

臺灣苗栗地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原告 劉國卿

訴訟代理人 沈崇廉律師

馬啓峰律師

被告 台灣花卉生物技術股份有限公司

法定代理人 李正宗

訴訟代理人 林瑞陽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月28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。

事實與理由

一、原告起訴主張略以：

（一）被告為臺灣花卉植物界代表，原告則為資深製茶人員，兩
造於民國100年10月29日簽訂委託服務合作暨保密協定書
（下稱系爭委託服務書），約定原告為被告於其在越南子公
司TFB-VN公司（下稱TFB-VN公司）提供製茶服務，合約期間
為100年10月29日起至108年12月31日止，被告給付原告每
月新臺幣（下同）100,000元。原告依約前往越南林同省保
林縣，居住於TFB-VN公司宿舍，平日工作時間為早上9時
至晚上9時，每周休息1日，即俗稱之996工時，每年返臺

01 假32日，工作內容為擔任TFB-VN公司之製茶場務，與TFB-
02 VN公司之越南員工共同製茶，並受被告派至TFB-VN公司任
03 總經理之潘君華指揮監督，該處除原告潘君華外，並無其
04 他臺籍員工。

05 (二) 兩造於108年12月31日合約屆期後，原告繼續為被告之子
06 公司TFB-VN公司工作，被告依舊每月給付原告100,000元
07 之薪資，工作內容照舊，依勞動基準法(下稱勞基法)第9
08 條第2項第1款規定，視為不定期契約。詎於111年6月22日
09 潘君華將被告之解除委任服務書交付原告，並告知原告工
10 作至同年月29日止，然被告並未給付原告預告工資、發給
11 資遣費，而將原告解僱。

12 (三) 原告至TFB-VN公司從事製茶工作，係受到潘君華之指揮監
13 督，且對於潘君華之指示不得拒絕，工作時間均受嚴格拘
14 束，且製茶工作必須由原告與TFB-VN公司其他越籍員工共
15 同完成，非原告可獨立完成。又被告給付原告之薪資為每
16 月固定薪資，足認原告基於人格上、經濟上及組織上從屬
17 性而提供勞務予被告，為勞動契約關係無疑。自不得僅因
18 兩造簽立之契約名稱為委任服務合約即逕認兩造間為委任
19 關係，否則即與勞基法第2條第6款規定之勞動契約不符，
20 並生以辭害義之誤。

21 (四) 原告於100年10月29日前往越南就職後曾多次要求被告為
22 其投保勞工保險，嗣於106年6月1日被告為原告投保勞工
23 保險，惟卻於未告知原告之情況下，擅自於106年7月17日
24 予以退保，由被告前開曾為原告投保之事實觀之，可證兩
25 造間為勞動契約關係。

26 (五) 被告所設網站稱其於西元2005年起，於越南林同省保林縣
27 祿廣農場成立台灣花卉越南茶廠，並由臺灣兩位主要幹部
28 擔任越南茶廠之管理，則就其內容與原告所述越南工作情
29 況予以勾稽，可知自100年10月29日起至111年6月29日
30 止，被告越南茶廠擔任管理主要幹部者為潘君華與原告，
31 益徵兩造間為勞動契約關係。

01 (六) 原告任職於被告公司3年以上，依勞基法第16條第1項第3
02 款規定，應於30日前通知原告資遣，如未預告即應給付預
03 告期間之工資。原告於111年6月22日經被告代表潘君華告
04 知將於同年月29日資遣，並交付解除委任服務書，僅給予
05 7日之預告期間，是依勞基法第16條第3項規定，被告應給
06 付原告23日之預告工資76,666元($100,000 \div 30 \times 23 = 76,666$ ，
07 小數點以下四捨五入，以下同)，原告自得請求上開預
08 告工資。

09 (七) 原告自100年10月29日起任職被告公司，最後工作日為111
10 年6月29日，適用勞退新制，其資遣費基數為5又3分之1，
11 原告離職前6個月平均工資為100,000元，計算後原告得請
12 求之資遣費為533,333元($100,000 \times 5 \text{又} 3 \text{分之} 1 = 533,333$)。
13 是原告自得依勞基法第17條第1項、勞工退休金條例(下稱
14 勞退條例)第12條第1項規定，請求被告給付上開資遣費。

15 (八) 被告以市場嚴峻、公司營運日趨困難為由解雇原告，係依
16 勞基法第11條第2款業務緊縮為由解僱，則依勞基法第19
17 條、就業保險法第11條第3項規定，原告自得請求被告發
18 給非自願離職證明書。

19 (九) 證人陳宏鳴目前仍就職被告公司，其所為證述內容顯有迴
20 護被告而有偏頗，且其雖曾前往越南TFB-VN公司出差，然
21 其僅負責茶葉銷回臺灣之業務，故對原告於越南之工作情
22 況，應僅能了解概況，卻能詳盡證述被告於越南TFB-VN公
23 司完整工作內容，顯有可疑，足認其證述不可採信。又原
24 告之全民健康保險投保於鹿谷鄉農會，係因被告一再拒絕
25 為原告投保，原告為保障自身權益，方投保於鹿谷鄉農
26 會。

27 (十) 並聲明：(1)被告應給付原告609,999元，及自起訴狀繕本
28 送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
29 息。(2)被告應開立非自願離職證明書予原告。

30 二、被告答辯略以：

31 (一) 兩造有簽立系爭委託服務書，約定自100年10月29日起至1

08年12月31日止，由被告委託原告於被告設於越南之TFB-VN公司提供製茶服務。上開合約期滿後，兩造並未另行簽訂新約，而是合意依同條件繼續履行，嗣於111年6月7日被告函知原告，自同年6月30日起與原告終止前揭委任合約。

(二) 原告受被告委託前往越南TFB-VN公司長駐，合作製茶，惟礙於越南政府規定，必須有僱傭關係始能發給工作證，始能長期居留在越南，故TFB-VN公司遂協助原告取得工作證，便於合法長期滯在越南，惟原告並非TFB-VN公司之正式員工，兩者間亦無僱傭關係。

(三) TFB-VN公司在越南僅設有總經理潘君華1位臺籍幹部，旗下製茶廠除越南籍廠長外，尚配有3班輪班制之製茶組，加上製茶期間參與揉茶之工人，總計當地員工約有30-40人，相關行政庶務均由潘君華打理，技術部分則委由原告全權主導，是舉凡製茶工作進度及流程，均由越南籍廠長及組長直接向原告報告，故潘君華與原告間並無指揮監督關係，潘君華僅負責行政工作，原告則專職技術擔當，兩人平行且互不隸屬，彼此間並無主從之分。

(四) 依前所述，原告工作屬於責任制，不需打卡，也沒有上下班時間，日常工作亦無須受到被告管制，休假也不必經過任何人核准，更沒有一般勞工所擁有的年假或特休假(僅有返臺假)。又原告每月所領之受任費用，為TFB-VN公司總經理潘君華月薪之2倍，豈有高薪者屈居低薪者下屬之理，且被告付予原告之受任費用，均按月為原告代扣2代健保補充費用，亦與僱主為受薪員工扣繳一般健保費不同，加以被告近年來多次調整員工薪資，惟原告10餘年來從未加薪，益徵兩造間並非僱傭關係。

(五) 被告雖對原告自106年6月1日起至同年7月17日投保勞工保險，惟僅係1個半月短暫的投保，應係被告承辦窗口發現不應對原告加保，才快速退保。況原告之全民健康保險係在鹿谷鄉農會投保，足證兩造間非係僱傭關係。

01 (六)並聲明：原告之訴駁回。

02 三、得心證之理由：

03 (一)原告主張兩造有簽訂系爭委託服務書，期間自100年10月2
04 9日起至108年12月31日止，由其至越南林同省保林縣，被
05 告之子公司TFB-VN公司從事製茶服務，期滿後仍繼續以同
06 一條件在TFB-VN公司從事製茶服務，嗣被告於111年6月30
07 日終止兩造間之契約，有系爭委託服務書、解除委任服務
08 書等在卷可按(見本院卷第39至43頁)。並為被告所不爭
09 執，堪信原告此部分之主張為真實。

10 (二)原告主張兩造間係屬僱傭關係等語。被告則以兩造間為委
11 任關係等語置辯。經查：

12 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
13 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。再主張法律關係
14 存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要
15 件，負舉證之責任。而此特別要件之具備，苟能證明間接
16 事實並據此推認要件事實雖無不可，並不以直接證明者為
17 限，惟此經證明之間接事實與要件事實間，須依經驗法則
18 足以推認其因果關係存在者，始克當之。倘負舉證責任之
19 一方所證明之間接事實，尚不足以推認要件事實，縱不負
20 舉證責任之一方就其主張之事實不能證明或陳述不明、或
21 其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任之一方已盡其舉證責
22 任，自不得為其有利之認定(最高法院91年度台上字第161
23 3號判決意旨參照)。又按所謂委任，係指委任人委託受任
24 人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處
25 理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事
26 人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決
27 定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則
28 指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在
29 受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
30 餘地(最高法院85年度台上字第2727號民事裁判要旨參
31 照)。

01 2、兩造簽訂之系爭委託服務書前言載明：「立合約書人台灣
02 花卉生物技術股份有限公司(以下簡稱甲方)及劉國卿(以
03 下簡稱乙方)，茲因甲方委託乙方進行為越南子公司TFB-V
04 N製茶之服務，雙方同意本於誠信原則，協議下列條款，
05 以為共同遵守：」有系爭委託服務書在卷可按(見本院卷
06 第39頁)。按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得
07 拘泥於所用之詞句，民法第98條定有明文。如契約之文字
08 已表示當事人之真意，無需別事探求者，固不得捨契約文
09 字而為曲解，然苟契約文字文義不明，自有以過去事實及
10 其他一切證據資料為斷定標準，以探求當事人立約當時之
11 真意何在之必要(最高法院80年度台上字第1541號判決意
12 旨參照)。查兩造間簽訂之系爭委託服務書，業已明白記
13 載被告係「委託」原告進行其越南子公司TFB-VN製茶之服
14 務，顯已表示兩造之真意，自無需別事探求，捨棄契約文
15 字而另為解釋之必要，是兩造簽訂之系爭委託服務書係屬
16 委任關係，而非僱傭關係。

17 3、原告雖以被告曾於106年6月1日起至同年7月17日為原告投
18 保勞工保險，有勞保局被保險人投保資料查詢在卷可稽
19 (見本院卷訴訟資料密封袋)，而認兩造係僱傭關係等語。
20 惟按勞工保險契約乃係由中央主管機關設立之勞工保險局
21 為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生保險事故
22 時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之勞工生活，
23 促進社會安全，並減輕雇主經濟負擔之制度。得參與勞工
24 保險之人，固依勞工保險條例具有一定之資格，不具資格
25 者參加勞工保險，僅係勞工保險契約是否有效之問題，投
26 保單位與被保險人間之契約關係究應定性為僱傭關係或委
27 任關係，仍應以契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，
28 要不得以投保單位為其員工參加勞工保險，即得率爾推論
29 兩者間存在僱傭關係(臺灣高等法院106年度勞上字第30號
30 判決意旨參照)。兩造簽訂系爭委託服務書後，原告係自1
31 00年10月29日起至111年6月30日對被告為服務，期間長達

01 10年8月，惟前開投保期間僅1個半月，且係在106年6月1
02 日至同年7月17日，如兩造間係僱傭關係，何以在上開投
03 保期間外，被告從未對原告為投保勞工保險，而原告仍願
04 意為被告提供服務。況原告全民健康保險，其投保單位是
05 鹿谷鄉農會，有法務部-健保資訊連結作業在卷可按(見本
06 院卷訴訟資料密封袋)，兩造如為僱傭關係，何以非以被
07 告為投保單位。是尚難認被告有於106年6月1日起至同年7
08 月17日為原告投保勞工保險，即得以推認兩造間係僱傭關
09 係，是原告前開主張，尚無可採。

10 4、原告再以被告所設網站稱其於西元2005年起，於越南林同
11 省保林縣祿廣農場成立台灣花卉越南茶廠，並由臺灣兩位
12 主要幹部擔任越南茶廠之管理，而認兩造間為僱傭關係等
13 語。惟上開網站之內容，主要係在介紹被告公司在越南除
14 有農場外，尚有茶廠，及茶場位置、面積、種植茶樹之品
15 種、用藥均符合嚴格的標準，雖亦說明兩位幹部在當地多
16 年，有過人的管理能力和專業技術等情，有該網站翻拍照
17 片在卷可稽(見本院卷第51、52頁)。然就其介紹內容，尚
18 無法以該網站之介紹，得以推論兩造間係僱傭關係。是原
19 告上開主張，亦無可採。

20 5、再原告自100年10月29日起至111年6月30日止，在被告越
21 南子公司TFB-VN公司為服務，期間長達10年8月間之報酬
22 均為100,000元，從未有所調整，此為原告所自認。惟按
23 諸一般常情，僱傭關係之員工均有調薪之情事，絕無可能
24 在長達10年之期間均未有調薪，是由此觀之，兩造間之關
25 係亦應非屬僱傭關係，否則豈會從未加以調薪。

26 6、證人陳宏鳴證稱：我是被告公司的茶葉行銷經理，行銷越
27 南回臺灣的茶葉，我有到過越南廠去看過，原告在被告公
28 司擔任顧問工作，指導員工製茶，工作時間不固定，有製
29 茶的時間才做，並不需要每天8小時在工廠裡。越南子公
30 司是潘君華負責，但原告不需要聽潘君華的指示做事，我
31 會知道這些事，是我出差的次數蠻多的，待在那邊的時間

01 也很多。原告要回來臺灣隨時都可以，他回來後，越南的
02 製茶業務因有原告的指導，工作變化並不大，我們自己的
03 員工可以銜接著做，原告在越南只要沒有做茶就是他的休
04 息時間，他想休息就可以休息，不需要請假。我沒有看過
05 潘君華指示過原告工作，原告在越南子公司也不需要人指
06 示他工作。我在茶葉部門12年左右，在此期間原告都沒有
07 調過薪，給他的報酬是顧問費用，因為我是負責預算收
08 支，我與潘君華或已離職的員工是放在薪資欄位，原告不
09 是放在薪資欄位，可能是勞務費用。原告到越南機票是被告
10 支付的，但時間沒有固定過，是由原告自行決定，且原告
11 工作的時間沒有被指定，也不需要每天都在農場指導。
12 被告的農場與茶廠是在一起，但原告沒有負責農場的事
13 務，而茶葉製作過程需要萎凋、炒茶、揉球、烘焙，會有
14 4組工作人員，都聽原告指揮去做，包括時間長短或方
15 式，聽原告指導一段時間後，員工才能夠施作，大部分的
16 製茶程序原告會跟4組工作人員說明一個程序，由工作人
17 員來施作，所以工作人員在原告不在場時，也能夠照原告
18 所說的來製作，但潘君華不會跟原告就製茶的事務開會討
19 論，也不會向總公司報告原告在子公司製茶的進度等語
20 (見本院卷第118至124頁)。由證人陳宏鳴前開證述觀之，
21 原告在被告越南子公司TFB-VN公司之工作形態，其工作時
22 間及休假、何時回臺，均屬自由，由其自行決定，且與潘
23 君華並無上、下從屬之關係，並無需他人指揮，顯見並無
24 人格上及組織上之從屬性，且原告10年來均未曾調薪，其
25 報酬均固定為每月100,000元，工作性質係指導被告員工
26 製茶，如何製茶由其決定，而非從屬於他人為該他人之目
27 的而勞動，亦無經濟上從屬性，堪認原告與被告間並非僱
28 傭關係。

29 7、原告雖以證人陳宏鳴目前仍就職被告公司，其所為證述內
30 容顯有迴護被告而有偏頗，且其雖曾前往越南TFB-VN公司
31 出差，然其僅負責茶葉銷回臺灣之業務，卻能詳盡證述被

告於越南TFB-VN公司完整工作內容，顯有可疑，其證述不可採等語。惟證人陳宏鳴係原告聲請傳喚，其聲請傳喚時並陳稱：證人陳宏鳴係被告公司之業務經理，且負責將越南製做之茶葉成品銷回臺灣，並曾多次出差至越南，對於原告在越南為被告工作之事親見親聞，而有傳喚之必要等語(見本院卷第103頁)。嗣於證人陳宏鳴所為證述不利原告後，竟以前詞認證人陳宏鳴之證述不可採，顯與其聲請傳喚之理由相互矛盾，足認其前開主張，並無可採。

8、綜上，原告前開舉證，尚不足以推認兩造間有僱傭關係存在，是原告主張兩造間係屬僱傭關係，尚無可採。

(三) 揆諸前揭說明，原告舉證尚有未足，兩造間並無僱傭關係，而係委任關係，已如前述。則被告縱於111年6月7日以解除委任服務書，向原告表示於111年6月底終止兩造之委任製茶工作，原告亦無預告工資、資遣費及發給非自願離職證明之請求權。

四、從而，原告依勞基法第16條第1項、第3項、第17條第1項、第19條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求(1)被告應給付原告609,999元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)被告應開立非自願離職證明書予原告。均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰毋庸一一論述，併此敘明。

據上論結：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 112 年 9 月 11 日
勞動法庭 法官 陳秋錦

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。

01 中 華 民 國 112 年 9 月 11 日
02 書記官 張智揚