

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第102號

原告 林岑棋

訴訟代理人 顏福楨律師

被告 興躍不銹鋼工業股份有限公司

法定代理人 郭漢梅

訴訟代理人 辜倩筠律師

王乃民律師

上 一 人

複 代 理 人 蔡易紘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年4月18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：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴原第2項聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）842,500元，並自民國111年3月10日起，每月10日給付60,000元。嗣於111年5月20日當庭更正聲明為：被告應給付原告842,500元，並應自111年3月10日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告60,000元（見本院卷第265、267頁）。核其所為，僅係更正法律上之陳述，自非訴之變更追加。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自97年12月起受僱於被告，擔任經理，月平均工資為60,000元。詎被告於110年5月26日以原告涉嫌侵

01 占、背信為由，終止兩造間勞動契約。惟原告並無被告所指
02 情事，被告終止不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告
03 應給付110年4月至起訴時共計9個月之工資差額442,500元
04 （計算式： $60,000 \times 9 - 97,500 = 442,500$ ）、110年度年終獎
05 金400,000元，合計842,500元，此後並應按月給付工資60,0
06 00元至復職前一日止。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等
07 語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原
08 告842,500元，並應自111年3月10日起至原告復職前一日
09 止，按月於每月10日給付原告60,000元。

10 二、被告則以：原告與被告間不具從屬性，兩造間應屬委任關
11 係。縱認屬僱傭關係，原告違反競業禁止義務及侵占被告公
12 司之貨款及調解金，被告於110年5月26日依勞動基準法第12
13 條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，原告請求自無理由
14 等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執之事實：

16 (一)原告自97年12月起任職於被告，擔任經理，於110年5月26日
17 前6個月之平均工資為60,000元（見本院卷第367頁）。

18 (二)原告為金鉉企業股份有限公司之董事長，亦為金鉉環保餐具有
19 限公司之股東，該二公司所營事業與被告公司業務相同或
20 類似（見本院卷第119至122、355至356頁）。

21 (三)原告以其合作金庫商業銀行建成分行帳號00000000000000號
22 帳戶，分別於110年1月28日、2月5日收受被告公司客戶即
23 「北斗/志瑩香積館」貨款200,000元、499,636元，合計69
24 9,636元（見本院卷第145至147、285至287頁）。

25 (四)原告以其中國信託商業銀行大里分行帳號00000000000000號帳
26 戶，分別於110年1月21日、2月6日、2月18日、3月5日、3月
27 21日、4月6日、4月21日、5月6日、5月21日收受被告公司客
28 戶即羅玲蘭調解金各5,000元，合計45,000元（見本院卷第1
29 55至157、161至179頁）。

30 (五)被告於110年4月19日以大肚蔗廊郵局第13號存證信函，通知
31 原告於110年4月28日召開懲處及申覆會議（見本院卷第225

01 至229頁)。

02 (六)被告於110年5月12日以臺中法院郵局第1143號存證信函，以
03 原告違反競業禁止義務及涉嫌侵占為由，要求原告自行提出
04 書面辭呈離職（見本院卷第235至247頁）。

05 (七)被告於110年5月24日以臺中英才郵局第668號存證信函，以
06 原告涉嫌侵占、背信為由，認原告有違反勞動契約或工作規
07 則情節重大之情形，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終
08 止兩造間勞動契約，並於110年5月26日送達原告（見本院卷
09 第249至255頁）。

10 四、得心證之理由：

11 (一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

12 1.按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。
13 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為
14 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
15 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而
16 所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之
17 目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之
18 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
19 務均不相同。

20 2.經查，被告公司員工工作守則第3章「義務」第3條規定：
21 「員工應遵守下列日常作息及工作：一、上下班時間為早上
22 8點至下午5點均需臉部感應打卡。二、臉部感應打卡後如未
23 上班者，當天依曠職計算。三、如當月2次（含）以上未臉
24 部感應者，當月獎金不計（全勤），出差人員不在此限（但
25 需主管簽名，並註明出差地點）」、第5條規定：「當天
26 上、下班如未感應打卡且未補出勤異常單者，當日以曠職計
27 薪」、第6條規定：「上下班未感應打卡者薪資短計，不得
28 要求補發」；第8章「特休假」規定：「特休假需於2天前填
29 好請假單向主管提出，才可休假，未經事先提出者或未經核
30 准之特休假者以事假論」；第9章「請假」第1條規定：「事
31 假：一、請事假需於2天前提出，並註明請假事由，未經事

01 先提出或未經核准之事假以曠職論，扣全勤。二、如遇有緊
02 急事件時不在此限，需於當日上班時打電話告知，並於銷假
03 上班當天補足請假手續。…」、第2條規定：「普通傷病
04 假：一、員工因病無法上班者得請病假（需附就醫證明），
05 扣全勤。二、員工因病無法上班者，需於當日上班時打電話
06 告知，並於銷假上班當天補足請假手續。…」、第3條規
07 定：「…公假需以證明文件影本連同請假單向主管事先提出
08 否則以事假論」、第7條第1款規定：「曠職指未依規定請假
09 而無故未出勤者」（見本院卷第135至143頁）。可知被告對
10 於勞工之上、下班時間及勤缺嚴格管考，勞工對於自己工作
11 時間不能自行支配。

12 3.惟查，證人即被告公司會計林榆芯證稱：「（問：何時於被
13 告公司任職？）93年開始，擔任公司會計，我負責人事、行
14 政、會計及總務。公司有規定上下班時間，早上8點上班，
15 下午5點下班，上下班需打卡。請假必須寫請假單，再讓主
16 管簽名」、「（問：原告於被告公司任職時，上下班是否需
17 打卡？）沒打卡。原告一來公司上班就沒有打卡。還有另外
18 2個董事沒有打卡」、「（問：另2位上下班不用打卡的董事
19 為何人？）林春立及林孟德，林春立對外稱他是總經理，林
20 孟德對外稱他是經理」、「（問：原告請假是否需寫請假
21 單？）不用」、「（問：原告特別休假是否與公司一般員工
22 一樣，有計算特別休假的天數？）沒有。因為原告沒有上下
23 班打卡，也不用請假，所以不會清楚是否上班或請假，也就
24 沒有算特休」等語（見本院卷第390至392頁）。由證人前開
25 所述，堪認原告工作時間彈性，得由原告自行決定、支配，
26 請假無庸經被告同意，被告復未有因原告遲到或請假而對其
27 施以扣薪懲戒之情，凡此足見被告並未對原告有請假、休
28 假、遲到、曠職、全勤，或其他行政管考等獎懲管理措施，
29 核與一般員工需受僱主指揮上下班時間，遲到需扣薪，未到
30 班需請假等情不同，是自難認原告與被告間有人格上之從屬
31 性。

01 4.次查，被告公司於99年4月30日公告「零用金支付注意事
02 項」，其內容記載：「1.各位同仁請注意，5月1日起要請領
03 現金支出之費用者，請先至蔡冠儀小姐那填寫支出單，附上
04 收據及告知支出用途，審核無誤後至林榆芯那領取現金。2.
05 若有特殊費用之支出或金額大於1,000元以上者，請先給老
06 闆簽名才能申請費用（當日若老闆無法簽名請於隔日補
07 齊）。3.特殊費用及金額過大者，若現金無法支出時，於每
08 月第二及第四週之星期五統一匯出（需於匯款日前3天申
09 請）」等語（見本院卷第185頁），亦可得知被告對於零用
10 金動支及核銷有一內部控制流程。此核與證人林榆芯證稱：
11 「（問：被告公司有無規定零用金之程序？）有，如果是自
12 行先行購買，則必須向公司所指定的員工填寫申請單，填寫
13 日期、用途、金額，該員工會製作現金支出單，送來我這邊
14 後，就能領現金。或是事先知道可能要採購多少錢，先跟我
15 說，我就能先準備好現金」、「（問：有無規定零用金必須
16 多久之內提出申請？）1個禮拜，而且通常去付錢的人回來
17 就會申請」、「（問：是否會有員工過了幾個月後才跟公司
18 結算代墊款項之情形？）這是不行的」等語相符（見本院卷
19 第390至391頁）。

20 5.惟查，依原告於另案偵查中提出之零用金申請資料（見臺灣
21 臺中地方檢察署110年度他字第5510號卷第109至181頁），
22 原告分別於101年4月2日、10月10日、102年1月15日、7月15
23 日、10月12日、103年3月6日、12月14日、104年3月3日、7
24 月1日、10月31日、105年5月5日、7月17日、106年1月15
25 日、10月22日、107年1月22日、6月30日、108年1月6日、4
26 月6日、5月22日、12月27日、109年3月19日、11月15日、11
27 0年1月26日、5月2日、6月15日向被告請領零用金，然原告
28 申請之時間均間隔數月以上，而非於當日、當週或當月申
29 請，且原告先將收回貨款扣抵零用金後，始交付被告公司會
30 計作帳，原告所為與被告公司規定之零用金動支及核銷程序
31 不同，並自行動支被告之款項。此節亦與證人林榆芯證稱：

01 「（問：原告向你請領零用金，是否有依你剛所述請領零用
02 金的流程？）原告沒有寫申請單，他都累積很久，列了支出
03 及收入明細，才來請領零用金。時間不一定」等語相符（見
04 本院卷第395頁）。足見原告非單純依附於被告，自難認原
05 告對於被告有何經濟上之從屬性可言。

06 6.再者，證人林榆芯證稱：「（問：原告在公司的職稱及工作
07 內容？）經理，是做業務、規劃的部分」、「他是開個人
08 車，公司沒有配公務車給原告。原告向公司報帳的電話費是
09 他私人的電話。原告可向公司報帳的交通違規紅單也是他自
10 己的車子」、「（問：公司給客戶報價時，原告可以決定價
11 格或是必須有相關流程？）原告可以決定價格」、「（問：
12 為何知悉原告可以決定價格？）他有沒有再問林春立我不知
13 道，但客人議價後確認價格是原告簽名」等語（見本院卷第
14 391至395頁）。原告復自陳：「我是在94年就開了公司，被
15 告公司一直沒有表示什麼，而且還會借我公司的比價單去」
16 等語（見本院卷第339頁），且原告於名片上使用其自行設
17 立之電子郵件信箱「xingyue.00000000oo.com.tw」及行動電
18 話號碼「0000000000」（見本院卷第367頁），而非被告公
19 司提供給原告之行動電話號碼「0000000000」。佐以被告公
20 司除原告外，其他員工均有考核成績，原告每年度年終獎金
21 均高於部門最高主管，且原告加班費之計算係採全年度一次
22 性補貼，而非依據實際加班日數與時數計算，有被告公司10
23 5至109年度年終提撥考核獎金明細在卷可稽（見本院卷第45
24 至53頁）。由上開各節，堪認原告之職務係憑其知識、經驗
25 為被告管理事務，及有權為被告簽名，其於職務範圍內之事
26 項有相對之自主性，顯然原告在被告授權範圍內，應可全權
27 自行裁量決定處理事務之方法，而非受僱給付勞務而獲致工
28 資，洵堪認定。揆諸首開說明，兩造間當屬委任關係。

29 7.至於證人即被告公司董事林春立雖為有利原告之證述，惟證
30 人林春立前與原告共同犯損害債權罪確定（見本院卷第195
31 至221頁），其證詞恐有迴護原告之嫌，更與被告公司制度

01 不符，無從據其證詞認定原告有受僱被告之事實。原告處理
02 被告公司事務既有相當之獨立裁量權限，對被告公司營業之
03 經營有影響力或決定權，雖在事務之處理，或有接受證人林
04 春立指示之情事，惟屬為公司利益之考量而服從，其仍可運
05 用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影
06 響，與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇
07 主，對雇主之指示具有規範性質之服從，並不相同，則原告
08 與被告公司間，應係委任關係，非屬勞基法所規範之勞雇關
09 係甚明。

10 8.據上論述，兩造間之勞務供給，著重原告在被告公司所授權
11 限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任
12 之目的，不具有使用上之從屬關係，應屬委任關係，原告主
13 張為僱傭關係，並未可採。

14 (二)若為僱傭關係，被告終止勞動契約是否合法？

15 兩造間既非僱傭關係，則被告終止勞動契約是否合法等爭
16 執，自無再予論述必要。又按當事人之任何一方，得隨時終
17 止委任契約，民法第549條第1項定有明文。經查，被告於11
18 0年5月24日片面與原告終止契約（見本院卷第249至255
19 頁），為兩造所不爭，兩造間之實際契約關係，既為委任關
20 係，已如上述，則被告依前揭條文規定，自得隨時終止雙方
21 之委任契約，至終止契約之理由為何，並非所問。是被告依
22 前述規定終止兩造間之委任契約，即非法所不許，應認兩造
23 間委任契約已因被告終止委任之意思表示於110年5月26日送
24 達原告而生效。

25 (三)原告各項請求有無理由？

26 1.原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自111年3月
27 10日起按月給付工資，有無理由？

28 依前開說明，兩造間為委任關係，兩造間之委任契約關係業
29 經被告終止而不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
30 並無理由，原告亦不得依勞動契約，請求被告給付勞務報
31 酬，是其請求被告應自111年3月10日起至原告復職前一日

01 止，按月給付工資，亦無從准許。

02 2.原告請求被告給付110年4月至起訴時共計9個月之工資差額4
03 42,500元，有無理由？

04 兩造間委任契約於110年5月26日終止，被告已如數給付110
05 年4月及5月報酬，有薪資費用明細、現金支出傳票、郵政跨
06 行匯款申請書附卷可參（見本院卷第181至183頁），原告未
07 能舉證尚有其他報酬，被告未給付，則其所為之請求，自無
08 足採。

09 3.原告請求被告給付110年度年終獎金400,000元，有無理由？

10 按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
11 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
12 酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，
13 具有獨立之裁量權者有別。兩造間為委任關係，已經確認如
14 前，原告即非勞動基準法所稱之勞工，自無該法之適用。從
15 而，原告依僱傭關係，請求被告給付110年度年終獎金，於
16 法無據，不應准許。

17 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求如訴之聲明所示，
18 為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
20 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日
23 勞動法庭 法 官 董惠平

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 5 月 16 日
28 書記官 劉雅玲