

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第10號

上訴人 李勝燁

訴訟代理人 曾威凱律師

複代理人 陳柏顥律師

被上訴人 勝裕交通有限公司

法定代理人 黃成志

訴訟代理人 何志揚律師

複代理人 江伊莉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年12月22日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第238號第一審判決提起上訴，本院於113年7月17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：伊於民國105年間經由訴外人即伊母親○○○介紹，為被上訴人勝裕交通有限公司（下稱勝裕公司）設計電腦各項表格，並收受報酬，其後因勝裕公司業務量大增，遂自108年6月28日起受雇於勝裕公司，擔任勝裕公司業務，每月薪資新臺幣（下同）2萬4000元，具體職務內容係依勝裕公司原負責人○○○及○○○之指示，完成交辦工作，惟○○○以公司虧損、經營不善為由，僅支付勞保補貼部分負擔，而延遲給付薪資，詎○○○於109年9月22日因病陷入昏迷，由其子女○○○接手勝裕公司營運，並於110年5月31日宣布停業、資遣所有員工，因勝裕公司係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款公司歇業、轉讓為由資遣伊，且於

勞資爭議調解亦拒絕給付，爰依兩造之勞動契約及勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞基法第16條第1款及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定，請求勝裕公司給付薪資55萬2000元、特休未休折算工資1萬5200元、預告期間工資2萬4000元、資遣費為2萬3134元。為此，求為命被上訴人給付61萬4334元，及自110年5月31日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人：○○○為○○○之親密友人，多年參與勝裕公司運作，在○○○參與勝裕公司事務期間，勝裕公司之團體保險及旅遊保險，多次均轉介上訴人承辦，上訴人與勝裕公司間僅具上述關係。上訴人從未按時打卡上下班，未到勝裕公司亦無庸請假，與勝裕公司一般員工有別，其亦無適用任何勝裕公司之獎懲制度，兩造間不具人格從屬性；勝裕公司雖有為上訴人繳付勞健保費，惟從無實際支付薪資，且無年資及考績評等，與勝裕公司其他員工，均係領有固定薪資且年資及考績評等而調整有所不同，足徵勝裕公司為上訴人投保勞健保，並非其提供勞務之對價，難認有經濟上從屬性，又現金簿「李勝燁(培訓) 7570元」，係上訴人擅自利用公司勞保身份報名交通部培訓課程所領取之補助，交通部逕將款項匯入勝裕公司，勝裕公司再支付給上訴人，並非薪資所得；勝裕公司無任何上訴人之職缺，上訴人亦無隸屬任何部門、服從任何主管，與勝裕公司間實無組織上之從屬性。是兩造間並無人格、經濟、組織從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，兩造間不存在勞動契約，據此，上訴人之請求自無理由等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)、原判決廢棄。(二)、被上訴人應給付上訴人61萬4334元，及自110年5月31日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造就本件為爭點整理如下：（見原審卷第403至404頁、本院卷第84頁）

(一)、不爭執事項：

- 1、兩造曾於110年8月25日至臺中市政府勞工局勞資爭議調解，因勞資雙方協商過程各執一詞無法達成共識，調解不成立。
- 2、上訴人自108年6月28日起至110年9月7日止勞保投保單位為被上訴人公司，同一時期上訴人為佑安保險理賠有限公司之業務專員。
- 3、○○保險經紀人股份有限公司111年11月14日○○總字第00000000號函覆，上訴人自110年8月16日起與該公司簽定承攬契約迄今，為登錄於該公司之人身/財產保險業務員，職稱為區經理，迄今所招攬的保單共48筆。
- 4、○○○○保險事業股份有限公司000年11月29日○○字第0000000000號函覆上訴人與該公司，合約期間105年8月1日至109年4月14日，職稱為壽險顧問。
- 5、智匯保險經紀人股份有限公司111年11月29日(111)智保字第00000號函覆，檢附上訴人109年3月11日至110年5月1日期間相間資訊答覆如附件，請查照(參原審卷第141頁)，附件：申報之契約件數：109年3月11日至110年5月1日期間共36件。
- 6、對於原審卷附之證物及附件均不爭執形式真正性(除原證二外)。

(二)、本件爭點：

- 1、兩造間是否有僱傭關係？
- 2、上訴人請求給付薪資、特休未休工資、預告期間工資、資遣費，有無理由？

五、得心證之理由：

- (一)、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。即僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。又勞基法第2條第1款規定，勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者。而勞動契約法第1條規定，勞動契

約係指當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。再者，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台上字第347號、88年度台上字第1864號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有規定。請求履行債務之訴，除被告自認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項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院82年度台上字第147號判決意旨參照）。

(二)、上訴人主張其自108年6月28日起受僱於被上訴人，約定每月工資2萬4000元，嗣被上訴人於110年5月31日停業，僱傭關係因勞基法第11條第1款中止，惟被上訴人未依法發給其積欠工資、特休未休工資、資遣費及預告期間工資等語，而被上訴人則否認兩造間有僱傭關係，並以前詞置辯，則依前揭說明，上訴人自應先就兩造間有僱傭關係存在之事實負舉證責任。經查：

1、上訴人雖以其於108年6月28日至110年9月7日加保保勞保於被上訴人，主張其為被上訴人之勞工云云。惟勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例(下稱勞保條例)第8條規定實際從事勞動之雇主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險

自明；另依勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保勞及提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限。且衡諸我國社會現況不乏實際上無任職事實，卻為享有勞、健保相關福利，虛以投保之狀況存在，尚不得僅以加保勞工保險之資料事項（如年資、投保薪資），據以認定被保險人與投保單位間必然存在勞務契約，是縱被上訴人有為上訴人投保勞保之事實，尚難僅憑此節即認兩造間有僱傭關係存在。

- 2、另上訴人主張兩造間約定工資每月2萬4000元云云，惟為被上訴人所否認。上訴人雖稱係因被上訴人營運困難，自受僱時起即未給付其薪資云云。然而，觀之○○○登記之被上訴人109年間員工薪資資料之行事曆、108年8月至110年6月之現金簿、或是由擔任被上訴人會計人員之○○○製作被上訴人109年8月至11月及110年5月現金支出傳票（見原審卷第237至251頁、253至297頁、299至315頁）所記載之薪資支出名單，既無上訴人姓名，亦無特別註記對上訴人有未付薪資之情形，已難認兩造間有約定給付薪資之情形。此外，上訴人既稱因公司業務量大增，故正式聘任上訴人，復謂因公司營運困難而積欠工資，已然相互矛盾。況且，依據上開行事曆、現金簿、現金支出傳票所示，被上訴人均按月支付員工薪資，尚無無法支應員工薪資之情形。倘非兩造間無僱傭關係，豈有獨漏給付上訴人薪資之理，且期間長達1年11個月又4日，顯與常情不符。上訴人復未提出其他事證證明被上訴人之原法定代理人○○○曾與其合意給付其工資每月2萬4000元，則上訴人主張兩造間有約定給付薪資云云，即難採信為真實。
- 3、上訴人復以被上訴人之○○○團體保險要保書載明被保險人之投保資格為正常在職員工，被保險人名冊中載有上訴人姓名；及其曾於109年5月4日以被上訴人員工身分領取交通部發給之疫情期間培訓課程補助等情，做為兩造間有僱傭關係之論據。惟查，上訴人母親○○○於另案與被上訴人之勞

資糾紛案件中，不否認其與○○○間有同居之情感關係，且有金錢之往來之事實等節，此經原審調卷查明無訛（見原法院111年度勞訴字第8號卷第108頁），而上訴人亦自陳過往有與○○○共同生活之情感等語（見原審卷第185頁），足見上訴人、○○○、○○○間關係密切，則上訴人列於被上訴人團體保險之被保險名冊、或以被上訴人員工領取培訓補助等情，亦可能係基於渠等間私人交情所為，此由訴外人即上訴人之任職於其他公司之胞弟○○○亦列名於○○○○團體保險要保書載明被保險人名冊中可明（見原審卷第83頁），由此益徵，上訴人所提上開證據，並不足以認定兩造間有僱傭關係存在。

- 4、本件雖有被上訴人員工○○○、○○○及○○○（下稱○○○等3人）出具民事陳報狀陳稱：渠等曾見聞上訴人在被上訴人公司電腦打字幫忙公務、車上操作電子紀金錄、行程景點介紹或監理所稽查書面資料等情（見原審卷第363至368頁），惟○○○等3人並未陳明該等勞務係基於被上訴人指示而為？或曾親自見聞兩造間有合意成立僱傭關係等情，無從僅憑渠等出具之民事陳報狀即認兩造間有僱傭關係存在。況且，僱傭關係係以勞工提供勞務，雇主支付薪資之有償契約，兩者間具有對價關係，上訴人既未能舉證兩造間有給付薪資之合意，業如前述，縱上訴人曾為被上訴人從事何項勞務，亦無從據此認定兩造間即有僱傭關係存在。
- 5、上訴人復以其有參與勞資爭議調解，被上訴人並未表示其非員工而拒絕其出席，可見其亦為被上訴人員工云云。惟查，被上訴人原法定代理人○○○於109年9月因病陷入昏迷，而由子女○○○接手，為上訴人自陳在卷。則事後接管公司之○○○可能因尚未完全掌握被上訴人之人事及營運狀況，而未於當場表示上訴人非被上訴人員工，自無從僅以上訴人參與調解，被上訴人未當場拒絕其出席，即逕認被上訴人有承認上訴人為其員工或兩造有僱傭關係存在之事實。

(三)、基上，上訴人所舉事證，均無從認定其主張兩造間有僱傭關係存在，其復未提出其他足以認定兩造間存在勞動契約之證明，則其依據勞動契約、勞基法及勞退條例等規定，請求被上訴人應給付積欠工資、特休未休工資、預告期間工資及資遣費，共計61萬4334元，為屬無據。

六、綜上所述，上訴人依據勞動契約、勞基法第16條、第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條之規定，請求被上訴人給付61萬4334元及自110年5月31日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，無理由，應予駁回。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證據，經本院審酌後均認與本件之結論無涉，茲不再一一論列，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 裕 仁
法 官 蔡 建 興
法 官 李 慧 瑜

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 陳秀鳳

中 華 民 國 113 年 7 月 31 日