

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第193號

原告 廖國隆
被告 琦得貿易有限公司

法定代理人 梁麗錐

訴訟代理人 鄭景文

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年5月7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、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段，定有明文。而法院管轄權之有無，應依原告主張之事實，按諸法律關於管轄之規定而為認定，與原告之請求是否成立或有無理由無涉。查，被告雖抗辯原告非被告之員工，然本件原告主張其自民國94年6月1日起至114年3月31日止受僱於被告，提供勞務地點為臺中市、南投縣、彰化縣(見本院卷第15、118號)，其中臺中市屬本院之管轄領域內，而原告既主張因兩造間之勞動契約涉訟，則依上開規定，本院自有管轄權。被告聲請移轉管轄，於法無據，且無理由，自難准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣(下同)83萬3,590元。嗣於115年3月17日當庭變更其聲明為：被告應給付原告49萬3,660元(見本院卷第1

83、207頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自94年6月1日起至114年3月31日止受僱於被告，擔任業務員，負責開發、訪銷客戶爭取訂單、送貨、收款，採責任制。負責之區域範圍包括臺中市、南投縣、彰化縣等，計有167家店，從不懈怠。被告於114年1月2日無預警解僱伊，應給付伊資遣費12萬元。又被告自103年6月1日起至114年1月31日止，未為伊提繳6%勞工退休金，應給付伊24萬1,320元之勞工退休金。另伊每月工資未達法定基本工資，其中：①111年3月1日起至113年6月30日止被告僅給付月薪2萬5,000元，低於法定基本工資2萬5,250元，應補工資差額5,750元、②113年7月1日起至113年12月31日止被告僅給付月薪2萬元，低於法定基本工資2萬7,470元，應補工資差額4萬4,820元、③114年1月1日起至114年1月31日止被告僅給付月薪2萬元，低於法定基本工資2萬8,590元，應補工資差額8,590元、④被告未給付114年2月工資，應給付伊3萬6,590元(含法定基本工資2萬8,590元、車資補貼5,000元、油費3,000元)、⑤被告未給付114年3月工資，應給付伊3萬6,590元(含法定基本工資2萬8,590元、車資補貼5,000元、油費3,000元)，以上合計被告應給付伊49萬3,660元。爰依僱傭契約之法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條等規定提起訴訟等語。並聲明：被告應給付原告49萬3,660元。

二、被告抗辯：被告從事軸承買賣，原告自94年6月1日起任職於被告，於103年4月1日自行離職，兩造間於103年4月1日後並無勞雇關係。因原告掌握原既有客戶，於離職數月後向被告口頭表示，以跑單幫方式，每月向被告下單一定數量之軸承材料，希望被告給予固定服務報酬3萬元、油資補貼及材料運費，兩造遂約定原告每月向被告下單一定數量，被告給予原告固定報酬3萬元及油資補貼、材料運費。114年3月間因

原告下單次數減少，被告欲減少報酬，豈料原告不願接受，被告當下已口頭告知原告不再給付當初約定之服務報酬3萬元。原告於103年4月1日離職後並無一定雇主，上班時間、地點均不固定，離職後11年間亦未再進被告公司，顯見兩造不具僱傭關係，則並無解僱之情事，故原告請求資遣費、勞工退休金、工資差額及114年2、3月之工資均無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告主張自94年6月1日起至114年3月31日止受僱於被告等語。被告則抗辯原告自94年6月1日任職於被告，於103年4月1日自行離職，離職後兩造約定原告每月向被告下單一定數量，被告給予原告固定報酬及油資補貼、材料運費，惟此部分非屬工資，而係酬勞等語。故本件爭點厥為：(一)原告自94年6月1日起受僱於被告後，是否於103年4月1日自行離職？(二)原告請求被告給付資遣費12萬元、自103年6月1日起至114年1月31日止之勞工退休金24萬1,320元、自111年3月1日起至114年1月31日止之工資差額5萬9,160元、114年2、3月份工資合計7萬3,180元，有無理由？

(一)原告自94年6月1日起受僱於被告，並於103年4月1日自行離職：

1.按勞工年滿60，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。二、工作年資未滿15年者，請領一次退休金。依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更，勞退條例第24條第1項定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院17年上字第917號判決意旨參照)。

2.原告主張其自94年6月1日起任職於被告，其於103年2月28日係向被告總經理申請病假並非申請離職，3個月後被告總經

01 理致電其回公司上班，其自94年6月1日起至114年3月31日止
02 均任職於被告等語（見本院卷第181、214頁），並提出匯款
03 記錄、名片、薪資明細表、銷貨單、手寫備忘錄、普掛函件
04 執據、勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第23至63、12
05 5至135、215至216頁）及聲請通知證人吳俊寬到庭作證。被
06 告則以前詞置辯，並提出原告勞退退保申請表、工作規定與
07 補貼須知、付款明細等件為證（見本院卷第93、143、221
08 頁）。則原告主張兩造間自94年6月1日起至114年3月31日止
09 為僱傭關係，為被告否認，自應由原告就此負舉證責任。

10 3.經查，被告於94年7月15日開始以月提繳工資2萬5,200元為
11 原告提繳6%勞工退休金；於103年4月1日停止提繳。原告於1
12 03年8月1日向勞動部勞工保險局(下稱勞保局)申領新制6%之
13 勞工退休金，勞保局於103年8月13日核發18萬6,670元至原
14 告填寫之金融機構帳戶。原告於103年4月1日以農民屬性類
15 別加保健保於臺中市臺中地區農會等情，有本院依職權調取
16 之勞工提繳異動資料查詢、勞退請領資料查詢、健保保險對
17 象目前投保紀錄查詢(見證物袋)在卷可稽。而被告未曾為原
18 告投保職業災害保險(下稱災保)、原告曾自94年1月7日起至
19 97年10月23日止加保農保於臺中地區農會等情，有勞保局函
20 及所附附件、臺中地區農會函及所附附件在卷可查（見本院
21 卷第191至195、201至203頁），參以證人即被告員工吳俊寬
22 於本院審理時證述：「被告的部門我只清楚臺中部分，臺中
23 部分業務及廠內倉庫，業務早期有2人，是劉其福跟廖國
24 隆，廠內倉庫只有我跟另一位廠長，後來有再增加。現在業
25 務剩劉其福，廠務剩我跟阿裕。早期是劉其福和廖國隆負責
26 訪銷客戶、爭取訂單、開發，現在只有劉其福。廖國隆在
27 5、6年前有離職(正確應為103年，此有原告自陳其所主張之
28 請病假時間係發生在103年可佐，見本院卷第209頁)，我有
29 代理過幾個月，後來就轉到臺北處理。後來廖國隆有出現在
30 公司，但不是正常上下班，他只是把客戶退貨拿回來」等語
31 （見本院卷第158至159頁），再參以114年5月8日勞資爭議

調解記錄勞方主張第3點記載：「勞方第1段工作期間為94年6月1日至103年2月28日止，共計8年9個月，此期間勞方不清楚資方是否有替勞方投保，103年2月28日勞方向資方總經理申請退休，休息3個月後，資方總經理致電請勞方回公司幫忙，勞方第2段工作期間自103年6月1日至114年3月31日止，資方未替勞方提繳勞工新制退休金…」等語（見本院卷第215頁），且依上開勞退條例規定，6%勞工退休金於原告退休時始得請領，佐以原告於103年8月1日申請一次請領6%勞工退休金，並於103年8月13日領得勞保局核發之6%勞工退休金18萬6,670元乙情，足認原告對於自己於103年4月1日自被告退休之事實應清楚知悉，原告並旋於103年4月1日以農民屬性類別加保健保於臺中市臺中地區農會。是被告抗辯原告於94年6月1日起任職於被告，然原告於103年4月1日自行離職，被告將原告退保等語，應屬可採。至原告主張其不知道自己被離職、不知道已遭退保、被告有替原告投保災保云云，與上開事證不符，均不足採。又原告所提出之上開匯款記錄、名片、薪資明細表、銷貨單、手寫備忘錄、普掛函件執據、勞資爭議調解紀錄等件（見本院卷第23至63、125至135、215至216頁），均無法證明原告確有於103年2月28日向被告總經理請病假之事實，難認原告於103年4月1日係請病假，而非離職。

4.從而，原告自94年6月1日起受僱於被告，確於103年4月1日自被告離職。

(二)原告請求被告給付資遣費12萬元、勞工退休金24萬1,320元，均無理由：

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供

01 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
02 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
03 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
04 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
05 的，則屬於委任契約。（最高法院97年度台上字第1542號判
06 決意旨參照）。

07 2.原告主張其於103年2月28日請病假後3個月即103年6月1日回
08 公司上班等語（見本院卷第214頁），固提出上開匯款記
09 錄、名片、薪資明細表、銷貨單、手寫備忘錄、普掛函件執
10 據、勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第23至63、125
11 至135、215至216頁）。被告雖不否認於原告103年4月1日離
12 職後至114年2月27日期間（下稱系爭離職後至114年2月27日
13 期間）有給付原告上開匯款記錄所示之報酬，惟辯稱原告於
14 系爭離職後至114年2月27日期間係以跑單幫方式，每月向被告
15 下單一定數量之軸承材料，被告給予固定服務報酬3萬
16 元、油資補貼及材料運費，原告與被告間無從屬性關係。另
17 上開名片係原告於103年4月1日離職前之名片等語。經查：

18 (1)證人吳俊寬於本院審理時證述：「(臺中部分業務)早期是劉
19 其福和廖國隆負責訪銷客戶、爭取訂單、開發，現在只有劉
20 其福。廖國隆在5、6年前(正確應為103年)有離職，我有代
21 理過幾個月，後來就轉到臺北處理，後來廖國隆有出現在公
22 司，但不是正常上下班，他只是把客戶退貨拿回來」等語
23 （見本院卷第158至159頁）。依其證述，可見於原告103年4
24 月1日離職後，被告臺中部分之訪銷客戶、爭取訂單、開發
25 等業務，僅由劉其福一人負責，被告於系爭離職後至114年2
26 月27日期間對原告就訪銷客戶、爭取訂單、開發等業務不再
27 有指揮、監督之權限。而原告若有出現在被告公司，亦只是
28 把客戶退貨拿至被告公司，即原告是否到公司上班、停留時
29 間等均不定，核係由原告自行決定。參以原告自承：我是派
30 至外地，不用進公司打卡，我是責任制，有時候7點多就去
31 拜訪客戶，或是去大榮貨運行領貨或送貨，下班時間不一

01 定，中午也沒有休息等語（見本院卷第119至120頁），此與
02 一般勞工上下班均須打卡等情，有明顯區別。應認被告於系
03 爭離職後至114年2月27日期間對原告不具有人格上、經濟上
04 之從屬性。且原告於上開期間並無與任何同僚間居於分工合
05 作狀態，亦足認兩造間並無組織上從屬性。又被告雖於111
06 年4月20日起至114年2月27日止，每月均有轉帳3萬9,716元
07 至2萬8,000元不等之金額予原告，惟對照上開列印日期114
08 年2月12、25日之銷貨單，品名均記載「軸承」等文字（見
09 本院卷第129至131頁）；上開原告114年1月手寫備忘錄，係
10 以月為單位，記載客戶名稱及所收取之金額（包含支票金額4
11 萬9,219元及現金金額1萬3,380元）、油單金額3,000元（2,85
12 6元+144元）、銷貨單數量等文字（見本院卷第133頁）；114
13 年2月手寫備忘錄，亦以月為單位，記載客戶名稱及所收取
14 之金額（包含支票金額2萬7,086元及現金金額8,181元）、油
15 單金額3,000元、銷貨單數量等文字（見本院卷第135頁）以
16 觀，原告顯係處理下單軸承材料數量及收取貨款之事務，堪
17 認被告抗辯因原告掌握原既有客戶，於離職數月後向被告口
18 頭表示，以跑單幫方式，每月向被告下單一定數量之軸承材
19 料，希望被告給予固定服務報酬、油資補貼及材料運費，兩
20 造遂約定原告每月向被告下單一定數量，被告給予原告固定
21 報酬及油資補貼、材料運費（下稱系爭契約），原告與被告間
22 無從屬性關係乙情為真實。是原告主張於103年4月1日後，
23 其仍受僱於被告，由其與劉其福負責訪銷客戶、爭取訂單、
24 開發云云，實非可採。

25 (2)準此，被告於系爭離職後至114年2月27日期間對原告不具有
26 人格上、經濟上及組織上之從屬性，原告依系爭契約，係以
27 處理事務（下單軸承材料數量及收取貨款）為目的，而非單
28 純提供勞務，實質上屬於委任性質，而非僱傭契約。

29 (3)至原告提出之106年10、11月、111年4月至114年2月27日匯
30 款記錄（見本院卷第23至61、125至127頁），僅能證明被告
31 有於上開期間給付原告報酬，無法證明原告係在從屬關係

01 下，提供其職業上之勞動力，而自被告取得報酬之事實。又
02 原告提出之列印日期114年2月12、25日銷貨單、114年1、2
03 月手寫備忘錄、114年2月27日、114年3月27日普掛函件執
04 據、勞資爭議調解紀錄等件（見本院卷第129至135、215至2
05 16頁），僅能證明原告有提供勞動力予被告，無法證明原告
06 係在從屬關係下，提供其職業上之勞動力予被告之事實。而
07 上開106年9、10月薪資明細表雖印有「薪資」、「基本薪
08 俸」等字句（見本院卷第125、127頁），然因兩造於系爭離
09 職後至114年2月27日期間，沒有實際接受指揮監督之從屬性
10 事實，是縱薪資明細表印有「薪資」、「基本薪俸」等字
11 句，亦無法證明兩造間於系爭離職後至114年2月27日期間有
12 僱傭關係存在。另原告提出之名片（見本院卷第125、127
13 頁），無法證明係原告於103年4月1日離職後之名片，參以
14 證人吳俊寬於本院審理時證述：「臺中分業務及廠內倉庫，
15 業務早期有2人，是劉其福跟廖國隆…現在業務剩劉其福。
16 早期是劉其福和廖國隆負責訪銷客戶、爭取訂單、開發，現
17 在只有劉其福，廖國隆在5、6年前有離職(正確應為103
18 年)，我有代理過幾個月，後來就轉到臺北處理，後來廖國
19 隆有出現在公司，但不是正常上下班，他只是把客戶退貨拿
20 回來」等語（見本院卷第158至159頁），足見被告抗辯原告
21 提出之名片為103年4月1日離職前之名片等語，應屬可採。

22 3. 綜上，兩造於系爭離職後至114年2月27日期間，並非僱傭契
23 約之法律關係，已如前述，是原告依僱傭契約之法律關係，
24 請求被告給付資遣費12萬元、及自103年6月1日起至114年1
25 月31日止之勞工退休金24萬1,320元，自非有據，不應准
26 許。

27 (三) 原告請求被告給付自111年3月1日起至114年1月31日止之工
28 資差額5萬9,160元，為無理由：

29 原告主張被告自111年3月1日起至114年1月31日止每月工資
30 未達法定基本工資，差額共計5萬9,160元云云。惟兩造於11
31 1年3月1日起至114年1月31日止之期間，並非僱傭契約之法

律關係，已如前述，是原告依上開勞基法規定，請求被告給付低於法定基本工資之差額，自非有據，不應准許。

(四)原告請求被告給付114年2、3月份工資合計7萬3,180元，為無理由：

原告主張被告應給付114年2月工資3萬6,590元(含法定基本工資2萬8,590元、車資補貼5,000元、油費3,000元)、114年3月工資3萬6,590元(含法定基本工資2萬8,590元、車資補貼5,000元、油費3,000元)云云。惟兩造於114年2、3月並非僱傭契約之法律關係，已如前述，是原告依上開勞基法規定，請求被告給付僱傭契約之工資，自非有據，不應准許。

四、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係及前揭規定，請求判決被告應給付原告49萬3,660元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，核與判決之結果不生影響，無庸逐一論究，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 7 月 20 日
書 記 官 陳 淑 華