臺灣高雄地方法院民事判決

114年度重勞訴字第7號

原　　告　沈暐翰

000000000000000000

訴訟代理人　朱宏杰律師

被　　告　承暻石業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李洞融

訴訟代理人　周雅文律師

　　舒盈嘉律師

　　黃柏榮律師

複代理人　　褚文麒律師

　　邱冠豪律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實理由

一、原告主張：伊原為被告之董事長兼員工，伊自民國112年11月1日起任職於被告，每月固定薪資為新台幣（下同）45,000元，113年9月1日訴外人李梅瑩未依法召開股東臨時會，強將伊董事身分拔除，單方面宣稱伊喪失被告公司董事長之地位，姑且不論伊是否仍具被告公司董事長之地位，伊於113年9月23日至被告公司上班時，被告公司竟以侵入住宅為由報警將伊驅離，兩造間之勞動契約並未終止，伊依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造間之僱傭關係自113年9月23日起仍存在，並依原約定之勞動契約請求被告按月給付伊遲延受領工作期間之薪資45,000元，及依勞動基準法（下稱勞基法）第56條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告按月提

繳勞退金2,748元，並聲明：㈠確認伊與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自113年9月23日起至伊復職之日止，按月於每月5日前給付伊45,000元及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被告應自113年9月23日起至伊復職之日止，按月於每月5日前提撥2,748元至伊設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

二、被告則以：㈠原告對於其上下班時間、刷卡出勤等事項，有自主決策權，自難認原告工作時間須服從伊公司之指揮監督。原告於伊公司成立之時，即任職董事長，伊公司之職務分配、薪資架構等均係由原告一人擬定，且自其於113年4月8日擬定之職務分配表中，亦無就原告為任何工作內容之分配，可見原告對於公司事務有獨立之裁量權與決策權，其於公司之營運中負責業務洽談、報價及收款等內容，亦非受雇主之指示而為之。原告與伊公司間應為委任關係，其對於伊公司並無從屬性，難認有何僱傭關係存在。㈡如認兩造為僱傭關係，原告有連續曠職3日情事，伊終止兩造勞動契約等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自112年8月1日起擔任被告之董事長。

㈡被告為原告投保勞、健保，提撥勞退金。

㈢兩造不爭執原證4至原證5、附件1至附件2、被證5至被證6等項證據資料之形式真正。

四、本院之判斷：

㈠原告請求確認與被告間僱傭關係存在，有無理由？

1.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第528條定有明文。又公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之規定。公司法第192條第5項亦有規定。另勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無（最高法院104年台上字第1294號判決意旨參照）。復按勞基法所規定之勞動契

約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與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人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。原告自112年8月1日起擔任被告之董事長，已如不爭執事項㈠所載，依上開公司法之規定，兩造間應為委任關係，惟原告主張有僱傭關係存在，是本件應判斷者為兩造間勞務關係有無僱傭關係從屬性存在。

2.原告辯稱其上下班須刷卡，且於工作超時時領有加班費，可證有人格從屬性云云。惟觀之原告與訴外人李洞融對話提及：「我（原告）一開始我就不用打卡，我只是無聊，跟著你們打而已啦」，有錄音譯文在卷可稽（本院卷第147頁）。再參以原告113年7月的打卡紀錄，日數12天、出差2天，無加班打卡，113年8月的打卡紀錄0天（本院卷第105頁），然對照原告所提薪資明細（本院卷第217頁），原告於113年7月除領有底薪、伙食津貼、考勤加給外，又領有假日加班費及全勤獎金；於113年8月原告除領有底薪、伙食津貼、考勤加給外，又領有全勤獎金，可見原告受領薪資金額多少，與一般員工薪資金額依差勤記錄計算明顯有別，原告應係以董事身分參與公司業務之執行而獲取報酬，難以原告打卡資料或工作超時逕認其有人格從屬性。

3.原告以其擔任董事長期間，仍負責公司訂單核對、出圖、裁切分料、開孔、成形、打磨、套板、成品裝載及業務開發云云。惟原告於本院自陳：伊自己決定工作內容，伊工作內容，伊有指揮權限指派其他人為之，伊薪資是伊決定的等語（本院卷第204、206頁），再參以被證6有關被告公司工作

職責表係原告擬定（本院卷第295頁），且並無原告受分配工作，有被告公司公司職責表附卷可稽（本院卷第149至153頁），顯見原告係本於董事長身分執行職務，對公司經營管理為指示，且有獨立裁量權，而無原告所述受被告指揮監督情況存在，難認其有組織上之從屬性存在。

4.原告另以被告為其投保勞工保險及提撥退休金，兩造間為僱傭關係云云。然參加勞工保險者與投保單位間之關係，未必均為勞動契約關係，實際從事勞動之雇主亦得參加勞工保險，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款等規定自明，參以勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時受領保險給付，被告為擔任董事長之原告辦理勞工保險，亦符常情，自難以原告參加勞工保險或提撥退休金，即認兩造間有僱傭關係存在。

5.依上所述，原告自112年8月1日起擔任被告董事長，與被告間無人格上及組織上之從屬性，與僱傭關係之要件核屬有間，原告請求確認其與被告間有僱傭關係存在，即屬無據。

㈡原告請求如聲明㈡㈢，有無理由？

兩造間並無僱傭關係存在，業經本院認定如前，原告依勞動契約及勞基法第56條第1項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求如聲明㈡㈢，均屬無據。

五、綜上所述，原告自112年8月1日起為被告之董事長，與被告既非僱傭而為委任關係，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，及依勞動契約及勞基法第56條第1項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求如聲明㈡㈢，均無理由，應予駁回。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、據上論結：原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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　　115　　年　　4　　月　　2　　日

書記官　鄭仕暘