

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第274號

原告 陳昱墉

訴訟代理人 鄭皓軒律師

王相傑律師

複代理人 潘邑鳳律師

被告 宸言科技有限公司

法定代理人 謝馨燈

訴訟代理人 徐明水律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國109年10月7日起受僱被告擔任廠長之職務，負責處理被告工廠端之相關事務，諸如確認生產任務、協助生產線之日常維護等，兩造並約定每月薪資為新臺幣（下同）8萬3,000元（含本薪6萬5,400元、職務加給1萬1,600元、伙食費3,000元、技術津貼3,000元）。又被告之實際營運係由被告法定代理人謝馨燈及總工程師林楓諺（即謝馨燈之配偶）全權負責，被告雖將原告掛名為總經理，然原告實質上並未有任何獨立決策之權限，其工作內容仍需聽從謝馨燈及林楓諺等管理層指示，並為後續產線之安排，亦即就被告之決策，係由謝馨燈及林楓諺先行討論、決定後，原告依渠等指令執行職務。而原告任職以來皆依被告指示完成業務，且無任何違反被告人事規章，工作亦無重大失誤等情事，詎被告於113年5月31日竟以「工作不適任」為由逕行解除原告之職務，並於113年6月1日將原告健保予以退保。

01 (二)原告執行職務與被告間實具有相當勞動契約之從屬性，且被
02 告亦有幫原告投保勞工保險，足徵兩造間應成立僱傭關係：

03 1.原告於在職期間，每日均係於早上7時30分前抵達公司，且
04 上下班皆需打卡，俾符被告人事規章第2章第2條之工作時
05 間，是以，原告之工作時間顯受被告拘束，縱使有請假之需
06 求亦需向謝馨燈報備，顯具有人格上之從屬性。

07 2.又被告人事規章第4章為員工福利及應遵守之紀律與重要廠
08 規等規定中，原告為負責處理工廠生產之人，其係於被告工
09 廠服勞務，則原告在職期間亦受該人事規章所拘束。原告實
10 有服從被告權威之事實，足徵兩造間實具有人格上之從屬
11 性。

12 3.原告雖掛名總經理之職務，然實際上並無對外代表公司，工
13 作內容係負責公司內部生產線運作能順利生產，將產量為適
14 當之分配，並排除生產線上之障礙，然工廠產量之調配，係
15 基於謝馨燈及林楓諺之指示而得為之，亦即原告就被告之決
16 策並無任何權限，且關於被告之接單、生產之時程等均係由
17 謝馨燈及林楓諺決定，原告僅係依渠等指示執行生產任務，
18 原告就被告之事務實無決定權，而需聽從謝馨燈及林楓諺之
19 指揮及監督。

20 4.再者，原告雖於109年10月19日至110年3月30日間擔任被告
21 之法定代理人，惟其係受謝馨燈所託，暫時登記為被告之法
22 定代理人，故至110年3月31日後被告法定代理人即變更為大
23 股東謝馨燈。而謝馨燈持有被告60%之股份，且由被告之公
24 司章程第8條規定可知，關於「公司業務事項」原告僅能全
25 權聽從謝馨燈之指示。

26 5.另觀諸被告提出之移交清冊中，其中「廠務IT資訊/資料」
27 羅列諸多與生產端業務有關之系統及安裝程式等等，可證原
28 告確實有實際參與被告生產端業務，並於110年3月31日被告
29 變更法定代理人後，被告仍繼續為其投保健保、勞工保險、
30 勞工職業災害保險等，且由被告工作規則載明適用為本公司
31 「所屬員工」，且員工必須加入本公司勞保、健保，顯見被

告於110年3月31日後與原告成立之契約係勞動契約。遑論，倘被告認其與原告間之關係為委任關係，何以要求原告填寫離職申請書，益徵被告所為抗辯顯有矛盾。

6.綜上，原告既無法自由支配工作時間、場所，且其所提供勞務內容整體而言仍受謝馨燈及林楓諺之指揮及監督，是被告對原告所提供勞務之內容仍有具體指示之權限，並將原告編入生產組織內，原告亦有服從之義務，足證原告與被告間有人格上、經濟上、組織上之從屬性，尚不能僅憑原告之職稱即逕自推斷兩造間係成立委任關係，況被告之營運皆須聽從謝馨燈之指揮，縱使對外文件須由原告用印，惟該文件簽署皆係內部先由謝馨燈應允，則是否能為有獨立對外代表公司之權限，尚非無疑？縱使認此部分有委任關係，惟原告職責中實際上有參與公司生產線之業務，須受謝馨燈之指揮監督，佐以原告需上下班打卡、投保勞健保等紀錄，基於保護勞工之立場，宜認定兩造間為僱傭關係，並有勞基法之適用。

(三)被告無故解僱原告之行為，與勞基法之規定相悖，並無合法終止與原告之僱傭契約，且原告亦無自願離職之意思表示，故兩造間之僱傭關係仍存在：

1.原告係於113年5月31日突遭謝馨燈以股東會決議之方式解任原告，縱使原告簽署會議紀錄，亦無法逕自認定原告係同意自願離職，顯見被告欲單方面終止與原告之僱傭關係。況被告亦未舉證證明原告於任職期間，原告有何不適任或符合勞基法第11條各款之事由，堪認被告並無合法終止與原告之僱傭契約。

2.被告雖一再抗辯原告係自願離職云云，惟原告係接獲股東會決議後始知悉其「被解任」，衡諸常情，一般人均會認係被公司「資遣」，則公司再以資遣後續手續為由誣其填寫離職申請書，然原告係因被資遣，故在離職原因勾選「其他」，並認為被告開立離職證明應為「非自願離職證明」，倘非自願離職，何須勾選離職證明。未料，被告係先做出違法解任

之行徑後，扭曲原告之意，逕自開立「自願離職證明」，被告之行為不僅前後矛盾外，更係有意規避勞基法中雇主應負擔之責。

(四)承前所述，被告於113年5月31日單方面終止與原告間之僱傭契約，顯非適法，則被告既然單方面解除勞務契約之意思表示，並要求原告交接職務，顯見預示拒絕原告往後所提供之勞務給付，惟被告仍有給付報酬之義務，原告除得請求確認兩造間之僱傭關係仍存在外，尚得請求被告自113年5月31日起至復職之日止，按月給付薪資8萬3,000元。併為聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告自113年5月31日起至原告復職之日止，應按月給付原告8萬3,000元，及各期到期日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於113年5月31日自被告離職，原告離職前係擔任總經理職務，具有對外代表被告，獨立行使職權，且領取之報酬甚且比謝馨燈還高（職稱為副總、每月薪資7萬8,000元），顯見兩造間為委任關係，並無適用勞基法之餘地。

(二)又原告於113年5月6日即透過通訊軟體向謝馨燈（ANITA、宸言DENG）表達即將離開公司之意思，於113年5月31日辦理離職及交接手續，且於移交清冊、會議紀錄上親自簽名，之後尚透過通訊軟體再次表明希望其離職能帶給公司更大動力，讓謝馨燈可以完成更大夢想等語。則由前揭對話內容可知，原告身為被告唯二股東（即原告及謝馨燈）之一，登記出資額為408萬3,144元，於離職後處心積慮要求謝馨燈高價買回該出資額。事實上，於113年5月31日原告辦理離職、交接手續時，被告財務人員曾交付當時之財務報表，並說明被告之財務狀況早已陷入嚴重虧損之狀態，原告明知此事實，卻只想全身而退，屢屢要求買回出資額，於謝馨燈不願意買回後，原告便開始進行干擾被告經營之手段，明知其並非一般員工，且被告亦無廠長之職缺，併參以門禁卡僅係作為門禁

01 管制之用，並非係為出勤紀錄之用，況原告未曾因遲到早退
02 而有遭被告扣薪之情形，請假亦無需得到謝馨燈之同意，勞
03 健保投保係原告所要求，想要享受一般員工之福利，謝馨燈
04 亦有投保等情以觀，兩造顯非僱傭關係，原告卻執意提出勞
05 資爭議調解，調解時仍然要求買回出資額，顯見其本意僅係
06 將勞資爭議解決途徑作為勒索股東之手段等語置辯。

07 (三)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲明均駁回。並陳明如
08 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執之事項：

10 (一)原告於109年10月7日任職於被告，並於113年5月31日自被告
11 離職。

12 (二)原告離職前之職稱為總經理。

13 (三)被告於113年5月31日之股東會上為解除原告職位之決議。

14 (四)原告任職被告期間，每月薪資約定為8萬3,000元。

15 (五)被告資本額總額為1,020萬7,860元，被告股東分別為原告及
16 謝馨燈，原告出資額為408萬3,144元，佔出資額40%，謝馨
17 燈出資額為612萬4,716元，佔出資額60%。原告自109年10
18 月19日起至110年3月30日止登記為被告負責人。

19 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
20 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
21 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
22 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
23 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年
24 台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止兩
25 造間僱傭契約並不合法一節，為被告所否認，則兩造間是否
26 存有僱傭之法律關係不明，致原告本於勞動契約受僱人之私
27 法上地位有受侵害之危險，而此不安狀態得以對被告之確認
28 判決除去之，是原告提起確認之訴有即受確認判決之法律上
29 利益，合先敘明。

30 五、原告主張兩造間為僱傭關係，且並未於113年5月31日終止等
31 語。惟被告則否認兩造間契約性質屬僱傭契約，並以前詞置

01 辯。經查：

02 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或委任契約：

03 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
04 主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約中提供
05 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
06 應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於
07 一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，
08 民法第482條定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當
09 事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，
10 而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從
11 屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
12 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自
13 履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是
14 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
15 動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚
16 間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，
17 以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最
18 高法院96年度台上字第2630號判決意旨可資參照）。是事業
19 單位員工與事業單位間究係成立僱傭、委任契約，應以契約
20 之實質關係為判斷，即應以兩造間之勞務供給契約，於提供
21 勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制
22 程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。復
23 按公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指
24 示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、
25 計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞
26 動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇
27 主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度
28 台上字第1510號判決意旨參照）。

29 2.查被告資本額總額為1,020萬7,860元，被告股東分別為原告
30 及謝馨燈，原告出資額為408萬3,144元，佔出資額40%，謝
31 馨燈出資額為612萬4,716元，佔出資額60%。原告自109年

01 10月19日起至110年3月30日止登記為被告負責人，於113年5
02 月31日離職前之職稱為總經理等事實，為兩造所不爭。原告
03 固主張其擔任廠長，負責處理工廠生產端相關事務，雖掛名
04 總經理，並無獨立決策權限等語。然依原告所提出被告員工
05 薪資結構表，明列原告職稱為總經理，月薪資8萬3,000元，
06 確實為全公司最高薪，而擔任被告公司法定代理人之謝馨
07 燈，職稱僅為副總，月薪資亦僅為7萬8,000元等節；再參以
08 原告確實曾以總經理職權對外代表被告與東碩資訊股份有限
09 公司、沅順科技股份有限公司、聯禾國際驗證(顧問)有限公
10 司簽署供應商銀行資料表、廉潔承諾書、合作書及報價單合
11 約等文件，有被告提出之上開文件在卷可稽（見本院卷第31
12 至39頁）。且依被告所提出通訊軟體LINE對話紀錄，原告亦
13 自陳「上週退出經營團隊後…」等語，又原告所簽署總經理
14 移交清冊，亦可見其持有「公司用印-大章」、「銀行帳密
15 （負責人臨櫃辦理）」。而現代企業講求公司治理分層負
16 責，並無僅由一人擁有絕對權限可全然不受節制與監督，此
17 為企業分區分層管理之常態經營模式，參照民法第535條、
18 第540條規定委任關係之性質，受任人亦有依照委任人指示
19 處理事務及報告委任事務之義務至明。足認原告確實為被告
20 管理經營階層之經理人，就被告指示之工作事務之達成，具
21 有高度自我決定之裁量空間，不具人格上、經濟上及組織上
22 從屬性。至原告雖主張其在職期間於上、下班需打卡，請假
23 亦需向負責人報備，顯見具人格上從屬性云云，然被告為人
24 事管理之需而設置出勤門禁管制，此與委任契約本質尚無違
25 背，且依原告所提通訊軟體LINE對話紀錄僅陳稱「…暫時無
26 法到公司 先跟大夥兒告假 不好意思」等語，本諸被告日常
27 事務運作之順暢，經理人因請假而通知其他管理階層知悉，
28 亦為事理之常，自難以此即謂原告具僱傭契約之人格或組織
29 上之從屬性。是原告前開主張，委不足採。

30 3.又兩造雖不爭執被告有為原告投保勞工保險，惟原告擔任被
31 告之總經理職務，依公司法第8條第2項規定，公司之經理

人，於執行職務範圍內，係屬廣義之負責人，即居於類似雇主之地位，按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：三、實際從事勞動之雇主，勞工保險條例第6條、第8條第1項第3款分別定有明文。是除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞工保險條例之規定，以自願方式參加而投保勞保及提繳退休金。可見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，自不能以被告有為原告投保勞工保險，即認兩造間之契約為僱傭契約。

4. 綜上，原告既擔任被告總經理，而就其所受任之職務具有一定之裁量與決策權限，而與被告間不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，與僱傭之勞動契約關係要件核屬有間，揆諸前揭說明，應認兩造間之契約關係應屬經理人之委任關係，故原告主張兩造間勞務關係為僱傭關係等語，要非可採。

(二)兩造間之委任關係已否終止？

1. 按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。又終止契約不失為當事人之權利，雖非不得由當事人就終止權之行使另行特約，然委任契約，係以當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，如其信賴關係已動搖，而使委任人仍受限於特約，無異違背委任契約成立之基本宗旨。是委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止（最高法院95年度台上字第1175號民事裁判參照）。又按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後失其效力，依契約自由原則，委任契約自亦得因當事人就終止契約之意思表示一致，而合意終止契約。

2. 本件原告與被告間之契約關係應為委任契約，業如前述。被告抗辯原告於113年5月6日即透過通訊軟體向謝馨燈表達即將離開公司之意思，並於113年5月31日辦理離職及交接手續，雙方為合意終止委任關係等語，業據提出原告出具之離

01 職申請書、通訊軟體LINE對話紀錄及總經理移交清冊等件為
02 證（見勞專調字卷第91至93頁、第83至85頁）。觀諸上開通
03 訊軟體LINE對話紀錄，原告於113年5月6日確實有表示：

04 「…要我先開口？我們該討論公司改組的問題了…時間也到
05 了我該要離開這個組織了…」等語，顯見原告於113年5月
06 初確實已向被告表達即將自行離職之意思。再參以於113年5
07 月31日由被告之2名股東即原告及謝馨燈進行之股東會議，
08 雖記載「謝馨燈負責人解除陳昱墉總經理職務，至113 5/31
09 止」等文字，然原告於同日亦簽署離職申請書，其復未舉證
10 證明簽署時並無意思決定自由；抑且，原告於離職後，復傳
11 送訊息予謝馨燈表示：「上週退出經營團隊後 忙著交接也
12 沒有跟您道別 我的離職希望能帶給公司有更大的動力去完
13 成妳的夢想 『好聚好散』仍然是我的初衷 在業界我也不會
14 做出傷害您們的言論。3年半，也謝謝您們的陪伴，也讓我
15 認知，我不是當老闆的料。…」等語，足認原告於113年5月
16 31日自被告離職，係經雙方溝通、協調結果，使終止之意思
17 表示趨於一致，而合意終止委任契約。況兩造間既為委任契
18 約，則被告依民法第549條第1項規定，自亦得隨時不附理由
19 終止與原告間之委任契約，則縱認原告出具離職申請書並非
20 因與被告達成終止契約意思表示之合致，然依上開股東會議
21 紀錄，亦應認兩造間委任契約已因被告終止而向後失其效
22 力。

23 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年5月
24 31日起至原告復職之日止，應按月給付原告8萬3,000元本
25 息，是否有據？

26 承上，兩造間既為委任關係，且已於113年5月31日終止，並
27 無僱傭契約之存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
28 並依民法第487條規定，請求被告自113年5月31日起至原告
29 復職之日止，應按月給付原告薪資8萬3,000元本息，即非有
30 據，應予駁回。

31 六、綜上所述，兩造間為委任關係，且已於113年5月31日終止，

01 故原告於本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭
02 契約之法律關係，請求被告自113年5月31日起至原告復職之
03 日止，應按月給付原告8萬3,000元，及自各期到期日起至清
04 償日止，按年息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁
05 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應
06 併予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
08 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加
09 論述，附此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 114 年 6 月 9 日
12 勞動法庭 法 官 王士珮

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 6 月 9 日
17 書記官 李依芳