

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度重勞訴字第5號

原告 蘇欽德
蘇晟傑
蘇吳專
蘇婉甄

共同

訴訟代理人 林小燕律師

被告 高雨精密工業股份有限公司

法定代理人 蘇欽章

訴訟代理人 葉凱禎律師

曾嘉雯律師

陳亮好律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告丙○○、丁○○與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國112年5月19日起至113年10月22日止，按月於次月之5日前給付原告己○○新臺幣94,500元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國112年5月19日起至回復原告丙○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告丙○○如附表一「被告應給付原告丙○○之薪資」之金額，並自「利息起算日」欄所載日期起至清償日止，按月給付上開金額以年息百分之5計算之利息。
- 四、被告應自民國112年5月19日起至113年10月22日止，按月於次月之5日前給付原告乙○○新臺幣26,400元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息。
- 五、被告應自民國112年5月19日起至回復原告丁○○職務前1日

01 止，按月於次月之5日前給付原告丁○○如附表二「被告應
02 給付原告丁○○之薪資」之金額，並自「利息起算日」欄所
03 載日期起至清償日止，按月給付上開金額以年息百分之5計
04 算之利息。

05 六、原告其餘之訴駁回。

06 七、訴訟費用由被告負擔百分之26，由原告己○○負擔百分之3
07 5，由原告丙○○負擔百分之14，由原告乙○○負擔百分之1
08 0，餘由原告丁○○負擔。

09 八、本判決得假執行。但被告如以新臺幣1,607,407元為原告己
10 ○○；以新臺幣781,133元為原告丙○○；以新臺幣451,334
11 元為原告乙○○；以新臺幣160,186元為原告丁○○預供擔
12 保後，各得免為假執行。

13 事實及理由

14 一、原告主張：原告己○○、乙○○自民國70年3月19日起，受
15 雇於被告公司，每月薪資分別為新臺幣（下同）94,500元及
16 26,400元，原告丙○○自106年1月18日起受雇於被告，每月
17 薪資40,200元，原告丁○○自101年12月10日起受雇於被告
18 公司，每月薪資32,381元。被告公司於112年5月19日以原告
19 違反工作規則情節重大，依勞動基準法第12條第2款、第4款
20 終止勞動契約。惟被告公司於終止之存證信函中並未表明事
21 由，且原告並無被告公司於訴訟中所指違反勞動契約情節重
22 大情事，被告公司所為終止於法不合，原告得請求確認兩造
23 間僱傭關係存在。又原告於112年5月19日申請勞資爭議調
24 解，請求恢復僱傭關係，遭被告公司拒絕受領勞務，則依民
25 法第487條、第235條規定，原告得請求被告公司給付至復職
26 之日止之薪資等情，並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)
27 被告應自112年5月19日起至回復原告己○○職務前1日止，
28 按月於次月之5日前給付原告己○○94,500元，並自上述應
29 給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百
30 分之5計算之利息。(三)被告應自112年5月19日起至回復原告
31 丙○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告丙○○4
32 0,200元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月

給付薪資總額以年息百分之5計算之利息。(四)被告應自112年5月19日起至回復原告乙○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告乙○○26,400元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息。(五)被告應自112年5月19日起至回復原告丁○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告丁○○32,381元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息。

二、被告公司則以：原告己○○與被告公司間為委任關係，並非僱傭關係，且原告己○○、乙○○已年滿65歲，被告公司業已強制命其退休，被告與其二人已無僱傭關係存在。又關於解僱事由部分：

(一)原告長期占用被告公司2樓之廚房及房間作為私用，不符從被告公司命其搬離之指揮監督，而有違反勞動契約情節重大之情形。

(二)原告己○○部分，其原為被告公司董事長，經改選後由戊○○接任董事長，惟原告己○○未交付公司大小章、被告公司歷年帳目及相關會議紀錄，涉有侵佔公款及背信等情事。

(三)原告乙○○部分，其於己○○遭解任後，竟向甲○○○申請租用被告公司專用信箱，並於112年4月18日至20日領取被告公司掛號信件，於被告公司董事會112年5月8日調查時，藐視被告公司董事，而有違反工作規則之情形。

(四)原告丙○○部分，其於112年3月21日被告公司召開臨時股東會時，密錄臨時股東會內容，於112年5月10日竊聽被告董事會會議內容，並多次側錄被告公司董事舉止，於112年5月15日消防局定期進行消防檢查時，其身為被告公司防火管理人，未事前進行確認工作，且原告丙○○多次不假外出，上開舉止，顯示原告丙○○不服被告之指揮監督，而有違反勞動契約情節重大之情形。又原告丙○○於112年5月17日作勢攻擊被告公司董事蘇欽亮，而有勞動基準法第12條第1項第2款之事由。

01 (五)原告丁○○部分，於112年3月間依已非被告公司董事長之
02 原告己○○、乙○○之指示，另行申辦郵政信箱，並自行
03 收取被告公司信件而未交付被告公司，且其明知原告丙○○
04 於112年4月17日不假外出，竟利用權限竄改原告丙○○
05 出勤紀錄，顯示原告丁○○不服被告指揮監督，而有違反
06 勞動契約情節重大之情形。又原告丁○○於112年3月30日
07 與董事蘇秀貴產生口角，而有勞動基準法第12條第1項第2
08 款之事由。

09 從而，被告終止契約合法有效，原告請求確認僱傭關係存
10 在，於法無據。又原告丙○○、丁○○於他處服勞務而受有
11 薪資，倘認其等得請求給付薪資，則該部分應予扣除等語，
12 資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

13 三、下列事項，為兩造所不爭執：

14 (一)被告已發行股份總數為2,355股，股東名冊如本院卷第67頁
15 所示。原告己○○為被告前任董事長，任期自105年4月3日
16 至108年4月2日屆滿，而被告前經高雄市政府以111年12月1
17 日高市府經商公字第11152750711號函表示董事及監察人已
18 於108年4月2日任期屆滿，要求被告應於112年3月7日前完成
19 改選董監事並辦理公司變更登記，逾期董事及監察人當然解
20 任。然原告己○○並未於該期日前召集股東會改選董監事，
21 被告繼續持股3個月以上股東蘇欽亮、戊○○、蘇楊秀蘭、
22 蘇陳美雲、蘇秀貴、蘇立哲、蘇琮彧、蘇立仁、蘇耘逸等人
23 (持股逾發行股份總數2分之1)，依公司法第173條之1規
24 定，於112年3月21日召開112年第1次股東臨時會選任戊○○
25 ○、蘇欽亮、蘇秀貴為董事，蘇耘逸為監察人，並於同日召
26 開董事會選任戊○○為董事長，且經高雄市政府於112年4月
27 19日核准變更登記。

28 (二)原告己○○為被告前任董事長兼工程部主管，每月受領所得
29 為94,500元；原告乙○○為生產部員工，每月薪資為26,400
30 元；原告丙○○為工程部員工，每月薪資為40,200元；原告
31 丁○○為總務部員工兼會計，每月薪資為32,381元。

32 (三)被告於112年5月18日以原證1所示存證信函終止與原告間之

01 勞動契約，經原告於112年5月19日收受。

02 四、本件爭點為：(一)原告己○○與被告間為僱傭關係或委任關
03 係？(二)原告己○○、乙○○、丙○○、丁○○有無被告所指
04 與違反勞動基準法第12條第2款、第4款之事由，被告終止與
05 其等間之勞動契約是否合法？(三)被告強制原告己○○、乙○
06 ○退休，於法是否有據？(四)原告請求被告給付解僱後至復職
07 前之薪資，於法是否有據？茲分別論述如下：

08 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
09 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
10 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
11 482條、第528條分別定有明文。又所謂委任，係指委任人委
12 託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之
13 處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事
14 人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定
15 處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受
16 僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人
17 單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最
18 高法院85年度台上字第2727號判決意旨參照）。勞工與雇主
19 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
20 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。
21 (2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人
22 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
23 而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
24 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任
25 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
26 （最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。本件原
27 告主張原告己○○與被告間為僱傭關係，為被告所否認，並
28 辯稱其等為委任關係等語，惟查，原告己○○於解任董事
29 後，擔任工程部主管，每月受領94,500元，為兩造所不爭
30 執，且被告於112年5月18日以原告己○○違反工作規則情節
31 重大為由而終止勞動契約，足見原告己○○仍有受懲戒之義
32 務，且處於被告公司組織體系中，而為被告公司勞動，依上

01 開說明，應認原告己○○與被告間具有從屬性，而為僱傭關
02 係。被告雖又辯稱，上開受領款項為原告己○○基於股東身
03 份而受領等語，惟被告就此並未提出證據加以證明，則被告
04 此部分之抗辯，為無可採。

05 (二)按勞基法第12條第1項第4款明定「勞工違反勞動契約或工作
06 規則，情節重大」為雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知
07 悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應
08 明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不得將
09 原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張（最高
10 法院113年度台上字第888號判決意旨參照）。經查，本件被
11 告於112年5月18日寄發存證信函予原告，內容略以：「台端
12 因違反工作規則情節重大，業經調查屬實。經一一二年五月
13 十七日董事會決議，依勞動基準法第十二條第二款、第四款
14 終止勞動契約……」等語（見本院卷第13-20頁），僅說明
15 解僱之法律依據，並未說明原告有何合於「違反勞動契約或
16 工作規則情節重大」之具體事實。又被告於本件訴訟中並未
17 提出任何工作規則，且於訴訟中改為主張原告係違反勞動契
18 約情節重大（見本院卷第394頁），已改列解僱內容，則依
19 上開說明，被告所為解僱難謂合法。

20 (三)按勞工非年滿65歲者，雇主不得強制其退休。勞基法第54條
21 第1項第1款定有明文。可知勞工如年滿65歲者，雇主得強制
22 勞工退休。次按雇主強制勞工退休，具有終止勞動契約之效
23 力，故可視為契約終止權之一，終止權則屬形成權，形成權
24 於權利人合法行使時，即發生形成之效力。經查，原告己○
25 ○為00年00月00日生、原告乙○○為00年00月00日生，分別
26 於107年10月18日、108年11月24日零時年滿65歲，被告於11
27 3年10月22日將強制退休之表示到達於原告（見本院卷第362
28 頁、398頁），則原告己○○、乙○○應自該日起退休，從
29 而原告請求確認原告己○○、乙○○與被告間僱傭關係存
30 在，即屬無據。原告雖主張依中高齡者及高齡者就業促進法
31 第12條第2項規定，被告強制原告己○○、乙○○退休，為
32 差別待遇依同法第12條第1項規定，不得為之等語，惟依同

01 法第13條第3款規定，依其他法規規定任用或退休年齡所為
02 之限制所為差別待遇，不受第12條第1項之限制，則被告依
03 勞基法規定命原告己○○、乙○○強制退休，自不受中高齡
04 者及高齡者就業促進法之限制，原告此部分主張，為無可
05 採。

06 (四)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
07 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
08 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
09 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
10 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
11 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
12 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
13 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
14 分別定有明文。經查：

- 15 1.本件被告解僱原告未生合法終止契約之效力，有如前述，除
16 原告乙○○、己○○於113年10月22日遭被告強制退休外，
17 原告請求確認被告與原告丙○○、丁○○間僱傭關係存在，
18 為有理由，應予准許。又被告於112年5月19日將終止之意思
19 表示送達於原告，已有預示拒絕受領之意思，而原告於同日
20 申請勞資爭議調解（見本院卷第535-540頁），足見原告主
21 觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，應可認
22 被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自該時起屬
23 受領勞務遲延，則依上開規定，原告請求被告給付原告丙○
24 ○、丁○○至復職前一日，給付原告乙○○、己○○至113
25 年10月22日之報酬，於法即屬有據。
- 26 2.本件原告乙○○、己○○遭解僱前之薪資分別為26,400元及
27 94,500元，為兩造所不爭執，則原告乙○○、己○○請求被
28 告加計法定遲延利息，給付退休前薪資，於法即屬有據。
- 29 3.本件原告丙○○遭解僱前之薪資為40,200元，為兩造所不爭
30 執，惟原告丙○○自112年6月16日起以高雄市補習教學人員
31 職業公會為投保單位，按每月26,400元之薪資級距投保勞
32 保，自113年1月1日以調整薪資為由改按每月27,470元投保

(見個資卷勞保資料)，自113年6月11日起受雇於三皇三家餐飲事業有限公司，兩造同意於高雄市補習教學人員職業公會投保時，以投保薪資級距做為原告丙○○在他處服勞務所得，於三皇三家餐飲事業有限公司時，按每月21,861元計算原告丙○○之所得（見本院卷第518頁），則原告丙○○得請求被告加計法定遲延利息給付至復職前一日之報酬如附表一所示（未滿1月之薪資或自他處服勞務所得，按當月之日數比例計算，未滿1元部分四捨五入）。

4. 本件原告丁○○遭解僱前每月薪資為32,381元，自112年6月1日受僱於東慶建材有限公司，每月薪資為29,919元，為兩造所不爭執（見本院卷第518頁），依上開規定，應扣除原告丁○○於東慶建材有限公司之薪資，則原告丙○○得請求被告加計法定遲延利息給付至復職前一日之報酬如附表二所示。

五、綜上所述，本件原告請求確認原告丙○○、丁○○與被告間僱傭關係存在，並依民法第487條、第235條規定，請求判決：(一)被告應自112年5月19日起至113年10月22日止，按月於次月之5日前給付原告己○○94,500元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息；(二)被告應自112年5月19日起至回復原告丙○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告丙○○如附表一「被告應給付原告丙○○之薪資」之金額，並自「利息起算日」欄所載日期起至清償日止，按月給付上開金額以年息百分之5計算之利息；(三)被告應自112年5月19日起至113年10月22日止，按月於次月之5日前給付原告乙○○26,400元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息；(四)被告應自112年5月19日起至回復原告丁○○職務前1日止，按月於次月之5日前給付原告丁○○如附表二「被告應給付原告丁○○之薪資」之金額，並自「利息起算日」欄所載日期起至清償日止，按月給付上開金額以年息百分之5計算之利息。為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本件係就勞

工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 林昶燁

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
書 記 官 林慧雯

附表一：

薪資起迄期間	原告丙○○ 遭解僱 前薪資	原告丙○○ 自他處服勞 務所得	被告應給付 原告丙○○ 之薪資	利息起算日	備 註
112年5月19日 起至5月31日	16,858元	0元	16,858元	112年6月6 日起	
112年6月1日 至6月30日	40,200元	13,200元	27,000元	112年7月6 日起	
112年7月1日 至12月31日	每月 40,200元	每月 26,400元	每月 13,800元	翌月6日起	
113年1月1日 至5月31日	每月 40,200元	每月 27,470元	每月 12,730元	翌月6日起	
113年6月1日 至6月10日	13,400元	9,157元	4,243元	113年7月6 日起	
113年6月11日 至6月30日	26,800元	14,574元	12,226元	113年7月6 日起	
113年7月1日 起至復職前一 日止	每月 40,200元	每月 21,861元	每月 18,339元	翌月6日起	

附表二：

薪資起迄期間	原告丁○○ 遭解僱前薪	原告丁○○ 自他處服勞	被告應給付 原告丁○○	利息起算日	備 註
--------	----------------	----------------	----------------	-------	-----

(續上頁)

01

	資	務所得	之薪資		
112年5月19日起 至5月31日	13,579元	0元	13,579元	112年6月6 日起	
112年6月1日起 至復職前一日 止	每月 32,381元	每月 29,919元	每月 2,462元	翌月6日起	

