

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第111號

原告 呂美松

訴訟代理人 林紘宇律師

林上倫律師

何一民律師

被告 長興國際永業股份有限公司

法定代理人 王欽堂

訴訟代理人 張尊翔律師

余韋德律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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：

兩造於民國（下同）106年2月間以口頭成立不定期僱傭契約，並約定以106年2月1日為到職日，由原告擔任被告公司業務經理（後更正為副總經理、總經理）之職位，約定月薪為新臺幣（下同）12萬元。詎料，被告董事長王欽堂突然於113年1月31日要求原告簽署「不經預告終止僱傭契約」之通知單（下稱系爭通知單），並不實指控原告存在向合作廠商洩漏營業秘密、謀取不法所得等違反勞動契約之情事。原告否認及澄清上開指控，並拒絕簽收系爭通知單，惟被告拿不出證據資料，卻仍堅持以系爭通知單終止兩造間僱傭契約，顯然不符勞基法第11條、第12條規定所定各款情狀，故被告終止契約之意思表示顯然違法，應不生任何終止僱傭契約之效力。原告於113年底始向律師諮詢被告終止僱傭契約之合

01 法性，於諮詢後方得知被告除存在「違法解僱」之情形，亦
02 存在「於未約定勞基法第84條之1『責任制』之情況下，要
03 求員工加班卻未給付加班費」、「未備置員工名卡、員工出
04 勤紀錄」及「未召開勞資會議」等情形。是以，原告依勞基
05 法第14條第6款規定，於113年12月4日正式發函終止兩造間
06 之僱傭契約，並請求被告支付113年2月1日起至113年11月30
07 日止之工資120萬元，並提繳勞工退休金72,000元，及給付
08 資遣費469,800元。併聲明：1. 確認兩造間僱傭關係自113年
09 2月1日至113年11月30日止存在。2. 被告應給付原告1,669,8
10 00元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
11 分之五計算之利息。3. 被告應提繳勞工退休金72,000元至原
12 告勞工退休金個人專戶。4. 原告願供擔保，請准宣告假執
13 行。

14 二、被告抗辯：

15 原告自106年2月1日起，受被告委任先後擔任副總經理、總
16 經理職務綜理被告公司事務，之後也於106年5月4日委任原
17 告為被告公司監察人，因被告公司代表人王欽堂長年於中國
18 經營、交接其他公司，故由原告監管被告公司一切事務。原
19 告不僅管控公司裁量決策之權，並可以總結公司經營成果、
20 設定公司經營目標及方向，日常指揮調度各部門主管進行公
21 司各項工作，權限凌駕於各部門主管之上，各部門主管均從
22 屬於原告，無疑屬於被告公司之經營者，並非勞工。惟原告
23 竟趁職務之便，向供應商聯合拉高進貨價格，並從中收取回
24 扣；又以被告公司之資金購買高級車輛，並用人頭將所有權
25 轉至自己名下，113年1月31日王欽堂為此與原告間針鋒相
26 對，已無信任基礎，王欽堂於當日終止兩造間委任契約，原
27 告也於翌日即113年2月1日寄發存證信函表示依勞基法第14
28 條規定不經預告立即終止（113年1月31日）與被告之勞動契
29 約，並請求被告給付原告工資、遣散費，顯已表明兩造間之
30 契約於113年1月31日即已終止。縱認兩造間屬勞動契約，惟
31 原告之行為係違反勞基法第12條第1項第4、5款，被告終止

兩造契約，於法有據。又原告既非勞工身分，且經被告合法終止契約，自不得請求給付工資、資遣費，被告依法也不能為其提繳勞工退休金。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事實：

(一)兩造約定以106年2月1日為到職日，原告最後工作日為113年1月31日，離職前擔任被告公司總經理一職

(二)被告法定代理人王欽堂於113年1月31日通知原告終止契約。

(三)原告曾於113年2月1日寄發存證信函向王欽堂表示依勞基法第14條規定不經預告立即終止（113年1月31日）與被告之勞動契約。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)就兩造間契約性質而言

1. 「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，而所謂勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款定有明文。由上述規定可知，勞動契約（即一般所稱之僱傭關係），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，勞工於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，且勞工提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而基於私法自治原則，當事人有契約形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之（司法院大法官釋字第740號意旨參照）。

2. 又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(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

01 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮
02 性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組
03 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
04 體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台
05 上字第347號、88年度台上字第1864號判決意旨參照）。

06 3. 本件中，

07 (1)原告於準備(三)狀自認「原告係於106年2月間，應被告公司
08 負責人王欽堂及其配偶呂春美女士之再三請託，始重回被
09 告公司任職，初始擔任『業務副總』乙職（總經理則由王
10 欽堂兼任），月薪為新臺幣10萬元。嗣因原告任職後，公
11 司業績略有起色，被告為替原告加薪以資鼓勵，遂於107
12 年11月起，將原告職稱變更為『總經理』，並將月薪調整
13 為12萬元」等情（見本院卷一第149頁），核與被告所辯
14 相符，應認定屬實。又依原告107年9月10日所寄發的「20
15 18年9月長興國際職務公告最新說明」電子郵件內容可
16 知，原告以被告公司兼昆山濡鑫光電科技有限公司（工
17 廠）總經理身分通知公司所有主管「呂翔凱（即原告胞
18 弟）從原本的資深業務經理調升為業務協理，後續所有業
19 務的審批都需經過呂協理。另外，羅智峯一樣為現場最高
20 主管，後續現場人員所有的薪資升降、外出、獎金、徵人
21 都需經過羅廠務的審批」（見本院卷一第121頁），顯見
22 原告早在107年間即擔任被告公司總經理一職，也基於該
23 身分而為被告公司人事調升、職務分配的決策。

24 (2)被告抗辯原告出勤與否，從來不必打卡或置備出勤紀錄，
25 出勤時間自由決定，為原告所不否認，並有原告向新北
26 市政府勞動檢查處檢舉被告未備置其出勤紀錄之陳情案件回
27 復表可稽（見本院卷一第173頁）。而依被告提出之line
28 對話紀錄所載，原告指揮被告公司人事主管范惠敏制定台
29 灣區請假規定，指示業務、生產、財務等各部門員工請假
30 都要提早一天給部門主管簽名核准，部門主管則由原告最
31 後簽名核准（見本院卷一第115至117頁），足認原告為被

告公司最高管理者，具有各部門主管、員工准假的最後權限。

(3)就公司管理上，原告也指揮生產部門主管「艷秋」應新增懲罰條例，依「RE:2017.12月份製造部評分表」之電子郵件內容，原告也要求「艷秋」「你要再跟生產部門宣導新增的懲罰條例」（見本院卷一第119頁），足認生產部門主管從屬於原告，原告有權制定、裁量生產之罰則，並要求生產部門主管進行宣導，原告顯為公司之經營決策者。另外，原告也以電子郵件指示公司人事、財務部門主管范惠敏、「秀妍」就公司福利規定自107年起應如何之修改（即主旨為「RE:台灣長興各部門分配(每季聚餐申請)」之信件，見本院卷一第123頁），足見人事、財務部門主管也聽從原告之指揮監督。另外，原告也有權召集被告公司全體同仁，總結公司年度成績、設定公司年度目標展望，此有主旨為「2018年長興全體目標會議(on2/5(一))」之電子信件可稽（見本院卷一第125頁）。

4. 由上可知，原告自106年起長年綜理被告公司一切事務，不僅管控公司裁量決策之權，並可以總結公司經營成果、設定公司經營目標及方向，日常指揮調度各部門主管進行公司各項工作，權限凌駕於各部門主管之上，各部門主管均從屬於原告，原告可自行決定經營方針及方法，顯為被告公司之經營者，且原告出勤不必打卡或置備出勤紀錄，出勤時間具有自主性，顯與被告公司間並不具有人格上、經濟上之從屬性，也非受公司指揮監督、得受懲戒或制裁處分之一般勞工身分。再考量原告除自106年2月起至113年1月31日離職為止受被告所聘先後擔任副總經理、總經理職務外，也從106年5月4日起至離職為止擔任被告公司監察人一職，有經濟部商工登記公示資料可稽（見本院卷一第43至47頁），另參照原告於準備書(二)狀也自認「原告長年擔任總經理，綜理被告公司業務、生產、財務、人事等各部門，指揮調度各部門主管遂行職務」等情（見本院卷一第133頁），足認兩造間應屬

01 於委任關係，而非具有從屬性之勞動契約。

02 5. 原告雖提出電子郵件、line對話紀錄（見本院卷一第61至73
03 頁），主張不論是公司是否向合作廠商發布重要訊息之聲明
04 啟事、或公司是否需製作相關報表供被告法定代理人審閱、
05 或是公司是否需進行明年度的營收預測、是否需判斷日本合
06 作廠商物料價格上漲的原因等，均需經繫諸於被告公司負責
07 人王欽堂之決定與同意，並無自行裁量權限云云。惟「受任
08 人處理委任事務，應依委任人之指示」、「受任人應將委任
09 事務進行之狀況，報告委任人」，民法第535條、第540條分
10 別定有明文，故原告將上述事項向王欽堂說明，應屬委任事
11 務之報告，且有依王欽堂指示處理事務的義務，並不能因此
12 即認定兩造間具有從屬性。至於原告主張其因父親過世申請
13 年假可否獲准也繫諸於公司人資主管范惠敏之決定與同意云
14 云（見本院卷一第71至73頁），惟如前所述，范惠敏是受原
15 告指揮監督，且其請假尚需報請原告核准，原告卻逕將「通
16 知」范惠敏請假一事，解釋為需經范惠敏同意准假，顯非事
17 實，無法採信。故原告上開各項主張，均不足為其有利之認
18 定，無法據此認定兩造間具有勞動契約存在。

19 (二)就原告各項請求而言

20 按民法第549條第1項規定，當事人之任何一方，得隨時終止
21 委任契約。兩造間既經認定屬於委任關係，原告於起訴狀也
22 自認被告於113年1月31日曾以系爭通知單終止兩造間契約，
23 故兩造間之委任契約應認定已於當日合法終止，故原告請求
24 確認兩造間僱傭關係自113年2月1日至113年11月30日止存
25 在，及被告應支付113年2月1日起至113年11月30日止之工資
26 120萬元，並應提繳勞工退休金79,200元等情，即無理由。

27 又兩造間既屬委任契約，也不適用勞基法或勞工退休金條例
28 相關規定，原告自不得請求被告給付資遣費469,800元。

29 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、勞工退休金條例相關
30 規定為本件請求，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴
31 判決，本院自無從依勞動事件法規定職權宣告假執行，併此

01 敘明。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
03 據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併
04 此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 4 月 13 日
07 勞動法庭 法 官 劉以全

08 以上正本係照原本作成

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 4 月 13 日
12 書記官 溫凱晴