

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第115號

原告 郭憲睿
被告 開力肯材料科技股份有限公司

法定代理人 林三貴

訴訟代理人 何小華

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月20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、原告主張：

一、原告自民國108年6月25日起受僱於被告，擔任總經理一職，工作內容係至中國大陸負責推廣高爾夫球業務，約定月薪為新臺幣（下同）100,000元（稅後），食、宿、膳雜費均由被告負擔，嗣因被告要求原告負責額外工作及雙方理念不合，被告於108年10月24日單方終止勞動契約，惟被告未依法給付工資差額23,333元（108年6月25日起至108年7月2日止，7日薪資差額）、延長工時之工資150,000元、膳雜費250,000元、代墊款150,000元，共計573,333元。原告向社團法人台中市勞資關係協會申請調解，兩造於108年12月5日調解未果。為此，原告爰依兩造間勞動契約之法律關係及勞動基準法之規定，請求被告給付上開款項。

二、對被告抗辯之陳述：

（一）被告抗辯兩造間無僱傭關係，惟原告於108年6月間是與被告之法定代理人林三貴商談銷售高爾夫球事宜，林三貴是被告及貝里斯商多凱思科技有限公司台灣分公司（下稱多凱思公司）之實際負責人，原告投保於何家公司均由林三貴全權決

01 定。原告於兆豐銀行北台中分行申辦薪資帳戶時，填之雇主
02 係被告，使用名片亦印製被告公司之頭銜。原告申報之單據
03 係向被告報銷，直至108年10月16日被告才以多凱思公司報
04 銷。被告於108年9月17日開立雇主為被告之在職證明予退輔
05 會，足見兩造間存有僱傭關係。

06 (二)被告雖抗辯原告係108年7月2日始入職，惟原告於108年6月2
07 5日申辦薪資轉帳戶，於當日經銀行照會申辦帳戶成功；且
08 依被告經理請款單亦載明被告付款予原告，撥款日為108年6
09 月27日並註明「多凱思6/27代付郭憲睿」，顯見108年6月25
10 日即為入職日。

11 (三)被告雖稱原告之工作內容僅係至中國上海設立多凱思公司之
12 營運據點，並向原告誣稱上海多凱思公司正式營運後，兩造
13 之勞動契約即告終止，惟多凱思公司之上海公司於108年8月
14 23日成立，被告至同年10月24日始終止兩造勞動契約，顯見原
15 告之工作內容並不僅限成立營運據點，而有其他工作內容，
16 確有加班之必要。

17 三、聲明：被告應給付原告573,333元暨自起訴狀繕本送達翌日
18 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

19 貳、被告方面：

20 一、兩造之間無勞動契約關係，原告於108年6月11、17、25日與
21 林三貴會面商討其經營之多凱思公司至中國大陸設立公司之
22 事宜，原告於108年7月2日起受僱於多凱思公司，約定月薪1
23 00,000元，工作內容係原告前往上海辦理設立多凱思公司分
24 公司之事務，原告在台灣並無辦公室座位，亦無須執行台灣
25 多凱思公司之工作業務，多凱思公司於108年7月2日為原告
26 投保勞保，108年7月薪資亦係由多凱思公司轉帳至原告之帳
27 戶。兩造於108年12月5日社團法人台中市勞資關係協會調解
28 時，被告亦主張原告係任職於多凱思公司。原告提出之被告
29 108年9月17日開立在職證明書，並非被告所提供，被告無大
30 中華區總經理之職位，此乃原告自行編輯之證明書，尚不足
31 以證明兩造間有勞動契約關係。原告提出被告公司經理之請

01 款單其上載有「多凱思6/27代付郭憲睿」之文字，乃因原告
02 之開銷原應由上海多凱思公司支付，但公司尚未設立，便由
03 多凱思公司先行代墊，待上海多凱思公司設立後再向其請求
04 返還。且原告自108年6月至10月止，均自行填寫多凱思公司
05 之國內外出差旅費報告表，顯見原告自始均知悉係受僱於多
06 凱思公司。

07 二、原告雖主張其於108年6月25日開立薪資帳戶以證明其到職
08 日，惟入職前開立薪資帳戶係一般常情，無法證明原告之實
09 際到職日。就原告主張108年6月25日至108年7月1日之薪
10 資、延長工時之工資乙情，惟原告未有申請加班及加班之證
11 明或事實，亦未曾就薪資金額提出異議，若有短少發放薪
12 資或有加班費之產生，原告應當即提出問題，何以事過2年
13 後始要求加班費等。原告受林三貴指派至上海設立公司，上
14 下班無須打卡，可自行決定上下班時間，公司亦不曾要求原
15 告加班，自無加班之必要。原告雖提出航班紀錄及滴滴出行
16 之資料，惟被告認為其僅是原告搭乘交通工具之過程，並非
17 有加班行為，何況原告未曾說明前開行程是拜訪何位客戶或
18 所為何事等，尚不足以證明有原告加班之事實。

19 三、原告主張膳食費250,000元及代墊款150,000元，惟被告已於
20 原告出差前支付出差預備金人民幣90,000元（折合約新臺幣
21 409,460元），原告亦承認確實有收取該筆款項，嗣後多凱
22 思公司依原告提出之支出憑證核銷，扣除已核准之408,689
23 元，原告尚應返還多凱思公司未請領之771元，前開出差預
24 備金已含括原告主張膳食費250,000元及代墊款150,000元，
25 故多凱思公司並未積欠原告膳食費及代墊款。況且膳食費並
26 非法律規定之差旅費用，林三貴與原告間亦未約定給付膳食
27 費。

28 四、答辯聲明：原告之訴駁回。

29 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項，如下
30 （本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷(二)第310至311
31 頁）：

01 一、不爭執事項：

02 (一)原告自108年7月2日起，至大陸地區負責高爾夫球行銷推廣
03 業務，月薪為10萬元，不包括食、宿、膳雜費。

04 (二)勞動部勞工保險局於109年1月10日保納行一字第1081047504
05 0號函，主旨：關於申訴貝里斯商多凱思科技有限公司臺灣
06 分公司位於台端（指郭憲睿）到職日申訴、提繳勞工退休金
07 及未覈實申報投保薪資、勞工退休金月提繳工資乙案…（見
08 本院卷(一)第頁35至37頁）。

09 (三)原告之勞保、健保資料、勞工保險加保申報表（單筆）（見
10 本院卷(一)第67至85、101頁）。

11 (四)工商登記公示資料查詢（見本院卷(一)第159至162頁）。

12 (五)營業執照（見本院卷(一)第177頁）。

13 (六)薪資轉帳、兆豐國際商業銀行新臺幣存摺類存款存款憑條副
14 本聯、請款明細、費用支出總表、臺灣銀行台北國際機場分
15 行外匯水單、大陸括展業務旅費明細表、存證信函（見本院
16 卷(一)第193至201、207至236、277、655頁）。

17 (七)多凱思科技有限公司國內外出差旅費報告單（見本院卷(一)第
18 263至273、295、451、527頁）

19 (八)通訊軟體對話內容（被證4、5，見本院卷(一)第275至295頁、
20 卷(二)第35至37頁）。

21 (九)被證8（見本院(二)第57至108頁）。

22 二、爭執事項：

23 (一)兩造間是否成立僱傭關係？

24 (二)原告請求被告給付工資差額23,333元、延長工時工資15萬
25 元、膳雜費25萬元、代墊款25萬元，有無理由？

26 肆、得心證之理由：

27 一、兩造間並無僱傭關係：

28 (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
29 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
30 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
31 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明

01 文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
02 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
03 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
04 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
05 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
06 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
07 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作
08 人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬
09 契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號
10 判決意旨參照）。勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬
11 性」之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明
12 文，就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之「從屬性」，
13 可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格
14 上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決
15 定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工
16 對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過
17 程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮
18 性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在
19 勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞
20 工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖
21 與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工
22 不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞
23 動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供
24 勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃
25 勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團
26 隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。

27 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
28 民事訴訟法第277條前段亦有明定。此所謂舉證係指就爭訟
29 事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若
30 所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其
31 主張為真正。本件原告主張兩造間係屬僱傭契約關係，為被

告所否認，並抗辯兩造間並無勞動契約關係，則原告自應就其主張兩造係具有僱傭契約關係之有利事實負舉證責任。

(三)原告主張其與被告間存有僱傭關係存在，此為被告所否認，本件兩造並未簽立勞動契約，是本件僅能以客觀事證審認；經查：

- 1.原告雖主張被告於108年9月17日開立雇主為被告公司之在職證明，然經本院查詢被保險人投保資料（見本院卷(一)第67至84頁），原告於108年7月2日至108年11月4日期間，之投保雇主為多凱思公司，是兩造間是否有僱傭關係存，仍有疑義。
- 2.依卷附之勞動部勞工保險局於109年1月10日保納行一字第10810475040號函，主旨：關於申訴貝里斯商多凱思科技有限公司臺灣分公司位於台端（指郭憲睿）到職日申訴、提繳勞工退休金及未覈實申報投保薪資、勞工退休金月提繳工資乙案…（見本院卷(一)第頁35至37頁），足見原告主觀上認為其與多凱思公司間存有僱傭關係，始向勞動部勞工保險局對多凱思公司為上開未覈實繳交勞工退休金、投保薪資等事檢舉甚明。又原告自陳其於108年6月間與被告之法定代理人林三貴商談銷售高爾夫球事宜，派至中國大陸負責推廣高爾夫球業務，為被告所是認（見不爭執事項第(一)項），觀以卷附之上海多凱思科技有限公司之營業執照（見本院卷(二)第55頁），西元2019年8月23日設立當時之負責人為原告，是原告對於自己是擔任上海多凱思公司之負責人一情，難推諉不知；顯見原告既是擔任上海多凱思公司之負責人，並派至中國大陸負責推廣高爾夫球業務，縱認有僱傭關係成立，亦應是其與多凱思公司間之關係，而非被告。
- 3.再佐以卷附之多凱思公司國內外出差報告表（見本院卷(一)第263至274頁、卷(二)第165至178頁），該報告表是由原告向多凱思公司提出之國內外出差旅費申請，並親自簽名，於客觀上原告有向雇主多凱思公司提出申請之表徵。再核以原告之薪資轉帳戶之明細（見本院卷(一)第39至45頁）與多凱思公司

01 兆豐銀行帳戶之轉帳明細（見本院卷(二)第155至160頁），多
02 凱思公司於108年6月27日匯款184,512元、137,400元、7月2
03 2日匯款137,460元至原告薪資轉帳帳戶，足見原告薪資係由
04 多凱思公司支付，並非被告。

05 4.原告雖提出其使用被告頭銜之名片，主張其係受雇於被告云
06 云；然依LINE對話紀錄可知，原告係請訴外人唐均提供名片
07 電子檔作為參考，並自行請廠商修改，而非被告提供印有被
08 告頭銜之名片予原告，有原告於LINE群組討論名片製作之對
09 話紀錄為證（見本院卷(一)第279至294頁），是無法以此事
10 實，逕認為兩造間存有僱傭關係。

11 5.綜上各情，併原告就主張兩造間僱傭契約關係之復未提出其
12 他有利事證供調查，是原告主張其與被告間為勞動契約關
13 係，難以採信。

14 二、至於原告請求膳雜費及代墊款等情，並未提出積極單據或憑
15 證供調查，自難為其有利之認定。再者，原告復未說明其是
16 基於僱傭以外之其他法律關係，為上開膳雜費及代墊款之請
17 求，亦難為其有利之認定，附此敘明。

18 三、綜上，原告既未能舉證證明其與被告間為僱傭契約關係，則
19 原告依僱傭關係及勞動基準法之相關規定，請求被告給付短
20 少之工資、延長工時工資、膳雜費及代墊款，均無理由，應
21 予駁回。

22 伍、綜上所述，原告依據兩造間之勞動關係、勞動基準法等相關
23 規定，請求被告給付573,333元及自起訴狀繕本送達被告翌
24 日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，均為無理
25 由，應予駁回。

26 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
27 後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

28 柒、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
29 判決如主文。

30 中 華 民 國 111 年 2 月 24 日
31 勞動法庭 法官 吳昀儒

01 正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 2 月 24 日

05 書記官 何惠文