

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第232號

原告 劉晉福  
訴訟代理人 吳榮昌律師  
複代理人 王聖凱律師  
被告 力瓏精密實業有限公司

法定代理人 劉吉明  
訴訟代理人 曾信嘉律師  
複代理人 張崢楡律師  
陳敬如律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年2月23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：

(一)原告為被告現任法定代理人劉吉明之弟，被告乃為原告、劉吉明之父親即訴外人劉春雄所設立之公司，原告自民國88年6月2日起受僱任職於被告期間之勞保投保單位為被告，該段期間被告之法定代理人為劉春雄，原告、劉吉明均在被告處任職，為典型之家族公司。期間劉春雄於105年6月15日以被告將不再營運準備歇業為由要求原告自被告處離職後，原告於105年12月31日（即被告將原告之勞保退保當日）已自被告處職職並另覓工作。又勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約。原告、劉吉明雖亦為被告之股東，惟原告、劉吉明在被告處任職期間，係在當時被告法定代理人劉春雄之指揮監督下，由原告負責被告之程式撰寫、工廠加工等工作，劉吉明則負責被告之招攬業務部分工

01 作，被告並按月給付原告固定薪資，原告按月所領取者，乃  
02 從事業務工作之勞務給付對價，與基於股東身分投資之前提  
03 下，須以被告有盈餘始得領取之股利，在被告無盈餘時則無  
04 領取任何股利等金錢之情形迥然不同，顯見兩造間之契約關  
05 係為勞動契約。則被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條  
06 第1款所規定歇業之法定終止事由向原告終止兩造間勞動契  
07 約，已生終止之效力，不因原告嗣後之同意或未為反對意思  
08 而變更為兩造係合意終止勞動契約。且被告以歇業事由向原  
09 告終止兩造間勞動契約後，原告對於被告以前揭歇業事由終  
10 止之合法性既未爭執，縱使被告嗣後實際上並未歇業，仍不  
11 影響被告以前揭歇業事由終止之合法性，以免僱主事後翻  
12 悔而自反立場或逃避僱主給付勞工資遣費之義務。

13 (二)再者，原告受僱任職被告期間，被告未依規定以書面徵詢原  
14 告選擇勞退新、舊制，原告亦未簽署選擇勞退新、舊制，被  
15 告自應依勞基法第17條第1項、第2項規定給付原告資遣費及  
16 自106年1月31日起算之法定遲延利息。又原告自被告處離職  
17 回溯六個月之每月薪資平均（即平均工資，下同）為82,195  
18 元，依原告自88年6月2日起至105年12月31日受僱任職於被  
19 告之工作年資（即17年又12分之7個月），被告應給付原告  
20 資遣費1,445,263元【 $(82,195 \times 17) + (82,195 \times 7/12) = 1,4$   
21 45,263】。

22 (三)綜上，原告依兩造間勞動契約及勞基法第17條之規定，請求  
23 被告給付原告資遣費1,445,263元及其法定遲延利息。並聲  
24 明：被告應給付原告1,445,263元，及自106年1月31日起至  
25 清償日止，按年息百分之五計算之利息。

## 26 二、被告抗辯：

27 (一)被告設立登記時原告、劉吉明、劉春雄及訴外人張阿敏（即  
28 劉春雄之妻；原告、劉吉明之母）均為被告之股東，原告不  
29 受被告之指揮監督服勞務，亦不須打卡上、下班，與一般受  
30 僱勞工待遇顯然有別，原告係基於其為被告股東之經營層身  
31 分而將勞保掛在被告處，縱使原告受有被告支付之金錢，亦

01 非屬僱傭契約或勞動契約之對價，而係基於被告之股東及經  
02 營層身分得到之獲利，兩造間不具勞雇關係之從屬性。是原  
03 告以兩造間之契約關係為勞動契約為由，據此對被告之本件  
04 資遣費請求，自屬無據。

05 (二)原告於105年6月間因有意另設立公司自立門戶，劉春雄於10  
06 5年6月15日始與原告、劉吉明召開家族會議，原告旋即於10  
07 5年10月3日自行設立並經營訴外人拓誠精密實業有限公司  
08 (下稱拓誠公司)，原告另方面於105年12月27日自被告公  
09 司退股，且被告於105年12月31日將原告之勞保退保後，原  
10 告自106年1月3日起之勞保投保單位即為拓誠公司，顯見被  
11 告係因原告自請離職而合意終止兩造間契約關係。

12 (三)退步言，縱認兩造間之契約關係為勞動契約，惟兩造係合意  
13 終止，有如前述。被告未曾以歇業為由而解僱原告，且被告  
14 迄今仍繼續營業，實際上亦無歇業之情事。是原告主張被告  
15 係依勞基法第11條第1款規定之歇業事由解僱原告，顯無可  
16 採。於此情形，原告自不得依勞基法第17條規定請求被告給  
17 付其資遣費。

18 (四)再者，縱認兩造間之契約關係為勞動契約，且被告係依勞基  
19 法11條第1款之規定解僱原告，惟原告之平均工資亦應以105  
20 年度之原告薪資扣繳憑單為據（即每月10,000元）計算資遣  
21 費。基此，原告得請求之資遣費亦僅為175,883元（年資17年  
22 又7個月）。

23 (五)並聲明：駁回原告之訴。

### 24 三、法院之判斷：

25 (一)下列事實，有被告之公司變更登記表、以手寫書立之105年6  
26 月15日會議紀錄（即原證2，下稱前開會議紀錄）、原告之  
27 勞保投保資料、原告自被告處勞保退保申報表、拓誠公司之  
28 商工登記資料查詢表等件在卷可按（見本院卷第19至22、57  
29 至63、85至92、99、121至157頁），且為兩造所不爭執，應  
30 堪信為真實：

31 1.原告為被告之法定代理人劉吉明之弟，原告、劉吉明之父、

01 母為訴外人劉春雄、張阿敏。

02 2.被告於88年3月20日設立登記時之股東包括原告、劉吉明、  
03 劉春雄、張阿敏及訴外人徐文芳等五人；被告自94年6月7日  
04 變更登記時起之股東為原告、劉吉明、劉春雄、張阿敏等四  
05 人（其中張阿敏之出資額占10%，其餘三人之出資額各占3  
06 0%）；嗣後被告因原告於105年12月27日退股，被告於106  
07 年1月3日變更登記時之股東為劉吉明、劉春雄、張阿敏等四  
08 人（其中張阿敏之出資額占10%，其餘三人之出資額各占3  
09 0%）。

10 3.被告自88年3月20日設立登記起之法定代理人為劉春雄，嗣  
11 於106年10月18日法定代理人由劉春雄變更為劉吉明，劉吉  
12 明自106年10月18日起迄今為被告之法定代理人。

13 4.原告自88年6月2日起之勞保投保單位為被告，嗣於105年12  
14 月31日自被告處退保；又原告自106年1月3日起之勞保投保  
15 單位為訴外人拓誠公司。

16 5.拓誠公司自105年10月3日設立登記起迄今之法定代理人為原  
17 告。

18 6.原告、劉吉明、劉春雄於105年6月15日有簽立前開會議紀錄  
19 （其中劉春雄並在其簽名旁記載「見證人」等語）。

20 (二)當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民  
21 事訴訟法第277條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張  
22 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證  
23 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉  
24 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法  
25 院17年上字第917號判例意旨參照）。本件原告主張其於88  
26 年6月2日起至105年12月31日（下稱前揭期間）係受僱於被  
27 告之勞工，兩造間之契約關係為勞動契約，且被告係依勞基  
28 法11條第1款規定之歇業事由片面將其解僱。為被告所否  
29 認。則原告就此有利於己之事實，自應負舉證責任。經查：

30 1.原告主張其於前揭期間為受僱於被告之勞工，兩造間之契約  
31 關係為勞動契約。有無理由？說明如次：

01 民法關於有償勞務給付之契約，可能為僱傭、委任、承攬或  
02 居間等契約類型。僱傭契約，係指當事人約定，一方於一定  
03 或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動  
04 契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞工，指受  
05 雇主僱用從事工作獲致工資者。民法482條、勞動基準法第2  
06 條第6款、第1款亦有明文。受僱人、勞工對於雇主具有提供  
07 勞務而受雇主指揮監督之從屬性。僱傭契約通常亦該當勞動  
08 基準法規定之勞動契約，在一般情形下，勞工為受僱人，雇  
09 主則為僱用人。而是否屬於勞動基準法第2條第6款規定之勞  
10 動契約，主要以勞雇關係具有從屬性為判斷標準。所謂從屬  
11 性，勞務債務人對於勞務債權人通常具有人格、組織或經濟  
12 上從屬性等特徵，並應就勞務給付性質及個案事實，依雙方  
13 間之從屬性程度高低判斷之，倘勞務債權人對於勞務債務人  
14 提供勞務給付方式（諸如勞務給付時間、地點或專業之指揮  
15 監督關係等項）之規程序度甚高，勞務債務人就其如何提供  
16 勞務、獲取勞務對價並無相當程度之決定自由，始得認雙方  
17 間為勞雇關係而具有從屬性之勞動契約。經查：

18 (1)原告自88年6月2日起之勞保投保單位為被告，嗣於105年1  
19 2月31日始自被告處退保，固有如前述。惟勞工保險條例  
20 第6條第1項各款規定，勞工保險之投保單位不僅限於狹義  
21 給付薪資之雇主，亦包含不成立僱傭契約的所屬團體或機  
22 構，且勞工保險之本質，係為保障勞工利益之社會保險，  
23 投保單位之義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人即  
24 勞工得於保險事故發生時受領保險給付。準此，即使原告  
25 於前揭期間之勞保投保單位為被告，尚無從依此逕認兩造  
26 間之契約即具有僱傭契約或勞動契約之性質。

27 (2)原告主張被告係按月給付原告固定薪資，並以被告公司之  
28 薪資資料係由會計劉玉金（即原告、劉吉明之姊妹）所制  
29 作為由而舉105年7月至同年12月之手寫薪資內容及薪資計  
30 算表（即原證3）、105年5月至同年11月之被告公司內帳  
31 薪資明細表（即原證5）等件為證（見本院卷第23至27、2

33至245頁）。又依卷附原告105年度之各類所得扣繳暨免扣繳憑單（被證10，見本院卷第109頁；下稱105年度所得扣繳憑單），被告雖以格式代號及所得類別「50（薪資）」申報原告105年度之薪資所得為120,000元。惟被告否認前開原證3、5薪資資料形式上之真正。且查：

①劉玉金於被告另案對訴外人拓誠公司提起給付買賣價金訴訟（即本院110年度訴字第2595號，下稱另案訴訟）法院審理時以證人身分證述：劉吉明、劉晉福有在力瓏公司（即被告公司，下同）工作過，他們二人是股東，都是老闆；我爸爸及劉晉福、劉吉明三個都是股東，掛名負責人是我爸爸，實際上都有在管事情，就只有我聽命行事等語（見本院卷附265至270頁之另案訴訟111年1月11日言詞辯論筆錄）。於此情形，縱使原告、劉吉明均有在被告處任職，顯難認原告、劉吉明與被告間之契約即屬勞雇關係而具有從屬性之性質。

②又就前開105年度所得扣繳憑單與原證3、5之薪資資料互核，二者金額差異甚大，且被告公司之三位股東即原告、劉吉明及張阿敏均同列於原證5之薪資明細資料中，甚且就股東張阿敏部分記載之日薪高達20,000元、每月出勤及給薪日數則僅為一日，顯與一般按月支薪之勞工須在該月之特定時間、地點及受雇主指揮監督等從屬性之限制而獲取薪資對價之情形不同。再佐以前開會議紀錄第4點記載：「吉明、晉福家庭私人開銷花費，分別各自負擔，力瓏精密實業有限公司不再支付吉明、晉福開銷」等語（見本院卷第21頁），益見原告、劉吉明迄至當時仍在被告處任職期間，前開105年度所得扣繳憑單及原證3、5之薪資資料所載內容，與被告實際給付原告、劉吉明之報酬等開銷之項目不符。於此情形，倘以前開105年度所得扣繳憑單及原證3、5之薪資資料所載內容，作為認定原告對被告具有人格、組織或經濟上等從屬性之依據，顯屬速斷。

③此外，原告就其於前揭期間係受僱被告之勞工，兩造間之

01 契約關係為僱傭契約或勞動契約之有利於己事實，復未提  
02 出其他確切證據證明以實其說，自無從為有利原告之認  
03 定。則原告以兩造間之契約關係為勞動契約為由，據此對  
04 被告之本件資遣費請求，已屬無據，無從准許。

05 2.況且，原告主張被告係因歇業而片面向原告終止兩造間之契  
06 約關係，亦無理由。說明如次：

07 (1)觀諸前開會議紀錄第2點、第3點載明：「A廠移快捷、新  
08 衛，晉福自組立機械，研磨機C02，架刀枱到B廠；B廠移  
09 日立到A廠」、「力瓏精密實業有限公司不變更，保留。  
10 (吉明，晉福)各自申請新公司」等語（見本院卷第21  
11 頁），至多僅能認定當時有約定原告、劉吉明各自申請新  
12 公司，尚難依此反證被告當時確有永久停止、結束該公司  
13 之營業或生產之情事。

14 (2)再者，參諸前開會議紀錄之內容，並無任何被告片面向原  
15 告乃至劉吉明終止契約關係之相關文義。又劉春雄係以見  
16 證人身分而在前開會議紀錄簽名，此觀劉春雄在其簽名旁  
17 記載「見證人」等語即明，自難認劉春雄當時有基於被告  
18 法定代理人之地位並代表被告向原告終止兩造間契約關係  
19 之情事。且拓誠公司自105年10月3日設立登記起之法定代  
20 理人為原告乙節，有如前述。並佐以劉春雄於另案訴訟法  
21 院審理時以證人身分證述：劉晉福一直說要脫離力瓏公  
22 司；劉晉福一直吵說要脫離（即指力瓏公司），要自己出  
23 去做等語（見本院卷附272至275頁之另案訴訟111年1月11  
24 日言詞辯論筆錄）。於此情形，倘認兩造並非合意終止雙  
25 方間契約關係，而係被告係片面向原告終止契約，亦屬速  
26 斷。

27 (3)此外，原告對於105年6月15日至同年12月31日該段期間，  
28 被告究係於何時片面向原告終止兩造間之契約關係（並預  
29 告終止日期為105年12月31日）之有利於己事實，復未提  
30 出其他確切證據證明以實其說，無從為有利原告之認定。  
31 是原告主張被告係片面向原告終止兩造間之契約關係，並

01 無可採。

02 (三)綜上所述，原告主張其在被告處任職期間係受僱於被告之勞  
03 工，兩造間之契約關係為勞動契約，且被告係依勞基法11條  
04 第1款歇業原因而片面解僱原告等情，並無可採，已如前  
05 述，則原告據此依兩造間勞動契約及勞基法第17條之規定，  
06 請求被告給付原告資遣費1,445,263元，及自106年1月31日  
07 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應  
08 予駁回。

09 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經核  
10 與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

11 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日  
13 勞動法庭 法 官 何世全

14 一、上正本係照原本作成。

15 二、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  
16 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度  
18 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法  
19 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

20 中 華 民 國 111 年 4 月 14 日  
21 書記官 顏伶純