臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第36號

上　訴　人　吳孟龍
被上訴人　中聯資本投資有限公司
法定代理人　侯尊中
訴訟代理人　劉瑋曜

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國107年11月30日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第80號第一審判決提起上訴，本院於109年2月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴主張：

㈠上訴人於106年10月1日受僱於被上訴人擔任行政部門工作，約定每月薪資為新台幣(下同)10萬元，被上訴人已依約定給付第1個月薪資，惟自106年11月起卻未再給付薪資，上訴人遂於107年1月2日離職，尚積欠上訴人薪資206,667元【計算式：10萬元*2個月+(10萬元*2/30)=206,667元】。。又上訴人於106年11月14日為被上訴人代墊餐飲費用2,464元，於106年12月28日至107年1月1日受被上訴人指示赴中國大陸北京地區出差計支出3萬1,304元，合計240,435元。經上訴人於107年1月15日向中華民國勞資關係服務協會(下稱勞資協會)申請勞資爭議調解，惟雙方調解不成立，爰依勞動契約法律關係提起本件訴訟。

㈡上訴人於原審提出之台新銀行轉帳匯款紀錄、勞健保紀錄、健康檢查表上均為被上訴人提供，且上訴人依被上訴人人事部門之電子郵件要求提出學歷證明文件，病假單及加班費申請單均為被上訴人給與，兩造間之勞動契約亦延用中聯集團下之富驛酒店勞動合同，而被上訴人已給付上訴人106年10、11月薪資，被上訴人於106年12月26日討論扣薪以及改當顧問等事宜，若為投資合夥人豈有遭公司扣薪情事？由此足

見證人戴殷雄之證言前後矛盾。

㈢上訴人受被上訴人指揮處理美國酒店、台灣酒店、金門土地、旅館代訂系統及行銷、電腦資訊系統、各控股子公司政府補助款、公司債權債務處理、安排民間貸款、處理被上訴人公司海內外政商關係、處理被上訴人法律案件等事務，被上訴人法定代理人侯尊中更要求上訴人於周六休假日開會，並調整上訴人職位、扣薪，被上訴人主張上訴人為投資人，卻無法提出匯款證據或兩造簽署投資文件；再者，無限集點公司係106年10月17日才設立，證人戴殷雄已倒填日期106年10月01日確認公司名，違反常理，且事實上是上訴人就任後，因為研究美國股市多年及為美國上市Point International的會員，而首倡其英文（Up Points)與中文名（無限集點）給被上訴人參考，新公司於106年10月1日時，無人取公司名字、無籌備處，證人戴殷雄哪來的依據及資格去命名。況有哪一份確認書是「此致確認人戴殷雄」？自己確認自己意向，有法律依據？更遑論上訴人106年10月1日於中聯公司任職時，當時完全不知道要設立新公司，更不知要有無限集點公司！且有哪家公司需要合夥人每天的出缺席紀錄！投資合夥人本身是領取紅利，沒有催促要上班及抱怨的問題，緊盯著上訴人是否有上班，若是合夥投資人，何必被上訴人如此緊盯指揮呢？證人證述上訴人是合夥人非員工，但證據及言詞均已自我違反常理，而上訴人不是創業者，在意薪資養家糊口等，才任憑被上訴人恣意妄為，無上限的開會及指揮。又中聯公司在光復南路地方很小，並不是只有上訴人沒有位置，故被上訴人轉移到內湖的瑞光路，大手筆的租了四百多坪的辦公室，被上訴人所有的員工，都逐漸一起搬到瑞光路去上班開會，以利被上訴人集中管理及管控。

㈣且上訴人受被上訴人僱用指揮執行：⑴網路旅館房間行銷控調、⑵旅館點數交換累積(含圓山飯店等潛在客戶）、⑶飯店住宿消費點數電腦系統整合、⑷協助找人來申請政府補助款、⑸找工程師、每星期一固定開會、⑹富驛國際法律事務

、⑺賣美國房地產上億美金(調整製作簡報及聯絡）、⑻賣富驛金門五億土地(暫代支付交際費）、⑼被指示募資洽談(北京等被安排差旅要求請假單及即時書面向其報告）、⑽代理全球最大點數公司Point International等工作。且哪有合夥人威脅合夥人扣薪資、寫請假單、報告及強制週末開會。

㈤並聲明：被上訴人應給付上訴人240,435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、被上訴人於原審及上訴之答辯則以：

㈠就僱傭關係之人格上從屬性，上訴人主要負責業務係替無限集點股份有限公司(下稱無限集點公司)募集資金，而非為被上訴人工作，而且上訴人募集金主為由在外工作，但卻未向被上訴人說明交待其進度為何，足見上訴人就其工作時間係得自由運用，而非受被上訴人法定代理人侯尊中支配，且根據被上訴人於107年7月3日於原審提出之民事言詞辯論書狀之被證1即被告員工戴秀華、李采喻、李琳、鄭年珊出具之說明書即證實上訴人幾乎未按公司規定時間上班，更甚者有幾天並未見上訴人出現於公司，果若如上訴人所稱兩造間係屬僱傭關係（此為假設語氣，被上訴人否認），則上訴人未依公司規定時間上下班自屬無理。

㈡就僱傭關係之經濟上從屬性，侯尊中、上訴人及訴外人戴殷雄（下稱戴殷雄）三方係共同經營無限集點公司，而三方各司其職，上訴人職責為募集資金，其目的並非為他人或被上訴人營業勞動，且三方乃約定上訴人得取得無限集點公司百分之十股份，此有被上訴人原審於107年7月3日提出之民事言詞辯論書狀之被證1中戴殷雄簽寫之確認書可稽，是上訴人就其負責職務完全得以其自由意思為之，並非受侯尊中指示，況且侯尊中多次要求上訴人報告其在外跑業務之結果，以利侯尊中與戴殷雄得以處理後續事務，惟上訴人非但隻字未提，更以各種理由推拖，此可參被上訴人原審於107年8月21日提出之民事答辯書狀被證2可知，倘如上訴人與被上訴

人係僱傭關係（此為假設語氣，被上訴人否認），則侯尊中自可就上訴人所為之工作下指示，並強行要求其執行，此即與上訴人之行為互相矛盾，足證上訴人之主張並無理由。

㈢就僱傭關係之組織上從屬性，被上訴人所執行之業務均係與無限集點公司之業務，並非係被上訴人之業務，當時係因無限集點公司仍在草創時期，無投保資格，是以侯尊中將上訴人之勞健保掛在被上訴人投保，上訴人並非被納入被上訴人之生產結構，足見上訴人並非具有組織上之從屬性。

㈣原審判決略以：「原告所提出之106年10月、11月份薪資單，其上並無關於被告或相關人事單位之戳記，且工作申請表上『主管評估』及『主管簽名』等欄位亦均為空白，是尚難僅憑106年10月、11月份薪資單及工作申請表即逕予認定兩造間有成立僱傭或委任契約。至於原告所提出健康保險投保歷史明細、員工健康資料卡、員工薪資所得受領人扶養親屬申請表、員工請假單、薪資轉帳明細、會議簽到表、原告中聯公司名片及微信紀錄中指稱原告為主管等語部分，衡諸我國社會現況，不乏實際上無任職事實，卻為享有勞健保相關福利，虛以投保之狀況存在，此種行為雖非適法，然確屬常見，故若無其他佐證，尚難僅憑勞、健保投保紀錄，即遽為保險人與被保險人間僱傭關係存在之證明。」等語，足見被上訴人於原審提出之原證5工作申請表、員工健康資料卡及原證6員工請假/公出/調班/加班單並無法證明均係屬被上訴人所有。上訴人雖主張兩造係僱傭關係，但上訴人未盡其舉證責任以證其實，且若如上訴人所稱係屬僱傭關係，則何故未於當時以書面訂定僱傭契約，以維護其權利。

㈤上訴人雖提出勞健保紀錄以為主張，但是，上訴人勞健保掛在被上訴人處，係因無限集點公司當時仍為草創階段無法辦理，故暫時掛在被上訴人加保，已如前述；其次，國人為求享有勞工保險或全民健康保險之福利，常有掛名投保之情形，尚難以被上訴人曾以雇主身分為上訴人投保勞工保險及全民健康保險，即認被上訴人為私法上勞動契約之雇主，而與

上訴人成立私法上之僱傭關係，此有最高法院93年台上字第1545號民事判決意旨可資參照，因此，原審認定上訴人之勞健保掛在被上訴人名下，並不得作為認定兩造間具有僱傭契約存在之依據。

㈥再者，證人戴殷雄於原審作證證稱：「原告因為不是我指揮的，我沒有要求過他，這個是原告與侯董間的約定，我不清楚，我也很少看到原告出現在無限集點公司」等語(原審107年10月8日言詞筆錄可稽)，係因戴殷雄與上訴人及侯尊中間係共同經營無限集點公司之關係，所以證人戴殷雄並無指揮上訴人之權利，且上訴人與侯尊中間有無其他約定，證人戴殷雄更無從得知，況上訴人亦稱：「上訴人直接受被上訴人之指揮，如證人也表達不清楚上訴人與被上訴人間的關係，更何況其他同事呢？」云云，惟上訴人既主張僱傭關係，自應就僱傭關係發生之要件負舉證責任，焉有再以證人之詞推諉卸責？證人戴殷雄於原審作證既已清楚敘明對上訴人無指揮監督權，則僱傭關係存否，即已生疑義，至其所稱之其他同事，並非無限集點公司之主管，與戴殷雄、侯尊中及上訴人非基於同一關係、地位，且上訴人主要業務係負責無限集點公司之資金籌措，非中聯資本公司之主要業務，是以上訴人所稱之其他同事自無從得知上訴人與被上訴人之關係為何，尤其證人戴殷雄並不知上訴人出缺勤時間是否另與侯尊中約定，且戴殷雄又無權指揮上訴人出缺勤狀況，足見上訴人上述所稱實屬無據。

㈦為此聲明：上訴駁回。

三、上訴人於原審請求薪資206,667元、代墊餐飲費2,464元、差旅費31,304元（合計240,435元），原審判決駁回其訴，上訴人不服提起本件上訴，並為上訴聲明：原判決廢棄；被上訴人應給付上訴人240,435元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、得心證之理由：

㈠經查，上訴人主張之事實，業據其於原審及本件上訴提出勞

保投保資料、薪資單、員工申請表及員工健康檢查、請假單、EMAIL、辭職函、北京差旅資訊及報告、受原告指示工作之資料、北京出差支出明細、代墊餐飲費、勞資爭議調解紀錄、LINE對話紀錄、工作內容、會議簽到表、薪資轉帳證明、勞工特殊體檢及健康檢查紀錄表、無限集點公司設立登記表、洛杉磯旅館及醫院規劃、雲端旅宿系統說明會簡報檔、政府補助款合約、LINE對話紀錄、金門渡假村公司設立登記資料、會議議題及流程表、EMAIL、轉帳紀錄等文件為證(原審卷第3-27、43-212、231-233、247-252、262-272、277-279頁，本院卷第27-27、123-125、152-156、197頁)，被上訴人則否認上訴人主張，並以前詞為辯，並於原審提出意見書、LINE對話紀錄等文件為證（原審卷第218-222頁），是本件所應審究者為：上訴人主張受僱於被上訴人公司，兩造間存在僱傭關係，有無理由？被上訴人抗辯上訴人為投資人，並非勞工身分，有無理由？上訴人請求被上訴人給付薪資206,667元、代墊餐飲費2,464元、差旅費31,304元及法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡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條定有明文。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；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院97年台上字第1458號判決可資參照。

㈢經查，本件上訴人係以其與被上訴人之間有僱傭關係存在（

本院卷第186頁），因而請求請求薪資、代墊餐飲費、差旅費等情以為主張，則上訴人即應該就其所主張法律關係發生所須具備之要件，負舉證責任，應可確定，而就此部分固據上訴人提出前揭證據作為其主張之依據，然而：

⑴上揭文件中，①上訴人所提出106年10月、11月份薪資單，其上並無關於被上訴人或相關人事單位之戳記，無從確定製作人暨其正確性；②所提出於103年10月24日所填寫之工作申請表，僅有上訴人所書寫之內容，而於「主管評估」及「主管簽名」等欄位均為空白，無從確定評估之結果，且與上訴人所主張之任職時間差距甚久，無從確定係向被上訴人為之；③所提出於101年10月24日所填寫之員工健康資料卡，僅有上訴人所書寫之內容，而於「健檢單位填寫」及「醫師簽章」欄位均為空白，無從確定是否依照規定進行體檢，且與上訴人所主張之任職時間差距甚久，無從確定係向被上訴人為之；④所提出於101年10月24日所填寫之106年員工薪資所得受領人扶養親屬申請表，僅有上訴人所書寫之內容，無從確定製作人暨其正確性，無從確定係向被上訴人為之；⑤所提出檢查日期為106年10月27日之勞工特殊體檢及檢康檢查紀錄表記載為富驛酒店新進人員，並非被上訴人公司，並無從作為其與上訴人關係之認定；⑥上訴人之所提出之被上訴人公司名片，係記載上訴人為公司董事，但是，依照上訴人主張乃為「上訴人於106年10月1日受僱於被上訴人擔任行政部門工作」，二者顯然全然不符，而審諸名片之印製並未有驗證內容之程序，實務上亦不乏增加頭銜以便利聯繫之用，是無從以名片印製之內容，作為上訴人有利之主張；是上訴人就此部分之主張，尚難認屬有據。

⑵上訴人雖提出勞保投保記錄中，其係投保於被上訴人公司之紀錄，作為前揭主張之依據，但是，實務現況多有並非有真實任職事實，但為滿足勞健保等需求，因此掛名投保之情形，且此種不符合法規之情形，並非屬於罕見之情形，是若僅以投保狀況作為雙方關係之認定，即有產生因不符合法規之

投保情形，進而發生雙方法律關係定性錯誤之問題，應堪確定，尤其，本件上訴人所提出之勞保投保記錄中，其於106年10月係投保於小紅蕃薯有限公司，於106年11月則係投保於被上訴人公司，此項投保過程，亦與上訴人主張之事實不相吻合，亦足以作為並無從以勞保投保記錄來認定雙方法律關係之事證，堪予認定，是並無從僅憑勞、健保投保紀錄，即遽為被保險人與投保單位間關係之證明，是無法以此而為上訴人有利之認定。

⑶上訴人提出106年11月13日之薪資轉帳明細，並以該明細備註欄所記載「中聯薪資」之文字，以為主張，但是，轉帳明細備註欄之記載，乃係由作業人員自行輸入內容，以加註內容作為區別帳務使用，並未有驗證內容真實之程序，故是否得以該記載作為雙方關係之認定，仍需再三審酌。其次，依照上訴人所提出之薪資單，其係取得106年10、11月2個月之薪資，但上訴人僅提出106年10月之轉帳明細，並未提出106年11月之轉帳明細，則是否均為相同之記載，即無從勾稽，況且，依照上訴人所提出之勞資爭議調解紀錄之記載，上訴人於107年1月所主張之爭議事實乃為「侯尊中請本人管理行政等，初到職時，對造人在未告知之下，將本人勞工保險投保到小紅蕃有限公司，小紅蕃有限公司係與對造人同一實際主控者均為侯尊中，小紅蕃有限公司有給付本人106年10月薪資」等語（按應為小紅蕃薯有限公司，調解記錄誤載為小紅蕃有限公司），因此，就106年10月之轉帳明細是否為被上訴人公司所支付，或由小紅蕃薯有限公司所支付，乃非無疑，是並無從作為有利上訴人主張之認定。

⑷另上訴人所提出於106年12月27日所填寫之員工請假單中，雖然有額外黏貼之被上訴人公司文字，但是，該請假單係經「申請人」、「部門/單位主管」在欄位簽名後，再由戴殷雄在「執行辦公室」欄位簽名，且此部分業據戴殷雄證稱：並不知道上訴人有無在被上訴人公司上班，當時係與上訴人及侯尊中成立無限集點公司，上訴人負責無限集點公司籌資

，但因上訴人聯繫困難，所以要求上訴人提出行蹤及拜訪資料，而當時無限集點公司尚無文件當案等資料，所以直接使用被上訴人公司之請假單等語（原審卷第254-255頁），是該文件並無從作為上訴人主張之證明。

⑸至於上訴人所提出電子郵件、出差報告、侯尊中指示工作之訊息、收據、帳單、請款單、電子郵件、會議簽到表、行事曆、對話記錄之內容、工作文件以及所提出其餘文件之部分，經查，就該文件之內容以觀，並無關於被上訴人公司記載之內容，並無從作為上訴人前揭主張之認定，而且該文件中係記載上訴人與侯尊中、戴殷雄三人對於無限集點公司之事務，此亦足作為上訴人與被上訴人間並無其所主張關係之認定。

㈣其次，證人即被上訴人公司副總戴殷雄於原審證稱：「大約是105或106年4月開始在被告處任職，擔任副總，因為被告是有在支援管理一些飯店，我是受僱在協助管理野柳泊逸酒店及墾丁泊逸酒店。…辦公處所早先在光復南路，後來在隔年搬到內湖瑞光路。」、「我認識在場原告，當時因為我跟被告的董事長侯尊中另外合資成立另一家新公司無限集點有限公司…侯董就介紹我認識原告，說透過原告可以幫我們在公司的募集資金上有很大幫助。後來我就認識他了，我們就把他拉進來參與無限公司未來的營運規畫及資金募集，但原告有無在被告公司上班我不清楚。在被告公司搬家前，我有看過原告到被告公司去開過會，而開會的內容是針對無限集點未來的營運規畫及資金募集…」、「（原告是在進行何項業務？）原告都是去見無限集點潛在投資者。」、「（看過此份加班單？）有，如綠色螢光筆所示是我簽名的，因為當初無限集點什麼都還沒有，所以就直接用被告公司的單子讓原告請假…但是原告經常不見人影，也電話不接，偶爾進來開會時，都會抱怨內湖好遠、塞車，所以會晚到，且原告說要去拜訪投資者，但問他拜訪結果原告都說好或OK，但連投資者是誰，可以投資多少錢，都不知道，所以我們希望原告

交代行蹤及拜訪投資者之情形，所以要求原告要寫請假單。至於原告報酬如何約定，是原告與侯董在談…」、「（說是無限公司股東，為何還需要請假？）我們只是因為原告常常缺席不見蹤影，我們希望了解原因留做紀錄，才讓他填具這個單子，不是因為他是員工才讓他填寫這個單子。又因為原告是負責找投資人，我們都在等原告的答案，但原告都不進來辦公室且不告訴我們談的怎麼樣，所以才要求他寫這個單子。這樣子到時候萬一大家要拆夥才有依據。」、「（曾經在微信裡說原告是主管，總得讓人知道上哪裡找你？）沒錯，這是我的微信內容，當時我有派剛剛所述會議紀錄上的員工去支援原告做募資的業務，而那些員工都歸原告管，所以員工常常有問題找不到他，所以我才會說你身為主管，應該要讓員工知道你在哪，我說的主管是無限集點公司的主管。」等語（原審卷第254頁），是依照證人前揭證述之內容，乃足堪認被上訴人辯稱上訴人與侯尊中、戴殷雄3人共同投資無限集點公司，上訴人工作內容為處理無限集點公司業務，在無限集點公司成立前先暫時將上訴人名字掛在被上訴人名下等情，尚非無據，是上訴人前揭主張，並非有據，亦堪確定。

五、綜上所述，上訴人既未就兩造間有僱傭或委任契約之關係舉證以實其說，則上訴人請求被上訴人給付薪資206,667元、代墊餐飲費2,464元、差旅費31,304元，即難認屬有據，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並無違誤，上訴人請求廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，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、訴訟費用之負擔：本件上訴裁判費為2,317元，應由上訴人負擔，爰確定如主文第二項所載。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　9　　日

勞動法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　李桂英

法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　9　　日

書記官　曾東紅