伊投保勞保及提繳勞退金，於111年1月1日起薪資調整為2萬5,250元，於111年6月17日退保及停繳，且依伊所得扣繳憑單，被上訴人於110年度、111年度各給付伊薪資15萬7,000元為證（見原審卷一第111、115、116頁，本院卷第283、287頁）。然勞工保險條例第8條第1項第3款規定雇主亦得參

加勞工保險，勞退條例第7條第2項規定雇主亦得為自己或不適用勞基法之工作者提繳勞退金，是參加勞保、提繳退休金者，非必即為勞基法所稱之勞工，且前開投保、提繳、給付之薪資額與上訴人主張之每月薪資4萬元不符，上訴人亦陳稱被上訴人並未給付伊任何薪資，況被上訴人為家族企業，Ａ０６為家族成員，上訴人當時為Ａ０６配偶，則被上訴人為上訴人投保勞保及提繳勞退金，在扣繳憑單上顯示上訴人領取薪資，並非罕見，尚無從據以認定兩造間存在勞動契約關係。

4.上訴人另舉被上訴人工廠現場監視錄影畫面、與Ａ０６、會計人員LINE工作對話紀錄、客戶廠房之產品照片、產品廠商檢驗簽名、產品簽收單、交貨明細單、部品檢驗成績書為證（見原審卷一第19至62頁，本院卷第201至281頁）。惟該等資料至多證明上訴人曾協助Ａ０６就被上訴人業務進行相關機器操作、交涉、聯絡事宜，亦不足認定兩造間具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性。另該等部品檢驗成績書係被上訴人交與今仙公司，廠商「檢驗」欄固蓋有上訴人姓名之便章，惟證人翁麗玲結證稱：部品檢驗成績書只要廠商的「檢驗」、「核准」有蓋章，伊不會注意是誰蓋的章等語（見本院卷第392頁），被上訴人並提出廠商「檢驗」欄蓋有Ａ０３（Ａ０６大女兒，見原審卷一第225頁）便章之部品檢驗成績書（見本院卷第359、361頁），故亦難據以即謂兩造間存在勞動契約關係。

5.上訴人復舉Ａ０６在系爭離婚事件所提書狀記載：上訴人於110年3月11日開始與伊在被上訴人上班，每月15日Ａ００５會以現金給付8萬元薪資予伊及上訴人等語為證（見原審卷一第63頁）。惟查，上訴人於108年6月11日對Ａ０６表示：「1個月6,7萬收入的人，怎麼可以花到變負債，你不知道你有小孩責任嗎」等語，有LINE對話紀錄可佐（見原審卷一第223頁），足認Ａ０６於108年間每月領取被上訴人薪資約6,7萬元，又Ａ０６陳稱：伊之前投保勞保，薪資每月3萬元，

加上Ａ０２２人補貼3萬元，實際薪資每月6萬元，110年7月上訴人到伊家幫忙協助，Ａ０２２人考量上訴人帶2個小孩，所以每個月再多給2萬元買菜，共8萬元全部交給伊等語（原審卷一第158、159頁，卷二第65、66頁），衡酌家族企業之成員共同經營公司運作，並以公司盈餘作為家計生活之用，不違常情，則Ａ０６所稱：伊每月實際薪資6萬元，Ａ０２２人考量上訴人於110年7月起帶2個小孩到伊家幫忙協助，故每個月再多給2萬元買菜等語，堪予採信。稽此，縱上訴人於110年7月間搬至Ａ０６住處而有協助Ａ０６處理被上訴人業務，Ａ０２２人每月給付Ａ０６８萬元，尚難認上訴人此部分提供勞務，即與被上訴人間存在勞動契約關係。

㈡上訴人不得請求給付薪資等費用、賠償失業給付、提繳勞退金及開立非自願離職證明書：

兩造間既不存在勞動契約關係，自無勞基法、勞退條例、就保法之適用餘地，上訴人依該等法律規定請求被上訴人給付薪資等費用、賠償失業給付、提繳勞退金及開立非自願離職證明書，均非有據。

四、從而，上訴人求為如其原審聲明所示之判決，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決並駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，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未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　1　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃明發

法　官　林尚諭

法　官　張文毓

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　4　　月　　1　　日

書記官　劉文珠