

臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第44號

原告 陳逸婷
訴訟代理人 賴勇全律師（法扶律師）
被告 鴻揚科技有限公司
法定代理人 林秋鴻
訴訟代理人 王姿茜律師
訴訟代理人 吳存富律師
複代理人 史庭竹律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國109年1月6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、原告主張：伊自民國97年2月5日起任職被告，擔任財務會計工作，104年5月18日被告新聘會計人員即訴外人乙○○到任後，伊升任為財會主管，伊自任職被告時起即每月領取薪資如附表所示，然被告無故自106年4月起即未給付伊薪資，伊於同年11月6日向臺北市勞動局申請勞資爭議調解會協調未果後，於同年11月24日函知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，故被告迄今仍積欠伊106年4月至10月共7個月薪資計新臺幣（下同）81萬6,872元（計算式：116,696元【已扣除勞健保個人負擔】 $\times 7 = 816,872$ 元）、資遣費60萬8,854元（計算式：125,000元 $\times 1/2 \times 9 + 125,000$ 元 $\times 1/2 \times 267/360 = 608,854$ 元）；又兩造間勞動契約終止原因係可歸責於被告違法未給付薪資，伊依上開勞基法規定終止兩造間勞動契約，應類推適用勞基法第16條規定請求被告給付伊30日之預告期間工資計12萬5,000元，始符事理之平等語，爰依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第12條第1項、類推適用勞基法第16條第1項第3款、第3項，

01 請求被告給付薪資81萬6,872元、一部請求被告給付資遣費
02 60萬8,703元及預告期間工資12萬2,283元。並聲明：(一)被
03 告應給付原告154萬7,858元，及自支付命令聲請狀繕本送
04 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保
05 請准宣告假執行。

06 二、被告則以：伊之法定代理人即訴外人甲○○與原告為夫妻關
07 係，原告處理伊之事務乃基於輔助甲○○經營事業而為，充
08 其量僅為甲○○之代理人，分擔甲○○之指揮監督權，兩造
09 間並無勞動契約存在；又原告與伊未簽訂書面契約，亦不受
10 伊之工作規則拘束，且無接受考核、懲戒及扣薪之義務，不
11 受任職於伊之任何主管指揮監督，甚至具有人事出缺勤、給
12 薪數額等決策權，於人格上、經濟上及組織上而言兩造均無
13 從屬關係；又乙○○自104年5月間到職後，其製作之財會
14 方面報表文件，均無須由原告審核或寄送電子郵件予原告存
15 查，益見原告非乙○○之財會主管；至伊為原告投保勞健保
16 乃甲○○為其掛名投保，俾利節費，伊每月所匯如附表所示
17 款項亦為甲○○為其與原告之家庭節稅考量，而指示會計將
18 其薪資分一半匯至原告帳戶，作為原告與甲○○家庭生活費
19 之用，此由伊每月匯入原告帳戶內款項數額並非固定，且與
20 任職伊之員工調薪考核制度規定幅度不合等情可明；而因10
21 6年3月原告自行離家迄今期間，均由甲○○獨自照顧與原
22 告之3名未成年子女，伊始依甲○○之意停止將其106年4
23 月起之薪資一部分匯予原告，亦可證如附表所示款項非原告
24 薪資，故兩造間既無僱傭契約關係，原告自不得據此主張伊
25 應給付其薪資、資遣費或預告期間工資。退步言之，縱認兩
26 造間存有勞動契約，原告於106年4月至10月未到職提供勞
27 務期間應予扣薪，且原告自行終止僱傭契約，與勞基法第16
28 條規定雇主應給付預告期間工資之立法意旨不符，原告自不
29 得請求伊給付預告期間工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原
30 告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
31 請准宣告免為假執行。

01 三、不爭執事項（本院卷二第233至234頁，並依判決格式修正
02 、補充或刪減文句）：

03 (一) 原告與甲○○於95年12月28日登記結婚，被告曾匯款予原告
04 如附表所示。

05 (二) 106年10月31日原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款
06 「五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
07 勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法
08 令，致有損害勞工權益之虞者。」規定，向被告終止勞動契
09 約，同年11月6日申請勞資調解，經中華民國勞資關係協進
10 會於同年月22日調解不成立。

11 (三) 被告自106年5月起即未匯款給原告。

12 (四) 被告工作規範之請假辦法第2項及第4項分別為：「事假：
13 須於前一天請假。以e-mail或電話告知主管和人事」、「特
14 別休假須由主管與員工協商排定之，須於一周前提出」（見
15 本院卷第57頁）。

16 (五) 原告為被告處理事項如：開立發票、薪資初步計算、勞健保
17 加退保作業、執行匯款、每月公司現金帳、管理公司銀行帳
18 戶即定期確認公司應收帳款入、出帳，會計師事務所製作公
19 司外帳，故需與會計事務所聯繫資料提供。

20 (六) 如認為兩造有僱傭關係，原告年資自97年2月5日至106年
21 5月9日。

22 (七) 上開事實，並有勞工保險被保險人投保資料表（明細）、第
23 一銀行永春分行帳戶存摺交易明細、106年11月22日社團法
24 人中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調解會議記錄、鴻揚科
25 技工作規範為佐（湖勞調字卷第16至22頁、本院卷一第55至
26 58頁、第224至297頁），且為兩造所不爭執，堪予信實。

27 四、本件應審究者為：

28 (一) 97年2月5日至106年10月31日（下稱系爭工作期間）兩造
29 間是否存有僱傭關係？

30 (二) 如兩造於系爭工作期間存有僱傭關係，由原告終止僱傭契約
31 後，原告得否主張類推適用勞動基準法第16條第1項第3款

、第3項之規定，請求被告給付預告期間工資？

- (二) 原告請求被告給付106年4月至10月薪資81萬6,872元、資遣費60萬8,703元及預告期間工資12萬2,283元，計154萬7,858元，有無理由？

五、本院之判斷

(一) 兩造間於系爭工作期間未成立僱傭關係：

1. 原告主張兩造約定於系爭工作期間，原告為被告提供勞務，被告允為報酬之給付，原告與任職被告之員工於組織上有所分工，兩造間成立具從屬性之僱傭關係勞動契約（本院卷二第196至197頁），此先敘明。

2. 按兩造間成立之勞動契約內容，乃其為受僱人、被告為雇主之僱傭關係、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，民法第482條定有明文。一般而言，勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(一)人格從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，雇主享有懲戒權，勞動者有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動，受雇人不能以指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(四)組織上從屬性，即將勞動者納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織。故僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受雇人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，而僱用人允與報酬，且受雇人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。經查：

- (1) 原告於97年2月5日至106年5月9日（不爭執事項(六)）間曾為被告處理如上三、(五)（不爭執事項(五)）所示事務，

01 系爭工作期間兩造未簽訂書面契約，原告上班時間不固定
02 ，可在家處理事務無須進辦公室，無庸打卡簽到簽退，不
03 必填寫工時記錄，請假不必扣薪，無須受工作規範拘束等
04 情，業經原告陳明在卷，並有102年4月16日排除系統提
05 醒原告紀錄工時之電子郵件、原告出入境記錄可稽（本院
06 卷一第147頁、本院卷二第123頁、第125頁、第234頁
07 、第264頁、第269頁），然依被告工作規範規定，職員
08 正常工作時間為每週一至週五，上午9時至下午6時止；
09 於規定下班時間前無故擅離工作場所視為早退，早退者可
10 依實際缺勤時數申請事假或特別休假，未申請者以曠職論
11 ；如有須要申請彈性上下班，須於前一天以電子郵件告知
12 主管；並有事、病、特別休假之請假方式、日數計算及請
13 假給薪規則等規定（本院卷一第55至58頁），足徵原告於
14 系爭工作期間得自行支配作息時間及工作地點，就請假與
15 否亦有相當自主空間，無受被告依員工工作規則懲戒或制
16 裁之義務，被告亦無從依公司制度規範考核其出勤狀況、
17 工作效率、是否服從指示而依情施以懲處或扣薪，顯與其
18 他任職被告之員工所受拘束不同，揆上說明，堪認原告為
19 被告提供勞務之人格從屬性程度甚低。

- 20 (2) 又徵之：①原告於系爭工作期間處理業務事項皆與被告之
21 財會帳務相關，並有權決定被告人事薪資、出入帳款放行
22 （不爭執事項(五)）；②原告與會計師事務所承辦人電子郵
23 件記載：「請問一下去年的盈餘／虧損什麼時候可以知道
24 金額呢？我跟Charles（即甲○○）的薪資想要根據這個
25 做一下調整。」，及原告與甲○○電子郵件記載：「我們
26 兩個不發的話還差13420，要不要先從我們的戶頭轉過去
27 ？」、「我們兩先不要發，你再轉一些錢進去應該夠，可
28 以先不用借嗎？」、「公司錢不夠用了，先從你的帳戶轉
29 了10萬來用。」、「不算我們兩個薪資大約虧35萬……你
30 是股東可以沒有薪資，我要報一點，你看要報多少我再跟
31 捷鴻說。」（本院卷一第66頁、第137頁、第139至141

頁、本院卷二第117頁），可見原告有權根據被告盈虧狀況，調整其與甲○○受領薪資之數額，被告營收狀況不佳時，原告與甲○○甚至可不領次月薪資及端節獎金，如被告存款不足尚可自原告及甲○○之帳戶轉帳因應；③原告未領取99年2月薪資，且未於合理期間向被告主張受薪權利（附表第1頁序號14）；④任職被告員工因病須請假休養，承辦人以電子郵件向原告及甲○○請示應請假別（本院卷一第63頁）等情，可認原告乃有權決定被告財務流用及人事運作方式之人，核諸一般勞工依僱傭契約約定獲取薪資報酬，不因公司盈虧結果影響薪資數額或受薪與否，尤無庸以自己財產填補公司損失，且職務內容尚就公司重要之財務運用、薪資數額及人事事務並無決策權等情，與原告於系爭工作期間所具權限及受薪狀況，已然不符，原告是否單純基於受僱者之地位，為被告從事工作，非無疑，而衡以公司負責人為自己之營業勞動，以公司營運成果作為個人獲取所得收入之方式，肩負公司盈虧及個人事業之成敗，財務帳管及人事薪資審核當為公司治理之兩大權限，而公司負責人以自己財產挹助公司資金周轉，亦屬商業實務常情，依上所述，原告對被告公司之事務除具上述經營者之權限外，更以自己財產為被告周轉資金，益徵原告應係為自己之營業勞動，與甲○○均係立於經營被告運作之地位，並非僅為被告從事勞動；況以系爭工作期間原告與甲○○存有婚姻關係，2人共同育有3名未成年子女，甲○○經營被告事業，盈虧應屬原告與甲○○之共同財產範圍，等同於其等所共同經營，原告基於與甲○○同居共財之密切生活情誼，全心參與被告之事業經營管理，與甲○○共同為商業活動以供給並維持家庭生計，此與一般夫妻經營生活之社會常情非悖，是被告辯稱原告於系爭工作期間為被告處理事務非純於僱傭契約所為，言尚非虛。職故，兩造間於系爭工作期間未具僱傭契約之從屬性關係，且原告應亦有與甲○○共同經營被告事業之意，自難

謂兩造間於系爭工作期間曾成立僱傭關係。

(3) 再究諸被告計算如附表所示款項數額之方式，係被告每月將應給付甲○○之薪資，其中2分之1匯予原告，每年1月開立扣繳憑單時，原告會列表告知被告會計人員其與甲○○之所得數額，分別開立扣繳憑單，但加起來是1份薪水等情，業據證人乙○○證稱：伊計算原告薪資的方式就是與甲○○一人一半，每月固定要給甲○○25萬元中之一半要匯給原告，之前都是這樣，伊在捷鴻會計師事務所為被告處理帳務時，原告會給伊1個列表，就是原告與甲○○要分多少錢，他們2個人是算1份，2人扣繳憑單加起來的錢就是1份，都是開「薪資」，因原告說其與甲○○是一起的，所以扣繳憑單加起來總數是2人的匯款金額，一開始不是25萬，伊忘記何時調成25萬元，不論怎麼調，就是一個數額切一半匯給原告等語明確（本院卷二第130至131頁），堪知如附表所示款項並非兩造依僱傭契約約定之報酬；而按諸所得稅法第5條第2項規定：「綜合所得稅課稅級距及累進稅率如下：一、全年綜合所得淨額在52萬元以下者，課徵5%。二、超過52萬元至117萬元者，課徵2萬6,000元，加超過52萬元部分之12%。三、超過117萬元至235萬元者，課徵10萬4,000元，加超過117萬元部分之20%。四、超過235萬元至440萬元者，課徵34萬元，加超過235萬元部分之30%。五、超過440萬元者，課徵95萬5,000元，加超過440萬元部分之40%。」，設若以甲○○個人所得為1年300萬元（25萬元×12個月=300萬元），應徵綜合所得稅34萬元，超過235萬元部分加徵30%，但如分由原告與甲○○每人各150萬元報稅，僅課徵2萬6,000元，超過52萬元部分加徵12%，則將甲○○薪資分列為原告及甲○○個別薪資所對應計算而得之綜合所得稅納稅級距及稅率，顯低於以甲○○個人所得計得之數額，可見將甲○○薪資分列為原告與甲○○之個人薪資，確有節稅實益；又依所得稅法第24條前段規

01 定：「營利事業所得之計算，以其本年度收入總額減除各
02 項成本費用、損失及稅捐後之純益額為所得額。」，及同
03 法第32條規定：「營利事業職工之薪資、合於左列規定者
04 ，得以費用或損失列支。」，如將原告列入被告員工支薪
05 ，有助減低或免徵被告營利事業所得稅賦，亦可增加經營
06 者即甲○○自經營事業獲取之盈餘收入。則被告抗辯如附
07 表所示匯款乃被告及甲○○為收節稅之效，而將甲○○薪
08 資之一部匯予原告，所辯尚非無稽；另原告自106年3月
09 間搬離其與甲○○共同住居所後（臺灣臺北地方法院107
10 年度婚字第255號判決事實及理由欄貳、四、(一)可考，本
11 院卷第274頁），甲○○即獨自照顧其與原告之3名未成
12 年子女一情，被告即未再匯款予原告一節，亦與原告主張
13 被告積欠「薪資」之期間相符。基上堪認，如附表所示匯
14 款當屬被告給付予甲○○之薪資，而非被告基於兩造僱傭
15 契約約定所為報酬之給付。復原告曾依被告盈虧狀況調整
16 其與甲○○之薪水數額、甚至於被告營收不佳時與甲○○
17 2人未支薪資等情，亦如前陳，此尤與一般勞工藉由僱傭
18 契約之約定獲取固定報酬，不因雇主事業盈虧情況有所更
19 易之常情，決然有違，況倘兩造確有成立勞務給付、允與
20 薪資之合意存在，對於薪資給付之時間、方式、數額，當
21 會有所約定，然原告就此有利於己之事實，始終毫無舉證
22 以實其說，益見兩造於系爭工作期間應無由被告給付報酬
23 及數額之約定。

- 24 (4) 原告雖主張其自被告受領如附表所示匯款金額大致固定、
25 且逐漸調高，與一般勞動者之受薪情況相符，應屬被告給
26 付之薪資云云。但查，如附表匯款狀況所示，原告受領數
27 額曾自98年2月至99年2月維持為「5萬8,305元」，自
28 99年3月至同年12月則降為「5萬7,758元」，100年1
29 月至6月再調降為「5萬7,718元」，但自同年7月起至
30 同年11月又陡增4萬元達「9萬7,718元」，至同年12月
31 微降為「9萬7,171元」後，自翌年即101年1月起即驟

增近3萬元達12萬餘元，其後每月匯款數額雖均維持於11至12萬餘元區間中，但幾乎每月數額仍非相同，可見原告主張受領報酬之情形，除數額時而減少、時而增加之波動外，於100年7月及101年1月更分別遽增4萬元、近3萬元，審之原告為被告所為工作內容並無增加，甚至104年5月間乙○○到職原告將財會事務工作交接後，其職責僅餘款項放行之權（本院卷二第129頁、第199頁），然被告每月所匯款項仍持續達11、12萬元之譜（附表序號77以下），殊難想像被告基於雇主之地位，於聘僱乙○○處理原告工作事務後，在原告工作內容減少之情況下，仍願與原告約定給付原數額之薪資，原告主張之上揭受薪情形，顯與每月領取固定數額薪資、薪資依年資緩穩調升之一般僱傭關係常情有異；且勞工薪資報酬數額屬僱傭契約中重要且必要互相表示意思一致之點，勞僱雙方就此意思表示臻於合致並訂立僱傭契約後，當不得任意更改，倘須更改，因事涉勞僱雙方權益，亦多以契約定之，原告就如附表所示「薪資」給付浮動之狀況，兩造究有何具體約定內容之舉證，付之闕如，其主張如附表所示為兩造約定之薪資給付即難信採；而相對於被告辯稱附表所示本為被告應給付甲○○之薪資，原告依被告盈虧狀況調整數額而有浮動之情，較符商業經營常情而堪可採憑。原告雖又主張其於乙○○到任後晉升為資深財會主管，故受領較高薪資云云，然倘原告確任乙○○之主管，則乙○○製作之相關財務報表及公司成本預估報告等文件，自應先由原告審核批示意見後，再轉呈公司負責人決行，然細繹乙○○到任後被告內部之主管會議公告、發票收入及未收發票預估成本表、預估現金流入表、每週四財務報表暨會報、逾期未開立發票及發票未收款、公司營收狀況報告、公告作廢發票流程更改結果、應收帳款準確度、營業額追蹤報告等電子郵件，均無寄送原告或由其批核意見之相關紀錄，此有卷附電子郵件可參（本院卷二第21至40頁），益證原告與乙

○○無主管部屬間之指揮監督與服從關係，原告應非被告聘僱之財會主管；再參諸乙○○到任後，原告仍握有放行被告款項與否之權，尤徵原告絕僅為被告處理財會工作之受僱人，而係立於掌控被告財務收支決策權之經營者地位自無從認其係基於兩造間僱傭關係而受領如附表所示款項。

(5) 原告雖又以其與乙○○或其他任職被告之員工間電子郵件，及員工通訊錄記載其為員工等情，主張兩造存有僱傭關係云云。惟原告與甲○○間於系爭工作期間有婚姻關係，2人應係共同經營被告事業，業經前認，任職被告之員工將原告視為與甲○○同為經營者，或代理甲○○指揮監督之地位，而將之列入職工通訊錄，或認應向原告回報工作事務，實與職場倫理相符，此由被告員工以電子郵件向原告與甲○○請示應請之假別時，逕以「老闆和老闆娘」稱呼2人一節（本院卷一第63頁），可證原告與其他員工非處同僚分工之地位；而乙○○既自原告交接工作，其就工作事項有疑處詢問原告，亦屬交接前後手間之常事，是原告上開主張，核均與兩造間是否存在僱傭關係要無絕對必然關聯，亦無從採為有利於原告之認定。

(6) 原告固復主張系爭工作期間，被告曾為原告以員工名義投保勞健保及團體意外險，足見兩造間具有僱傭關係云云。然參以事業經營者將親屬列為事業員工，以節省相關保費，並使該非員工之親屬獲取保險之保障，時有所見，又依我國保險實務，團體投保較諸個人獨自投保，保費相對低廉，而國人為簡省保費，將家屬、員工併入團體保險以獲得保險保障之作法，亦所在多有，原告與甲○○於系爭工作期間既為夫妻關係，且共同經營事業，被告辯稱甲○○為增加原告之保障，而便宜行事使原告以被告員工身分投保，殊非全然無端；何況兩造間僱傭關係是否存在，應以兩造間有無僱傭契約及僱傭事實為斷，尚難逕以被告曾將原告以員工身分投保之便宜措施，即認兩造間前曾存有僱

僱關係。

(7) 至原告始終陳稱其屬被告之特殊員工，不適用被告工作規範，亦無須補簽書面勞動契約，請假只要向甲○○表明，亦不受扣薪限制等情（本院卷第234頁）但衡諸一般勞動者於職場中與雇主間之從屬關係，顯無原告上開主張之「特殊性」可言，以原告自陳其無庸受被告工作規範拘束、被告無從對其施以懲戒處罰乙節為例，即難認兩造間存有主要特徵為勞僱從屬性之僱傭關係約定，何況被告就原告主張甲○○同意原告屬特殊員工而不受被告工作規範拘束等情，自始否認之，原告就此迄無具體舉證為佐，其主張其屬特殊員工而與被告成立僱傭關係云云，自難遽採。

3. 綜前所述，兩造間於系爭工作期間之關係欠缺上述所揭之從屬性，難謂於系爭工作期間兩造曾成立僱傭關係，且系爭工作期間原告與甲○○誼屬夫妻關係，2人共同從事商業行為經營被告運作，並以被告之盈虧所得作為家計生活之用，與常情相合無悖，自難認定原告僅屬依被告指示，從事一定種類之工作而提供勞務，而與被告間具有繼續性及從屬性之僱傭關係；復以原告就兩造僱傭契約重要合致之點，諸如具體工作期間、工作內容、勞務給付方式、允與報酬、薪資給付等僱傭合意之約定，未善盡舉證之責，是其徒以有為被告處理財會事務及按月獲取金錢如附表所示等節，即主張系爭工作期間兩造間存有僱傭關係，殊非可取。

(二) 兩造間於系爭工作期間並無僱傭關係，業經前認，被告自無給付薪資、資遣費及預告工期間工資之義務，則原告依兩造間勞動契約，請求被告給付106年4月至10月薪資81萬6,872元、資遣費60萬8,703元及預告期間工資12萬2,283元，計154萬7,858元，即乏所據，本院就上列爭點(二)、(三)所示，自亦無庸審酌。

五、從而，原告依兩造間勞動契約規定，請求被告給付154萬7,858元，及自支付命令聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴

01 既經駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。

02 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張陳述及所舉之證據
03 經本院悉予審酌後，認均無礙於本件判斷之結果，爰不逐
04 一論敘，附此敘明。

05 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、
06 第87條第1項，判決如主文。

07 中 華 民 國 109 年 2 月 14 日
08 勞動法庭 法官 李嘉慧

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 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
12 命補正逕行駁回上訴。

13 中 華 民 國 109 年 2 月 14 日
14 勞動法庭 書記官 林瀚章