臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上易字第51號

上　訴　人　馨生緣企業行
法定代理人　林秝妤
訴訟代理人　陳永祥律師
被上訴人　　彭芷薇
　　蔡盛安
共　　同
訴訟代理人　趙家光律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國107年11月30日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第87號第一審判決提起上訴，本院於110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於　命上訴人給付被上訴人彭芷薇新臺幣貳拾捌萬玖仟肆佰肆拾參元本息及提繳新臺幣貳萬零陸佰肆拾元至彭芷薇之勞工退休金個人專戶部分，　原判決主文第一項命上訴人給付被上訴人蔡盛安逾新臺幣參拾貳萬捌仟貳佰伍拾元本息部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人彭芷薇負擔百分之四十八，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人係其法定代理人林秝妤與被上訴人彭芷薇合夥出資設立，而林秝妤受託委任登記為商號負責人兼執行合夥人。又彭芷薇及被上訴人蔡盛安均於民國106年5月1日起受僱於上訴人，分別於上訴人經營之馨生緣月子會館擔任執行長兼護理師、工務主任等職，並約定月薪為彭芷薇新台幣（下同）43,000元、蔡盛安36,000元（加班費等另計），被上訴人雖無庸打卡上下班，但上下班時間及工作地點皆固定，於工作期間需受林秝妤之指揮監督，不得任意擅離職守、另為他職，兩造間具有人格上及組織上之從屬性，被

上訴人係基於僱傭關係而為勞務之給付。惟上訴人未按月發放薪資，亦未依法提繳勞工退休金至被上訴人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），且彭芷薇自106年8月至12月間，及蔡盛安自106年7月至12月間，每月均有加班、休假日或例假日出勤之情形，上訴人亦未依法發放加班費。又林秝妤曾向彭芷薇表示上訴人之員工輪值夜班時，將發放小夜班津貼每日300元，大夜班津貼每日500元，及三節獎金1,000元，惟彭芷薇自106年7月至12月間，每月均有輪值大小夜班之情形，上訴人卻未依約給付夜班津貼予彭芷薇，亦未給付三節獎金予被上訴人。是以，彭芷薇、蔡盛安自106年5月1日起至同年12月31日止，可領取之月薪、加班費、夜班津貼及三節獎金合計分別為439,601元、428,654元，扣除上訴人已分別給付150,194元、140,004元，上訴人尚積欠彭芷薇289,407 元、蔡盛安328,250 元未給付；另上訴人應依法提繳20,640元（計算式：43,000元x 6 %x 8 個月＝20,640元）至彭芷薇之勞退專戶，及提繳2,160 元（36,000元x 6 %＝2,160 元）至蔡盛安之勞退專戶。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，以起訴狀繕本送達之日為終止兩造間勞動契約之意思表示，請求上訴人給付薪資及提繳退休金至被上訴人之勞退專戶，且給付無確定期限，故併予請求自起訴狀繕本送達翌日起計算之法定利息等情。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2 項前段、第24條、第36條、第39條、民法第486 條、第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條、勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項規定，提起本件訴訟，並於原審聲明： 上訴人應給付彭芷薇289,443 元、蔡盛安332,759 元，均自起訴狀繕本送達之翌日即107 年3 月17日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

上訴人應分別提繳20,640元、2,160元至彭芷薇、蔡盛安之勞退專戶內。

二、上訴人則以：

被上訴人為夫妻，前邀集訴外人林秝妤、張弘宗經營共同事業即月子中心等業務，口頭約定由彭芷薇、蔡盛安出資100萬元及勞務；林秝妤、張弘宗出資120萬元及勞務，蔡盛安、張弘宗之出資額分別借名登記於彭芷薇、林秝妤名下，並由林秝妤擔任負責人。被上訴人與林秝妤、張弘宗既均為上訴人之合夥人，擔任經營、管理合夥事業之重要事務內容，非基於僱傭契約而為勞務之給付。且被上訴人無庸打卡，與一般員工有別，上訴人雖以薪資名義申報綜合所得稅予以扣繳，並為被上訴人投保勞健保，然此係依營業事業所得稅查核準則第71條規定所為申報，不足為兩造間存在僱傭關係之佐證。至上訴人固曾給付款項予被上訴人，惟此為約定執行合夥事務之報酬，並非薪資，被上訴人倘不繼續共同經營合夥事業，亦僅係依法進行退夥結算或結束合夥關係而進行清算並分配損益問題。退步言，即便被上訴人聲明退夥後，改以受僱方式服勞務而對上訴人存有薪資等債權，然上訴人如於現階段進行結算或清算，則於加計未到期之債務後，合夥財產已不足清償合夥債務，因被上訴人身為合夥人而對合夥債務亦為連帶債務人，故對於合夥之債權與其所負之連帶債務已因混同而消滅，則其他合夥人林秝妤、張弘宗依民法274條規定同免責任，故被上訴人請求給付工資、提撥勞工退休金，實屬無據。

縱認兩造間為僱傭關係，被上訴人月薪亦應以27,300元計算，則彭芷薇106年5月至12月底薪合計218,400元、加班費29,044元、夜班津貼42,200元、三節獎金2,000元，共計291,644元，扣除已領150,194元，僅可請求141,450元。而未提繳之勞退金僅得請求13,104元（計算式：1,638元x 8個月）；蔡盛安106 年5 月至12月間底薪合計218,400 元、加班費135,554 元、三節獎金2,000 元，共計355,954 元，扣除已領140,004 元，僅可請求215,950 元，而未提繳之勞退金僅得請求1,638 元等語置辯。

三、原審判決被上訴人勝訴。上訴人不服提起上訴，於本院聲明：　原判決廢棄。　被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

彭芷薇與林秝妤於106年3月27日簽署合夥契約書、合夥同意書，約定合夥經營上訴人，並由林秝妤為商號負責人，經高雄市政府經濟發展局於106年3月29日核准設立登記。

彭芷薇自106年5月7日起至107年1月3日止，於上訴人擔任執行長兼護理師；蔡盛安自106年5月7日起至107年1月22日止，於上訴人擔任工務主任。

彭芷薇之勞保、健保自106年5月1日起至107年1月5日止之投保單位為上訴人，106年5月1日至7月31日之勞保、健保投保金額為45,800元，106年8月1日起至107年1月5日之勞保、健保投保金額為43,900元。

ŋ 蔡盛安之勞保、健保自106年5月1日起至107年1月23日止之投保單位為上訴人，106年5月1日起至107年1月23日勞保、健保投保金額均為36,300元。

ē 彭芷薇、蔡盛安自106年7月至12月之班表，如原審勞訴卷第61至71頁所示。

彭芷薇自106年8月至12月之加班時數及未休假天數（如原審勞訴卷第40至47頁所示）；彭芷薇自106年7月至12月之輪大小夜班值勤時間，如原審勞訴卷第56至60頁所示。

ě 蔡盛安自106年7月至12月之加班時數及未休假天數，如原審勞訴卷第49至54頁所示。

上訴人之員工輪值大小夜班時，可領取小夜班津貼每日300元、大夜班津貼每日500元。

上訴人分別於106 年6 月1 日匯款1,000 元、106 年7 月3 日匯款44,194元、106 年11月1 日匯款45,000元、106 年12月1 日匯款15,000元、106 年12月29日匯款45,000元予彭芷薇，匯款金額共計150,194 元。

上訴人分別於106 年6 月1 日匯款1,000 元、106 年7 月3

日匯款34,004元、106年11月1日匯款45,000元、106年12月1日匯款15,000元、106年12月29日匯款45,000元予蔡盛安，匯款金額共計140,004元。

上訴人法定代理人林秝妤分別於107年1月4日、107年1月23日在馨生緣月子會館內張貼彭芷薇、蔡盛安之解僱契約通知書。

五、兩造之爭點：

彭芷薇、蔡盛安與上訴人間，有無僱傭關係存在？

若兩造間存有僱傭關係，彭芷薇、蔡盛安主張與上訴人約定之月薪分別為43,000元、36,000元，是否有據？

彭芷薇請求上訴人應給付之月薪344,000元、加班費51,401元、夜班津貼42,200元、三節獎金2,000元，扣除已給付之150,194元後，尚應給付289,407元，以及提繳20,640元至彭芷薇之勞工退休金專戶，是否有據？

ŋ 蔡盛安請求上訴人應給付月薪288,000元、加班費178,254元、三節獎金2,000元，扣除已給付之140,004元後，尚應給付328,250元，及提繳2,160元至蔡盛安之勞工退休金專戶，是否有據？

六、彭芷薇、蔡盛安與上訴人間，有無僱傭關係存在？

彭芷薇與上訴人間，有無僱傭關係存在？

彭芷薇主張其與林秝妤雖簽署合夥契約書，約定由彭芷薇出資新臺幣（下同）100萬元，然彭芷薇在上訴人之馨生緣月子會館擔任執行長兼護理師之職，工作內容為產婦、新生兒照護及相關衛教課程，彭芷薇上下班時間固定，工作地點皆係位於高雄市○○區○○○路○○○號之馨生緣月子會館，雙方間成立僱傭關係云云，固據提出合夥契約書暨合夥同意書、商業登記抄本、勞動契約書、衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料、解僱通知書、全民健康保險投保單位保費計算表在卷（見勞調卷第10至11、13頁原審卷第15頁、第20至23頁、第33頁、本院卷　第75頁、卷　第71至76頁）可稽。然為上訴人否認，抗辯：林秝妤與彭芷薇（另有張泓宗及

蔡盛安）間合夥出資共同經營事業（馨生緣月子會館），雙方間非僱傭關係等語。然查：

彭芷薇與林秝妤於106年3月27日簽署合夥契約書、合夥同意書，約定合夥經營上訴人，並由林秝妤為商號負責人，經高雄市政府經濟發展局於106年3月29日核准設立登記乙節，為兩造不爭執。其次，依合夥契約書內容記載：本企業行依據商業登記法之規定，名稱為馨生緣企業行（第1條），合夥人姓名為林秝妤、彭芷薇，出資額各為120萬元、100萬元（第4條），全體合夥人亦記載林秝妤、彭芷薇，此外，馨生緣企業行盈餘虧損應按照各合夥人出資比例為分派標準（第6條）等語（見勞調卷第10頁），及參酌合夥同意書記載：本企業行係合夥經營，合夥人姓名為林秝妤、彭芷薇，出資額各為120萬元、100萬元（第4條），及選任林秝妤為本企業行負責人，對內負責一切業務，對外代表本企業行（第5條）等語（勞調卷第11頁）以觀，核與商業登記抄本內容（勞調卷第13頁）相符，可知林秝妤、彭芷薇各出資以共同經營事業（馨生緣企業行），經向主管機關登記兩人為合夥人。

其次，參酌林秝妤與彭芷薇line對話截圖內容，彭芷薇發出訊息：「如果退股需要賠償很多，我也真的沒辦法．．．不退股去外面工作能不能對我比較好呢？這裡．．．說真的也是用心在努力的．．．沒有功勞也能有苦勞吧！我也是把所有投入了．．．這裡會賺錢，我知道，去外面做不如在這裡做我也知道，但是我真的一家四口的生計問題，沒能等到那個時候，能否不要太嚴厲對我」、「不該是這樣吧！不管比例如何，我應該有權知道帳的支出收入吧？」、「不管比例如何，都是股東的，不要這樣子．．．錢的去向我還是需要知道的．」（見本院卷　第135至139頁）、「所以合夥很重要！兩人溝通要好！不然很脆弱的．．．合夥目標要一致！．．．」（本院卷　第269、455頁），可知彭芷薇表示「退股」之意，且希望知悉帳目支出、收入情形，以及自稱

與林秝妤雙方間是「股東」、「合夥」關係，應認彭芷薇主觀上係以合夥人之身分與林秝妤討論馨生緣企業行之合夥事宜，亦可證明彭芷薇與林秝妤為合夥共同經營事業。此外，再審酌彭芷薇107 年1 月26日下載之勞工退休金個人專戶明細（見勞調卷第17頁）以觀，100 年至107 年間均無以上訴人為雇主名義提繳之退休金明細，益證彭芷薇與上訴人間並無僱傭關係存在。

彭芷薇雖另主張工作期間需受林秝妤之指揮監督，故雙方間成立僱傭關係云云。惟查，據彭芷薇自稱：就上訴人對其有具體指揮監督，此從提出LINE對話紀錄內容可知等語（見本院卷　第436頁），而自該LINE對話紀錄記載：「（彭芷薇）盛安說要開消防課？」「（林秝妤）對我要他開的要消防演練」「（彭芷薇）等等要去收紫消」「（林秝妤）讓盛安帶宜芳去收」（見本院卷　第271至272頁），可知林秝妤與彭芷薇對話內容，係林秝妤指示蔡盛安開設消防課程及收紫外線消毒燈等工作，亦為彭芷薇所自承（見本院卷　第99頁），足認林秝妤並無指派彭芷薇工作之相關事宜，尚難逕為對彭芷薇有利之認定。再者，自彭芷薇提出林秝妤代表馨生緣月子會館與其訂立之「馨生緣月子會館勞動契約書」（原審卷第20至23頁），固然名稱為「勞動契約書」，其中工作項目須接受指導監督，並有工作時間及工資之約定內容，然按公司之員工與公司間是否屬僱傭關係，應以契約之實質關係為判斷；又按解釋當事人之契約，應通觀全文，於文義上及論理上詳為推求，並斟酌立約當時之事實及其他一切證據資料，以為判斷之標準，不能拘泥於契約之文字，期不失立約人之真意。（最高法院94年度台上字第160 號、96年度台上字第160 號民事判決參照）。基此，尚難以彭芷薇簽署契約書之名稱為勞動契約，即逕認彭芷薇與上訴人間屬僱傭關係。此外，自107 年1 月4 日「解僱契約通知書」固記載：馨生緣月子會館通知彭芷薇自107 年1 月4 日起終止與本館之僱傭契約等語（見本院卷　第75頁），而佐以證人即在上

訴人處擔任護理長之黃玉惠證述：（問：確認解僱契約通知書是否貼在月子會館內公告？為何會張貼通知書？）因林秝妤與彭芷薇在106 年12月間有合夥糾紛，就伊所知他們合夥想要拆夥，因為我們要營業，客人來來去去，就張貼彭芷薇的通知，彭芷薇就離開了等語（見本院卷　第373 頁）以觀，可知林秝妤與彭芷薇有合夥糾紛始張貼該解僱契約通知書，堪認上訴人係單方向彭芷薇為終止契約關係之意思表示，依前揭說明，無從以形式上為「解僱契約通知書」即逕認雙方間係屬僱傭關係。至於自彭芷薇銀行帳戶明細所示（見勞調卷第19至20頁），上訴人不爭執帳戶摘要欄記載「薪水」之款項為上訴人所匯，然此至多僅能證明上訴人曾匯入款項，款項性質或係執行合夥事務報酬，尚無從以形式上記載為「薪水」即逕認雙方間有薪資約定之僱傭關係存在。

彭芷薇另主張勞健保投保單位均為上訴人，可知雙方間為僱傭關係云云。查，卷附之衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料、上訴人投保單位保費計算表之內容，以及勞保資料，固均記載投保單位為「馨生緣企業行」（見原審卷第33頁、第80-1頁本院卷　第75頁、卷　第71至76頁），惟按上訴人是否為彭芷薇投保勞工保險或全民健康保險，與雙方間是否成立勞動契約並無必然關聯，此觀勞工保險條例第6條規定勞工保險之被保險人不以受僱勞工為限、同條例第8條規定雇主亦得參加勞工保險，以及全民健康保險法第10條規定全民健保之被保險人不以受僱勞工為限，雇主亦得為被保險人，且勞工保險及全民健康保險具有社會保險之福利性質，與兩造間之私法契約關係，屬不同之法律關係，私法契約之本質應由兩造間之契約性質為判斷。基此，尚難逕以上訴人以其為投保單位為彭芷薇投保勞工保險、全民健康保險，即逕認雙方係屬僱傭關係，雙方間究屬何關係，應由雙方間之契約性質為斷。

綜上，彭芷薇主張與上訴人間係僱傭契約傭關係云云，難謂有據，上訴人抗辯雙方間係合夥關係等語，應屬有據。

蔡盛安與上訴人間，有無僱傭關係存在？

蔡盛安主張於上訴人經營之馨生緣月子會館擔任工務主任之職，工作內容為館內水電、消防設施、醫療器材之修繕保養，上下班時間固定，工作地點皆係位於高雄市○○區○○○路○○○號之馨生緣月子會館，於工作期間亦需受林秝妤之指揮監督等語，業據提出勞動契約書、衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料、解僱通知書及全民健康保險投保單位保費計算表在卷（見原審卷第25至28頁、第34頁、本院卷第76頁、卷　第71至76頁）可稽。惟上訴人予以否認，並抗辯：林秝妤與彭芷薇、張泓宗及蔡盛安間係合夥出資共同經營事業（即馨生緣月子會館），雙方間非僱傭關係云云。然查：

按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(一)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並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。(四)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號民事判決參照）。

觀諸前述合夥契約書、合夥同意書及商業登記抄本之記載，蔡盛安並未列為合夥人，亦無列出資額，再依被上訴人提出林秝妤與彭芷薇LINE對話紀錄記載：「（彭芷薇）盛安說要開消防課？」「（林秝妤）對我要他開的要消防演練」「（彭芷薇）等等要去收紫消」「（林秝妤）讓盛安帶宜芳去收」（見本院卷　第271至272頁），可知林秝妤與彭芷薇對話內容，係提及指示蔡盛安開設消防課程及收紫外線消毒燈等工作，亦為被上訴人自承在卷（見本院卷　第99頁），應認蔡盛安之工作係受上訴人之指揮監督；復審酌蔡盛安提出107年1月26日下載之勞工退休金個人專戶明細（見勞調卷第18

頁）以觀，可知106年5月至106年11月間按月以「馨生緣企業行」為雇主提繳之退休金，對照彭芷薇因屬合夥人，自其107年1月26日下載之勞工退休金個人專戶明細（見勞調卷第17頁）所示，106年5月至106年11月間並無以「馨生緣企業行」為雇主提繳之退休金，本院審酌若上訴人與蔡盛安間非屬僱傭關係，上訴人又如何以雇主名義按月提繳退休金至蔡盛安之勞退專戶？益證上訴人與蔡盛安間有僱傭關係存在。至於上訴人雖抗辯：從成員為林秝妤、彭芷薇、張弘宗及蔡盛安「馨集團」群組對話內容可知，月子會館業務係四人互相討論，就業務皆有討論決策權，可見蔡盛安與上訴人間為合夥關係云云（見本院卷　第156頁），固據提出對話紀錄在卷（見本院卷　第203至428頁）為參。惟查，參酌上訴人陳述：關於蔡盛安也是經營者的部分，106年3月3日對話，馨生緣企業行尚未經營之前，彭芷薇說最大的願望就是我們的機構可以趕快做起來，賺大錢，林秝妤馬上回復說4月9日開業，4月11日開幕，給盛安慶祝當老闆的禮物；又106年5月8日林秝妤提及「雖然我們都是股東我們都還有基本工資，都要去處理這些事務」，蔡盛安說「好的」（見本院卷　433、436頁）等語，可知係林秝妤言談中提及蔡盛安為股東、老闆等詞，然雙方間屬僱傭關係或其他契約關係應以契約實質內容為斷，如前所述，尚無從僅憑林秝妤之單方陳述即遽認蔡盛安與上訴人間即屬合夥關係。

七、若兩造間存有僱傭關係，彭芷薇、蔡盛安主張與上訴人約定之月薪分別為43,000元、36,000元，是否有據？

承前所述，蔡盛安與上訴人間有僱傭關係存在，蔡盛安主張與上訴人約定月薪為36,000元等語，為上訴人否認，並抗辯：縱使雙方間屬僱傭關係，應以月薪27,300元計算云云。經查：蔡盛安自106年5月至12月之勞保、健保投保金額則為36,300元（見原審卷第34頁、第80-1頁證物袋），復參酌勞工保險條例第13條第1項、第14條第1項及全民健康保險法第15條第1項第1款、第19條第1項、第20條第1項第1款規定，以

蔡盛安之薪資為每月36,000元，分別依勞動部、衛生福利部修正公布之106年度勞保、健保投保金額分級表所示投保薪資等級為第13級36,300元辦理投保（見本院卷　第115 頁）等情以觀，亦可證雙方間有約定蔡盛安每月薪資為36,000元。上訴人雖抗辯以蔡盛安應與其他員工底薪相同，薪資數額應為27,300元云云（見本院卷　第435 頁），然蔡盛安係擔任工務主任一職，為兩造不爭執，而上訴人就以蔡盛安所任職務與其他員工不同，然卻給付相同數額之薪資依據，並未能舉證以實其說，因此，蔡盛安主張月薪應以36,000元計算等語，應屬有據。

彭芷薇與上訴人非存在僱傭關係，故本院無庸就彭芷薇主張與上訴人約定月薪為43,000元予以審酌。

八、彭芷薇請求上訴人應給付之月薪344,000 元、加班費51,401元、夜班津貼42,200元、三節獎金2,000 元，扣除已給付之150,194 元後，尚應給付289,407 元，以及提繳20,640元至彭芷薇之勞工退休金專戶，是否有據？

承前所述，彭芷薇與上訴人非存在僱傭關係，故彭芷薇請求上訴人應給付之月薪344,000元、加班費51,401元、夜班津貼42,200元、三節獎金2,000元，扣除已給付之150,194元後，尚應給付289,407元，以及提繳20,640元至彭芷薇之勞工退休金專戶，即屬無據。

九、蔡盛安請求上訴人應給付月薪288,000 元、加班費178,254元、三節獎金2,000 元，扣除已給付之140,004 元後，尚應給付328,250 元，及提繳2,160 元至蔡盛安之勞工退休金專戶，是否有據？

蔡盛安主張每月薪資為36,000元為有理由，業經本院認定如前，則其依勞基法第22條第2項、民法第486條規定，請求自106年5月至12月止，共計8個月之月薪為288,000元，及自106年7月至12月，每月均有加班、休假日或例假日出勤之情形，被上訴人卻未依法發放加班費，故依勞基法第24、36、39條規定，請求加班費178,254元，以及請求端午節、中秋節

之獎金共2,000元，並依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1 項規定，請求106 年5 月至12月間受僱於上訴人處，上訴人應提繳勞工退休金為2,160 元乙節，為上訴人所不爭執（見本院卷　第141 至142 頁），是以蔡盛安請求上訴人應給付月薪288,000 元、加班費178,254 元、三節獎金2,000 元，共468,254 元（288,000 元＋178,254 元＋2000元=468,254），扣除兩造不爭執上訴人已給付之140,004元後，尚應給付328,250 元，及提繳2,160 元至蔡盛安之勞工退休金專戶，即屬有據。逾此部分之請求，自屬無據。

十、至於上訴人另抗辯：被上訴人倘不繼續共同經營合夥事業，亦僅係依法進行退夥結算或結束合夥關係而進行清算並分配損益之問題。退步言，即便被上訴人聲明退夥後，改以受僱方式服勞務而對上訴人存有薪資債權，然上訴人如於現階段進行結算或清算，則於加計未到期之債務後，合夥財產已不足清償合夥債務，因被上訴人身為合夥人而對合夥債務亦為連帶債務人，故對於合夥之債權與其所負之連帶債務已因混同而消滅，則其他合夥人林秝妤依民法274條規定同免責任，故被上訴人請求給付工資、提撥勞工退休金，實屬無據云云。然查，彭芷薇為上訴人之合夥人，其本件請求既無理由，則其合夥債權與債務是否混同而消滅，自無審酌之必要。又蔡盛安非合夥人，與上訴人間屬僱傭關係，如前所述，亦無對合夥之債權及其所負之連帶債務因混同而消滅之情事。是以，上訴人此部分抗辯，難謂有據。

、綜上所述，蔡盛安依勞動契約、勞基法第22條第2 項前段、第24條、第36條、第39條、民法第486 條、第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條、勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項及第31條第1 項規定，請求上訴人給付328,250 元，及自起訴狀繕本送達翌日即107 年3 月17日（見勞調卷第38頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許。被上訴人逾此部分之請求即屬無據，應予駁回。從而，原審就超過上開應予准許部分，為上訴

人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

、本件事證明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經斟酌後，認與判決結果不生影響，爰無逐予論駁之必要，併此敘明。

、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏式璧

法　官　賴文姍

法　官　郭慧珊

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　李采芹