

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第252號

原告 莊仲政
被告 名麒針織有限公司

法定代理人 陳玉霜
訴訟代理人 莊昀臻
莊仲茂

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年4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。

事實及理由

一、原告主張：緣原告係於民國103年2月25日起受僱被告，並在新設立之針織廠擔任安裝機械、機器保養、修改機器等工作，且工廠內20幾台機台亦均係由原告管理，每月薪資為新臺幣（下同）5萬元，原告沒有固定之上下班時間，工作時間為自上午8時至下午6時，週休2日；請假雖不用扣薪，但需要打電話或傳LINE告知訴外人莊仲茂（即被告之實際負責人），倘原告有事外出（如買零件、機油等）均需告知主管，故仍適用公司之懲戒制度，且被告係直至111年7月20日起始為原告加保勞工保險，詎被告於112年9月間於公司群組宣布關廠一事，嗣於112年11月2日關廠後將原告自公司群組刪除，原告自得請求被告給付資遣費24萬5,000元（年資為自103年2月起至112年11月止共9年10個月，共可領取24萬5,000元）、特休未休工資20萬元（未休天數共120日，共可領取20萬元）、伙食費用16萬9,862元（每日60元，每月工作24天，年資9年10月，共可領取16萬9,862元）、預告工資5萬元（工作滿3年以上，可領取30日預告工資5萬元）、健保費用9萬4,400元（被告自付額為每月800元，年資9年10月，被

01 告應給付健保費9萬4,400元)，及補提繳勞工退休金30萬9,
02 672元（自102年2月起至111年7月止共8年6月，每月3,036
03 元，共應補提繳30萬9,672元）至原告之勞退專戶。又原告
04 雖於任職期間尚有擔任亨陽針織有限公司（下稱亨陽公司）
05 之負責人，但亨陽公司至109年11月結束營業前均係由其兒
06 子管理，原告並不需進亨陽公司處理事務，故被告據此否認
07 兩造間有僱傭關係，自屬無據。爰依相關勞動法令及兩造間
08 之勞動契約，提起本件訴訟等語，求為判決：(一)被告應給付
09 原告75萬9,262元及自112年11月3日起至清償日止，按年息
10 百分之5計算之利息。(二)被告應提繳勞工退休金30萬9,672元
11 至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

12 二、被告則以：原告係被告實際負責人莊仲茂之兄長，且為亨陽
13 公司之負責人，原告自73年起即經營亨陽公司，因不諳經營
14 致亨陽公司長年處於虧損狀態。又被告因業務擴展需要，於
15 102年設廠引進數十台生產設備，故基於委任關係委任原告
16 至被告工廠幫忙技術指導，被告實際負責人基於手足之情，
17 為改善原告經濟上之窘況，每月以轉帳方式給付原告4萬5,0
18 00元至5萬元之固定收入，年終亦均有給付獎金，並無虧
19 待。而因原告本身即為亨陽公司之負責人，被告自無法為原
20 告加保勞工保險，直至111年7月間因原告告知亨陽公司申請
21 停業，被告始為原告投保勞工保險，況被告從未要求原告上
22 下班打卡及有任何職務上之任務要求，故兩造間並非僱傭關
23 係。嗣被告因業務景氣緊縮、訂單量無法持續支付龐大工廠
24 開銷，被告於112年9月30日租約到期時，不得不將工廠暫時
25 收編，並將生產機器搬移至原告之工廠，並以高於一般租金
26 行情1倍租金每月4萬元作為代替之前每月5萬元之資助，原
27 告自不得請求被告給付任何費用等語，資為抗辯。答辯聲
28 明：原告之訴駁回。

29 三、得心證之理由：

30 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或委任契約？

31 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為

01 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事
02 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
03 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動
04 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
05 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委
06 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標
07 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提
08 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約
09 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言
10 之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工
11 與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在
12 雇主企業組織內，服從雇主任威，並有接受雇主之人事監
13 督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人
14 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
15 而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
16 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
17 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不
18 同。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇
19 主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託
20 處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決
21 定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契
22 約。是事業單位員工與事業單位間究係成立僱傭、委任契
23 約，應以契約之實質關係為判斷，即應以兩造間之勞務供給
24 契約，於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給
25 付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一
26 綜合判斷。

27 2.經查，原告與被告之實際負責人莊仲茂為兄弟關係，且原告
28 自73年10月24日即設立登記亨陽公司並擔任董事，迄今均仍
29 擔任亨陽公司之代表人，為兩造所不爭。又亨陽公司所營事
30 業為針織布製造加工買賣；各種紗類纖維買賣(成衣除外)；
31 前項有關進出口貿易業務及同業間對外保證及有關前項事業

01 之經營及投資，於113年11月17日申請停業迄114年11月16日
02 止。而被告係於83年1月27日設立登記，代表人為莊仲茂之
03 配偶陳玉霜，所營事業則為紡織布、針織布、紗、布之織
04 造、加工及買賣業務；各種紗類、布料、成衣之買賣業務；
05 前項有關產品及其原材料之進出口貿易業務，此有經濟部商
06 工登記公示資料查詢結果、公司變更登記表在卷可稽。再
07 查，原告因係亨陽公司之代表人，於97年1月2日即以雇主身
08 分投保勞工保險，迄至100年10月5日退保並請領勞工保險老
09 年給付，而因已領取勞工保險老年給付之勞工，依規定不得
10 再參加勞工保險及就業保險，故其後僅由被告於111年7月20
11 日為原告加保老年職業災害保險等節，亦有原告之勞工保險
12 投保明細及被告提出之勞工職業災害保險加保申請表在卷可
13 稽。再查，原告並不爭執被告公司除原告以外之其他員工均
14 須打卡，僅原告毋需打卡，未到班僅需打電話或傳訊息予莊
15 仲茂，請假亦不會扣薪等情，足見原告對於自己之工作時間
16 能自行支配，到班與否可自由決定，且被告對於原告亦未設
17 有請假扣薪之規定，且無證據證明原告有接受懲戒或制裁之
18 義務，自難認兩造間具有人格從屬性。又查，原告自73年10
19 月24日起迄今均擔任亨陽公司之代表人，該公司於113年11
20 月17日申請停業前，仍屬營業中之公司，其雖主張該公司至
21 109年11月結束營業前均係由其兒子管理，原告並不需進亨
22 陽公司處理事務云云，然並未舉證以實其說，且與登記資料
23 不符，尚難遽採。又亨陽公司與被告所營事業部分重疊，原
24 告與被告實際負責人莊仲茂復為兄弟關係，雙方互相提供協
25 助，本在事理之常，而在亨陽公司仍由原告擔任代表人營運
26 之情形下，被告抗辯於102年設廠引進數十台生產設備，僅
27 係委任原告至被告工廠技術指導處理一定之事務等語，核與
28 常情無違，自難認兩造間具有經濟上從屬性。再查，原告既
29 自己另行經營亨陽公司，難認有納入被告之生產組織體系，
30 參以被告全部員工僅原告毋需打卡，原告到班與否自行決定
31 且每月報酬固定毋需扣除請假部分，足認兩造間亦不具組織

01 上從屬性。至被告雖自111年7月20日起為原告加保老年職業
02 災害保險及提繳勞工退休金，然按本國籍人員具受委任工作
03 者、不適用勞動基準法之勞工之身分之一，得自願依本條例
04 規定提繳及請領退休金，勞工退休金條例第7條第2項第3
05 款、第4款定有明文。又雇主得為第7條第2項第3款或第4款
06 規定之人員，於每月工資百分之6範圍內提繳退休金。勞工
07 退休金條例第14條第2項亦有明定。則縱屬委任關係，被告
08 仍得為原告提繳勞工退休金，且勞工保險加保與否亦非認定
09 有無僱傭契約之依據，故自無法以前揭加保老年職業災害保
10 險及提繳勞工退休金事實，推認兩造間有僱傭契約存在。綜
11 上，原告與被告間於人格上、經濟上及組織上均不具從屬
12 性，被告委託原告管理工廠機器設備應屬委任契約之性質，
13 且不適用勞基法，應堪認定。

14 (二)原告請求被告給付原告資遣費24萬5,000元、特休未休工資2
15 0萬元、伙食費用16萬9,862元、預告工資5萬元、健保費用9
16 萬4,400元，及補提繳勞工退休金30萬9,672元，是否有據？
17 經查，本件兩造間之契約關係非屬僱傭之勞動契約，而應係
18 委任契約，業經本院認定如前，是本件自無勞基法及相關勞
19 動法令之適用；又原告亦未舉證證明兩造約定之委任報酬應
20 另加計每日以60元計算之伙食費；且被告既非屬原告之雇
21 主，自無依全民健康保險法之規定為原告投保全民健康保險
22 之義務，況原告本有應自行負擔之自付健保費，僅因投保單
23 位及投保級距之不同而負擔比例不同，被告縱使未為其員工
24 投保，僅係毋庸負擔應繳納之健保費而受有免繳保險費之利
25 益，受有損害者應為中央健康保險署。從而，原告請求被告
26 應給付資遣費24萬5,000元、特休未休工資20萬元、伙食費
27 用16萬9,862元、預告工資5萬元、健保費用9萬4,400元，及
28 補提繳勞工退休金30萬9,672元，均屬無據。

29 四、綜上所述，兩造間並無僱傭契約之存在，則原告依僱傭契約
30 之法律關係及相關勞動法令，請求被告應給付原告75萬9,26
31 2元及自112年11月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之

01 利息；暨被告應提繳勞工退休金30萬9,672元至原告在勞動
02 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁
03 回。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
05 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
06 論述，併此敘明。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 16 日

09 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 6 月 16 日

14 書 記 官 李 依 芳