臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第18號

上　訴　人　麗合博國際企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉上玄

被上訴人　　鍾智翰

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國110年2月3日本院109年度勞簡字第148號第一審判決提起上訴，本院於111年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付新臺幣壹拾貳萬肆仟玖佰伍拾參元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上揭廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，均由被上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序部分：按公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人；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8條第2項、第24條、第25條分別定有明文。次按公司之清算，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79條亦有明文。前開規定依同法第113條之規定，於有限公司準用之。本件上訴人已於民國106年8月22日經台北市政府以府產業商字第10657745900號函為解散登記，並經股東決議以劉上玄為清算人（原審卷第55至58頁、第61頁），依前揭規定，應以劉上玄為上訴人之法定代理人，合先敘明。

乙、實體部分：

一、被上訴人主張：

㈠上訴人於106年2月間以僱用之名，使被上訴人付抵押擔保品借款及約定於同年3月1日起僱用被上訴人，實際上卻一而再延遲給付所允諾新臺幣（下同）3萬元月薪工資及至106年6月初才得勉強以高薪低報投保，劉上玄及其胞妹劉玟葶經理皆知情延後投保之事實，而被上訴人已於原審多次說明持有上訴人會計報表資料之原因，乃係因為劉上玄之妹妹劉玟婷經理提供，當時公司常有調度資金之缺口，公司士氣難免低落，因此劉玟婷經理提供上訴人會計報表資料予被上訴人，一來除了信心喊話，要被上訴人安心工作外，另一目的要取信被上訴人，公司營運尚佳，還有諸多業務及應收帳款指日可待，要求被上訴人一如既往給予公司金援，豈料日後上訴人竟游刃被上訴人既為公司員工，亦為公司債權人之雙重身分，逃避其應支付員工薪資之責任。

㈡被上訴人之總經理特助名片乃為公司所印製。公司印製此名片，其目的有二：⑴延攬其任職（聘用事證如原證5）。⑵用於對外之業務工作（如業務拜訪、交換客戶名片 、介紹公司產品、協助載送貨品至客戶端銷售、收取款)之公司身份證明。且其名片版本與公司負責人（劉上玄）及劉玟婷經理一致。況若上訴人認為公司所印製之名片，僅「有名無實」，理應禁止被上訴人於任職期間，藉此名片進行洽商，以免導致後續業務之爭議，怎容讓被上訴人對外行之已久呢？可見此「有名無實」之說不足採信。且被上訴人於任職期間，自106年3月1日起，實質從事上訴人所賦予職責在勞動及指派事務，符合勞動契約的僱傭關係人格從屬性及親自履行特性。因此，被上訴人係經上訴人授意及指派，經常以此公司印製之名片洽商，付出勞務事實。

㈢劉玟婷經理於106年1月中旬，向被上訴人提議：以『抵押房子借款給公司，然後來我公司上班』，且上訴人一開始交代被上訴人之其中工作項目，即為協助公司「內控」部分，並直接表示有什麼問題就直接對劉玟婷經理，授權及指示劉玟

婷經理統籌公司。因公司本身經營不善，負債虧損甚多，公司負責人與劉經理藉公司之名，對外舉債，甚至利用勞資關係取信被上訴人，導致迄今仍未給付工資，實有違誠信及勞動法規。106年上半年，被上訴人於公司任職6個月期間，不斷拖延工資，甚至入職不到半年，未提前10日預告期，上訴人竟自行解散公司。

㈣上訴人已於106年8月22日解散，且公司已於該年7月份起，陸續有多起民事債務訴訟被執行中，但卻仍於後續（107年、109年），上訴人與劉玟婷經理，先後於通訊軟體發布該公司於惡性倒閉後「依然經營」之錯誤訊息，亦證實向來公司負責人（劉上玄）及劉玟婷經理於公司關係密切之一致性，可見其經營誠信、適法性與社會公信力相當可議。上訴人補充理由狀裡以毫無相關勞資雇用關係之另外一家公司（同一登記地址）完全欠缺合理依據，實無可採。

㈤為此依兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付自106年3月起至8月止之薪資180,000元，及依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定請求上訴人給付資遣費7,167元，併計付法定遲延利息等語，並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人187,167元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人答辯意旨略以：

㈠判決書認定被上訴人得請求之各項金額自106年3月1日起任職於公司，不知是如何認定，有何證據能說明被上訴人於3月1日到職，如30,000元之約定不足認定，那3月1日是如何認定？

㈡在原審已請證人俞素綾出庭作證，也證實被上訴人只是本公司之債權人並非公司之員工，而俞素綾在職期間也明白此事，或許上次在法庭上尚未充份說明，請求再次訊問證人俞素綾及其他前員工一併出庭來證明所言之事實。

㈢本案皆因被上訴人與劉上玄及公司之債務所導致，而並非本公司員工，而公司結束營業到目前已經三年有餘，然為何只

談到債務問題，並沒有談到有關薪資與資遣費問題，而在於發動債務訴訟後，才又開始提出此勞資訴訟？

㈣被上訴人只是公司掛名勞工保險加保人，並非公司正式員工，因其加保金額為當年政府公告之最低加保金額，然而其餘員工都是到職實際薪資加保，例如俞素綾（擔任當時會計）加保薪資都比被上訴人（號稱總經理特別助理）高，就連公司之前所請的工讀生林逸群小姐加保薪資都比被上訴人高，甚至業務工務之加保薪資都比被上訴人高，且真正在公司的同仁都沒有薪資或勞保方面的問題，為何不是員工的員工會搞出這種問題事，真的不能好心，幫人掛名加保，公司成立到結束十年來加保薪資都是實際報上去，為何只有被上訴人是例外，以常理分析判斷這合理嗎，足證明被上訴人確為掛名加保無誤，上訴人所言均事實。

㈤被上訴人說明他手中之財務報表是為公司與其財務調度時給他的，足證明與被上訴人只是債務關係，為何在第一審時不向法官說明清楚這點，證明有誤導法官判決之嫌，而有些當作證據的，是從影印機傳不過去的廢紙與手機翻拍的或多張財務報表一起影印的，沒有一張是看起來工工整整的，如何證明是小姐給他或信箱列印出的正本，姑且不論其動機，這些財務報表也只能證明是被上訴人在準備庭上所說的財務調度，並無法證明被上訴人在公司有任職過的關聯性之證明。

㈥被上訴人聲稱其在公司任職半年之久，會計俞素綾小姐見不到被上訴人五次合理？不認識公司其他同仁也合理？但被上訴人難道不知道在台北市○○路00號當時還有一家公司存在嗎，而這家公司是前同仁所經營的，是劉上玄頂讓給同事經營的，且所經營的項目是廚具系統櫃的店面接洽生意，試問有客人來參觀產品，公司人員都不接待客人，任由客人自由進出而不聞不問，被上訴人出入公司半年之久如入無人之境，試問合理嗎，直到目前為止游淞宇先生，曾瑞君先生也都還在龍江路34號的地址經營，經營得很好，當時兩家公司是同時在龍江路34號地址同時上班，180天裡都沒見過也不

認識，且可進出公司不被人發現，是如何做到，這樣也可稱其在上訴人任職半年之久，就連保險公司業務單位都不可能發生的事，足證明被上訴人根本不是上訴人員工。

㈦印製名片只是為了到大陸參訪用，參訪是為了讓債權人知道公司未來前景，且名片只是身分和頭銜的表示，不能確定身分和頭銜，並無法作為證明法律關係或事實用。大陸參訪並不是出差，如果是出差為何是劉上玄寫LINE給被上訴人，因如被上訴人是員工，以常理來說應該是被上訴人訂機票，行程也應該由被上訴人給劉上玄，才合乎常理與公司倫理，實際是因為公司當時需要被上訴人金援，才會帶被上訴人到大陸參訪及看客戶，爭取對上訴人信任，才由劉上玄訂機票並告知行程。

㈧劉玟葶確為劉上玄之妹妹，其職責為公司採購與接單，而會計是俞素綾，雖劉玟葶也參與資金調度，但劉上玄並未口頭書面授權劉玟葶聘請被上訴人為員工，而劉玟葶目前也與鍾先生因債權問題正在訴訟中，如劉玟葶與被上訴人有任何問題，應在庭上說清楚，而不是亂告上訴人。而這幾年被上訴人傳給劉上玄的通訊資料，除了債務問題沒有提到公司欠薪資的事，這是合理嗎？到勞保局告上訴人期間，被上訴人多次（達幾十次皆在證據中有提出）以微信或用LINE寫到債務的事，但也從來未沒提到公司欠工資或在勞保局開協調會等事項，期間被上訴人也來過南港找過劉上玄談其債務之如何償還債務事項，也從未說到工資的事，為何被上訴人在法庭上與訴狀上供稱多次聲討未果，這與事實嚴重背離。

㈨被上訴人以公司法第8條、第31條、民法第554條及555條公司經理人亦是公司負責人是對的，但公司經理人並不是公司經理，被上訴人有誤導法院之嫌，如果公司經理人就是公司經理可以成立的話（但法律不是），公司負責人就可以多提一些經理，這樣被告的人就並非劉上玄而是公司經理，公司在106年向被上訴人借了300萬到目前也還了180幾萬，合約公證分6年歸還，已經照合約還了43期還包含5%利息（簽約

時有公證人認證），被上訴人還是拿著本票到法院裁定，且不斷的憑白增加債務，不斷的打電話或傳訊息多達幾百次寫要請法院強制執行債務，當時劉上玄為了債務問題，讓被上訴人掛名加保，結果竟變成被上訴人以員工資格之藉口來告公司，來向公司要求工資、要求勞退，真是悔恨不已，四年前曾說過寧可讓公司倒閉也不可能將公司交給被上訴人抵債；沒想到被上訴人會用如此招數，或許這才是被上訴人告公司的原因之一。

㈩被上訴人又說公司曾大量轉發電子郵件給伊，經查證被上訴人所印這些資料皆由公司的共享雲端抓下來並不是任何同事轉給被上訴人的，與被上訴人在原審所提之證據相去甚遠，而原證9所印之電子郵件等資料與先前交給法院的證據根本就是兩種不一樣的東西，以前是財務報表，這次印的是給客戶最基本的價目表（代理商工廠經銷商）與產品目錄合規格書。前面是電腦雲端公開的報表資料，後面是公司內帳報表，這兩款文件跟證明被上訴人是否員工無關，且如何取得也一再質疑，原證9是雲端抓下來，但上次在法庭上所爭辯的財務內帳還是不知出處。

㈩一被上訴人的名片何來，上訴人無從知悉，上訴人是做櫥櫃燈的，建設公司有來往也是採購部，但業務都由櫥櫃公司含櫥櫃中當配件賣，公司很少碰到直賣建設公司，名片上任何一位人士，只要肯上法庭作證或書面證明，被上訴人在三、四年前有去拜訪過且證明被上訴人是公司的員工曾經代表上訴人拜訪過，劉上玄就認定被上訴人是員工。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即命上訴人給付被上訴人124,953元，及自109年10月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人就其敗訴部分聲明不服提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（至被上訴人就原審判決駁回其餘62,214元本息請求部分，未據其聲明不服，已告確定）。

四、得心證之理由：

㈠被上訴人主張兩造間有勞動契約之事實，固據其提出台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、上訴人登記資料、名片、勞工保險局投保紀錄、電子機票、LINE對話紀錄、便條紙紀錄、照片、購銷合同、報價單、請款單明細、應收帳款帳齡分析表、資遣費試算表、送貨單、電子郵件、上訴人解散後於109年臉書訊息、公務費用代墊款項、請款報銷單據、上訴人105、106年度國稅局各類所得資料清單、信件等文件為證（原審卷第13-37、73-109、231-261頁，本院卷第267-378、455-469頁），上訴人則否認被上訴人之主張，而以前詞資為抗辯；是本件所應審究者為：兩造間究有無勞動契約或僱傭關係？以下分別論述之。

㈡按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條有明文規定。故主張法律關係存在之當事人，除被告自認原告所主張法律關係存在之事實外，就該法律關係存在所須具備之一般及特別要件，應先由原告就其主張此項部分之事實，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；又勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受雇人並不是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。⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故應以此作為雙方實質上之法律關係之判斷依據，合先敘明。

㈢就被上訴人是否為上訴人員工部分，業據證人即被上訴人之會計余素綾於原審作證：

⑴證人余素綾證稱：「（何時任職公司？職務？）106年1月，擔任會計。（離職？原因？）106年8月31日離職，我那時要回去帶小孩。我進被告（即上訴人）公司前在另外一家公司請育嬰假，然後去被告公司幫忙。」、「（認識原告鍾智

翰？如何認識？）認識，原告跟劉玟葶有債務關係，那時劉玟葶有提起原告，所以認識。」、「（原告鍾智翰是否曾在被告公司任職？）原告沒有任職被告公司。」、「（看過原告鍾智翰出現在公司辦公室？為何會到辦公室？）一、有。二、印象最深刻的是原告要來跟我要財務報表，我回絕他，因為他是債權人不是股東，沒有權利要這個。」、「（任職期間看過他在辦公室幾次？）上班時間很少看到原告。偶爾看到，大概五次以內。」、「（證人週一到週五都有去上班？）都有上班，被告公司沒有打卡。」、「（被告公司有哪些員工，除原告之外？）除了原告以外，被告公司還有兩個設計人員跟我，還有劉玟葶，共四人，設計人員在地下室。」等語（原審卷第293-296頁），據證人余素綾所證述之內容，被上訴人並未任職上訴人，甚為明確，並無從為被上訴人所主張其任職上訴人之認定，應可確定。

⑵其次，依照證人余素綾所證稱：「（原告鍾智翰是否曾在被告公司任職？）原告沒有任職被告公司。」、「（看過原告鍾智翰出現在公司辦公室？為何會到辦公室？）一、有。二、印象最深刻的是原告要來跟我要財務報表，我回絕他，因為他是債權人不是股東，沒有權利要這個。」等語（原審卷第295頁），證人余素綾已經明確證稱：被上訴人並非上訴人之員工，可以確定，而證人余素綾係擔任上訴人之會計，上訴人並無其他會計人員，而倘若被上訴人主張其擔任「總經理特助」之職務為真實，以其位階高於證人余素綾，則證人余素綾豈有不知被上訴人為總經理特助之理，是證人余素綾前揭證詞，堪予採據，甚為明確。

⑶再者，如果被上訴人真的是公司員工，則在證人余素綾所證稱「印象最深刻的是原告要來跟我要財務報表，我回絕他，因為他是債權人不是股東，沒有權利要這個。」等語，即拒絕被上訴人索取財務報表時，被上訴人當會立即表示其為「總經理特助」，而要求證人余素綾立即處理，方與常理相符合，但是，被上訴人卻未曾向證人余素綾表明①其係擔任

「總經理特助」之職務，而要求證人服從指示，卻任由證人余素綾以「因為他是債權人不是股東，沒有權利要這個」而拒絕，②亦未要證人余素綾向向董事長、總經理確認其擔任「總經理特助」之職務，顯與常理相違背，甚至，於原審詢問被上訴人對於證人余素綾證詞之意見時，僅陳稱：「我也很少看到他，因為我在公司時她不見得會在，我們在同一個地方工作，我們不是在同一個辦公環境，我的工作都是對劉玟葶。」等語（原審卷第295頁），而非指摘證人余素綾處理流程違反規範，亦足見其違背常情之處，甚屬明確。

⑷尤其，被上訴人主張任職「總經理特助」，並自稱其職務內容為「公司本身經營不善，負債虧損甚多，一開始即為協助公司內控…」等語（本院卷第264頁），但是，上訴人唯一會計即證人余素綾卻不知道被上訴人任職，亦不知上訴人要協助公司進行內控，不僅與常理相違背，而被上訴人要求財務報表遭到拒絕之後，卻未再向證人余素綾要求，如果連向會計取得財務報表都有困難，亦無法進行業務溝通，顯然無法進行內控管理之事務，尤其，內控管理牽涉公司作業流程，根本不是財務報表就足夠可以完成，而被上訴人亦未向證人余素綾要求提供公司其他財務資訊，根本無從進行公司內控管理，是被上訴人主張，顯無理由。

⑸另外，雖證人余素綾證稱：「（被告公司有哪些員工，除原告鍾智翰之外？）除了原告以外，被告公司還有兩個設計人員跟我，還有劉玟葶，共四人，設計人員在地下室。」等語，似乎是證稱上訴人除原告鍾智翰之外還有四人，但是，被上訴人並非上訴人員工，業據證人余素綾數次證述綦詳，已如前述，因此，依照證人余素綾證述之內容，即未曾有被上訴人係上訴人員工之內容，則該問題所詢問之「被告公司有哪些員工，除原告之外？」之內容，即屬違背基礎事實之問題，甚至屬複合式問題，而將與事實不吻合之錯誤前提，包含於問題之中，而致使證人余素綾證述之內容包含基礎事實錯誤之情形，是該問題並不足以為被上訴人主張有利之認

定。

⑹而就證人余素綾之證詞部分，被上訴人雖以：「我也很少看到她，因為我在公司時她不見得會在，我們在同一個地方工作，我們不是在同一個辦公環境，我的工作都是對劉玟葶」等語，以為主張（原審卷第295頁），但是，被上訴人並未任職上訴人，業據證人余素綾證述明確，已如前述，而被上訴人此部分主張，不僅無從為被上訴人係任職上訴人之佐據，甚至，亦與證人余素綾所證稱：「（任職期間看過在辦公室幾次？）上班時間很少看到原告。偶爾看到，大概五次以內」等語之內容全然相互吻合，亦足以作為證人余素綾所述為真實之認定。

⑺據此，證人余素綾證詞，顯與事實相符，應堪採信，是被上訴人並未任職上訴人，已足認定。

㈣其次，是否為勞基法上之勞工，並非以職稱為依據，而是以雇主對於勞工，就事務之處理，是否具有使用從屬與指揮命令性質，以及勞工是否實際提供勞務為論斷，而就本件兩造間有無僱傭關係存在之事實部分，依照上揭舉證責任分擔原則，即應由主張僱傭關係存在之被上訴人負擔舉證責任，而被上訴人雖於原審提出請款單、送貨單、財務報表、電子郵件等文件，作為兩造僱傭關係存在證明之用，但是：

⑴就被上訴人於原審所提出之電子郵件部分，經查，該電子郵件寄件人及收件人欄位均分別為「麗合博國際企業LED」、「Chung Tony（tony00000000mail.com）」，寄送日期分別為106年3月21日、106年3月23日、106年3月24日、106年4月13日，信件內容則為上訴人之價目表、工廠代工價格表、產品目錄合規格書、銀行日記本、報價單等文件，有電子郵件內容在卷可按（本院卷第275-351頁），而該電子郵件均以上訴人為寄件人，將上訴人之資訊文件寄送予收件人即被上訴人之「Chung Tony（tony00000000mail.com）」電子信箱，但是：①被上訴人收受該電子郵件後，並未據被上訴人提出其回傳電子郵件予上訴人，則被上訴人是否有依照該文

件完成工作並回覆予上訴人，即無從認定，則雙方間有無達成僱傭關係之合意，被上訴人是否依約定提供勞務，即無從予以認定；②上揭文件乃為被上訴人之產品資訊以及資金狀況之文件，而此文件係牽涉公司財務狀況有關，而與公司內控無涉，是此電子郵件，乃以上訴人所主張為屬可能，無從為被上訴人有利之認定；③況被上訴人主張其係自106年3月1日起至106年8月22日任職於上訴人，於此將近半年之期間內，被上訴人卻僅能提出上揭四個日期之電子郵件作為其提供勞務之證據，故且不論該電子郵件並無任何內容屬於勞務提供之範圍，亦顯與一般勞僱關係中需要將工作回覆之情形，全然不符；④因此，此部分電子郵件，即無從作為被上訴人提供勞務之有利認定。

⑵就被上訴人於原審提出報價單、請款單、應收帳款帳齡分析表等會計財務文件（原審卷第93-107頁）之部分，被上訴人係以之作為提供勞務之證據，但是，就此部分業據被上訴人主張略以：「會計資料是劉玟葶拍給我的，因為當時他有跟我調錢，所以我要求他給我會計資料，這樣我才能了解公司，且劉玟葶及上訴人要取信於我，讓我了解公司營運正常，要讓我週轉做票貼，用客戶的支票做票貼。他的目的有兩個，第一個要作成公司有正常營運，第二個是要用公司的客戶票做票貼，我有用過公司客戶票做票貼。」等語（本院卷第202頁），而倘若被上訴人為上訴人員工並負責此部分業務，則其本於職務目的得取得公司會計財務資料，並無再另外向上訴人經理劉玟葶索取之必要，足見被上訴人並無從取得上訴人之會計財務資料，而此與證人余素綾證稱：「印象最深刻的是原告要來跟我要財務報表，我回絕他，因為他是債權人不是股東，沒有權利要這個。」等語之情節相吻合，應可確定，是上訴人主張：此文件係因被上訴人為公司債權人，而為取信債權人而交付等語，應堪採信。

⑶被上訴人固然提出記載其為上訴人「總經理特助」之名片，以及電子機票以為佐證，此部分業據上訴人主張略以：印製

名片只是為了到大陸參訪用，參訪是為了讓被上訴人知道公司未來前景，因為被上訴人是公司債權人，且機票是上訴人法定代理人為被上訴人訂購，如被上訴人是員工，以常理來說應該是被上訴人訂機票，行程也應該由被上訴人給劉上玄，才合乎常理等語，資為抗辯，經查：印製名片時並無庸提供法律關係確定存在之資料，以供印製業者審酌，印製業者亦無從審酌是否確實具有法律關係始印製名片，是故名片雖得以自陳其抬頭及聯繫方式供作他人聯繫之用，但並不足以作為證明其確有僱傭關係之證明，應可確定。

⑷次就到大陸參訪之部分，上訴人法定代理人劉上玄與被上訴人雙方間關於參訪之對話紀錄記載略以：「行程表。星期二下飛機坐高鐵到昆山。星期三進中國櫻花。介紹產品與談合作事宜。然後回上海住閔行。星期四拜訪上海善家。星期五拜訪兩個客戶。星期六拜訪一位客戶。晚安可以的話我在上海認識的朋友吃飯」等語，核與電子機票上關於參訪時間之記載相符，並有對話紀錄、電子機票、照片附卷可憑（原審卷第75、77、81頁），而參訪之行程為兩造所不爭執，應可確定；然而，①本件於106年3月7日起至106年3月12日前往大陸參訪行程，係均由上訴人之法定代理人劉上玄規劃處理確認完畢後，再將行程結果傳訊予被上訴人，而非將計畫交代被上訴人後，由被上訴人處理聯繫後，再回覆處理結果，則由上訴人法定代理人向被上訴人報告行程以觀，顯與一般僱傭關係中由勞工向雇主報告工作內容顛末之常理不符；②被上訴人參訪完成後，並未據其提出所整理參訪資料或提出參訪結果，是被上訴人參與參訪後，並未就參訪部分提供任何勞務內容予上訴人，亦與一般勞務關係之情形，迥然不同；③從而，上訴人主張：被上訴人是公司債權人，參訪是為了讓被上訴人知道公司未來前景，用以籌借款項等語，應堪採據。

⑸就被上訴人主張任職「總經理特助」之職務內容為「公司本身經營不善，負債虧損甚多，一開始即為協助公司內控…」

等語之部分，經查，其所前往大陸參訪行程，乃係為：①中國櫻花介紹產品與談合作事宜、②訪上海善家、③訪兩個客戶、④訪一位客戶、⑤董事長在上海朋友吃飯等5件行程，此行程形式上以觀，與協助公司內控之情形並不相同，而此部分亦未據被上訴人提出其他證據以為相佐，即無從遽以認為此為被上訴人勞務提供之情形，應可確定。

⑹況且，自被上訴人所主張從106年3月任職起至106年8月間公司結束營業之期間，被上訴人均未領取薪資，此並據上訴人主張被上訴人未曾與公司爭執，則被上訴人此舉已與常情有違背，而被上訴人就公司未支付薪資一事曾經向上訴人請求或主張之部分，並未據被上訴人提出證據以為證明，上訴人此部分答辯主張，即非無由，則被上訴人於106年3至8月間長達半年期間，均未能取得分毫薪資，與一般勞資爭議情形，迥然不同，亦與常理相違背；因此，被上訴人前揭證據，並無從為其主張有據之認定，則其此部分所述，尚難認為有理由。

㈤就被上訴人於上訴人有投保勞工保險之部分，經查：①非公司員工但是卻掛名為公司員工以投保勞工保險，於社會上多所見聞，並非不曾發生或罕見之情，亦為實務上許多判決所揭諸，因此，並無從僅因公司為其投保勞工保險之情況，即可推論雙方確有存在僱傭關係，仍應由其提出相關事證以為判斷；②本件被上訴人投保薪資為最低投保薪資21,009元，有上開勞工保險被保險人投保資料表可按（本院卷第111頁），而此投保狀況，不僅與被上訴人所主張其任職擔任「總經理特助」，屬於為高階管理人員，其卻投保最低薪資，甚至低於公司其他非管理人員之員工，顯與常理相違背；③且上訴人其他人員依實際狀況保險，卻僅被上訴人投保最低薪資，亦有悖於常情；④甚至此種投保最低薪資之情形，亦與掛名投保勞工保險多以最低額投保以減少保費負擔之常情，相互吻合；⑤再者，被上訴人於原審乃係主張其每月薪資為30,000元，姑且不論其所主張薪資額度低於其他員

工且與「總經理特助」之管理階層之薪資不相吻合，就此薪資額與投保額二者金額不相符之情形，卻未據被上訴人就此為主張請求；是尚無從認為被上訴人之主張有據之認定。

㈥從而，本件兩造間是否有勞動契約之關係存在，乃應以兩造就勞動契約之特徵作為判斷依據，而被上訴人所提出名片、請款單、送貨單、財務報表、電子郵件，以及勞工保險被保險人投保資料表等文件，尚無從作為確認兩造間存有勞動契約判斷依據，被上訴人既未就其主張與上訴人間之僱傭關係之實質職務內容，以及從屬性、親自履行職務、與同事間分工合作完成工作之部分提出其他證據以為佐證，即無從為被上訴人有利之認定；甚至，此部分亦無從否定上訴人所為：被上訴人為債權人，為能取信其相信公司具有潛力而願意借款，因而交付配合等語之抗辯；是故，上訴人抗辯兩造間並無僱傭關係存在，即非無據。

五、綜上所述，被上訴人本於兩造間勞動契約關係及依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付積欠薪資119,955元、資遣費4,998元（合計124,953元），以及自109年10月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分，判命上訴人給付，並依職權為假執行、依聲請為免為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨就此部分求予廢棄改判，為有理由，自應由本院予以廢棄，改判如主文第二項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　16　　日

勞動法庭　　審判長法　官　賴錦華

法　官　吳佳薇

法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　16　　日

書記官　陳靜