

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第153號

原告 單惠芳

訴訟代理人 蔡亞哲律師

被告 薩摩亞商金景工業股份有限公司台灣分公司

法定代理人 李建新

訴訟代理人 余淑杏律師

黃思雅律師

複代理人 林亞薇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年4月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、
居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民
國法院審判管轄。」、「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5條、第6條第1項定有明文。

查原告主張受雇於被告，且於臺灣境內有以被告名義拜訪客
戶、開立發票、報銷帳款、受領薪資等行為，應屬具有在我
國境內提供勞務之事實存在；復據外國公司分公司變更登記
表以觀（見本院卷一第21頁），被告設址新北市○○區○○
路○○○號11樓，亦為本院之管轄範圍；且被告於審理中對於
本院具有審判權、管轄權，以及準據法為中華民國法律等事
項均為不爭執（見本院卷二第105頁），則本院當屬有管轄
權甚明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國（下同）102年1月1日起受僱於被告擔任業務經

理，雙方約定每月薪資新台幣（下同）90,000元，保障年薪14個月，另約定被告每月應給付原告勞、健保費用及憑單據請領之油資、出差停車費等行政費用，每月5日以匯款方式給付，又雙方並未簽訂書面勞動契約。詎料，自108年1月起被告竟片面停止給付107年度之2個月薪資及勞、健保費用，並拒絕原告請領已支出之油資及停車費等行政代墊款，且自108年6月起，片面調降原告薪資為70,000元。而原告自102年1月到職後，從未休特休假，被告亦從未給付特休假未休之工資。故原告依勞動基準法（下稱勞基法第14條第1項第5、6款、民法第179條之規定，於108年7月18日以律師函通知被告終止兩造間勞動契約，並請求被告給付短付之薪資、資遣費及特休未休之工資未果。為此，依勞動契約、勞基法第17條、第38條、勞工保險條例第14條、民法第179條等規定，請求被告給付1.薪資差額及7月1-18日之薪資共計274,000元、2.資遣費345,625元、3.未休特別休假之工資為182,444元、4.勞工保險費、健保費、勞工退休金之雇主負擔費用58,450元、5.勞工退休金差額215,454元、6.108年度因公代墊之油資、停車費等款項共7,770元，以上金額共計為1,083,743元。

- (二)併聲明：1.被告應給付原告1,083,743元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

- (一)原告具有境外公司即薩摩亞商金景工業股份有限公司（下稱金景境外公司）之股東身分，蓋金景境外公司改組後由Prime Rich International Co., LTD（下稱Prime Rich公司）所100%持有，而原告透過其100%持有之薩摩亞商First Rate有限公司持有2.538%之Prime Rich公司股份，又因原告與金景境外公司暨被告臺灣分公司之負責人李建新原有交情而出資金景境外公司，故金景境外公司委任原告處理100%持股之大

01 陸地區廣東省東莞捷瑞公司業務（下稱東莞捷瑞公司），包
02 括東莞捷瑞公司、金景境外公司及其他公司間如中國客戶之
03 業務往來事宜，給予原告事務裁量權限，包括由其自行處理
04 訂單報價、採購事宜，屬民法第528條所定之委任關係。原
05 告是以無線通訊方式聯絡前開公司間之訂單、採購事宜，並
06 依業務內容需求至位於大陸地區之東莞捷瑞公司或其他公司
07 ，且由金景境外公司支付薪資報酬予原告，而與被告無涉。

08 (二)金景境外公司委任原告處理該公司及其子公司東莞捷瑞公司
09 等業務，已如前述，然因經多次促請，原告自107年11月起
10 至108年7月止，均不曾前往東莞捷瑞公司匯報工作進行狀況
11 ，故金景境外公司於108年7月24日終止與原告間委任契約，
12 並依東莞捷瑞公司員工手冊第6章第3條第3項第16款（違反
13 廠紀廠規，情節特別嚴重者）、第17（故意不服從上級命令
14 ，經教育警告無效）款及第4項第4款（曠工3天）之規定於
15 當日公告將原告自東莞捷瑞公司除名；故原告與境外公司之
16 委任關係既然已經終止，自無勞基法適用問題。

17 (三)縱認金景境外公司與原告間成立僱傭契約，原告各項請求亦
18 無理由：

19 1.金景境外公司終止與原告間之勞動關係為有理由：

20 原告固於108年7月18日以存證信函依勞基法第14條第1項
21 第6款向被告為終止僱傭契約之表示，然因意思表示之對
22 象有誤，自不生終止原告及金景境外公司間僱傭關係之效
23 力。且原告於108年7月19日、同年月22日、同年月23日無
24 正當理由而未以任何方式從事其業務內容，顯達曠工三日
25 ，則縱令金景境外公司與原告間成立僱傭契約，金景境外
26 公司於108年7月24日未經預告終止與原告間契約，依勞基
27 法第12條第1項第6款之規定，亦屬合法。

28 2.關於原告主張薪資短少部分：

29 (1)107年度2個月之報酬部分：

30 原告所稱107年度2個月之薪資，係其所稱「保障年薪14
31 個月」中剩下之2個月，惟金景境外公司並未向原告約

定或保障年薪14個月，原告得否另外獲得相當於2個月報酬之給付，須視原告當年度之業績表現及公司營運狀況而定，原告無請求依據。

(2) 108年5月、6月薪資減少20,000元部分：

金景境外公司考量原告未能履行受任人報告義務，且未履行委任之業務內容，但考量原告為原始股東等舊情，仍酌以給付委任報酬，分別於108年6月6日、108年7月5日給付原告美金2,305元、2,299元(依當時匯率，均約新台幣72,000元)，故並無短少之情形。

(3) 108年7月1日至7月18日薪資部分：

原告於108年7月間上班日僅自7月1日至7月18日，金景境外公司考量後酌以給付委任報酬，18天約美金1,308.04元，但原告前基於委任關係而保管金景境外公司所有之筆電1台(價值約美金964.08元)，惟原告於終止契約後，並未歸還前開筆電，故金景境外公司乃酌以前開筆電價值二分之一之價額(美金482.04元)之範圍內，扣減原告所原欲支付之報酬，即支付原告美金826元(計算式：1308.04-482.04=826)。如原告返還前開筆電，金景境外公司願將美金482.04元給付與原告；若原告不能返還，金景境外公司則主張就前述報酬保留款482.04元與前開筆電價值二分之一之價額範圍內互為抵銷。

3. 關於資遣費部分：

金景境外公司與原告間非僱傭關係，無勞基法之適用。縱認有適用，然原告於108年7月18日以存證信函向被告為終止僱傭契約之表示，並非以金景境外公司為意思表示之對象，即不生終止原告及金景境外公司間僱傭關係，即無向金景境外公司請求資遣費之餘地。且原告已無正當理由曠職三日，金景境外公司於108年7月24日不經預告終止其與原告間之契約，符合勞基法第12條第1項第6款規定之事由，依法原告即不得請求資遣費。

4. 關於特別休假部分：

原告可自行決定上班時間地點，也未約定原告應於固定地點、時間履行其義務，是原告本不受上下班時間或請假之拘束，自無應休而未休特休之問題。縱依原告主張102年1月1日起算，認定各年度特休天數，然原告未上班(即未進行相關業務內容或未向金景境外公司匯報)，實難認原告得請求未休特別休假之工資。

5.關於108年1月至7月勞保、健保及勞工退休金部分：

原告未受僱於被告，且係與金景境外公司間為委任契約，自無須由金景境外公司或被告負擔原告勞保、健保之保險費，亦無需就原告之勞工退休金負擔雇主提繳金額。何況，依原告投保資料，顯示其雇主為橋登企業股份有限公司(下稱橋登公司)，顯見原告利用委任工作彈性之便，實際上另就職於其他公司，也足證原告因知悉其受僱於金景境外公司，無台灣勞動法規之適用，無從適用勞工保險及提繳勞工退休金相關費用。

6.關於108年度因公代墊油資、停車費等部分：

金景境外公司就原告108年7月1日至7月18日至三重之停車費等費用共計2,282元部分，已於108年8月1日給付完畢，至於原告主張108年1月25日至108年6月27日間因公代墊油資、停車費等部分，因原告未能提出相關單據證明有該等支出，故金景境外公司無從給付。

(四)被告公司與原告間並無僱傭關係：

被告公司在臺灣並無任何業務活動，此觀公司損益及稅額計算表之營業收入淨額均為0元，且有關薪資支出損益項目之支出金額也為0元，足證並無營運。而原告迄今未能提出任何證據證明與被告間有僱傭契約，且其係自金景境外公司受領薪資，而非自被告公司受領薪資。至於原告自行製作之採購訂單及報價單，其上固然列有臺灣地址，惟抬頭均係金景境外公司之名稱，而未載有臺灣分公司(TAIWAN BRANCH)之名稱。且上開內容，均係就生產貨物所需原料之訂購或出售產品為內容，然被告既無廠房，如何能以此為業務內容而

於臺灣進行營業活動？另原告雖稱報酬曾有兩筆由被告給付，然實為被告代收代付之款項，資金來源為金景境外公司，金景境外公司因國外作業不及，為使原告如期受領報酬，乃就先前撥予台灣分公司之款項內，從中撥付給原告，故原告所領之薪資仍然屬於金景境外公司。

(五) 併聲明：1. 原告之訴暨假執行聲請均駁回。2. 如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第11-13頁）

(一) 金景境外公司是依我國公司法上開規定認許之外國公司，並在我國設立台灣分公司即被告，有外國公司認許事項變更表及外國公司分公司變更登記表足稽。

(二) 原告（英文名稱：Irene）具有金景境外公司之股東身分，金景境外公司改組後由Prime Rich International Co., LTD（下稱Prime Rich公司）所100%持有，而原告透過其100%持有之薩摩亞商First Rate有限公司持有2.538%之Prime Rich公司股份。

(三) 原告並無固定上班時間、地點，也不需要上下班打卡，不受上下班時間或請假之拘束。

(四) 原告受領薪資給付是由金景境外公司從香港之臺灣中小企銀香港分行匯入其所有第一銀行外匯（外幣）帳戶內，但其中有2筆薪資（103年1月22日、103年7月11日）是由被告公司或帳號0000000000000000匯入新台幣到原告帳戶（但被告抗辯此屬臺灣分公司代收代付之款項，資金來源是來自金景境外公司）。

(五) 附表2計算的金額不爭執。

(六) 原告於108年7月18日以存證信函委託律師依勞動基準法第14條第1項第5、6款向被告為終止僱傭契約之表示。

(七) 108年7月24日東莞捷瑞公司公告將原告自該公司除名。

(八) 金景境外公司就原告107年度之12個月報酬均已給付，但未給付原告所稱107年度另外2個月之薪資（原告主張此2個月薪資屬於其所稱「保障年薪14個月」中剩下之2個月

，但被告抗辯原告得否於12個月之報酬之外，另外獲得相當於2個月報酬之給付，須視原告當年度之業績表現及公司營運狀況而定）。

(九)金景境外公司就原告108年5月、6月份薪資，只分別於108年6月6日、108年7月5日給付原告美金2,305元、2,299元(依當時匯率，均約新台幣72,000元，被證6)。

(十)金景境外公司就原告108年7月1日至7月18日薪資，只有支付原告美金826元(計算式：1308.04-482.04=826，被證9)，另通知原告待返還委由其保管之公司筆電後，即給付相當於前開筆電之價額即美金964.08元。若原告不能返還前開筆電，金景境外公司則主張就前述報酬保留款與前開筆電價值1/2之價額482.04元範圍內互為抵銷。(原告爭執筆電的價格)

(十一)依原告所提原證8之勞工保險被保險人投保資料表，原證9已繳納勞工個人專戶明細資料，其雇主記載為橋登企業股份有限公司，而非被告或金景境外公司。

(十二)就原告主張被告公司未給付原告108年度因公代墊之油資停車費等款項共7,770元部分，金景境外公司就原告108年7月1日至7月18日至三重之停車費等費用共計2,282元部分，已於108年8月1日依原告所提出之支付證明等單據，給付2,282元予原告。

(十三)原告於105年9月6日以被告名義開立發票與大客戶光寶科技股份有限公司(原證19)，105年3月10日也是以被告名義開立發票與群光電子股份有限公司(原證20)。

(十四)原告就所負責的相關業務，曾向被告報銷在台灣之各項行政費用(包含勞健保費、勞退、拜訪客戶之交通費及餐費、停車費、電話通信費、禮品等)，其中有20筆係由薩摩亞商金景臺灣分公司或帳號0000000000000000以新台幣匯入原告之帳戶(原證21)。

(十五)原告因工作關係使用之手機及號碼均為原告個人所有，102年至104年11月3日期間均為原告憑電信費帳單向被告

01 報銷費用，直至104年11月3日 JUDY（即魏淑敏、李建新之
02 配偶、公司財務總管）電子郵件說明略謂：手機號改登記
03 為被告名下，爾後通信費用直接由被告支出（原證22）。

04 四、本件爭執點及得心證之理由：

05 原告主張擔任被告公司業務經理，每月薪資為9萬元，保障
06 年薪14個月，然因被告違法調降原告薪資、未給付特別休假
07 薪資、變更勞動契約，而依勞動基準法第14條5、6項、民法
08 第179條規定，請求被告給付1,083,743元；惟被告則以兩造
09 間不存在契約關係，且縱使成立，亦係委任關係等語置辯，
10 故本件爭執點為：（一）兩造間是否有契約關係？若有，屬勞動
11 契約或委任契約？（二）原告主張被告應給付薪資差額274,000
12 元、資遣費345,625元、特別休假未休182,444元、勞健保
13 及勞退金58,450元、勞退金差額215,454元、代墊油資、停
14 車費7,770元，並發給非自願離職證明書，是否有理由？以
15 下分別說明：

16 五、就兩造間契約關係而言：

17 （一）兩造間並無契約關係

18 1.按「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」
19 勞基法第2條第6款定有明文。故勞動基準法所規定之勞
20 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供
21 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。至於判斷勞
22 動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約
23 之關係，且債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權
24 債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約
25 履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實
26 施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。

27 2.查金景境外公司是99年9月1日，以魏淑惠為登記名義人，
28 在薩摩亞獨立國註冊登記Gold Scene Investment
29 Limited公司，有證明書可稽（見本院卷二第27頁），之
30 後由金景境外公司於99年12月28日百分之百投資設立位於
31 中國之東莞捷瑞公司，有經濟部投資審議委員會函可稽（

見本院卷一第235-238頁），由東莞捷瑞公司在中國設廠製造矽膠產品，並由金景境外公司採購東莞捷瑞公司為製造產品所需原料、出售東莞捷瑞公司製造之產品。又金景境外公司台灣分公司則是於100年7月14日完成設立登記，亦有外國公司分公司設立登記表可稽（見本院卷一第19頁）。再依據經會計師查核之金景境外公司及其子公司東莞捷瑞公司2011年-2013年合併財務報表可知（見本院卷二第159-166頁），至2012年12月31日止，金景境外公司共有員工299人、東莞捷瑞公司共有員工225人，2012年營業收入即達美金500萬餘元、2013年營業收入亦達美金600萬餘元，反觀被告台灣分公司自100年至108年之「營業人銷售額與稅額申報書」、「營利事業所得稅結算申報核定通知書」（見本院卷第59-94頁），銷項部分數額（幾乎）均為0，進項部分數額亦不高，且核定之營利事業所得稅亦為0元，顯然被告台灣分公司實際上並無進行採購、生產、銷售等業務活動，也足見母公司金景境外公司之營業活動實際上是以位於中國之東莞捷瑞公司為中心。

3.再者，於100年7月14日被告公司設立登記前，原告即(1)於99年11月15日以自己名義匯款美金70,000元予金景境外公司，此筆投資金額是金景境外公司設立登記之第一筆股本，足證原告為金景境外公司之原始出資股東；(2)續於99年12月31日，以原告百分之百投資之First Rate Limited公司名義，匯款美金50,000元予金景境外公司，此為金景境外公司之第三筆股本；(3)又於100年6月15日，再以First Rate Limited公司名義匯款美金23,000元予金景境外公司作為股本，迄100年10月20日為止，原告共計投資美金143,000元，佔金景境外公司股本總額之13.54%，此有交易憑證及金景境外公司資本金明細帳可稽（見本院卷二第29-31頁）。從而，原告為金景境外公司之原始出資股東無疑，原告辯稱其自始即非金景境外公司之股東，係102年起始受僱於被告臺灣分公司云云，顯無可採。

01 4.再就給付報酬部分，原告主張自102年1月1日起受僱於被
02 告擔任業務經理，雙方約定每月薪資90,000元，保障年薪
03 14個月，另約定被告每月應給付原告勞、健保費用及憑單
04 據請領之油資、出差停車費等行政費用，每月5日以匯款
05 方式給付云云。惟查，

06 (1)原告自認與被告公司間並未簽訂書面勞動契約，且原告
07 自101年12月起每月薪資都是由金景境外公司從香港台
08 灣中小企銀香港方行以美元方式匯入原告名義的銀行外
09 匯(外幣)帳戶內，足認其報酬並非被告公司所給付(見
10 本院卷一第107-117頁、卷二第45-49頁)，此亦為原告
11 所不爭執。

12 (2)原告雖主張薪資給付情形非其能置喙，且其中有兩筆(103年1月22日、103年7月11日)是由被告公司或帳號
13 000000000000000000匯入新台幣到原告帳戶，故被告公司
14 確實有給付薪資云云。然該二筆匯款時間是在103年間
15 ，距原告起訴日相隔長達5年，而前後長達數年每月薪
16 資也都是金景境外公司以美金方式給付薪資(此也可由
17 原告主張平均薪資是依據美金匯款紀錄為判斷)，且被
18 告也抗辯該2筆款項是因為金景境外公司無法如期給付
19 原告美金報酬，而委由台灣分公司先行代為給付等情，
20 也與一般母子公司間短期資金往來情形相符，應可採信
21 。
22

23 (3)從而，由原告長達5、6年都是按月受領金景境外公司所
24 給付的美金匯款以觀，顯然給付原告勞務報酬者，應為
25 金景境外公司，而非被告公司。

26 5.再就勞務給付內容而言，原告主張其工作地均在台灣，負
27 責被告公司與台灣客戶之業務接洽事宜，並下單交由東
28 莞捷瑞公司及其工廠生產，102年至106年以行動辦公室
29 方式工作，107、108年後即在三重辦公室上班，負責人李
30 建新並稱呼原告「台北業務」等情，並提出採購訂單、報
31 價單及電子郵件為證(見本院卷一第127-129頁、卷二第

133頁）。惟查，

(1) 金景境外公司是以其名義採購東莞捷瑞公司產品之原料、銷售東莞捷瑞公司製造之產品並收付相關貨款，此有採購訂單、銷售報價單、發票等文件可稽（見本院卷一第127-129頁、卷二第51-57頁）。另外，金景境外公司也考慮是否於中國蘇州投資設立捷瑞公司新廠房（見本院卷一第137頁），此均屬金景境外公司本於「母公司」地位之營業活動。而如前所述，被告臺灣分公司自100年至108年之銷項部分數額（幾乎）均為0，進項部分數額亦不高，且核定之營利事業所得稅亦為0元，足證被告台灣分公司實際上並無進行採購、生產、銷售等業務。故原告主張其負責被告公司與台灣客戶之業務接洽事宜，並下單交由東莞捷瑞公司及其工廠生產云云，即無法採信。

(2) 原告自承其102至106年間是以「行動辦公室」工作，即表明其依電子通訊設備工作，並無需在固定場所位置從事業務。惟依照一般職場型態，如果原告確實受雇於被告公司從事拜訪客戶、從事採購等業務行為，豈有可能長達近5年時間都不用到被告公司辦公之理？何況，被告否認原告曾於107、108年間在三重辦公室上班之事實，縱其有赴三重辦公室，也無法證明原告是在三重辦公室為被告臺灣分公司從事業務等情，而原告也無法舉證證明曾與被告約定以「行動辦公室」方式工作、或確實有在被告公司三重辦公室上班之事實，故原告此部分主張，仍缺乏證據證明，無法採信。

(3) 原告雖又提出之107年5月5日採購訂單與103年2月10日報價單（見本院卷一第127-129頁），書面上雖載有台灣公司地址，然文件上關於公司名稱記載均為GOLD SCENE INVESTMENTS LIMITED（即金景境外公司英文名稱，見本院卷一第187頁），並無「TAIWAN BRANCH」（台灣分公司）名義，顯然原告是以金景境外公司名義從

01 事業務活動，而非以被告公司名義為之。

02 (4) 再觀原告提出105年3月30日群光電子股份有限公司（下
03 稱群光公司）之廠商基本資料表上，廠商名稱雖記載為
04 被告公司，台幣帳戶部分也記載為被告公司帳戶，但外
05 幣帳戶仍記載為金景境外公司帳戶（見本院卷一第271
06 頁）。至於105年3月10日、105年9月6日雖以被告公司
07 名義開立發票給群光公司、光寶公司（見本院卷一第
08 275 -277頁），但依原告於105年2月23日的電子郵件內
09 容已明載：「Dear Jason，已與財務確認過，Gold
10 Scene台灣可以開立發票請款」（見本院卷一第273頁）
11 ，顯然被告公司係為供請款而開立發票使用，否則如屬
12 一般交易往來，應無需再特別確認之必要。何況，金景
13 境外公司嗣後亦有向原告表明不得以被告臺灣分公司名
14 義開立發票，此有電子郵件可稽（見本院卷一第363
15 -364頁）。

16 (5) 至於原告主張負責人李建新曾於電子郵件中以「臺北業
17 務」一詞稱呼原告云云（見本院卷二第133頁）。惟查
18 李建新同時擔任金景境外公司及被告公司負責人，且實
19 際負責東莞捷瑞公司業務，且原告也有處理東莞捷瑞公
20 司業務，故李建新在該電子郵件中向客戶（閩喬公司）
21 表示其「捷瑞團隊」成員之一包括「台北業務Irene（
22 即原告英文名稱）」，則此項稱呼也僅能表示原告有經
23 手處理東莞捷瑞公司之臺北業務事項而已，無法認定原
24 告確實受雇於被告公司而負責處理台北業務。

25 (6) 由上可知，被告公司不可能如原告所主張僱用其從事以
26 被告公司名義進行之採購、銷售等業務，否則依前述被
27 告公司之長期營業數額觀之，豈有每個月負擔高達新台
28 幣90,000元之報酬予與原告之可能？故本件依系爭法律
29 關係受領勞務給付者，應為金景境外公司無疑，並非被
30 告公司。

31 6. 因此，既然兩造間並無書面契約，並且是由金景境外公司

01 長期給付報酬，並受領原告提供的勞務，且原告所指的被
02 告公司負責人李建新同時為金景境外公司負責人，並實際
03 負責東莞捷瑞公司業務，顯然與原告成立契約關係者，應
04 為金景境外公司，並非被告公司。

05 (二)兩造間也不具備勞動契約從屬性關係：

06 1.如前所述，勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契
07 約。而所謂勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從
08 屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能
09 自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定
10 ，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有
11 接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非
12 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
13 動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所
14 從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入
15 雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工
16 合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864
17 號判決意旨參照）。而基於私法自治原則，當事人有契約
18 形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約類型是否為勞動
19 契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類
20 型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高
21 低判斷之（司法院大法官釋字第740號意旨參照）

22 2.就人格從屬性而言，原告對於其擁有不受固定上班時間、
23 地點限制，也不需要上下班打卡，不受上下班時間或請假
24 之拘束等情並不爭執，此顯與一般勞工須受固定上班時間
25 、地點之拘束、請假應事先經雇主准駁之常情大不相同，
26 顯然原告不須需服從被告公司權威，也無證據證明其有接
27 受懲戒或制裁之義務。再者，依照一般社會常情，勞工大
28 多投保於受僱公司，然依原告之勞工保險被保險人投保資
29 料表、已繳納勞工個人專戶明細資料形式以觀（見本院卷
30 一第119-125頁），原告自106年起迄108年7月15日，其
31 投保雇主均為訴外人橋登企業股份有限公司（下稱橋登公

司），並由橋登公司按月提繳勞工退休金，且據橋登公司回函表示（見本院卷二第151頁），原告自102年7月即到職，於108年7月15日離職，擔任顧問一職長達6年之久，負責海外市場產品之趨勢分析及調查，並提供公司市場營運之相關意見，每月月薪為45,000元，足見原告於其所主張任職被告公司期間，也同時在橋登公司任職並擔任相當高階職位，此也與一般受雇勞工有異，更顯見兩造間並無人格上從屬性。

3.次就濟上從屬性而言，如前所述，迄100年10月20日為止，原告以自己及百分之百投資之First Rate Limited公司名義共計投資美金143,000元，佔金景境外公司股本總額之13.54%，其為金景境外公司之原始出資股東無疑。而依前述採購訂單、銷售報價單、發票、電子郵件等文件可知，原告所從事的業務內容實際上也是以金景境外公司名義採購東莞捷瑞公司產品之原料、銷售東莞捷瑞公司製造之產品並收付相關貨款，足見原告同時也是為自己投資之金景境外公司及金景境外公司百分之百持股之子公司即東莞捷瑞公司之利益執行業務，與一般勞雇契約中勞工係為從屬於雇主，為雇主之目的而勞動之情形不同，足見兩造間不具有經濟上從屬性。

4.再就組織上從屬性而言，原告自承其102至106年間是以「行動辦公室」工作，即表明其依電子通訊設備工作獨自作業，並無需在被告公司與其他同事共同從事業務，而且原告也無法舉證證明其確實於107、108年間在被告公司三重辦公室上班而與其他同事配合，即無法證明與被告公司間具有組織上從屬性。

5.綜上，依照前述司法院大法官釋字第740號意旨，原告與被告公司間顯然欠缺人格上、經濟上及組織上從屬性，參照一般社會上勞資型態，應認為本件雙方間無發生從屬性關係，即無勞動契約存在。

(三)末按調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為

01 之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判
02 之基礎，民事訴訟法第422條定有明文。原告雖又爭執被告
03 於勞資爭議調解時所為之陳述足之證明兩造間有勞動關係云
04 云，經核被告所為乃屬調解之陳述或讓步，依法不得採為裁
05 判之基礎，故原告此部分之主張並不可採。

06 六、就原告各項請求而言：

07 (一)如前所述，兩造間既然不具有勞動契約債權債務關係，則原
08 告依據勞基法相關規定請求被告賠償薪資差額及7月1-18日
09 之薪資共計274,000元、資遣費345,625元、未休特別休假之
10 工資為182,444元、勞工保險費、健保費、勞工退休金之雇
11 主負擔費用58,450、勞工退休金差額215,454元、開立非自
12 願離職證明書等語，則顯無理由，應予駁回。

13 (二)另就原告依契約關係及民法第179條不當得利法律關係請求
14 被告給付代墊之油資、停車費等款項共7,770元部分，兩造
15 間既無契約關係，且是由金景境外公司給付原告勞務報酬並
16 受領勞務內容，自應認定受有利益者為金景境外公司，即不
17 符合民法第179條不當得利之規定，故原告此部分之主張，
18 應予以駁回。另外，金景境外公司已就原告108年7月1日至7
19 月18日至三重之停車費等費用共計2,282元部分，於108年8
20 月1日依原告所提出之支付證明等單據給付2,282元予原告，
21 有轉帳資料可稽（見本院卷一第257頁），至於其他部分，
22 原告並未提出證據致金景境外公司未能給付，併此敘明。

23 七、綜上所述，原告依據勞動契約、勞動基準法相關規定及民法
24 第179條規定，請求被告給付1,083,743元，及自起訴狀繕本
25 送達日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，及
26 應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。
27 又其既受敗訴判決，假執行之聲請已失去依據，應併予駁回
28 。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
30 均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
31 附此敘明。

01 九、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 109 年 4 月 29 日

03 勞動法庭 法官 劉以全

04 以上正本係照原本作成。

05 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。

06 中 華 民 國 109 年 4 月 29 日

07 書記官 蔡忠衛