

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第226號

原告 許佑均
訴訟代理人 許志嘉律師
被告 麗高營造股份有限公司

法定代理人 許睿宸
訴訟代理人 吳宜財律師
複代理人 謝玉山律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

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。查原告起訴聲明第1項為「被告應給付原告新臺幣（下同）1,367,212元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」嗣於民國114年1月3日變更上開聲明為：「被告應給付原告1,209,216元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」，核屬減縮應受判決之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：伊前與訴外人許睿宸、盧送寶（以下各稱姓名）一同創立麗高營造股份有限公司（下稱被告公司），並曾擔任被告公司董事，伊平時係擔任現場工地主任，受被告公司指揮監督，兼具股東及員工身分，惟被告公司於102年5月18日起片面將伊勞保改掛在訴外人麗高資產管理顧問有限公司

01 (下稱麗高資管公司)，又伊自107年起迄今每月之薪資為
02 92,510元，伊因信任被告公司，嗣後才發現被告公司於107
03 年少給106,482元、108年少給379,360元、109年少給
04 220,773元、110年少給146,992元、111年少給61,550元、
05 112年少給294,059元，合計短少給付1,209,216元。爰先位
06 依民法第486條、勞動基準法第22條第2項前段規定，備位依
07 民法第547條、第548條第1項規定，請求被告公司給付短少
08 之工資或報酬。並聲明：(一)被告應給付原告1,209,216元，
09 及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%
10 計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告公司則以：許睿宸於90年間邀原告及盧送寶三人共同設
12 立麗高營造有限公司（於100年間更名為麗高資產管理顧問
13 有限公司，下稱麗高資產公司）；嗣於96年間上開三人又投
14 資入股訴外人品承營造股份有限公司（下稱品承公司，於
15 107年間更名為被告公司），原告擔任品承公司及被告公司
16 之總經理，總攬該二家公司之全部庶務（含管理、考核、獎
17 懲等），原告固於90年間考取並領有工地主任證照，然因渠
18 擔任品承公司及被告公司總經理職務事務繁忙，並未實際執
19 行業務，且原告係被告公司投資者並擔任被告公司總經理，
20 不受被告公司指揮監督，被告公司僅係基於行政管理為原告
21 投保勞保，難以勞保資料驟認兩造間之僱傭關係存在，觀以
22 原告所提勞保投保資料，投保金額均無92,510元之記載，原
23 告亦未舉證其自107年起至112年止薪資為92,510元，自無可
24 採。況原告為被告公司之共同出資經營者兼總經理，其上、
25 下班及請假時間完全自由，不受被告公司之指揮監督、管理
26 考核、督促懲戒，其具獨立性而不具有經濟上之從屬性；被
27 告公司固有為原告投保勞健保，僅係基於行政管理之便，不
28 得以此逕認兩造間有僱傭關係存在，原告起訴主張請求給付
29 工資或報酬，為無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
30 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
31 行。

01 三、本院之判斷：

02 (一)當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
03 事訴訟法第277條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張
04 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
05 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
06 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
07 院17年上字第917號判例意旨參照）。再者，民法關於有償
08 勞務給付之契約，可能為僱傭、委任、承攬或居間等契約類
09 型。僱傭契約，係指當事人約定，一方於一定或不定之期限
10 內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約，係指約
11 定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞工，指受雇主僱用從事
12 工作獲致工資者，民法482條、勞動基準法第2條第6款、第1
13 款亦有明文。受僱人、勞工對於雇主具有提供勞務而受雇主
14 指揮監督之從屬性。僱傭契約通常亦該當勞動基準法規定之
15 勞動契約，在一般情形下，勞工為受僱人，雇主則為僱用
16 人。而是否屬於勞動基準法第2條第6款規定之勞動契約，主
17 要以勞雇關係具有從屬性為判斷標準。所謂從屬性，勞務債
18 務人對於勞務債權人通常具有人格、組織或經濟上從屬性等
19 特徵，並應就個案事實及整體契約內容，依雙方間之從屬性
20 程度高低判斷之，倘勞務債權人就勞務債務人提供勞務給付
21 方式之規制程度甚高，且勞務債務人就其如何提供勞務及提
22 供勞務之財務歸屬並無相當程度之決定自由，始得認雙方間
23 為勞雇關係而具有從屬性之勞動契約。本件原告主張其為受
24 僱於被告公司之勞工，兩造間為僱傭關係，退步言之亦屬委
25 任關係，被告應依民法僱傭及勞動基準法第22條，或委任關
26 係之規定給付原告工資或報酬，為被告所否認，原告自應就
27 此有利於己之事實，負舉證責任。

28 (二)經查：

- 29 1.原告為被告公司之董事，與許睿宸、盧送寶前共同設立品
30 承公司，由原告擔任總經理，嗣於107年間更名為被告公司
31 乙節，有被告所提出之股份有限公司變更登記表、品承公司

01 之公告及被告公司之人事異動資料為佐（見本院卷第61至79
02 頁）；原告自陳其兼被告公司之股東身分等語（本院卷第13
03 頁）；且據證人即被告公司之財務會計邱芳芳於本院具結證
04 稱：被告公司之前名稱為品承公司；對公司員工來講，原告
05 與許睿宸、盧送寶三人(下稱渠等三人)都是老闆，而被告公
06 司的所有人事職務管理文件都要經過原告簽核；渠等三人上
07 下班、請假或休假，都無須打卡，薪資核發也沒有依據出勤
08 記錄核算，不受被告公司之指揮監督或管理考核，薪資發放
09 金額也是由渠等三人合意之金額發放等語；及據證人即被告
10 公司副總經理游正揆證稱：原告上下班、請假或休假，不受
11 被告公司之指揮監督、管理考核、督促懲戒，原告對於被告
12 公司之員工也有人事任免、管理考核、指揮監督、懲戒之權
13 力，因為原告與許佑玟、許睿宸三人都是公司的經營者等語
14 （見本院卷第363至365、373頁）。可見原告擔任被告公司
15 總經理，出勤請假毋需打卡，其提供勞務之時間、方法，毋
16 庸遵守被告公司之服務紀律或必須接受被告公司之考核或管
17 制約束，且薪資之發放金額亦與一般勞工提供勞務換取薪資
18 之常情不符，自難認原告與被告公司間具有組織上、人格上
19 及經濟上之從屬性，原告主張兩造間為僱傭關係，核屬無
20 據。

21 2.原告固主張其自107年起迄今每月之薪資為92,510元，因信
22 任被告公司，嗣後才發現被告公司自107年至112年間合計短
23 少給付薪資1,209,216元等語，並提出實發薪資統計表、原
24 告勞保投保資料、107年度薪資表、原告及其配偶廖悅君之
25 薪資帳戶明細等件為憑（本院卷第21、157、273至354
26 頁）。惟查：

27 (1)按勞工保險條例第8條第1項第3款規定實際從事勞動之雇主
28 亦得加入勞工保險，亦即參加勞保者非必即為勞基法所稱之
29 勞工，又衡諸我國社會現況尚不乏實際上無任職事實，卻為
30 享有勞保相關福利，虛以投保之狀況存在，自無法單以投保
31 勞工保險之資料逕認被保險人與投保單位間有僱傭關係，況

01 原告所提之勞保投保資料上亦無投保金額為92,510元之記
02 載，難認原告主張其自107年起迄今每月之薪資為92,510元
03 乙節為實在。

04 (2)據證人即被告公司之財務會計邱芳芳於本院具結證稱：被告
05 公司每月發放原告的薪資後，伊會將薪資表，傳輸至原告之
06 信箱號碼Key000000000mail.com，供原告確認薪資數額有無
07 錯誤，原告只是在薪資數額有些微異動的時候會跟伊詢問。
08 但在詢問之後都沒有再請求補足的情況；原告自109年12月
09 起至112年8月止，要求將其配偶廖悅君先後掛名在被告公司
10 及麗高資管公司，並將每月薪資24,000元分配至廖悅君名
11 下，但廖悅君並未在被告公司上班；另原告、許睿宸及盧送
12 寶於107年10月至12月間均同意各自於107年10月、11月減薪
13 40,000元，減薪的原因是公司營運有困難。那時候員工沒有
14 減薪，只有三位老闆有減薪，減薪後之數額，也有以E-Mail
15 傳輸到原告之信箱號碼「Key000000000mail.com」供原告確
16 認，原告亦未請求補足等語（見本院卷第364至367頁），堪
17 認被告公司每月核發予原告之薪資金額及方式，均係原告、
18 許睿宸及盧送寶人所協議並已行之多年，原告縱認金額有異
19 動並加詢問後，亦均無要求補足之情形，且參以原告在本件
20 所主張其年度短少之薪資，約在10餘萬到40餘萬不等，數額
21 非少，並長達5年有餘，此與一般勞工對薪資需求並賴以維
22 生之社會常情亦不符，自難信原告主張被告自107年至112年
23 間有短少給付薪資之情事為實在。此外，原告就其與被告公
24 司間為僱傭關係及被告公司有短少給付之有利於己事實，復
25 未提出其他證據證明以實其說，自無從為有利原告之認定。

26 3.至原告備位主張兩造間為委任關係，請求被告給付短少之報
27 酬1,209,216元乙節，縱係兩造間為委任關係乙事為真實，
28 然在原告未能舉證證明被告公司有短少給付報酬下，業如前
29 述，原告此部分之主張，亦難採信。

30 四、綜上所述，原告既未舉證證明兩造間為僱傭關係，亦未能證
31 明兩造間有約定自107年迄今之每月薪資為92,510元並有短

01 少給付等事實，則原告先位依民法第486條、勞動基準法第
02 22條第2項前段規定，備位依民法第548條第1項規定，請求
03 被告給付1,209,216元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清
04 償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁
05 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應
06 併予駁回。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
08 與本件判決結果無影響，爰毋庸逐一論述，併此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 2 日
11 勞 動 法 庭 法 官 潘 英 芳

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 7 月 2 日
16 書 記 官 李 文 友