

臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第32號

原告 施婉瑩
訴訟代理人 蘇文俊律師
複代理人 鄒梓亞
被告 三良國際有限公司
法定代理人 賴思琪
被告 禹昌企業股份有限公司
法定代理人 賴儀城
共同
訴訟代理人 王昌鑫律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109年3月4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

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明為被告三良國際有限公司（下稱三良公司）應給付原告新台幣（下同）523,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於民事追加被告暨變更聲明狀追加禹昌企業股份有限公司（下稱禹昌公司）為被告，並追加備位聲明為被告禹昌公司應給付原告新台幣（下同）523,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，核屬請求之基礎事實同一，合於前揭規定，先予敘明。

二、原告①先位聲明求為判決被告三良公司應給付原告523,630元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；併願供擔保請准宣告假執行。②備位聲明求為判決被告禹昌公司應給付原告523,630元，及自起訴狀繕

01 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；③
02 併願供擔保請准宣告假執行。主張略以：
03 (一)原告自民國104年2月於被告三良公司任職，惟自107年3月1
04 日至108年1月28日原告離職日止，共計10月28天均未給付薪
05 資，以前6個月平均薪資計算，原告每月薪資為47,893元，
06 故被告共積欠523,630元。被告三良公司及禹昌公司之慣例
07 ，係每月給予家族媳婦薪資，作為媳婦為家庭付出勞務之報
08 酬。原告為前配偶賴正乾之助理，除於賴正乾在台灣時負責
09 安排其行程外，於賴正乾至馬來西亞工作時，更親自前往馬
10 來西亞親自照顧賴正乾，安排其工作行程，並參與員工工作
11 之安排等事項，尚需幫賴正乾記帳，將其支出記錄下來以便
12 跟公司報帳，多直接受賴正乾之指揮監督，原告上班時間及
13 地點端視賴正乾當時於何地工作或出差而定。原告居住於馬
14 來西亞協助賴正乾工作之期間為：104年8月4日至同年8月11
15 日、104年9月9日至同年9月22日、104年10月12日至同年11
16 月5日、104年12月2日至同年12月6日、105年2月26日至同年
17 3月3日、105年4月21日至同年5月3日、106年4月17日至同
18 年4月20日、106年8月17日至同年9月10日、106年9月11日
19 至同年9月21日（其中5日陪同賴正乾至澳洲出差，其餘時間
20 仍在馬來西亞工作）、106年10月4日至同年10月25日、106
21 年11月7日至同年11月24日、106年12月3日至同年12月22日
22 。原告與被告三良公司間有僱傭關係，否則被告三良公司怎
23 會為原告投保勞工保險及就業保險，並於向國稅局申報類別
24 時以「薪資」類別加以申報。原告之工作內容即為照顧家庭
25 成員及其日常生活之大小事，於107年3月1日起至108年1
26 月28日期間，原告仍持續服勞務，盡心照護未成年子女及家
27 庭，原告自得請求被告三良公司給付薪資報酬。被告三良公
28 司已自承負責人乙○○與被告禹昌公司負責人丙○○間為兄
29 妹之親屬關係，就原告而言，每月所受領照顧家庭之薪資究
30 由三良公司或禹昌公司所給付，均屬服勞務之報酬，薪資究
31 由何公司支付、勞健保應投保於何公司，係交由長輩決定而

01 未加以深究。原告與賴正乾離婚前之報帳、領款，係由賴正
02 乾或前婆婆代為處理，原告並不了解勞健保投保、支領薪水
03 之詳細情形。直至107年底時，原告至勞動部勞工保險局調
04 閱投保資料時，始知投保公司為三良公司。原告勞健保投保
05 單位與實際給付薪資之公司單位雖不一，可能係因兩間公司
06 會計作帳所需，或三良公司有其他目的，而將原告之勞健保
07 投保公司設為三良公司，復由禹昌公司給付原告薪資。三良
08 公司與禹昌公司屬家族企業，故於原告任職前，三良公司自
09 得以其公司名義給付結婚聘金予原告，並將受款銀行帳戶與
10 薪資帳戶設為同一，原告自無從過問會計事宜，且薪資帳戶
11 本得有其他用途，每筆款項自得切割而不應混為一談。原證
12 2之薪資帳本，原告認為是三良公司的帳本，但為何會蓋禹
13 昌公司的章，原告並不清楚。依照原證2的摘要上有記載，
14 每月都會進薪資，只要是在摘要欄有寫月薪的，就是薪資。
15 另107年的綜合所得稅資料，三良公司有將給付原告的款項
16 列為費用。

17 (二)被告禹昌公司雖否認蓋有其公司章之原證2薪資帳本為該公
18 司之帳簿，惟倘非禹昌公司授權並審核同意給付該筆薪資，
19 薪資帳本上怎會蓋有禹昌公司之公司章？且禹昌公司已承認
20 每月確有支付金錢予原告，原證2之薪資帳本中亦記載「月
21 薪」、「年終獎金」，可證被告禹昌公司確係因原告有服勞
22 務，做好助理之工作而支付原告薪資，更有給與年終獎金，
23 與生活費性質全然不同。原告係賴正乾之助理，主要受賴正
24 乾之指揮監督，額外於禹昌公司董事長丙○○有交辦其他工
25 作事項時，亦會協助處理，對於原告勞務之付出，被告禹昌
26 公司會支付原告薪資，賴正乾若因禹昌公司業務關係需至馬
27 來西亞工作，原告會一同前往安排其行程，更因公司規定不
28 得在外面兼職，原告即應公司要求辭去原本音樂班教師之職
29 務，足認原告在工作上完全服從被告禹昌公司之指揮命令，
30 並對被告禹昌公司付出勞務，被告禹昌公司直接給付薪資予
31 原告，兩造間顯具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，而

01 具有實質僱傭關係。又勞工與投保單位間有無實質之僱傭關
02 係，並無必然連動，實務上常見事實上雖有實質受僱關係，
03 卻未在受僱單位加保勞保之情形，而原告身為普通勞工並無
04 任何決定之權限，且原為禹昌公司董事長之媳婦更無置喙之
05 餘地，縱原告勞健保投保單位係三良公司，原告實際上乃受
06 禹昌公司董事長丙○○及賴正乾指揮監督，故無礙於原告與
07 禹昌公司間具實質僱傭關係之認定，原告既為禹昌公司服勞
08 務，禹昌公司即應支付原告薪資。107年度綜合所得稅各類
09 所得資料清單，有列三良公司給付原告399,600元，可以證
10 明原告跟三良公司有實質僱傭關係，又因被告兩家公司之間
11 有親戚關係，說好由禹昌公司付薪水等語。

12 三、被告聲明求為判決原告之訴及假執行之聲請均駁回。答辯略
13 以：

14 (一)原告稱其為三良公司員工，無非係依據原證2之薪資帳本，
15 惟薪資帳本第1頁之帳簿左方蓋有禹昌公司統一發票專用章
16 ，顯見該薪資帳本為禹昌公司所有，三良公司並未支付原告
17 薪資。三良公司雖自104年7月1日起為原告加保勞保，惟此
18 係因當時原告為賴正乾之配偶，賴正乾為三良公司負責人乙
19 ○○之姪子，故請託三良公司為原告投保，以延續原告勞保
20 年資（後因原告與賴正乾離婚，三良公司才為退保），而禹
21 昌公司為賴正乾任職之公司，其負責人為賴正乾父親丙○○
22 ，與三良公司間並非關係企業，僅是三良公司負責人與禹昌
23 公司負責人間有兄妹之親屬關係而已，公司各自經營，互不
24 相干。而禹昌公司與原告間亦無僱傭關係，該帳簿金額係存
25 放賴正乾給予原告之聘金，及禹昌公司給予長期於馬來西亞
26 工作的賴正乾之家庭補助費用，並依公司慣例存於兒媳名義
27 帳戶由其於台灣支領。再者，根據原證2帳簿第1頁明細記載
28 可知，其帳戶於104年1月5日存入100萬元，後於104年4月至
29 7月存入2月至6月薪各5萬元，且於104年7月起開始發放之薪
30 資，有扣除勞保費用，對照原告之投保資料，係由三良公司
31 於104年7月1日起始加保，則若該帳本僅為薪資帳戶，三良

01 公司豈能於原告任職前即給予原告達百萬元之給付？況該帳
02 簿第一筆存入金額為104年1月5日存入之100萬元，對照原告
03 與賴正乾於104年2月1日結婚之事實，顯見該金額確屬賴正
04 乾支付之聘金。又根據原證2帳簿第3頁起之明細，其摘要為
05 甲○○－加油、賴正乾員林臥室HDMI線、甲○○－強制險、
06 甲○○－富邦產險、甲○○昌一汽車保養、甲○○11/03購
07 曬衣架、賴正乾－加油、甲○○－ETAG、甲○○－鎖碼型遙
08 控器1個、甲○○－地下室遙控鎖2個、甲○○－馬來西亞機
09 票、賴艾倪－馬來西亞機票、甲○○、賴艾倪08/09機場接
10 送、甲○○9/21桃園台中高鐵費等內容可知，該帳戶尚有原
11 告家庭購物、汽車保養之支出報銷費用，及原告前往馬拉西
12 亞居住之機票費用，顯與一般薪資有間，則上開帳本自104
13 年4月9日所載金額實為禹昌公司補助賴正乾家庭生活費用。

14 (二)再者，薪資為勞務之代價，如勞工從未於公司服勞務，自無
15 請求薪資之權利。本件原告稱其於三良公司任職，且自107
16 年3月1日起至108年1月28日止近1年期間，三良公司均未支
17 付薪資云云，實不符常情，雖公司遲延給付勞工薪資情形，
18 所在多有，但近1年期間未支付薪資之情況下，勞工卻仍持
19 續上班，毫無異議，顯無可能。原告與賴正乾於104年2月1
20 日結婚後，即未在外工作，且於婚後亦曾攜子女至馬來西亞
21 陪同賴正乾工作，直至107年1月，原告與賴正乾婚姻關係生
22 變，逕行離家，禹昌公司於107年3月開始停止給予原告家庭
23 補助費用（此即原告所稱之薪資），依原告自104年2月1日
24 起至108年2月止之入出境資料，可知原告確有往返、居住馬
25 來西亞之事實，實難能任職於三良公司。原證2之帳本上的
26 金錢，是禹昌公司董事長每個月自己拿出來的錢，與公司的
27 財產並無關係，只是請禹昌公司的小姐幫忙記錄而已。原告
28 照顧配偶賴正乾及子女，是屬於一般妻子的職責，並無請求
29 報酬的權利，被告都是營利事業，怎麼可能給付這樣的報酬
30 ？原告絕不是賴正乾的助理，被告亦否認原告有幫賴正乾安
31 排工作行程、記帳、處理董事長交代的工作事項。107年度

01 綜合所得稅各類所得資料清單，有列三良公司給付原告399,
02 600元，三良公司確實有申報這筆原告的所得，但沒有僱用
03 原告，是因為賴正乾要延續原告的勞保年資，拜託他姑姑乙
04 ○○負責的三良公司讓原告來掛勞保，所以才會有所得資料
05 ，關於此一問題三良公司要負的法律責任不會迴避。事實上
06 原告在離婚訴訟就主張這筆錢就是要給她的扶養費，所以在
07 另案請求扶養費、返還代墊扶養費事件（108家親聲字第75
08 、184號）主張扶養費就是這個數額，在本件卻又主張是薪
09 資，其實這是屬於家長給家屬的贈與，原告既然從3月1日就
10 離開家裡，身為公公的家長當然就不給這筆錢，家長的贈與
11 當然隨時可以自由的停止。家事案件本來已經願意與原告調
12 解，但原告卻拒絕撤回本件訴訟，以至於調解也談不成等語
13 。

14 四、得心證之理由：

15 (一)按所謂僱傭，為當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
16 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文
17 。又按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，
18 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
19 付報酬之契約，此觀勞動基準法第2條第1款、第2款、第6款
20 分別規定，勞工謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主謂
21 僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有
22 關勞工事務之人；勞動契約謂約定勞雇關係之契約，以及勞
23 動基準法施行細則第7條規定：勞動契約應約定工作場所及
24 應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、
25 例假、請假及輪班制之換班、工資之議定、調整、計算、結
26 算及給付之日期與方法、有關勞動契約之訂定、終止及退休
27 有關事項、資遣費、退休金及其他津貼、獎金、勞工應負擔
28 之膳宿費、工作用具費、安全衛生、勞工教育、訓練、福利
29 、災害補償及一般傷病補助、應遵守之紀律、獎懲、其他勞
30 資權利義務有關事項等即明。因此是否具有從屬性，即成為
31 判斷勞動契約之重要依據。所謂「從屬性」，乃指勞工與雇

主之間的勞務關係，通常具有：①人格上從屬性：勞動者在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權。②經濟上從屬性：受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，因此受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法，對於自己所從事工作加以影響。③組織上從屬性：勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與同僚間居於分工合作狀態。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

(二)原告主張其受雇於被告，為賴正乾之助理，在台灣時安排賴正乾行程，前往馬來西亞照顧賴正乾，安排其工作行程，參與員工工作安排、幫賴正乾記帳，多直接受賴正乾指揮監督，上班時間及地點視賴正乾於何地工作或出差而定，額外對於被告禹昌公司董事長丙○○交辦其工作，亦會處理，因被告禹昌公司規定不得在外兼差，原告辭去原本音樂班教師之職務，工作上服從被告禹昌公司董事長丙○○以及賴正乾指揮監督，而有從屬性，被告二公司給付給原告薪資，是原告照顧配偶賴正乾及子女之照顧家庭所服勞務之報酬等語，為被告所否認，答辯稱因為賴正乾要延續原告的勞保年資，拜託被告三良公司的讓原告來掛勞保，所以才會有所得資料，而被告禹昌公司的會計記帳資料已經有說明這筆錢其實是董事長私人給媳婦即原告的生活費，原告離開家裡，家長的贈與

當然隨時可以自由的停止等語。按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定有明文。原告主張兩造之間有勞動契約關係，既為被告所否認，則原告自應就兩造之間成立勞動契約一節負舉證責任。經查：

(1) 原告主張其受雇於被告，為賴正乾之助理，在台灣時安排賴正乾行程，前往馬來西亞照顧賴正乾，安排其工作行程，參與員工工作安排、幫賴正乾記帳，多直接受賴正乾指揮監督，上班時間及地點視賴正乾於何地工作或出差而定，額外對於被告禹昌公司董事長丙○○交辦其工作亦會處理等語，為被告所否認，而原告並未能舉證證明其究竟其為被告二公司提供那些具體勞務，故原告上開主張，尚屬乏據，未能採信。

(2) 原告雖提出107年度綜合所得稅各類所得資料清單、收入明細表為證，固然107年度綜合所得稅各類所得資料清單當中有被告三良公司給付原告399,600元之記載，收入明細表中有「月薪」、「年終獎金」之記載，然細繹該收入明細中，另有加油、臥室HDMI線、強制險、富邦產險、昌一汽車保養、購曬衣架、鎖碼型遙控器1個、地下室遙控鎖2個、機票、機場接送、桃園台中高鐵費等各種項目之記載，是以究竟原告與被告之間有無勞動契約關係，由上開各項名目之記載，無從看出兩造之間有何上下隸屬監督關係，亦無法證明原告有何被納入被告二公司經濟生產結構之內的事實，原告又未能舉證證明兩造間就工資、加班費、獎金等事項有何議定與調整之約定，因此兩造之間難認具有人格上或經濟上從屬性之勞務關係。再者，原告並未能提出證據證明其為被告二公司提供之勞務，有何須在特定之時間及地點提供勞務之限制，亦無相關之工作規則，更無如未遵守相關規範即有接受懲戒或制裁之義務，復未能舉證證明兩造有就工作場所、工作時間與休息時間、休假、請假等事項有何約定。因此亦難認原告有何提供勞務對於被告二公司有何組織上從屬性可言。

01 (三)綜上所述，原告並未能證明其與被告二公司之間有何具備人
02 格上從屬性、經濟上從屬性或組織上從屬性之勞動關係存在
03 ，所以難認兩造之間有何勞動契約。從而，原告依據勞動契
04 約，先位之訴請求被告三良公司給付523,630元，及自起訴
05 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
06 ，以及備位之訴請求被告禹昌公司給付523,630元，及自起
07 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
08 息，均無理由，不應准許，應予駁回。原告之訴既經駁回，
09 則其假執行之聲請亦失去可依附之訴，應一併予以駁回。

10 (四)本件事證已明，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後
11 認為對於判決結果不生影響，就不再逐一論述，附此敘明。

12 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日
14 民事第二庭 法 官 陳弘仁

15 以上正本係照原本作成。

16 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
17 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日
19 書記官 許雅涵