

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第3號

上訴人 晶乾科技股份有限公司

法定代理人 莊有容

訴訟代理人 莊守龍

被上訴人 蔡山旭

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國108年9月3日本院內湖簡易庭108年度湖勞簡字第20號第一審判決提起上訴，本院於109年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審及第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事 實 及 理 由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國89年5月1日起受僱於上訴人，至103年11月30日屆齡退休後，自同年12月1日起再受僱於上訴人，擔任技術總監，協助上訴人經營黑膠唱片事業，雙方約定薪資為每月新臺幣（下同）4萬6,800元（實領4萬4,052元）。然上訴人自106年12月起至107年5月均未發放薪資，違反兩造間勞動契約致有損害勞工之權益，伊乃於107年9月19日寄發存證信函向上訴人終止勞動契約。上訴人尚積欠伊薪資26萬4,312元。又伊終止勞動契約後尚得請求上訴人給付以上開期間計算之資遣費8萬1,900元。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條規定，請求上訴人應給付被上訴人34萬6,212元等語。

二、上訴人則以：上訴人不爭執兩造於106年6月以前存在僱傭關係。然兩造在106年7月1日簽立系爭協議書，約定上訴人公司自106年7月1日起成立唱片部，由被上訴人及訴外人蔡昇毅擔任經營者，唱片部自行負責其收入及開銷，損益由被上訴人及蔡昇毅分配70%，上訴人分配30%。故自106年7月1日起被上訴人雖仍由上訴人辦理勞保投保等事項，兩造間實際上已無僱傭關係，被上訴人無由向上訴人請求給

01 付薪資及資遣費。因被上訴人之配偶為上訴人公司財務，其
02 於106年7月1日後仍以上訴人公司名義製作傳票給付薪資
03 予被上訴人，上訴人於106年12月間始發現此事，並提出刑
04 事告訴。縱認上訴人有給付被上訴人薪資之義務，依上訴人
05 公司所製作傳票足證已給付完畢等語置辯。

06 三、原審判決：

07 (一)、上訴人應給付被上訴人34萬6,212元，及自108年6月15日
08 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

09 (二)、本判決得假執行。

10 上訴人不服，提起上訴，並聲明：

11 (一)、原判決廢棄。

12 (二)、被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

13 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

14 四、本院得心證之理由：

15 (一)、被上訴人不得請求106年7月1日後之薪資

16 1.按勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，係指當事
17 人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，
18 而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從
19 屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
20 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自
21 履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是
22 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
23 。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間
24 居於分工合作狀態等項特徵。

25 2.經查，於106年7月1日兩造間簽有系爭協議書，協議成立
26 上訴人公司唱片部，唱片部經營者為被上訴人、蔡昇毅，協
27 議如下：(1)收入及開銷由唱片部全權自行負責。(2)開立一銀
28 帳戶，此專屬帳戶為唱片部專用（大小章由被上訴人控管）
29 ，此專屬帳戶未經被上訴人（專屬帳戶控管）同意，甲方不
30 得更換此帳戶印鑑。(3)專屬帳戶第一銀行汐科分行帳號XXXX
31 XX。(4)如協議終止，因唱片部經營中所購置之機械設備均由

01 乙方代墊支付，故其所有權屬於乙方所有，因此甲方得依機
02 器設備淨值開立發票予乙方。(5) 唱片部之損益（3 個月一期
03 ）甲方分得 30%，乙方分其 70%。甲方為上訴人。乙方為被
04 上訴人、蔡昇毅（原審卷第 68 頁）。

05 3. 觀諸上開協議書內容，上訴人公司內部成立唱片部，有專屬
06 銀行帳戶，該帳戶印章由被上訴人保管，上訴人不得擅自變
07 動，所有收入、開銷、機器設備均由被上訴人及蔡昇毅負責
08 ，損益由被上訴人方分配 70%，30% 分配給上訴人。唱片部
09 之所有業務、人事管理、資金調度均由被上訴人負責，上訴
10 人亦未干涉被上訴人之經營、管理，機器也是被上訴人方自
11 行籌資購置，此為兩造所不爭執，參見本院 109 年 5 月 5 日
12 之準備程序筆錄（本院卷第 115 頁至第 116 頁）。準此，被
13 上訴人在系爭協議書成立後，並非在上訴人公司之企業組織
14 內，服從上訴人之監督管理提供勞務，未接受上訴人懲戒或
15 制裁，其經營管理唱片部是為自己之營業勞動，並非納入上
16 訴人公司之生產體系下為上訴人之目的為勞務提供，並無所
17 謂之人格上、經濟上、組織上從屬性。上訴人公司原本業務
18 為光碟製造，因虧損後結束光碟製造，簽立系爭協議書，由
19 被上訴人繼續使用上訴人公司名義及原有廠房經營唱片部，
20 約定上訴人可分得損益 30%，故 106 年 7 月 1 日後，兩造間
21 並無僱傭關係存在，上訴人自無給付被上訴人薪資之義務，
22 應堪認定。因此，被上訴人請求上訴人給付 106 年 12 月至 10
23 7 年 5 月之薪資即屬無據。

24 (二)、被上訴人不得請求上訴人給付資遣費：

25 1. 按勞基法第 17 條第 1 項規定「雇主依前條終止勞動契約者，
26 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
27 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
28 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
29 給之。未滿一個月者以一個月計。」勞工退休金條例第 12 條
30 第 1 項規定「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
31 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三

條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」依勞基法第14條第1項第5款規定，雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，同條第4項規定，勞工依該條規定終止契約時，有勞基法第17條之適用。

2.經查，被上訴人主張因上訴人未給付106年12月至107年5月之薪資，於107年9月19日以汐止龍安郵局第1811號存證信函，依勞基法第14條第1項第5款雇主不依勞動契約給付工作報酬，不經預告終止契約（原審卷第11頁）。然106年7月1日後，兩造間無僱傭契約存在，上訴人即無給付薪資之義務，業如前述，是被上訴人主張之勞基法第14條第1項第5款事由不存在，當不得據此終止契約，再依同條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條規定請求上訴人給付資遣費。是被上訴人請求上訴人給付資遣費，亦屬無據。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約請求上訴人給付106年12月1日起至107年5月之薪資，及依勞退休金條例第12條第1項請求資遣費，合計34萬6,212元本息均為無理由，不應准許；所為假執行之聲請亦屬無據。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權宣告假執行，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰廢棄改判如主文第2項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊方法及證據經審酌之後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中華民國 109 年 6 月 18 日

勞動法庭審判長法官黃欣怡
法官莊明達
法官絲鈺雲

01 以上正本係照原本作成。

02 本件判決不得上訴。

03 中 華 民 國 109 年 6 月 18 日

04 書記官 蘇俊憲