# 臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第54號

原　　告　李吉雄
訴訟代理人　林泓毅律師
被　　告　力丸工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　韓恩福
訴訟代理人　吳鴻奎律師

上列當事人間請求確認自請離職切結書無效等事件，經本院於民國115年7月31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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查本件原告起訴時聲明請求：㈠確認兩造間就被告持有力丸工業股份有限公司之股份所簽署如附件1所示證明書（下稱系爭證明書）所約定之法律關係不存在；㈡確認兩造間所簽署如附件2所示員工自請離職切結書（下稱系爭切結書）所約定之法律關係不存在；㈢被告應給付原告新臺幣（下同）300萬元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。嗣於民國115年7月16日具狀變更聲明為：㈠確認兩造間所簽署系爭切結書終止勞動契約及拋棄工資及其他給付請求權之法律關係不存在；㈡被告應給付原告120萬元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。復再於115年7月31日當庭撤回聲明第㈠項（本院勞專調字卷第11頁；本院卷二第47、73頁）。經核原告前揭變更，屬基礎事實同一、減縮應受判決

事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠緣原告前於81年7月間任職於被告公司並出資50萬元成為股東。斯時由訴外人韓玉中擔任被告公司董事長，原告則擔任廠長，嗣因被告公司會計人員從缺，故將被告公司營運及財務一同交由原告負責，由原告保管被告公司大章、銀行存摺及支票本，被告公司小章則由韓玉中保管。被告公司每年會依營運狀況給予股東分紅，於87年間，因被告公司所承租辦公地址之房東不願續租，經兩造商議後，雙方同意以當時被告公司部分盈餘，加上應分配予原告之分紅購置門牌號碼新北市○○區○○路00巷0弄0號2樓房屋（下稱系爭房屋），並約定被告公司及原告分別登記應有部分為2分之1。嗣原告於111年3月間，因與被告公司理念不合而萌生退意，原告同意被告公司以500萬元買回原告之持股，並以不辦理退休或資遣，原告自請離職方式辦理之提案，原告因此簽署系爭證明書、系爭切結書。

㈡詎被告公司竟於111年8月24日寄發律師函稱原告所有之系爭房屋應有部分係被告公司借名登記於原告名下，原告始知被告公司為減少購回股費用及支付原告退休金，竟欺騙原告簽屬系爭證明書、系爭切結書，再虛構事實向法院訴請原告移轉系爭房屋應有部分予被告公司。為此，原告爰依民法第92條規定，以本件起訴狀繕本對被告公司為撤銷系爭證明書、系爭切結書之意思表示。

㈢退步言，縱鈞院認原告簽署系爭證明書、系爭切結書並非受被告公司詐欺所致，然本件原告係在被告公司要求下簽署系爭證明書、系爭切結書，放棄對被告公司給付不足之追償權利，甚至剝奪原告原享有之股東權利（即以原告股東分紅購置之土地，被告公司對原告提起借名登記返還之訴），顯有違反公序良俗之虞。復審酌系爭證明書、系爭切結書之內容以及被告公司利用原告急迫、輕率而簽署上開文件之情形，

應認系爭證明書、系爭切結書對原告顯失公平，原告自得依民法第74條規定，主張撤銷系爭證明書、系爭切結書之意思表示。

㈣再退步言，縱鈞院認原告簽署系爭證明書、系爭切結書非受被告公司詐欺所致，亦非被告乘原告之急迫、輕率或無經驗，而情形顯失公平者，然觀諸系爭切結書第一條約定所載，可知兩造存在勞動契約，又原告擔任被告公司廠長仍須接受董事長之指揮，具備從屬性，並依其指示提供勞務，故雙方間之勞動契約係屬僱傭關係自明。而原告自81年7月起於被告公司任職，迄兩造於111年6月7日簽署系爭切結書之日止，原告之年資已達29年11個月，並已年滿61歲，符合勞動基準法（下稱勞基法）第53條所定之自請退休條件，縱雇主依勞基法第11條規定預告勞工終止勞動契約，亦應依同法第55條及84條之2規定發給退休金。惟被告卻以原告已出售股份為由，使原告簽署系爭切結書預先拋棄工資及退休金請求，已違反勞動基準法第55條規定，則系爭切結書應已違反民法第71條而無效。

㈤本件原告係於81年7月11日到職，自94年7月1日起適用勞退新制，至111年6月27日勞動契約終止時，舊制之工作年為13年，退休金基數為26，且原告退休前之平均工資為3萬2,000元，則原告就勞退舊制得領取之勞工退休金為83萬2,000元（計算式：32,000×26＝832,000）。另原告自94年7月1日適用勞退新制，至111年6月27日止，勞退新制工作年資為16年，則原告可按勞退新制請求之退休金為36萬8,640元（計算式：32,000×6%×16×12=368,640元）。是以，原告依勞基法第55條、第53條及勞工退休金條例第11條規定，得向被告請求之退休金共計120萬640元，原告於本件請求金額為120萬元。

㈥聲明：被告應給付原告120萬元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

㈠觀諸原告於起訴狀內自陳，就被告公司營運及財務均由其一人承辦，公司大章、銀行存摺及支票本亦由其保管，並曾就股東權益及股份買回價金與被告公司協商，因公司印章、銀行帳戶、支票簿及股東權益結算均屬公司經營管理核心事項，非一般受雇勞工所得掌握，原告既係股東兼實際管理者，並得指揮員工、處理薪資及請假事宜，其地位係參與公司經營之一方，與單純出賣勞務、受雇主管理之勞工顯然不同。再依鈞院調閱被告公司歷史變更登記表所載，原告自81年間入股被告公司後，長期擔任被告公司董事，並持有500股股份（即10分之1），另原告甚至於104年間股東會或董事會中擔任會議記錄等情，堪認原告之地位係實際參與公司治理及經營決策之人，與單純出賣勞務、受雇主管理之勞工顯然不同。又依公司法規定，董事與公司間原則上屬委任關係，縱董事身分不當然排除兼具勞工身分，然本件原告所從事者係被告公司之重大經營事項，並非單純依指示提供勞務，兩造間仍欠缺勞動契約之從屬性。是原告主張本件兩造間存在僱傭關係，應無理由。

㈡又本件原告簽署系爭證明書及系爭切結書前，已認識其自身股東權益價值，於衡量給付金額及離職方式後始為意思表示。縱原告嗣後認條件不如預期，亦屬其商業判斷或利益衡量後之風險承擔，不能逕謂被告公司存在詐欺行為。況原告始終未提出其受被告公司詐欺之具體事實經過及因果關係，則原告主張依民法第92條撤銷系爭證明書及系爭切結書之意思表示，應無理由。

㈢原告長期掌管公司財務、印章、存摺及支票，並參與股權價值協商，顯非無經驗或處於資訊弱勢之人，原告亦自承其股東權益至少值約800萬元，仍同意以新臺幣500萬元結算，堪認原告係經衡量後作成選擇，並非因急迫、輕率或無經驗所致。況原告主張系爭證明書及系爭切結書顯失公平，應具體說明協議成立時，有何客觀上顯著失衡，及被告如何利用其急迫、輕率或無經驗之情形；惟原告迄未提出上開，徒以其

事後認為應得更多金額，逕主張應依民法第74條撤銷系爭證明書及系爭切結書之意思表示，顯無理由。

㈣退步言，縱認兩造間具僱傭關係（假設語），原告關於舊制及新制退休金之請求，仍均無理由：

1.舊制退休金部分因原告係自請離職，且於離職時自願簽署系爭切結書，並非被告公司片面終止兩造間勞動契約或依法命其退休，況觀諸系爭切結書內容，可知該切結書係兩造以整體協議方式完成原告退出公司、股東權益清算、離職交接及相關權利義務終局處理之整體安排，原告於受領500萬元後再另行主張舊制退休金83萬2,000元，顯無理由。

2.新制退休金部分，原告逕以月薪3萬2,000元、提繳率6%、新制年資16年為基礎，請求被告給付新制退休金36萬8,640元。惟勞工退休金條例新制係採個人退休金專戶制，勞工於符合請領條件時，應向勞工保險局請領其個人專戶累積之本金及收益，並非得逕向雇主請求一次給付相當於提繳金額之退休金。被告公司就原告在職期間依法應提繳部分，均已按月提繳至其個人專戶，縱認有提繳不足，亦應訴請被告公司補提繳至原告個人專戶，而非由雇主直接給付款項予勞工。是原告未依勞退新制請領程序，逕起訴請求被告公司直接給付新制退休金36萬8,640元，於法無據，應予駁回。

㈤答辯聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷

㈠經查，原告自81年7月起，任職於被告公司，並出資50萬元成為力丸公司之股東；原告在職期間，保管被告公司之公司大章、銀行存摺及支票本，小章由被告公司法代韓玉中保管，嗣原告於111年3月4日簽訂系爭證明書，將原告持有被告公司股份以500萬元價格售予被告公司，另於111年6月7日簽立系爭切結書；原告離職時之平均薪資為3萬2,000元等情，有系爭證明書影本、系爭切結書影本、被告公司登記案卷影本在卷可稽（本院勞專調字卷第21至23頁、本院勞訴字卷第117至153頁），復為被告公司所不爭執，堪信為真實。

㈡原告固主張其係遭被告公司詐欺，或趁原告急迫、輕率、無經驗而簽署系爭證明書、系爭切結書，且系爭證明書、系爭切結書已違法勞基法第55條、民法第71條規定，而主張撤銷系爭證明書、系爭切結書之意思表示，或系爭證明書、系爭切結書應屬無效，並請求被告公司應給付原告新、舊制退休金共計120萬元等語，經被告以前開情詞置辯。本件爭執要點厥為：1.兩造為雇傭關係或委任關係？2.原告請求被告公司給付原告新、舊制退休金共計120萬元，有無理由？3.原告主張依民法第92條撤銷系爭證明書、系爭切結書之意思表示，有無理由？4.原告主張依民法第74條撤銷系爭證明書、系爭切結書之意思表示，有無理由？5.原告主張系爭證明書、系爭切結書因違法勞基法第55條、民法第71條規定而無效，有無理由？茲分述如下：

1.兩造為雇傭關係或委任關係？

⑴按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同」、「公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決意旨可資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手

段。受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。是以當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。

⑵次按勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列三個內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間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。

⑶原告主張與被告間為僱傭關係，然為被告所否認，揆諸前揭判決要旨，於論斷契約性質時，不得僅以契約名稱遽認兩造間為僱傭或委任關係，而應就契約勞務給付之實質關係加以審認。經查，證人即被告公司員工廖文彬於本院言詞辯論時證稱：我當初進公司時，薪水、休假日是原告跟談；員工一進去時就先叫他老闆，很多廠商客戶來也都是找他，所以我都是叫他老闆；原告也要從事製作印刷機工作，組裝部分也是會需要他一起做，公司所有製造類的大小事，大致上都是

他自己決定，公司進貨原料是原告決定，原告決定時，不用跟誰匯報，原告離職後是韓恩福決定，至於出貨時間，原告要跟韓恩福他爸討論時間；原告不需要打卡或簽到上下班；公司賣的產品只有印刷機，頂多大大小小不同型號而已，韓玉中那時候會接單回來告訴原告要做什麼機型；如果接單狀況不好，原告只會告訴我們工作不好，叫我們慢慢做就好；原告離職前負責工廠內廠務運作、員工福利、雜物購買等事，原告離職後，則由韓恩福負責等語（本院勞訴字卷二第33至36、38頁）。再參以原告於起訴書陳稱：原告因擅於機械製作，即擔任力丸公司之廠長，其後因為公司會計人員出缺，無法聘請新的會計人員，所以之後公司的營運及財務也由原告一手包辦，甚至會協助韓玉中與銀行的往來事宜，當時因公司大章、銀行存摺及支票本由原告保管，小章由韓玉中保管，故被告公司如有開票需求，會由原告先將要開的票款金額清單及支票簿提供給韓玉中確認，待其確認無誤後，韓玉中會在支票上蓋用小章，再將支票簿及小章用印完的支票交由原告複核，並蓋用公司大章，完成發票程序，公司銀行帳戶領款也是採取相同模式辦理等語（本院勞專調字卷第12頁），核與證人廖文彬前開證述由原告與之商談薪水、休假日、公司進貨原料由原告決定，負責工廠內廠務運作、員工福利、雜物購買等情節大致相一致，堪信原告得自行決定是否任用勞工、無須打卡嚴格遵守到班制度、對產品製造原料之挑選、成本、製造時程享有決定權，併有管理廠務運作及其成本等權限甚明。則原告所提供之勞務內容，既基於指揮監督其他任職於廠內之員工，並非依照被告公司之指示工作，且自行以指揮性、計劃性或創作性之方法決定自己之工作，並掌握產品及產區之成本，而非由被告決定一切勞務之提供內容，此與一般員工須完全聽從雇主之指揮監督提出勞務之情形有別，原告亦非完全被納入被告公司之生產組織與經濟結構體系內，足認兩造間不具有人格上、經濟上或組織上之從屬性，至為灼然。

⑷另證人廖文彬雖於言詞辯論期日證稱：韓玉中是股東而已，李吉雄也是股東兼有指揮權限，也是老闆等語（本院勞訴字卷二第35頁），後又證稱：（問：在任職期間，你知道公司董事長是誰？）韓玉中，（問：被告公司現在董事長是誰？）是韓玉中，但我其實不太清楚等語（本院勞訴字卷二第36至37頁），或有迴避被告公司董事長為韓玉中及究為何人具有最高指揮權限者之嫌。然而，證人廖文彬已明確證稱原告對廠務、產品製作成本具有控制權限等語如前，亦經原告於起訴狀內自承管理被告公司營運及財務等節，互核相符而可以認定兩造不具從屬性。原告執證人廖文彬作證時有迴避之嫌，即認證人廖文彬證述原告為老闆兼有指揮權限乙節，為不可採，尚嫌無據。

⑸另原告雖主張依其所簽署之系爭切結書，其上記載原告為「員工」，並載明「本人不得再以原服務單位員工之名義進行其他相關活動」等字，係企業對離職員工常見之管理措施云云。然查，公司之員工與公司間就屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷，而非僅以其間簽署契約之文字認定，而本院既已認定兩造間並無從屬性如前，自不能單以所簽署之系爭切結書記載原告為員工，又或被告公司曾替原告申報薪資所得或投保勞健保，判斷兩造間為雇傭契約之依據，附此敘明。

⑹綜上，原告所提供之勞務方式，不同於一般勞動契約之情形，且於如何給付勞務上，得以自行決定廠務運作及其成本，足見其與被告公司間並不具人格上、經濟上或組織上之從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，兩造既有以原告經營被告公司作為兩造契約之目的，自屬委任契約無疑。

2.原告請求被告公司給付原告新、舊制退休金共計120萬元，有無理由？

兩造既為委任契約，已如前述，則原告依據勞動法規，請求被告給付勞工退休金，則無理由，應予駁回。又原告既無請

求給付勞工退休金之權限，自無須審究其勞工退休金之請求權是否經系爭證明書、系爭切結書限制，而有無效或得撤銷之事由，併此敘明。

四、綜上所述，原告主張兩造間有僱傭關係，依勞基法第55條、第53條及勞工退休金條例第11條規定，請求被告給付退休金120萬元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　林翠珊

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　　8　　月　　28　　日

書記官　林俊宏