

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第41號

上訴人 王秀儀

訴訟代理人 黃培鈞律師

被上訴人 六合大旅社

法定代理人 梁黃美麗

訴訟代理人 林蓓玲律師

複代理人 洪宗暉律師

訴訟代理人 梁至正

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國112年10月6日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第118號第一審判決提起上訴，本院於113年2月21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

一、上訴人主張：被上訴人係合夥商號，登記合夥人為梁黃美麗及訴外人梁仲正，實際經營者為梁黃美麗之子梁仲正及梁至正。上訴人前為梁至正之配偶，兩人於民國90年間在美國結婚，91年間返臺登記結婚，嗣上訴人即隨梁至正往返台北及高雄，並自98年5月11日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人所經營之「六合日麗飯店」（下稱日麗飯店）行政及客服人員，職稱為經理。嗣梁至正於107年10月27日通知上訴人，被上訴人將於同年11月30日解僱上訴人並將其勞、健保辦理退保。因被上訴人在上訴人受僱期間，均未給付薪資、未足額提撥勞工退休金（下稱勞退金），亦未發給資遣費，自得請求被上訴人給付自107年3月至11月之薪資新臺幣（下同）198,000元（22,000元×9個月=198,000元）、資遣費105,081元，及提撥短欠之勞退金差額37,941元，暨開立非自願離職

01 證明書等情。爰依民法第482條、486條，勞工退休金條例第
02 12條第1項，第6條、第14條第1項，勞動基準法第19條及僱
03 傭契約法律關係，聲明：(一)被上訴人應給付上訴人303,081
04 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
05 5%計算之利息。(二)被上訴人應提撥37,941元至上訴人於勞
06 保局之勞退金個人專戶（下稱勞退金專戶）。(三)被上訴人應
07 開具非自願離職證明書予上訴人。

08 二、被上訴人則以：伊之法定代理人及實際經營者為梁黃美麗，
09 梁黃美麗次子梁至正為伊員工，上訴人與梁至正結婚後，其
10 多數時間皆居住於臺北市仁愛路公寓，僅偶爾前來高雄時，
11 協助梁至正處理些許工作，被上訴人並未提供辦公室予上訴
12 人使用，亦未為其印製名片，而係上訴人委請廠商印製名
13 片。而上訴人縱使仍持有飯店住家鑰匙，或曾因家人地位協
14 助梁至正，並無從證明兩造間有僱傭契約關係存在。再者，
15 上訴人前於00年0月間主動要求梁黃美麗以伊名義無償為其
16 投保勞保，以利累積勞保年資，梁黃美麗基於照顧家人之考
17 量而勉予同意，不得以此認定僱傭關係存在。嗣上訴人與梁
18 至正婚後關係不睦，梁至正向臺灣臺北地方法院（下稱臺北
19 地院）訴請離婚（下稱系爭離婚事件），經該院110年度婚
20 字第205號判決准二人離婚，上訴人不服提起上訴，經台灣
21 高等法院111年度家上字第272號判決駁回其上訴，並認定上
22 訴人未曾於伊處工作等情，故上訴人請求均無理由等語置
23 辯。

24 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：
25 (一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人303,081元，及自
26 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
27 (三)被上訴人應提撥37,941元至上訴人之勞退休金專戶。(四)被
28 上訴人應開具非自願離職證明書予上訴人。被上訴人答辯聲
29 明：上訴駁回。

30 四、兩造不爭執事項如下：

31 (一)上訴人為被上訴人之旅社負責人梁黃美麗之次子梁至正之前

01 配偶。

02 (二)梁至正於110 年對上訴人向臺北地院提起系爭離婚事件，經
03 該院以110 年度婚字第205 號判決准二人離婚，嗣上訴人不
04 服提起上訴，經台灣高等法院111 年度家上字第272 號判決
05 駁回其上訴，並經最高法院112 年度台上字第2452號判決駁
06 回上訴確定。

07 (三)被上訴人曾為上訴人投保勞保，投保期間及明細詳如原審勞
08 調卷第39頁。

09 五、兩造爭執事項為：(一)兩造間是否曾有僱傭關係存在？(二)上訴
10 人請求被上訴人給付短欠薪資及資遣費計303,081 元本息、
11 並提撥勞退金差額37,941元至勞退金專戶，及開立非自願離
12 職證明書予上訴人，有無理由？茲分述如下：

13 (一)兩造間是否曾有僱傭關係存在？

14 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
15 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
16 文。又勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在
17 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報
18 酬之契約。就其內涵言，受僱人對雇主通常具有人格上從屬
19 性（即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，有接受雇
20 主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務，並親自提供勞
21 務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提
22 供勞務，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，不負
23 擔經營盈虧）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之
24 一環，與同僚間居於分工合作狀態，並須遵守組織內部規則
25 或程序性規定）之特徵。是僱傭契約中，勞務及報酬之約定
26 乃成立要件，須當事人對於該必要之點互相表示意思一致始
27 成立。又民法上同屬於勞務給付之契約除僱傭外尚有承攬、
28 委任或合夥關係，且委任除得請求預付必要費用及依習慣或
29 依委任事務之性質應給與報酬外，非經約定，不以給付報酬
30 為要件；合夥人執行合夥事務，除契約另有訂定外，亦不得
31 請求報酬（民法第545條、第547條、第678條第2項參照），

01 而一般社會活動交易上亦常有因親友或私誼關係而無償為他人
02 提供勞務情形，是為他人提供勞務原因既有多端，僱傭除
03 有提供勞務之事實外，尚須本於給與報酬之意思合致，方克
04 成立。倘當事人主張與他方有僱傭關係存在，自應就提供勞
05 務及給付報酬意思互相表示合致之事實，負舉證之責任，其
06 僅證明有提供勞務，未能證明給付報酬之意思表示合致者，
07 仍不能認為有僱傭關係存在。

08 2.本件上訴人主張其前為被上訴人旅社負責人梁黃美麗之次子
09 梁至正之配偶，自98年5月11日起受僱於被上訴人，其與梁
10 至正均居住在飯店頂樓增建之貨櫃屋，擔任被上訴人之行政
11 及客服人員，職稱為經理，被上訴人並提供客房作為辦公室
12 使用，由其負責處理飯店軟硬體設施、廣告文案、飯店建築
13 與裝修、飯店訂房及系統架設等行政及客服業務，嗣其自10
14 5年6月起較長時間居住於台北，仍以電子郵件或電話方式提
15 供勞務等情，惟被上訴人均未給付薪資，且於107年11月30
16 日將其解僱及退保等情，然為被上訴人所否認，並以前揭情
17 詞置辯。而上訴人就其上開主張以其由被上訴人為其投保勞
18 保及提繳勞退金之事實，有勞工保險投保紀錄（置於證物袋
19 內）及勞退金專戶明細資料以證（見原審勞專調卷第87至97
20 頁），並提出日麗飯店客房鑰匙照片、日麗飯店名片、電子
21 郵件、授權使用書、客服對話截圖、交通部觀光局函檢附之
22 101年「獎勵觀光產業升級優惠貸款利息補貼審查會」六合
23 大旅社出席簽到表、LINE對話截圖、證券客戶基本資料、施
24 行人工協助生殖技術施術同意書及同康科技股份有限公司書
25 函、為被上訴人準備之簡介、與被上訴人員工之往來電子郵
26 件等證據為佐（見原審勞專調卷第37頁、205、207、209、2
27 31、239-243頁、原審卷第33、35、40、41、43、99頁，本
28 院卷第173-187、209-233頁）。惟查：

29 (1)被上訴人固自94年2月22日至94年5月31日、96年10月9日至9
30 8年3月27日、98年5月11日至107年11月30日，分別為上訴人
31 投保勞工保險，並自96年10月起至107年11月止提撥勞退金

01 至上訴人之勞退金專戶，固有上開投保紀錄（置於證物袋
02 內）及勞退金專戶明細資料可按。然因一般人在無僱傭關係
03 下欲享有勞工保險等利益，乃藉由掛名於親友開設之公司行
04 號投保之情形並非少見；又參以被上訴人旅社負責人梁黃美
05 麗於系爭離婚事件證稱：上訴人沒有在六合大旅社工作，因
06 為上訴人常常跟梁至正抱怨說她沒有固定工作，勞保健保不
07 能保，伊就說那就在我們旅社報等語（見原審卷第165
08 頁）；上訴人亦自承被上訴人從未給付薪資等情（見原審勞
09 專調卷第13頁），並於系爭離婚事件中，不爭執與梁至正於
10 91年6月結婚後共同居住於台北住所，嗣至「99年」6月起梁
11 至正始返回高雄接手家族旅館事業而往返兩地（見原審卷第
12 21頁），上訴人表明其隨同梁至正往返兩地等情（見原審卷
13 第191頁），即難認其有在94年或98年間，受僱於被上訴人
14 之情。另被上訴人辯稱上訴人為其負責人梁黃美麗之媳婦，
15 梁黃美麗基於照顧家人之立場，乃由被上訴人於前開期間為
16 其投保勞健保及提繳勞退金等語，核與常情，及兩造前開陳
17 述相符；而因勞保及全民健保契約之登記投保單位，是否即
18 是私法上勞動契約之雇主，應視投保單位是否與被保險人間
19 有人格上、經濟上之從屬性，及是否納入雇主之生產組織體
20 系與同僚間居於分工合作狀態，且親自履行而不得使用代理
21 人，如未具備上述特徵，即非有勞雇關係，並非以勞保、健
22 保之投保單位為認定僱傭關係存在之依據。故在上訴人未能
23 進一步證明兩造間就勞務提供及報酬給付達成意思合致，且
24 具有人格上、經濟上及組織上從屬性前，自不能僅因被上訴
25 人曾為上訴人投保勞工保險及提繳部分勞退金，即為上訴人
26 有利之認定。

27 (2)其次，衡諸一般人本得自由委請廠商印製所需名片內容，且
28 被上訴人否認有為上訴人印製名片，自無從以上訴人提出之
29 名片印製其為被上訴人之經理等詞，遽認兩造間有僱傭關係
30 存在。再者，上訴人前為被上訴人之法定代理人梁黃美麗及
31 其子梁至正之前媳及前妻，是其與梁至正家人同住高雄期

01 間，因而持有被上訴人之住房鑰匙，合於常情，即無從因上
02 訴人提出上開名片及持有住房鑰匙，而得為其有利認定。再
03 者，上訴人提出之前開電子郵件中，或係梁至正向其兄即被
04 上訴人之合夥人梁仲正與配偶提及上訴人就旅館裝修想法；
05 或梁至正與訴外人顏茂昌建築師聯絡後，將建築師提供之裝
06 修合約，請梁仲正及上訴人等人閱讀，表明如無問題就簽
07 約，或梁至正告知建築師有關家人就裝修意見等（見原審勞
08 專調卷第209-219、本院卷第227至231頁），顯見該等電子
09 郵件內容，應係梁至正就被上訴人旅館欲進行裝修，與家人
10 （含上訴人）先進行討論，並向兄嫂即梁仲正夫妻報告與建
11 築師聯絡情形，再行簽約，亦尚難以此等聯繫內容，認定兩
12 造間有僱傭關係存在。

13 (3)另上訴人雖提出與梁至正或被上訴人之員工王鈴君（即王鈴
14 鈞）或其他員工之往來郵件，其上記載上訴人為王經理，或
15 向上訴人提及房價，或上訴人建議修正被上訴人之英文簡介
16 或就被上訴人員工詢問訂房或價格等節為回復、或梁至正告
17 知管理系統密碼等事，以證明兩造間僱傭關係存在。惟為被
18 上訴人所否認，並抗辯：當時因梁至正為飯店經理，上訴人
19 要求員工亦應稱其為經理，並非兩造間有僱傭關係存在等
20 語。本院審酌梁至正與上訴人前為配偶關係，上訴人亦自承
21 被上訴人係由梁黃美麗、梁仲正為合夥人，並提出被上訴人
22 商業登記資料為佐（見原審勞專調卷第35頁），足見被上訴
23 人旅舍確屬梁黃美麗、梁至正之家族事業。又上開往來郵件
24 均在當時上訴人與梁至正婚姻關係存續中所為；而參以家族
25 成員間就家族事業提供勞務之原因甚多，或係基於家族成員
26 間互相協力關係，或於業務繁忙之際偶為幫助、建議或協
27 助，非必然係欲成立受僱契約關係。且由上訴人於系爭離婚
28 事件二審準備程序中自承：梁至正提供給我家用，是我們默
29 示合意，那時我有幫忙他的家族事業，我認為家用是合理的
30 （見原審勞專調卷第279、351頁）等情，足見上訴人考量梁
31 至正提供家用，乃同意幫忙梁至正之家族事業（即被上訴人

01 之旅館事業)，而非受僱於被上訴人。核此情並與梁黃美麗
02 及林鈴君於系爭離婚事件中，證述上訴人並未受僱於被上訴
03 人工作等情相合（見原審勞專調卷第155、163頁），故被上
04 訴人抗辯當時上訴人偶爾協助梁至正處理些許工作，要求員
05 工以與梁至正為相同之經理職稱稱呼之（見本院卷第102
06 頁），即非無此可能。且上訴人迄未證明兩造間存有人格
07 上、經濟上及組織上從屬性之受僱事實存在，自難以其提出
08 為數不多之電子郵件記載聯絡訂房、費用事宜，或為被上訴
09 人簡介修正事宜、聯繫使用代號密碼，或有關於102年間聯
10 絡被上訴人與戶外生活圖書股份有限公司簽立授權使用書、
11 105年通知被上訴人繳納網站代管服務費用，提出申請複製
12 被上訴人出席101交通部觀光局獎勵觀光產業升級優惠貸款
13 利息補貼審查會簽到表，或與梁黃美麗、梁至正之LINE對話
14 紀錄，或自行填載被上訴人地址作為通訊住址等證據，證明
15 兩造間僱傭關係存在。且系爭離婚事件亦認上訴人未在被上
16 訴人處所工作（見原審勞專調卷第183頁），而同此認定。
17 故上訴人以上開證據主張其有勞務提供，被上訴人應按習慣
18 給付不得低於基本工資報酬云云（本院卷第56至58頁），自無
19 足採。

20 3.末者，上訴人雖請求傳訊訴外人即戶外生活圖書股份有限公
21 司之編輯王瑞芬，證明其曾就刊載與被上訴人有關之攝影著
22 作而進行拜訪，上訴人並代被上訴人聯繫相關事項，王瑞芬
23 因而知悉上訴人為被上訴人之員工等語，並請求傳訊員工林
24 思琦、謝美枝、郭月娥、林芳媚、洪紫琳（被上訴人表示應
25 為賴芳媚與洪紫琳之誤載）到庭，以證明兩造間僱傭關係存
26 在（見本院卷第117頁）。惟承上所述，上訴人自承考量梁至
27 正提供家用，而同意幫忙梁至正之家族事業（即被上訴人之
28 旅館事業），且自承未曾自被上訴人受領過薪資，顯無法證
29 明兩造間存有人格上、經濟上及組織上從屬性之關係，不符
30 合僱傭關係要件。且衡諸常情，王瑞芬單純拍攝被上訴人之
31 攝影著作，被上訴人亦當無特別提及與員工之僱傭關係存在

01 之必要。故上訴人聲請傳訊片面聽聞上訴人陳述之王瑞芬到
02 庭說明，即無必要。另上訴人雖聲請傳訊林思綺、謝美枝、
03 郭月蛾、林芳媚及洪紫琳到庭為證，惟被上訴人之副理即證
04 人林鈴君已於系爭離婚事件中證述上訴人並未受僱被上訴人
05 等情甚明，此與上訴人自承前因梁至正提供家用而幫忙被上
06 訴人事務相合符，已如前述，並參酌被上訴人員工縱或有稱
07 呼上訴人為經理或與之接洽，然因被上訴人為家族事業，衡
08 情，被上訴人之員工亦無法實際判斷兩造間究竟有無僱傭關
09 係存在，而得為上訴人有利之認定，是自無再傳訊之必要，
10 併予敘明。

11 4. 綜上，上訴人未能證明其受僱於被上訴人之事實屬實，故其
12 求為確認兩造僱傭契約關係存在，自屬無據。

13 (二) 上訴人請求被上訴人給付短欠薪資及資遣費計303,081 元本
14 息、並提撥勞退金差額37,941元至勞退金專戶，及開立非自
15 願離職證明書予上訴人，有無理由？

16 承上，上訴人未能舉證證明兩造間有僱傭契約關係存在，則
17 其請求被上訴人給付107年3月至11月之薪資198,000元、資
18 遣費105,081元（二者合計303,081元）及其法定遲延利
19 息，並提繳勞工退休金差額37,941元，暨開立非自願離職證
20 明書，均難認有據，均應予駁回。

21 六、綜上所述，上訴人依民法第482條、486條，勞工退休金條
22 例第12條第1項，第6條、第14條第1項，勞動基準法第19
23 條及僱傭契約法律關係，請求被上訴人給付短欠薪資與資遣
24 費計303,081元本息、並提撥勞退金差額37,941元至勞退金
25 專戶，及開立非自願離職證明書予上訴人，均為無理由，應
26 予駁回。原審判決上訴人敗訴，於法尚無不合，上訴意旨指
27 摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
28 訴，又兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影響判決
29 結果，爰不逐一論述，附此敘明。

30 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 3 月 13 日

01 勞動法庭

02 審判長法官 洪能超

03 法官 李珮妤

04 法官 楊淑珍

05 以上正本證明與原本無異。

06 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，其
07 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
08 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
09 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師
10 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 3 月 13 日

12 書記官 葉姿敏

13 附註：

14 民事訴訟法第466條之1：

15 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
16 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

17 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
18 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
19 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

20 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。