

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第46號

原告 羅秉竣
被告 頑美精品有限公司

兼法定代理人 劉沛玲（原名劉育伶）即劉正雄商行

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年2月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24
條、第25條分別定有明文。又有限公司之清算，以全體股東
為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算
人者，不在此限，公司法第113條準用同法第79條規定。查
被告頑美精品有限公司（下稱頑美公司）於民國110年9月23
日經股東決議解散，並選任劉沛玲為清算人，且於110年9月
27日向臺北市政府申請解散登記在案，惟迄未向臺灣臺北地
方法院聲報清算人等情，有臺北市政府110年10月1日府產業
商字第11053824710號函、股東同意書暨公司變更登記表、
臺灣臺北地方法院112年4月7日北院忠民科宜字第112000149
3號函在卷可稽。是頑美公司在清算完結前，其公司法人格
仍然存續。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)緣頑美公司之營業項目為KISS如吻（女性貼身衣物/高雄取

01 貨)、團購(日常用品/桃園取貨),原告係自110年4月1日
02 起受僱於碩美公司,每月薪資為新臺幣(下同)4萬元(含
03 底薪2萬4,000元、伙食津貼500元、全勤獎金500元、職務津
04 貼1萬5,000元),扣除勞健保後為3萬9,076元,任職期間為
05 自110年4月1日至111年11月10日止,工作地點為新北市○○
06 區○○街00巷00號4樓,工作內容為活動策略、進貨整理盤
07 點,工作時間為彈性,均為在家工作。詎碩美公司並未給付
08 原告110年4月份薪資3萬9,076元、110年5月份薪資2萬6,076
09 元、110年6月份薪資2萬4,076元、110年7月至110年11月份
10 之每月薪資2萬6,076元,嗣因碩美公司解散而於110年11月
11 10日資遣原告,原告自得依相關勞動法令請求碩美公司給付
12 積欠之薪資21萬9,608元、資遣費7,334元,金額共計22萬
13 6,942元。

14 (二)又被告劉沛玲即劉正雄商行(MR. WISH中和環球飲料店,下
15 稱劉正雄商行)之營業項目為手搖飲料,原告係自111年1月
16 1日起受僱於劉正雄商行,每月薪資為5萬3,000元(含底薪4
17 萬8,000元、伙食津貼1,000元、全勤獎金1,000元、職務津
18 貼3,000元),扣除勞健保後為5萬2,076元,任職期間自111
19 年1月1日至111年6月26日止,工作地點為新北市○○區○○
20 路0段000號1樓,工作時間為早上10時至晚上12時,無需打
21 卡,月休3日,工作內容為教育訓練、活動策略、招募員工
22 及進貨整理盤點。詎劉正雄商行並未給付原告110年11月份
23 薪資3萬9,076元、110年12月至111年1月之每月薪資2萬3,07
24 6元、111年2月份薪資5萬2,076元、111年3月份薪資5萬3,07
25 6元、111年4月至111年6月之每月薪資5萬2,076元,且原告
26 於任職期間均有加班之情形,平日加班費為6,509元【計算
27 式:(52,076/240×4/3×10)+(52,076/240×5/3×10)=6,
28 509元】、休息日加班費為5,062元【計算式:(52,076/240
29 ×4/3×2)+(52,076/240×5/3×6)+(52,076/240×8/3×4)
30 =5,062元】、例假日加班費為3,037元【計算式:(52,07
31 6/240×1×8)+(52,076/240×4/3×2)+(52,076/240×5/3×

01 2) =5,062元】，嗣於111年8月29日無理由資遣原告，原告
02 自得依相關勞動法令請求劉正雄商行給付積欠之薪資34萬6,
03 608元、資遣費2萬1,627元、加班費1萬4,611元，金額共計3
04 8萬2,846元。

05 (三)被告辯稱原告與頑美公司、劉正雄商行間並無僱傭關係存在
06 云云，惟查：

07 1.頑美公司於110年7月1日申請「經濟部辦理商業服務業受嚴
08 重特殊傳染性肺炎影響之艱困事業營業衝擊補貼」（下稱新
09 冠肺炎補貼）時所檢附之員工名冊即有記載原告之姓名，頑
10 美公司並於110年7月27日受領補貼8萬元，顯見原告確為頑
11 美公司所僱用之員工。

12 2.又原告係於110年12月8日至110年12月30日經劉正雄商行以
13 新北市中和環球門市加盟店員工，派往總公司希望創造事業
14 股份有限公司（下稱希望公司）接受第211202期門市員工受
15 訓之考核，並取得結業證書，而由劉正雄商行與希望公司所
16 簽訂之合約，其中已載明教育訓練要由直系親屬或店長指定
17 之員工進行受訓，顯見原告確為劉正雄商行所僱用之員工，
18 況依劉正雄商行所提出之111年4月份排班表，亦有將原告列
19 入排班表中，併參以劉沛玲所填寫之新北市政府就業服務處
20 求才登記表，其中聯絡人係記載「羅元鍵」及其聯絡電話等
21 情，均足證原告與劉正雄商行間確有僱傭關係存在。

22 3.劉沛玲係於110年9月以口頭告知因新冠肺炎而要結束頑美公
23 司營業，另成立劉正雄商行，並答應給付所積欠原告110年4
24 月至110年10月份之薪資，且將110年4月至110年6月之薪資
25 發放明細表於拍照後以LINE傳送予原告，惟其後除仍未給付
26 薪資外，亦未給予110年7月至110年10月份之薪資發放明細
27 表。嗣頑美公司於110年10月31日正式結束營業，劉正雄商
28 行於110年11月份籌備成立，110年11月份工作薪資以劉正雄
29 商行為主，因工作時數及工作內容（結束營業後續等相關事
30 宜），工作量只有增加沒有減少，故110年11月份雖僅工作
31 10日，但劉沛玲仍以口頭同意薪資與其他月份相同。

01 4.再者，關於劉正雄商行之薪資發放明細表及在職證明書，係
02 因原告於110年11月發生交通事故，需要向肇事者請求損害
03 賠償，劉沛玲於拍照後以LINE傳送110年11月份至111年3月
04 份之薪資發放明細表及在職證明書予原告，上開文件既為劉
05 沛玲所提供，且車禍後原告亦向劉沛玲申請病假，劉沛玲亦
06 同意其病假申請，並於110年11月份薪資發放明細表扣除病
07 假薪資，且原告於111年6月26日向劉沛玲請假要回高雄處理
08 私事，暫時無法督導飲料店營運、人員訓練及飲品訓練時，
09 劉沛玲亦同意原告請假事宜，益徵原告與劉正雄商行間確有
10 僱傭關係存在。嗣因原告急需用錢，於111年8月22日北上向
11 劉沛玲商討積欠薪資，竟遭劉沛玲及其前夫百般刁難，原告
12 當下即以手機報案，詎劉沛玲除不願意給付薪資外，亦不同
13 意讓原告回去工作崗位，並於111年8月29日停止勞健保及無
14 故資遣，且劉沛玲對於原告提起之家庭暴力恐嚇、誣告等之
15 刑事告訴，事後亦經臺灣新北地方檢察署檢察官以111年度
16 偵字第58237號、112年度偵字第33482號為不起訴處分在
17 案。

18 (四)併為聲明：1.頑美公司應給付原告22萬6,942元，及自支付
19 命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
20 2.劉正雄商行應給付原告38萬2,846元，及自支付命令送達
21 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

22 二、被告則以：

23 (一)原告前為劉沛玲之同居人，惟因對於劉沛玲實施家庭暴力，
24 經鈞院核發111年度家護字第2414號通常保護令在案，且被
25 告劉沛玲亦已對原告提起妨礙電腦使用、妨礙秘密、恐嚇、
26 竊盜等刑事告訴。

27 (二)又原告於108年6月至111年6月期間皆無工作收入，劉沛玲給
28 付原告個人生活費、貸款、旅費、孝親費等費用。劉沛玲起
29 初係因原告體弱時常需要看病及不被家人認為遊手好閒，而
30 將原告先後以頑美公司、劉正雄商行名義投保勞健保，惟原
31 告於頑美公司根本無實質上執行公司任何相關工作，且劉正

01 雄商行起初因人手不足而排訂原告於111年4月上班，惟原告
02 亦未依班表到職上班，故原告與頑美公司、劉正雄商行間並
03 非所謂僱傭關係，且原告並無出資，亦非員工，僅係以家人
04 身分幫忙而已。

05 (三)原告雖提出新冠肺炎補貼申請書、頑美公司110年4月至110
06 年6月之薪資發放明細表、劉正雄商行110年11月至3月份之
07 薪資發放明細表、在職證明書等文件用以證明其與頑美公
08 司、劉正雄商行間確有僱傭關係存在，惟查：

09 1.劉沛玲於頑美公司成立時仍在物業公司工作，當時原告為劉
10 沛玲之同居人，原告係自己注意到頑美公司可以申請新冠肺
11 炎補貼，並未告知劉沛玲即自己去策劃申請。又頑美公司之
12 薪資發放明細表，係原告搬回高雄前利用同居之便，未經劉
13 沛玲同意所擅自製作，並於其上用印，況頑美公司皆為劉沛
14 玲及其家屬於課業之餘所自營之網路通路販售管理，並無僱
15 用員工及申報薪資，於109年11月至110年9月從未開立薪資
16 發放明細表予任何員工。

17 2.又劉正雄商行於110年11月迄今，亦從未開立薪資發放明細
18 表、在職證明書予任何員工，MR. WISH加盟店雖係由原告與
19 劉沛玲共同進行教育訓練，惟因希望公司並未規定需由員工
20 進行教育訓練，故原告係以家屬身分進行受訓。至原告所提
21 出之工作照片，亦僅係開幕當天MR. WISH中和環球店官方臉
22 書111年2月19日正式開幕所張貼之活動照片。甚且，劉正雄
23 商行成立並於111年1月MR. WISH中和環球店開幕至今其他員
24 工皆有雇用契約書（人事履歷表）、攷勤表（打卡紀錄）、
25 員工排班表、所得扣繳暨免扣繳憑證等資料，然原告卻無法
26 提供相關證明，併參照群博稅務記帳事務所製作之劉正雄商
27 行111年度所得表，其中並無原告之薪資明細，且自劉沛玲
28 成立頑美公司、劉正雄商行，直至原告於000年0月間離開臺
29 北，劉沛玲與原告均為男女朋友關係，且原告於北部之所有
30 開銷均係由劉沛玲所支應，倘劉沛玲確有積欠原告薪資，原
31 告應可提出相關錄音檔以為證明。被告亦有對原告提起偽造

01 文書及妨害名譽等刑事告訴，雖經臺灣新北地方檢察署檢察
02 官為不起訴處分，惟其理由係因檢察官無法認定在職證明書
03 係由劉沛玲或原告所開立。

04 (四)答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明如受
05 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、本院得心證之理由：

07 (一)兩造間有無僱傭契約存在？

08 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
09 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
10 文。又勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，
11 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
12 付報酬之契約。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其
13 事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又
14 主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備
15 之特別要件，負舉證責任。請求履行債務之訴，除被告自認
16 原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此
17 項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗
18 辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最
19 高法院43年台上字第377號判決意旨參照）。準此，本件原
20 告主張其與碩美公司、劉正雄商行間存有僱傭契約之事實，
21 既為被告所否認，依上說明，自應由原告就其確有為碩美公
22 司、劉正雄商行服勞務並有約定報酬等有利於己之事實先負
23 舉證責任。

24 2.查關於原告有為碩美公司、劉正雄商行服勞務並約定報酬之
25 事實，原告固主張：碩美公司於110年7月1日申請新冠肺炎
26 補貼時所檢附之員工名冊即有記載原告之姓名，碩美公司並
27 於110年7月27日受領補貼8萬元，顯見原告確為碩美公司所
28 僱用之員工。又原告於110年12月8日至110年12月30日經劉
29 正雄商行以新北市中和環球門市加盟店員工，派往希望公司
30 接受門市員工受訓考核，並取得結業證書，且劉正雄商行與
31 希望公司所簽訂之合約，已載明教育訓練要由直系親屬或店

01 長指定之員工進行受訓，況依劉正雄商行所提出之111年4月
02 份排班表，亦有將原告列入排班表中，併參以劉沛玲為劉正
03 雄商行在就業服務處所填寫求才登記表，聯絡人亦有記載原
04 告等情，均足證原告與劉正雄商行間確有僱傭關係存在等
05 語，並提出勞保異動查詢、劉正雄商行在職證明書、頑美公
06 司110年4月至6月薪資發放明細表、劉正雄商行110年11月至
07 111年3月薪資發放明細表及存證信函等件為證。被告則以前
08 揭情詞置辯。經查：

09 (1)原告與劉沛玲前為同居男女朋友關係，為兩造所不爭執，且
10 被告抗辯原告於108年6月至111年6月期間皆無工作收入，由
11 劉沛玲給付原告個人生活費、貸款、旅費、孝親費等費用等
12 語，亦未見原告爭執，則在2人同居期間，原告參與劉沛玲
13 經營事業之原因實有多重，究係其2人因同居男女朋友關係
14 而形成生活共同體，為實現共同生活，而由原告對於劉沛玲
15 所營事業為經營之協力，抑或2人有約定應由劉沛玲僱用原
16 告，並給付工資予原告？等等不一而足。依上說明，原告主
17 張兩造間存有僱傭契約，自應舉證證明在從屬於頑美公司、
18 劉正雄商行之關係下，確實有提供職業上之勞動力，並有約
19 定報酬之給付。

20 (2)又頑美公司前向經濟部申請辦理商業服務業受嚴重特殊傳染
21 性肺炎影響之艱困事業營業衝擊補貼，經經濟部准予補貼8
22 萬元，而所稱員工名冊，依經濟部檢送之資料乃係以110年4
23 月至8月投保勞工保險、就業保險及提撥勞工退休金之名冊
24 為據，並可見頑美公司僅有一名勞工即原告投保勞工保險及
25 提繳勞工退休金，有經濟部112年7月28日函文在卷可參（見
26 本院卷第247至251頁）。然查，一般人在無僱傭關係下欲享
27 有勞工保險利益，常有因與公司行號負責人具有一定之親誼
28 關係，藉由掛名於相關公司行號名下投保，此為我國社會常
29 見之情形，縱有不法，亦非本件訴訟所需審酌，則頑美公司
30 之負責人劉沛玲因其同居男友即原告並無工作而以頑美公司
31 名義為原告辦理勞保，亦符常情，尚不能僅依勞工保險資

01 料，即採為僱傭關係認定之依據。此外，依劉沛玲所提出
02 111年7月28日通訊軟體LINE對話紀錄，劉沛玲向原告表示：
03 「你的勞健保還是掛在商行嗎 因為坦白講。我沒有錢繳
04 費」，原告稱：「先暫時」，劉沛玲稱：「到時追到我這。
05 問我你有沒有在這裡工作」，原告稱：「誰在追」，劉沛玲
06 稱：「銀行」等語；又111年8月16日通訊軟體LINE對話紀
07 錄，劉沛玲稱：「你的勞健保到底要不要退。因為你一下說
08 退，不要誤會。一下說，每月月底投保費用會繳出來。」，
09 原告稱：「不會犯害到妳為原則」等語。足見原告實際上亦
10 未為劉正雄商行服勞務，否則何來先暫時掛名投保，並以不
11 會害到劉沛玲為原則可言。從而，尚無從僅因頑美公司或劉
12 正雄商行有為原告投保勞工保險或提繳勞工退休金，並經頑
13 美公司依據上開資料向經濟部申請補貼，即認定原告有為頑
14 美公司或劉正雄商行服勞務，並已約定報酬之給付，而為頑
15 美公司或劉正雄商行僱用之勞工。

16 (3)又原告雖以取得希望公司結業證書等情，主張有受僱於劉正
17 雄商行事實。然查，證人即希望公司督導宋彥論在本院審理
18 時具結證稱：原告當初在開店簽約時有跟公司表示是家屬，
19 與劉沛玲是兄妹關係，加盟店之上課訓練是由原告及劉沛玲
20 進行教育訓練，希望公司並沒有規定須由加盟店之員工進行
21 訓練，只要由2人來受訓即可，大部分都是家人來受訓。剛
22 開始試營運5天期間我去巡視時有看到原告，他做現場之調
23 製及泡茶，後來每個月去巡店時沒有看到原告在店裡工作，
24 我有問劉沛玲原因，她說哥哥已經回高雄，我到現在都以為
25 他們是兄妹等語。足認參加希望公司教育訓練之人員，非必
26 為店長之直系親屬或指定之員工，僅要指定2人即可，衡諸
27 原告與劉沛玲斯時為同居男女朋友關係，關係密切，對外以
28 兄妹相稱，亦事所常有，渠2人為實現共同生活，而由原告
29 對於劉沛玲所營事業為經營之協力，尚與常情無悖，實難僅
30 因原告有參與希望公司受訓考核，並經劉沛玲在求才登記表
31 上記載聯絡人之一為原告，即得認定原告與劉正雄商行成立

01 僱傭契約並已約定應為報酬之給付。況觀諸劉正雄商行之員
02 工均有打卡紀錄，以作為出勤計薪之依據，此觀證人即劉正
03 雄商行員工黃靖貽在本院審理時具結證稱：劉正雄商行給付
04 薪資時也沒有交付薪資單，都是以打卡單計算時數，在上面
05 做記載，拍照傳照片給我，依上面的金額匯款薪資給我等語
06 自明，復有劉沛玲提出之員工打卡考勤表可按。按諸常情，
07 倘原告與劉沛玲確實有約定應由劉沛玲僱用原告，並給付報
08 酬予原告，在劉正雄商行經營初始時，原告與劉沛玲斯時關
09 係既未惡化，如已將原告納為員工，劉沛玲焉有可能拒絕讓
10 原告依實際上下班時間打卡，然原告並未能舉證證明其在劉
11 正雄商行有出勤工作之事實，是亦不能僅因劉正雄商行有將
12 其排入111年4月份排班表，即認定原告與劉正雄商行間存有
13 僱傭契約之事實。是原告此部分主張，亦不足採。

14 (4)另原告就其有為頑美公司、劉正雄商行服勞務之具體內容，
15 固主張：伊是幫頑美公司負責找廠商銷售，負責活動策略、
16 進貨整理盤點，是在家工作，工作時間彈性；伊在劉正雄商
17 行之工作時間是上午10時至凌晨0時，工作內容是教育訓
18 練、活動策略、招募員工及進貨整理盤點等語，惟並未能提
19 出任何證據舉證以實其說，已難遽採。又其雖提出頑美公司
20 出具之薪資發放明細表、劉正雄商行出具之在職證明書及薪
21 資發放明細表等件，惟此均經被告否認上開文書之真正，並
22 以前詞置辯。按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第
23 357條前段定有明文。又當事人提出之私文書必須真正而無
24 瑕疵者，始有訴訟法之形式的證據力，此形式的證據力具備
25 後，法院就其中之記載調查其是否與系爭事項有關，始有實
26 質的證據力之可言。查原告就其取得頑美公司110年4月至11
27 0年6月薪資單、劉正雄商行110年11月至111年3月薪資單之
28 方式，乃主張被告未給予薪資，只有將薪資單拍照傳LINE給
29 原告云云。惟並未見原告提出雙方在通訊軟體LINE有關薪資
30 單之傳送或相關對話記錄之證明。再者，依上開經濟部補貼
31 資料可知，頑美公司僅有1名勞工即原告之投保勞工保險證

01 明，且既未對原告發放任何月份之薪資，則有無必要另製作
02 薪資單交付予原告，誠非無疑。又證人黃靖貽在本院審理時
03 證稱：我沒有請領也沒有看過劉正雄商行的在職證明，劉正
04 雄商行給付薪資時也沒有交付薪資單，都是以打卡單計算時
05 數，在上面做記載，拍照傳照片給我，依上面的金額匯款薪
06 資給我等語，經核與被告提出之打卡資料上記載工作時數、
07 薪資及勞、健保扣繳情形相符，則劉正雄商行在未給付原告
08 薪資之情形下，焉需另製作其他員工所無之薪資單交付原
09 告。是尚難遽認原告所提出上開文書為真正。抑且，觀諸兩
10 造分別所提出原告與劉沛玲於111年8月24日之對話譯文，其
11 內容大致相同，應屬可採，而依原告所提出譯文內容可知，
12 劉沛玲不斷向原告追討其應承擔之債務，原告僅因劉沛玲與
13 其前夫陳鴻章仍有往來，表示要劉沛玲自己去處理，而雙方
14 既已因債務問題起爭執，倘劉沛玲確實亦負欠原告工資債
15 務，依其本件主張合計達60餘萬元，何以原告在對話中完全
16 未提及此事，亦與常理相悖。又劉正雄商行確實有給付薪資
17 並開立薪資扣繳憑單予其員工，且並未申報原告之薪資所
18 得，此觀群博稅務記帳事務所檢送之劉正雄商行111年度報
19 稅資料自明，再參以原告之110年度、111年度稅務電子閘門
20 財產資料可知，亦均未經頑美公司、劉正雄商行申報薪資所
21 得，益見兩造間並無勞務報酬之約定。

22 (5)從而，縱認原告於其與劉沛玲同居關係存續中有參與劉沛玲
23 所營事業，然依原告所為舉證仍不足以認定其從屬於頑美公
24 司、劉正雄商行之關係下，確實有提供職業上之勞動力，並
25 有約定報酬之給付。是尚無從遽予認定兩造間有何僱傭契約
26 存在。

27 (二)原告請求被告給付系爭薪資及資遣費本息，有無理由？

28 查原告與頑美公司、劉正雄商行間並無僱傭契約存在，業經
29 本院認定如前，故原告依僱傭契約之法律關係，請求頑美公
30 司應給付所積欠110年4月1日至110年11月10日之薪資21萬9,
31 608元及資遣費7,334元，共計22萬6,942元本息；暨請求劉

01 正雄商行應給付所積欠之110年11月至111年6月之薪資34萬
02 6,608元、資遣費2萬1,627元及加班費1萬4,611元，共計38
03 萬2,846元本息，均屬無據，不應准許。

04 四、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係，請求碩美公司給付
05 原告22萬6,942元、劉正雄商行給付原告38萬2,846元，及均
06 自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
07 利息，均為無理由，不應准許。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
09 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
10 加論述，附此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 3 月 25 日
13 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 25 日
18 書 記 官 李 依 芳