

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第71號

原告 陳芃霖

被告 施朋翔即施秋宏即初犢日式壽喜燒

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬伍仟陸佰柒拾元，及自民國一一二年十月三十日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造各負擔二分之一。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣肆萬伍仟陸佰柒拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國111年7月1日起於被告任職，至112年7月26日被被告強制決定營業至同月31日，而遭被告資遣，依兩造間僱傭關係，被告應給付原告資遣費新臺幣（下同）17,500元及預告期間工資17,250元，並應交付原告非自願離職證明書。另被告並未給付原告112年7月份之薪資35,000元，亦應依兩造間僱傭關係給付。又原告於112年間尚有特休假10日未休，被告亦應給付特休假未休工資11,670元。此外，被告就原告之勞工退休金以高薪低報，應補提撥7,020元至原告之退休金專戶等語，並聲明：被告應給付原告88,440元，及調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並應交付原告非自願離職證明書。

二、被告則以：

原告之薪資原為32,000元，6月份應原告要求始增加3,000元

01 至35,000元，惟原告表現不如預期，故該薪資並不合理，應
02 扣除3,000元，且原告7月份未全勤，應扣除全勤獎金1,000
03 元。資遣費、預告工資部分，因原告也是合夥人，結束營業
04 也是共同決定，被告自不應給付。勞工退休金差額部分，原
05 告之投保薪資係自行投保，被告並未調整過其投保金額等語
06 資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

07 三、得心證之理由：

08 (一)兩造間並無僱傭關係存在：

09 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
10 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱合夥者，謂二人以上
11 互約出資以經營共同事業之契約，民法第482條、第667條分
12 別定有明文。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之
13 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他
14 方給付報酬之契約（最高法院98年度台上字第1276號民事判
15 決要旨參照）。又勞動基準法第2條第6款規定，約定勞雇間
16 之契約為勞動契約。準此而言，必須具有指揮命令及從屬關
17 係者，始屬勞動契約（最高法院95年度台上字第1492號民事
18 判決意旨參照）。

19 2.本件原告主張依兩造間有僱傭關係存在，為被告所否認，並
20 辯稱兩造間應為合夥關係，且提出兩造間合夥契約書為證
21 （見本院卷第37至45頁）。而依兩造間合夥契約書之約定，
22 兩造係各出資400,000元共同經營事業，應確屬合夥關係無
23 誤，且原告於本院審理中亦自承兩造間確實是合夥關係等語
24 （見本院卷第91頁），其雖主張僅係私下的合夥，公司（按
25 應為商號）登記被告獨資云云，惟商號登記為獨資或合夥，
26 僅係行政管理之問題，兩造間實體上之權利義務，自仍應以
27 兩造間之約定為準，不因行政管理之登記而有不同，原告此
28 部分主張，容有誤會，尚不影響兩造間應為合夥關係之認
29 定。是兩造間既為合夥關係，即係共同經營初犢日式壽喜燒
30 此一事業，原告雖擔任店長職務，亦係基於經營共同事業之
31 目的而執行合夥事務，兩造間應不存在由一方為他方服勞務

01 之從屬關係，即無僱傭關係存在，原告主張兩造間有僱傭關
02 係存在，應屬無據。是兩造間既無僱傭關係存在，而應屬合
03 夥關係，應無勞動基準法相關規定之適用。且被告縱於112
04 年7月30日起結束營業，亦係結束合夥經營之問題，兩造間
05 既不具有僱傭關係，亦無是否遭被告資遣或是否屬非自願離
06 職之問題，從而，原告依兩造間僱傭關係請求被告給付資遣
07 費、預告期間工資及交付非自願離職證明書，均無理由。且
08 兩造間既不具有僱傭關係，被告亦無為原告提繳勞工退休金
09 之義務，原告請求被告給付高薪低報而不足額提撥之退休
10 金，亦無理由。

11 (二)惟按合夥人執行合夥事務，除契約另有訂定外，不得請求報
12 酬，為民法第678條第2項所明定，是於契約另有約定之情形
13 下，合夥人就所執行之合夥事務，仍得請求報酬。查兩造間
14 合夥契約書第7條約定：「勞動股東：付出勞力之合夥股東
15 應遵守每日準時上下班，得領取薪資，包含勞保健保每月薪
16 資等」，並約定由原告兼任店長之職務（見本院卷第39
17 頁），足徵兩造間合夥契約確有約定原告得就其擔任店長部
18 分領取報酬，原告請求被告給付薪資，即屬有據。而兩造間
19 自112年6月起約定之薪資為35,000元，為被告所自承，被告
20 雖辯稱其中3,000元之加薪，因原告表現不如預期，應不得
21 請求云云，然應給付之薪資數額既經兩造共同約定，自不容
22 被告僅憑主觀判斷而單方調整，被告此部分抗辯，應無理
23 由。至被告抗辯原告薪資中1,000元為全勤獎金，且原告7月
24 未全勤，應扣除全勤獎金部分，為原告所不爭執（見本院卷
25 第112頁），自應扣除該全勤獎金，故原告得請求之7月份工
26 資數額應為34,000元。另原告主張應得領取特休假未休工資
27 11,670元部分，為被告所不爭執（見本院卷第90頁），應認
28 原告亦得請求該部分之薪資，合計原告得請求之數額應為4
29 5,670元（計算式：34,000+11,670=45,670）。

30 四、綜上所述，兩造間應屬合夥關係，而不具有僱傭關係，尚無
31 勞動基準法相關規定之適用，且並無遭被告資遣之可能，被

01 告亦無為原告提撥勞工退休金之義務，原告依兩造間僱傭關
02 係請求被告給付資遣費、預告期間工資、不足額提撥之勞工
03 退休金及交付非自願離職證明書，均無理由。惟兩造間合夥
04 契約既有約定得請求報酬，原告自得請求被告給付112年7月
05 之薪資，及被告亦不爭執應給付之特休假未休工資。從而，
06 原告對被告上開請求，於請求被告給付45,670元及自調解聲
07 請狀繕本送達翌日即112年10月30日起至清償日止按週年利
08 率5%計算利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分
09 之請求，則無理由，應予駁回。

10 五、本件原告勝訴部分，為所命給付金額未逾500,000元之判
11 決，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，就原告勝訴
12 部分依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職
13 權酌定相當擔保金額宣告被告供擔保後得免為假執行。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
15 經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘
16 明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 113 年 1 月 24 日
19 勞 動 法 庭 法 官 蕭 承 信

20 以上正本係照原本作成。

21 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 1 月 24 日
24 書 記 官 林 慧 雯