

臺灣新北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第11號

原告 林漢禎

謝玉香

張素珠

共同

訴訟代理人 鄭崇文律師

被告 德林資訊電子股份有限公司

法定代理人 林漢彩

訴訟代理人 趙建和律師

趙連泰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告林漢禎、謝玉香、張素珠新臺幣肆佰貳拾萬元，及均自民國一百一十二年二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣被告為原告林漢禎及被告法定代理人林漢彩之父親林萬金所創立，為家族企業，原告林漢禎、謝玉香、張素珠（下合稱原告等人，分則逕稱姓名）均為被告之股東，並均在被告任職（勞保投保日分別為民國79年6月12日、81年3月21日、76年5月7日），且均為被告之員工（職稱分別為副總經理、總務部經理、管理部經理），每月薪資於97年3月至100年7月為新臺幣（下同）25萬元、於100年9月至102年12月為35萬元、於103年1月至106年8月為20萬元，嗣再減為每月薪資10萬元，而林漢禎、謝玉香之每月薪資均係匯入同一之臺灣

01 中小企業銀行松南分行帳戶內（帳號：000000000000號）；
02 張素珠之每月薪資則係匯入臺灣中小企業銀行松南分行帳戶
03 內（帳號：000000000000號），後改以簽收方式領取現金，
04 至109年間改由人事專員向被告簽領現金後，再交付予張素
05 珠。詎被告自107年起即未足額給付薪資，隨後更自108年5
06 月起直接積欠薪資，嗣於111年10月31日未具任何理由終止
07 與原告等人間之僱傭關係，並於同日將原告等人之職災及勞
08 健保辦理退保，實屬違法解僱，自不生合法終止勞動契約之
09 效力。為此，原告等人先位之訴依民事訴訟法第247條第1項
10 規定請求確認兩造間僱傭關係仍存在外，並請求被告自112
11 年1月1日起至恢復原告等人工作日前1日止，按月於每月10
12 日給付原告等人之薪資各10萬元及遲延利息，暨請求被告應
13 分別給付原告等人自108年5月起至111年12月止，共44個月
14 以每月薪資10萬元計算之欠薪各440萬元。

15 (二)又被告雖辯稱兩造間非屬僱傭關係，而係委任關係云云，惟
16 查：

17 1.被告於書狀中已自承原告等人之頭銜僅為掛名而已，且原告
18 等人於被告組織內業務部、總務部、管理部工作，獲取薪
19 資，且需持門禁卡刷卡進出公司，再由人事單位視刷卡紀錄
20 核對出勤情形，而原告等人於提供勞務期間，對勞務給付內
21 容，無拒絕之自由及決定權，並受董事長及總經理之指揮、
22 監督，具有組織上從屬性及人格從屬性，且非為原告等人自
23 己之營業勞動，而係為被告勞動，且原告係按月計酬，無需
24 負擔勞務之盈虧及風險，具有經濟上從屬性。從而，原告等
25 人與被告間訂立之契約內容既具有上開所述從屬性之性質，
26 核屬勞動契約，自為勞動基準法（下稱勞基法）所規範之勞
27 雇關係。

28 2.又林漢禎雖有簽署保密合約書、保密同意書、保密協議書等
29 文件，惟該些文件係為議價前之先行程序，僅係事務性及形
30 式上程序，至於後續議價及簽約等決策，均係由被告決定，
31 林漢禎並無裁量權，且一般費用及零用金請款單等文件，亦

01 係屬一般事務性費用及零用金，乃實務上一般行政主管之職
02 務，並不影響林漢禎與被告間之從屬性；謝玉香雖有簽署保
03 全繳款同意書，惟該文件事實上係被告決策後，由謝玉香出
04 面代表簽約而已，並不影響謝玉香與被告間之從屬性，況被
05 告之相關採購，雖係由謝玉香出面接洽，但最終均係由被告
06 董事長或總經理所為之決定；張素珠雖有簽署人事異動表、
07 員工申請登記表、員工懲處升遷之內部聯絡單、外勞聘僱之
08 用印聲請單等文件，惟該些文件張素珠僅係會簽或簽認備
09 查，並無決策可言，亦不影響張素珠與被告間之從屬性。

10 3.再者，被告主要係分為業務部、製造部、資材部（負責倉庫
11 及採購）、管理部（含總務課、人事課、資訊室）、財務部
12 等部門。各部門如有其他採購需求，由各部門先自主決定樣
13 式、品名、規格、用途及數量，再自行找廠商詢價、報價，
14 再由單位主管提出申請單、報價單、訂貨單或一般費用請款
15 單，單位主管簽核後送總務課，總務課僅再次與廠商議價或
16 確認各項條件包括交貨日、付款條件（在月底結帳請款並附
17 上各單據憑證）等，即送財務部，並經董事長或總經理最終
18 簽核確認支出費用。而謝玉香於各部門需求單位向總務課提
19 出相關需求申請單後，再次議價或確認各項條件包括交貨
20 日、付款條件等僅係送交財務部前之前置作業而已，此觀諸
21 各部門之設備、儀器請購單及消耗物品申請單，下方即有申
22 請人、部門主管、總務、副總經理、總經理之欄位，可證最
23 後決定者並非為謝玉香；如有人事需求，則由各單位主管提
24 出需求人員，由管理部人事課，會同各需求單位進行人事招
25 聘，經單位主管決定任用後，管理部核准新進員工報到日期
26 及上班後，人事專員計算完薪資，經管理部張素珠簽名後，
27 再送到董事長室簽名核准，於每月10日發薪。併參照原告等
28 人與董事長間之LINE對話紀錄，亦可知董事長對於每天零用
29 金、一般總務科採購等等，均需一一掌握，以及廚房等雜項
30 支出，亦指示若超過2萬元應詳列明細清單並設法減低，是
31 難認原告等人有獨立執行職務之權限。甚且，觀諸謝玉香、

張素珠之綜合所得稅各類所得資料清單，可知被告亦確實係以薪資所得申報原告等人之收入，且薪資明細上亦記載原告等人領取者係為薪資而非分紅，並將原告等人登載於被告之員工基本資料，另勞工退休金提繳異動明細表亦記載原告等人係為適用勞基法之勞工，益徵兩造間確為僱傭關係甚明。

4.此外，被告於111年7月20日無預警以EMAIL發出人事公告，撤除張素珠管理部經理之職，並宣布由他人兼任，且通知收回謝玉香及張素珠持有之公司行政章，於111年8月1日林漢禎之電腦被停止使用，於111年9月份時，被告通知謝玉香將處理之採購請款業務與新的總務專員交接，並無預警強制停止ERP（企業資源規劃系統）之請款功能，且停止謝玉香及張素珠之ERP使用權，並停止謝玉香簽署總務款費用文件，於111年10月21日通知謝玉香，限於11月底前將車牌0000-00車子過戶，於111年10月31日無預警將原告等人之健保及職災保險退保，於111年11月7日無預警撤除謝玉香、張素珠之電腦使用權致無法執行業務等情，顯見被告確係無預警非法解僱原告等人，自不生合法終止之效力甚明。

(三)被告復辯稱原告等人有挪用及侵占財產之不法情事云云，惟林萬金原係由林漢章及張素珠夫婦照顧，由林漢禎以車牌號碼000-0000車輛（下稱系爭車輛）負責接送，直至111年7月20日林萬金中風住院，此為公司週知之事。而系爭車輛為全新車輛，由被告向遠銀國際租賃股份有限公司（下稱遠銀公司）承租，租期3年，自107年11月7日起至110年11月6日止，每月租金4萬7,638元，且需繳納履約保證金66萬元，係由謝玉香繳納，於107年11月5日謝玉香以股東往來名義借予被告，並將66萬元直接匯入被告之帳戶內，嗣後由總務部依請款作業開立一般費用請款單送交財務部，再由董事長簽名批准同意後，財務部經理開立一張66萬元保證金支票及36張每月租金4萬7,638元支票共37張支票交付予遠銀公司以完成租車作業，故最後決定租車給付租金者係董事長而非林漢禎。嗣於110年11月6日租期屆滿前，謝玉香即於110年10月1

2日以申請人身分寫立一般費用請款單通知財務部，申請返還107年11月5日借予被告之保證金66萬元，而該一般費用請款單上即明確寫明：請款人員謝玉香、支出類別：股東往來、備註：還股東借入款660,000元，於110年10月18日會計經理及董事長均有簽名核准在案，並由遠銀公司以匯款方式於110年11月8日退還予被告，然因被告並未將此66萬元返還予謝玉香，為衡平計，系爭車輛當然不能出售予被告，而係由謝玉香之胞弟謝有勝於000年00月0日出資買下，縱使如此，系爭車輛仍作為接送林萬金就醫或來回公司與林漢禎住家之用。而因系爭車輛平常即由訴外人林柏憲（即林漢禎及謝玉香之子）負責保養及加油並先代墊款項，嗣再由謝玉香開立一般費用請款單向被告請款，經財務部經理核准後，財務部尚製作支出傳票經由董事長或總經理簽名核准後再支付予林柏憲，此事已行之多年，被告均無意見，自無不法之情事存在。

(四)又倘若鈞院認定被告終止兩造間僱傭契約為合法，則就備位之訴原告等人得請求被告給付之項目及數額，分述如下：

1.積欠薪資部分：

被告自107年起即經常未足額給付薪資，隨後至108年5月起更直接積欠薪資，原告等人各得請求被告給付自108年5月起至111年10月31日終止僱傭契約止，每月薪資10萬元，金額共計420萬元。

2.資遣費部分：

(1)林漢禎係自79年6月12日起受僱被告，自94年7月1日適用勞退新制，舊制年資並未經結清，則林漢禎得請求被告按舊制年資、新制年資計算之資遣費。而林漢禎自79年6月12日起至94年6月30日止之舊制資遣費年資基數為15又1/12；自94年7月1日起至111年10月31日止之新制資遣費年資基數為6，兩者合計21又1/12，以林漢禎離職前6個月平均工資為10萬元計算，林漢禎得請求之資遣費為210萬8,333元。

(2)謝玉香係自81年3月21日起受僱被告，自94年7月1日適用勞

01 退新制，舊制年資並未經結清，則謝玉香得請求被告按舊制
02 年資、新制年資計算之資遣費。而謝玉香自81年3月21日起
03 至94年6月30日止之舊制資遣費年資基數為13又4/12；自94
04 年7月1日起至111年10月31日止之新制資遣費年資基數為6，
05 兩者合計19又4/12，以謝玉香離職前6個月平均工資為10萬
06 元計算，謝玉香得請求之資遣費為193萬3,333元。

07 (3)張素珠係自76年5月7日起受僱被告，自94年7月1日適用勞退
08 新制，舊制年資並未經結清，則張素珠得請求被告按舊制年
09 資、新制年資計算之資遣費。而張素珠自76年5月7日起至94
10 年6月30日止之舊制資遣費年資基數為18又2/12；自94年7月
11 1日起至111年10月31日止之新制資遣費年資基數為6，兩者
12 合計24又2/12，以張素珠離職前6個月平均工資為10萬元計
13 算，張素珠得請求之資遣費為241萬6,667元。

14 3.預告工資部分：

15 原告等人均為繼續工作3年以上者，被告應於30日以前預告
16 終止與其等間之勞動契約，惟被告並未提前告知即將原告等
17 人予以資遣，原告等人自得請求被告給付30日預告工資各10
18 萬元。

19 4.從而，林漢楨請求金額為640萬8,333元、謝玉香請求金額為
20 623萬3,333元、張素珠請求金額為671萬6,667元。

21 (五)併為聲明：1.先位聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被
22 告應自112年1月1日起至恢復林漢楨工作日前1日止，按月於
23 每月10日給付林漢楨10萬元，及自各自當月11日起至清償日
24 止，按年息百分之5計算之利息。(3)被告應自112年1月1日起
25 至恢復謝玉香工作日前1日止，按月於每月10日給付謝玉香1
26 0萬元，及自各自當月11日起至清償日止，按年息百分之5計
27 算之利息。(4)被告應自112年1月1日起至恢復張素珠工作日
28 前1日止，按月於每月10日給付張素珠10萬元，及自各自當
29 月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(5)被告
30 應給付林漢楨440萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
31 日止，按年息百分之5計算之利息。(6)被告應給付謝玉香440

萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(7)被告應給付張素珠440萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.備位聲明：(1)被告應給付林漢禎640萬8,333元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應給付謝玉香623萬3,333元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(3)被告應給付張素珠671萬6,667元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告係創立於76年4月22日，創始股東為林漢章、林漢彩、張素珠、魏淑媚及林萬金。林漢禎、謝玉香係於被告改制後加入而成為股東，張素珠、謝玉香並分別擔任被告之董事及監察人之職務，且均持有被告之行政章，並以「各家」區分、共享家族事業之營利。又林漢禎、謝玉香、張素珠分別自79年6月12日、81年3月21日、76年5月7日起掛名被告之副總經理、總務部經理、管理部經理等職務，惟原告等人每月並無領取固定薪資，被告均係以每月盈餘扣除支出後，依照各家出資股份之比例，換算成紅利分別匯入各家推派之代表人銀行帳戶，且原告等人均為免打卡制，僅需持門禁卡便可自由進出公司，無需記載簽到、簽退、遲到或早退之紀錄，自非屬具有固定工時之受僱勞工，而不受被告之指揮監督。

(二)又張素珠與其夫林漢章自被告創立後，起先原係由林漢章擔任被告之法定代理人，惟於將近25年之營運期間（自76年至101年11月），被告之經營起起落落，加上林漢章自身在外投資失利，多次向被告借調巨額資金周轉，期間雖係有借有還，但亦未完全清償完畢，林漢章便於101年11月21日退股，改由林漢彩接任董事長職務。另林漢禎、謝玉香自入股被告後，亦屢屢以股東借款名義向被告借款周轉，甚至還由被告幫忙代墊房貸，甚且，張素珠一直以來在外亦有積欠巨額債務，故於張素珠任職期間，其每月薪資均由其子女代為

01 領收。是以，林漢禎、謝玉香、張素珠於任職被告期間雖分
02 別掛名副總經理、總務部經理與管理部經理等職，亦因具有
03 股東身分而可得向被告進行股東往來借款事宜，在在證明原
04 告等人主張兩造間有僱傭法律關係存在云云，核屬謬誤，不
05 足採憑。又被告自107年起公司再次陷入經營困境，期間被
06 告定代理人林漢彩亦告知原告等人將終止兩造間經理人委任
07 關係，然原告等人嚴正拒絕並表示同意減少領取經理人之委
08 任報酬（由每月10萬元酌減為5萬），幫助被告度過難關。
09 無奈被告資金缺口甚大，方於108年5月由總經理以口頭與原
10 告等人終止經理人之委任關係，惟因林漢彩顧及兄弟情誼，
11 多次央請原告等人離開而未果，且於原告等人持有股份變少
12 後，仍照常進出公司並領取車馬費、餐費，被告之總經理認
13 為原告等人已嚴重影響公司營運，危及公司財務運作，始於
14 111年10月31日將原告等人之勞健保強制退保。據此，本件
15 兩造間之法律關係確屬委任關係無疑，原告等人自始至終均
16 係以被告之股東（事業經營者）自居，否則為何被告自107
17 年起開始減少原告等人之經理人委任報酬，自108年5月終止
18 與原告等人之經理人委任關係後，原告等人卻遲至111年底
19 才訴請確認僱傭關係存在之訴，顯與常情不符。

20 (三)另由原告等人任職被告期間，林漢禎曾以副總經理職權代表
21 被告與起而行綠能股份有限公司、赫揚科技股份有限公司、
22 勃晶科技股份有限公司等公司簽屬保密同意書，且核准一般
23 費用及零用金之請款；謝玉香曾以總務部經理職權代表被告
24 與台灣新光保全股份有限公司簽屬保全服務契約書；張素珠
25 曾以管理部經理職權，簽署核准被告員工之人事異動表、員
26 工申請登記表、員工懲處升遷之內部聯絡單、外勞聘僱之聲
27 請單等事實，併參照被告對外簽約、購買設備、公司內部核
28 准與用印之流程順序，通常必須依照對方報價單、設備請購
29 單、一般費用請款單、董事長用印及簽轉帳傳票等四個流程
30 依序進行，然依兩造所提出之相關文件，均獨漏設備請購單
31 此一重要文件，顯見原告等人於代表被告對外簽約前，根本

01 無庸經過被告之董事長或總經理之同意獲批准，顯見原告等
02 人對於受任之職務範圍內，可獨立憑其知識、經驗為被告管
03 理事務，更有權為被告簽名，足證原告等人對於職務範圍內
04 之事項有相對之自主性，在被告之授權範圍內可全權自行裁
05 量決定處理事務之方法，不受被告之指揮與監督。

06 (四)再者，觀諸被告提出之估價單、報價單及訂貨單之內容，其
07 上僅有謝玉香之簽名，購方簽章欄位更載明「若同意此報價
08 單請簽名回傳」、「簽單回傳視同正式訂單」、「客戶確認
09 訂貨簽單」等文字；另車輛租賃合約書、車輛買賣契約書之
10 內容，林漢禎更於其上蓋用被告之合約章並簽名，益徵謝玉
11 香、林漢禎確有獨立之職務權限代表被告對外簽約。遑論原
12 告等人亦已自承被告於111年7月20日通知謝玉香、張素珠收
13 回被告之行政章，足證原告等人於任職期間均具有獨立代表
14 被告對外簽約之獨立權限，根本不受被告之指揮監督甚明。
15 況被告縱確有為原告等人投保勞健保，惟實際從事勞動之雇
16 主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保
17 勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金均不以勞基法規
18 範之勞工為限，亦無從據此而認兩造間確有僱傭關係存在。
19 是以，原告等人於任職被告期間，職稱分別為副總經理、總
20 務部經理與管理部經理，惟原告等人對於被告之勞務供給，
21 顯係著重在原告等人於被告所授權限範圍內，有自行裁量及
22 決定處理一定事務之方法，兩造間顯不具有指揮監督之上下
23 從屬關係，應屬委任關係甚明，原告等人確非受僱於被告並
24 以給付勞務、獲致工資之勞工。

25 (五)此外，林漢禎於107年10月2日私下隱瞞被告向遠銀公司簽訂
26 車輛租賃合約書，嗣後因要繳納保證金及首期租金，被告當
27 時已出現財務拮据，被告本不願承認該車輛租賃合約書之效
28 力，惟為維護商譽、避免信用受損，最後才由謝玉香以股東
29 借款方式先行匯款66萬元保證金至被告之台灣中小企業銀行
30 松南分行帳戶，再由財務部經理開立66萬元保證金支票及36
31 張每月租金4萬7,638元支票共37張交付予遠銀公司完成租車

01 作業，於租約期滿後由謝玉香之胞弟謝有勝向遠銀公司購入
02 系爭車輛，而由上開事實可知，謝玉香根本只用66萬元保證
03 金，便能使其胞弟謝有勝獲得原價約237萬元之租賃車，蓋
04 租賃期間係由林漢禎、謝玉香及林柏憲個人私用，而非係作
05 為接送林萬金之平日接送車輛（車牌號碼000-0000號之豐田
06 七人座休旅車），並由被告支出油資及保養費，租金亦係全
07 數由被告支付，林漢禎、謝玉香及林柏憲始為使用系爭車輛
08 之最大得利者，林漢禎、謝玉香應已涉嫌背信、業務侵占等
09 罪責，而因林漢禎於簽訂車輛租賃合約書前，根本未曾請示
10 被告之董事長或總經理，便逕自以持有之合約章對外代表被
11 告簽訂，是自不得以被告事後追認車輛租賃合約書之行為，
12 而反推認兩造間有僱傭法律關係存在。

13 (六)綜上所述，兩造間既自始即與被告無任何僱傭關係存在，且
14 因被告於000年0月間即與原告等人終止委任關係，原告等人
15 亦未再對被告提供任何服務，則原告等人主張依據勞基法第
16 22條之規定，先位請求被告給付自112年1月1日起至恢復工
17 作日前1日止每月10萬元及至清償日止之法定遲延利息，及
18 自108年5月至111年12月之積欠薪資或報酬，均無理由；備
19 位請被告給付自108年5月至111年12月之積欠薪資或報酬，
20 及依勞工退休金條例第11、12條、勞基法第16條第3項等規
21 定之資遣費、預告期間工資，亦無理由，應均予駁回。

22 (七)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供
23 擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執之事項：

25 (一)林漢禎、謝玉香、張素珠分別自79年6月12日、81年3月21
26 日、76年7月7日起，擔任被告之副總經理、總務部經理與管
27 理部經理等職務，亦於當日投保勞保。

28 (二)被告自103年1月至106年8月，每月給付林漢禎、謝玉香合計
29 20萬元，每月給付張素珠20萬元。

30 (三)被證3、被證4、被證5之形式上為真正。

31 四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益

者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。原告等人主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告等人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，原告等人自有受確認判決之法律上利益，則其先位之訴提起本件確認之訴，即無不合。

五、原告等人主張被告於111年10月31日未具任何理由終止與原告等人間僱傭契約，不生合法終止勞動契約之效力等情，業據提出原告等人識別證、勞保被保險人投保資料表、老年職保被保險人投保資料表、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、勞工退休金個人專戶明細資料、台灣中小企業銀行松南分行活期存款交易明細等件為證。惟被告否認兩造間契約性質屬僱傭契約，並以前詞置辯。經查：

(一)兩造間之契約關係為僱傭契約或委任契約：

1.按民法上之委任、僱傭契約，乃均具有債務人應提供勞務之主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約中提供勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務提供後應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。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：(1)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。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)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。(4)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（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨可資參照）。是事業單位員工與事業單位間究係成立僱傭、委任契約，應以契約之實質關係為判斷，即應以兩造間之勞務供給契約，於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。復按公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

2. 查被告為家族企業，於00年0月間設立，以林漢禎、張素珠、訴外人林漢章、林洪牽治（林漢禎、林漢彩之母）、魏淑媚（林漢彩之妻）為股東，並由林漢章擔任董事長；嗣於80年間林萬金（林漢禎、林漢彩之父）、林漢彩、謝玉香加入為該公司股東，並與張素珠、魏淑媚共同擔任董事，林漢禎則擔任監察人、林漢彩兼任總經理，並仍由林漢章擔任董事長，其後於000年00月間改由林漢彩擔任董事長，業經本院核閱被告公司案卷屬實。又林漢禎、謝玉香、張素珠分別自79年6月12日、81年3月21日、76年7月7日起，擔任被告之副總經理、總務部經理與管理部經理等職務，並為兩造所不爭，堪認均屬被告業務部門之高階主管。又林漢禎於任職期間，曾以副總經理職權代表被告與起而行綠能股份有限公司、赫揚科技股份有限公司、勃昌科技股份有限公司等公司簽署保密同意書，並曾以副總經理職權核准一般費用及零用金請款單；謝玉香於任職期間，曾以總務部經理職權，代表被告與台灣新光保全股份有限公司簽署保全服務契約書；張

01 素珠於任職期間，曾以管理部經理職權，代表被告簽署核准
02 被告員工之人事異動表、員工申請登記表、員工懲處升遷之
03 內部聯絡單、外勞聘僱之用印申請單，業據被告提出上開文
04 件資料為憑（見勞專調字卷第79至105頁）。足見原告等人具
05 有監督、管理員工之權限，除得控制、管理員工外，並得自
06 行裁量決定處理相關事務，以完成其職務。又原告等人對於
07 任職期間持有被告之行政章及合約章，並不爭執；再參諸原
08 告等人在被告公司上、下班均免打卡，且未經要求上、下班
09 時間及每日工時，核與被告其他員工須打卡之情形，並不相
10 同，此有被告提出之員工出勤系統紀錄為證（見本院卷第37
11 5至386頁），足認原告等人確實為被告管理經營階層之經理
12 人，就被告公司指示之工作事務之達成，具有高度自我決定
13 之裁量空間，不具人格上及經濟上從屬性。

14 3.又查，被告雖有為原告等人投保勞保、職保及提繳勞退金，
15 有投保資料表、提繳異動明細表及個人專戶明細資料可稽
16 （見勞專調字卷第135至164頁）可稽。惟按年滿15歲以上，6
17 5歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為
18 投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；左列人員得準用
19 本條例之規定，參加勞工保險：三、實際從事勞動之雇主，
20 勞工保險條例第6條、第8條第1項第3款分別定有明文，及勞
21 退條例第7條第2項亦規定雇主得為自己或不適用勞基法之工
22 作者提撥退休金。是除受僱員工等應依法強制參加勞保及提
23 繳勞工退休金外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞工保險
24 條例、勞工退休條例之規定，以自願方式參加而投保勞保及
25 提繳退休金。可見得參加勞保及提繳勞工退休金者，非必為
26 勞基法所稱之勞工，自不能以被告曾為原告等人投保勞工保
27 險及提繳勞工退休金，即認兩造間之契約為勞動契約。參以
28 原告等人前曾擔任被告之監察人或董事，復分別擔任被告之
29 副總經理、總務部經理與管理部經理等職務，且股份有限公
30 司之董事，本屬公司負責人，又公司之監察人、經理人，於
31 執行職務範圍內，係屬廣義之負責人，即居於類似雇主之地

01 位。至原告等人之所得，被告雖申報原告等人所得為薪資所
02 得，惟依所得稅法第14條第1項第3類，係指凡公、教、軍、
03 警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，故薪資所得包
04 含職工薪資（受僱工資）及委任或承攬之報酬等，非謂給付
05 之項目為「薪資」即能證明雙方成立勞動契約。是原告等人
06 憑此謂兩造間為勞動契約關係云云，尚難以憑採。從而，足
07 認兩造間自屬經理人之委任關係。

08 4.復按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549
09 條第1項定有明文。又終止契約不失為當事人之權利，雖非
10 不得由當事人就終止權之行使另行特約，然委任契約，係以
11 當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，如其信賴關係已動
12 搖，而使委任人仍受限於特約，無異違背委任契約成立之基
13 本宗旨。是委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得
14 隨時終止（最高法院95年度台上字第1175號民事裁判參
15 照）。本件原告等人與被告間之契約關係應為委任契約，業
16 如前述，被告依民法第549條第1項規定，自得隨時不附理由
17 終止與原告等人間之委任契約。至被告雖抗辯係於000年0月
18 間與原告等人終止委任契約，原告等人亦未再對被告提供任
19 何服務云云，然依被告所提出謝玉香為申請人經林漢禎審核
20 用印之一般費用及零用金請款單，單據日期為111年7、8月
21 間，另謝玉香代表被告簽署之保全服務契約書，其簽署日期
22 為110年11月26日；另依原告等人所提出通訊軟體對話紀錄
23 （見本院卷第199至213頁），足認被告至111年9月方停止原
24 告等人之權限，並於111年10月31日始將原告等人之勞、健
25 保及職災保險退保。堪認兩造間之委任契約關係應係於111
26 年10月31日終止。茲被告終止委任契約既屬合法，在終止以
27 後自無再給付原告等人報酬之義務。從而，原告等人先位之
28 訴請求確認兩造間有僱傭關係存在，並據此請求被告應自
29 112年1月1日起至原告等人復職前1日止，按月於每月10日分
30 別給付原告等人各10萬元，及均各自當月11日起至清償日
31 止，按年息百分之5計算之利息，均洵屬無據，應予駁回。

01 (二)原告等人請求被告給付自108年5月起之欠薪，有無理由？

02 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
03 民事訴訟法第277條前段定有明文。承前所述，兩造間係委
04 任契約之關係，而非僱傭關係，自不存在勞動基準法上之勞
05 動契約關係，惟兩造間之委任契約關係應係於111年10月31
06 日終止。而原告等人主張被告自108年5月起欠薪，固不得依
07 僱傭關係請求，惟公司經理人為公司職務之負責人，與公司
08 間為有償之委任關係，此觀公司法第29條第1項第3款規定自
09 明，是原告等人自仍得據此請求被告給付自108年5月起至
10 111年10月止積欠的報酬。又被告並不否認確實有與原告等
11 人約定委任報酬，雖主張原告等人有同意自107年起，由每
12 月10萬元報酬減為5萬元云云（見勞專調卷第62頁）。然查，
13 被告如欲就前開約定之報酬為任何變動，自應得到原告等人
14 之同意始可為之，此既為原告等人所否認，即應由被告就此
15 有利於己之事實負舉證之責。惟被告並未提出任何證據舉證
16 以實其說，已難遽採，而原告等人固於被告未給付報酬後，
17 仍依系爭契約繼續處理委任事務，然此乃原告等人盡其契約
18 義務，自不得逕以單純之沉默，即推論原告等人確實已同意
19 減少報酬之意。縱使原告等人於000年0月間才提起本件訴
20 訟，然亦難僅以遲未主張權利，即謂原告等人已同意變更報
21 酬。被告既未舉證證明兩造間已就調整委任報酬乙節達成合
22 意，則被告自不得未經原告等人同意，自107年起片面將原
23 告等人每月報酬減為5萬元，是原告等人因被告自108年5月1
24 日起欠薪，請求被告各給付迄至終止契約日即111年10月31
25 日止共計42個月，按每月10萬元計算之報酬，合計420萬
26 元，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據，不
27 應准許。

28 六、綜上所述，兩造間並無僱傭關係存在，惟被告確有未依約給
29 付108年5月起至111年10月止欠薪之事實，業如前述，故原
30 告等人先位之訴，請求被告應各給付原告等人420萬元，及
31 均自起訴狀繕本送達翌日即112年2月25日起至清償日止，按

01 年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；至其餘請
02 求確認兩造間僱傭關係存在；並請求被告應自112年1月1日
03 起至原告等人復職前1日止，按月於每月10日各給付原告等
04 人10萬元，及均各自當月11日起至清償日止，按年息百分之
05 5計算之利息；暨各就欠薪部分逾420萬元本息之請求部分，
06 均為無理由，應予駁回。又本件原告之先位之訴既為一部有
07 理由，一部無理由，則備位之訴部分，本院即毋庸審究裁判
08 （最高法院97年度台上字第111號判決意旨參照）。另就原
09 告勝訴部分，原告雖主張應依職權宣告假執行，惟兩造間為
10 委任契約關係，業如前述，是本件自無勞動事件法第44條規
11 定之適用，是本院無從依職權為假執行之宣告，自亦毋庸依
12 被告聲請酌定相當金額准為免假執行之宣告，併此敘明。

13 七、至原告雖聲請傳訊證人林漢章，以證明渠等之工作內容未曾
14 變更等情，然林漢章自000年00月間起即未擔任被告之董事
15 長，被告內部事務分工有無不同，已非屬其職掌範圍，核無
16 傳訊調查之必要。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊
17 防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影
18 響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

20 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日
21 勞動法庭 法 官 王士珮

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日
26 書記官 李依芳