

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第216號

原告 羅漢仁

訴訟代理人 周仲鼎律師

複代理人 章詠昌

被告 振得興有限公司

法定代理人 李沛濤

訴訟代理人 鄧雲奎律師

黃國益律師

複代理人 羅云瑄律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年11月2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

甲、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其遭被告違法解僱，致使其與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起本件確認僱傭關係存在之訴。

乙、實體方面：

01 壹、原告主張：

02 一、原告自民國000年0月間，受僱於被告擔任協理乙職，約定每
03 月薪資為新臺幣（下同）8萬元，工作內容係負責業務、財
04 會、管理等項目，同時為被告公司股東，持有公司股份。被
05 告實際負責人吳榮生於000年0月00日口頭解僱原告，當日原
06 告即向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，於111年5月11
07 日因兩造無共識而調解不成立，被告於調解中表示因公司業
08 務緊縮、原告要求退股及兩造合意終止僱傭關係等原因，終
09 止兩造間勞動契約，翌日（12日）即委請律師發函通知原
10 告，表示因業務限縮、而有減少勞工必要，自收函該日起
11 終止兩造勞動契約（原告於同年5月13日收執）。然原告自
12 始並未與被告達成合意終止勞動契約，否則於111年4月29日
13 解僱當日即向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，實際上
14 乃因實際負責人吳榮生欲安排其子接任原告職務，違法解僱
15 原告，公司業務性質並無任何變化，解僱不符合最後手段原
16 則，自不生終止勞動契約之效力。原告於111年5月6日、5月
17 26日以電子郵件、臺中法院郵局1263號存證信函告知被告違
18 法解僱，顯已表明願留於原職，但未獲被告回應，足徵被告
19 拒絕受領原告提供勞動服務，應負受領遲延之責，原告無補
20 服勞務之義務，被告仍應依法給付原告薪資及為原告提撥勞
21 工退休金至原告勞工退休金個人專戶。又被告遲至101年8月
22 始為原告投保勞工保險，並有高薪低報之情事，被告應為原
23 告補足提撥退休金於勞動部勞工退休金原告之勞工退休金個
24 人專戶【自100年5月起至101年8月止，每月提撥4,800元，
25 共計46,800元；另自101年8月22日起至104年6月30日止，高
26 薪低報，每月僅提繳1,584元，自應補提繳112,560元（ $\langle 4,800-1,584 \rangle \times 35$ ）；自104年7月1日起至110年1月31日止，
27 每月僅提繳2,520元，應補提繳152,760元（ $\langle 4,800-2,520 \rangle \times 67$ ）；110年2月1日起至111年5月26日止，每月僅提繳
28 2,748元，應補提繳32,832元（ $\langle 4,800-2,748 \rangle \times 16$ ）】。
29 為此，原告基於兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休
30
31

01 金條例第6條、第14條等規定法律關係，提起本件訴訟。

02 二、對被告抗辯之陳述：

03 (一)被告抗辯自100年5月至000年0月間，兩造為委任關係，自10
04 1年8月起始為僱傭關係，但原告從事職務均無任何變動，兩
05 造自100年5月即屬僱傭關係，被告應就兩造間為委任關係負
06 舉證責任。原告自始未與被告於111年3月25日達成合議終止
07 契約，僅係原告以股東身分談論公司股權糾紛，LINE軟體對
08 話紀錄（被證4）可看出，原告對於被告所提及之文件均未
09 簽署或同意，僅表明希望被告不要任意以原告名義對外公佈
10 有關原告之情事。

11 (二)被告抗辯烏日廠倉庫（位於臺中市○○區○○路000號，下
12 稱烏日廠）因地主不願續租，另行租賃大雅區土地做為倉
13 庫，有業務緊縮之情云云；惟公司主要有三部門「業務」、
14 「財務會計」、「倉庫管理」，未經股東同意，刻意隱瞞原
15 告，租用辦公室（位於臺中市○○區○○路000號，下稱
16 烏日辦公室）一棟三層樓房，僅單純將倉庫遷移至營業登記
17 地即臺中市○○區○○路○段000巷00號（下稱大雅廠），
18 業務、財務會計部分則仍留在烏日辦公室，而非臨時辦公，
19 倉庫管理部門所有員工皆無人遭到資遣，顯然故意刁難原
20 告，意圖逼迫原告離職，且該情狀與業務緊縮不符。

21 三、聲明：

22 (一)確認兩造間之僱傭關係存在。

23 (二)被告應自111年5月12日起至准許原告復職之日止，按月於當
24 月10日給付原告80,000元，及自各應給付日之翌日起至清償
25 日止，按週年利率百分之五計算之利息。

26 (三)被告應自111年5月12日起至准許原告復職之日止，按月提繳
27 4,800元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

28 (四)被告應提繳退休金374,952元至原告勞工退休金專戶。

29 (五)第(二)項至第(四)項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

30 貳、被告答辯：

31 一、原告係被告實際負責人吳榮生於000年0月間，委任暫時擔任

01 被告協理，負責全公司之業務、財務會計、倉庫管理等工
02 作，委任報酬為每月8萬元，兩造間為委任關係，原告非被
03 告員工，當年未加入勞工保險，嗣原告以技術名義入股（實
04 際未出資），自101年8月起正式納入被告之員工，擔任協理
05 職務，始將其加入勞保。被告烏日廠因租期於111年4月30日
06 屆滿，屋主不再續租，公司股東於110年2、3月間同意遷移
07 至大雅廠，另為了結現務（即客戶往來貨品等帳務），於11
08 1年5月1日起，承租烏日辦公室供留守之4位員工處理前開事
09 務，惟原告嗣後不願至大雅廠辦公，未說明理由、僅表示願
10 留在烏日辦公室，但烏日辦公室並無進出倉庫物品供原告管
11 理，經吳榮生與原告溝通後，原告主動提出離職，另設公司
12 獨立經營，要求分配被告之往來廠商客戶予原告，兩造同意
13 由廠商以書面勾選方式決定各自受分配之廠商，並通知廠商
14 訂於同年0月00日下午2點至烏日廠會議室決定，嗣同年3月2
15 5日原告以LINE告知吳榮生，尊重廠商決定之結果，希望此
16 事趕快和平解決等語，顯見原告係自願離職，兩造於111年3
17 月25日合意終止勞動契約，被告並非違法解僱原告，自無義
18 務給付原告前開請求，惟原告竟反悔前開合意終止勞動契
19 約，於111年4月29日向臺中市政府勞工局申請薪資爭議調
20 解。縱使兩造未合意終止勞動契約，被告於111年5月12日以
21 律師函依勞動基準法第11條第4款為終止勞動契約之意思表
22 示（原告於同年月13日收執），並無違法解僱原告。

23 二、原告於101年間，因帳目不清遭公司股東檢查電腦而發覺，
24 全體股東（含原告）開會決議面除原告管理之業務及財務會
25 計，僅由原告管理倉管工作，此次僅倉管部門遷移至大雅
26 廠，原告自應隨同至大雅廠管理倉管員工（目前約15人
27 許），目前留在烏日辦公室僅業務及財務會計部分（約有20
28 人）係臨時留守性質，爾後另覓適當場所再遷移。原告於11
29 0年2月、3月間，多次參與股東會決議，已知悉倉管部分遷
30 移至大雅區，被告並無迫使原告離職。原告主張被告有高薪
31 低報之情事，致未足額為其提撥勞工退休金乙事，惟原告係

01 烏日廠最高層級之主管，財務及會計部門均聽原告命令行
02 事，當係原告指示會計所為，非吳榮生所為，縱原告於101
03 年地，僅負責倉管部分，但其仍以股東身分及擔任烏日廠最
04 高主管身份指示快作高薪低報，故原告此部分請求無理由。

05 三、答辯聲明：

06 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。

07 (二)若受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項，如下
09 (本院依判決格式修正或排序或增刪文句，見本院卷(二)第51
10 2至513頁)：

11 一、不爭執事項：

12 (一)原告於000年0月間，任職被告擔任協理乙職，每月薪資為8
13 萬元。自111年5月20日起即未到公司上班。

14 (二)被告於111年5月12日委請鄧雲奎律師發函通知原告，告知因
15 公司業務緊縮、業務性質變更原因減少勞工，而解僱原告。

16 (三)原告任職被告期間，公司財務主管是黃淑芬、業務主管是周
17 祐煒、倉庫主管是林宗儒。

18 (四)依勞保局資料顯示，被告自101年8月起，始為原告投保勞工
19 保險，101年8月22日至104年6月30日投保勞工保險級距為2
20 6,400元，104年7月1日至110年1月31日投保勞工保險級距為
21 42,000元，110年2月1日至111年5月26日投保勞工保險級距
22 為45,800元。

23 (五)被告自101年9間，始將原告納入為公司員工，並為其加入勞
24 工保險。

25 (六)被告烏日廠之租期於111年4月30日屆滿。

26 (七)被告在烏日廠地址為臺中市○○區○○路000○000號，大雅
27 廠地址為臺中市○○區○○路○段000巷00號。

28 (九)原告與實際負責人吳榮生協議，於111年3月21日召集公司相
29 關廠商到臺中市○○○區○○路000號會議室參與以「勾
30 選」方式對羅漢仁與吳榮生表示選擇其中一人為爾後經營對
31 象之意願，其結果為眾多廠商均選擇吳榮生。

01 (十)原告於111年4月29日申請勞資爭議調解，兩造於111年5月11
02 日在臺中市政府勞工局調解，但未能成立。

03 二、爭執事項：

04 (一)不爭執事項第(九)項，是否為原告自願離職？

05 (二)原告自000年0月間起迄至111年5月月20日止，被告是否以民
06 法委任之法律關係，委請原告為被告協理？

07 (三)被告解僱原告是否合法？被告有無業務緊縮或業務性質變
08 更，有減少勞工之必要並解僱原告之必要？

09 (四)原告無故拒絕與被告一同搬遷至新址「台中市○○區○○路
10 ○段000巷00號」繼續上班，是否表示原告有自願離職之意
11 思表示？

12 (五)原告本件訴之聲明請求，有無理由？

13 肆、得心證之理由：

14 一、原告與吳榮生協議雖曾於111年3月21日協議，召集公司廠商
15 至烏日廠會議室以「勾選」方式選擇爾後經營對象一事，並
16 非為自願離職之意思表示：

17 (一)查，原告自000年0月間起，服務於被告擔任協理，自102年2
18 月份起被告公司股東，迄至111年6月10日止，持有被告公司
19 股份為500萬股，並受有股利分配一事，為兩造不爭執（見
20 本院卷(二)第7、379頁），並有臺中市政府函文、公司變更登
21 記資料、公司章程、彰化銀存款憑條等在卷可佐（見本院卷
22 (一)第115至139頁、卷(二)第297至308、369至373、381至39340
23 5至413頁），應堪信實，而可採信。

24 (二)原告與吳榮生協議於111年3月21日協議，召集公司廠商於同
25 年月24日至烏日廠會議室以「勾選」方式選擇爾後經營對象
26 一事，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(九)項），並有通知
27 函、LINE通訊軟體對話紀錄、公司分割協議書、廠商表決單
28 等在卷可佐（見本院卷(一)第93、91、95頁、卷(二)第309、375
29 至377、415至417頁），堪信為真實。然觀以上揭LINE通訊
30 軟體對話紀錄（為原告與吳榮生之對話）：「（3月22日原
31 告：…，廠商生意的分割，應該力求依我們雙方協議股權比

01 例做分配。…。是讓廠商選擇，…。吳榮生：昨天給底的契
02 約書看了怎麼樣，應是照實際去寫，明天去簽名蓋章。…」
03 顯見原告與吳榮生係就公司股權分割比例分配為對話內
04 容，並無提及原告離職或資遣費等為對話。再觀以公司分割
05 協議書，雖原告、吳榮生均未簽署，然其記載：主旨：基於
06 公平誠信原則為保障全體股東權益與義務而立之。1. 品牌轉
07 讓：為確保品牌能順利轉讓給乙方（即指原告，下同），
08 …。4. 股權轉讓對價：每股對價金額核算。…本協議書經雙
09 方同意簽立後即正式進入分割程序。…確認完成分割後雙方
10 則簽立退股同意書，乙方正式退出甲方公司（甲方代表：吳
11 榮生），依此足證，原告係基於公司股東身份，與甲方代表
12 吳榮生進行股權分割及退出公司股東一事進行處理，並未基
13 於協理或公司員工身份與被告為資遣等事宜為對談。縱原告
14 有公司股權分割協議一事，至是否品牌獨立或設立公司，均
15 屬其個人投資範疇，無法逕論其有離職之意。準此，被告抗
16 辯原告於111年3月21日與被告為股權協議分割或廠商勾選協
17 議，即屬自願離職之意思表示一情，難以採信。

18 二、原告自110年5月迄至111年5月20日止，與被告間為民法上委
19 任關係，並非僱傭關係：

20 (一)按員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上
21 權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位
22 為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金
23 為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之
24 主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟
25 上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與企業主間契約關係
26 之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等
27 為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字
28 第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。又所謂
29 人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、懲戒，
30 並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主而非為
31 自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以是否納

01 入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業觀察。再按然勞工
02 保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人
03 得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保險被保險人
04 非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例（下稱勞保條例）第
05 8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又
06 全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷
07 屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險
08 人依法給與保險給付之強制性社會保險，被上訴人依法有強
09 制參加全民健康保險之義務，另勞退條例第7條第2項規定，
10 實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領
11 退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均
12 不以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認系爭勞務契約性
13 質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在（臺灣高等法院
14 109年度勞上字第198號判決要旨參照）。又按當事人主張有
15 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第27
16 7條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應
17 先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張
18 之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所
19 舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字
20 第917號判例參照）。

21 (二)原告於000年0月間，任職被告擔任協理乙職，每月薪資為8
22 萬元，自111年5月20日起即未到公司上班，被告自101年9
23 間，始將原告納入為公司員工，並為其加入勞工保險等事
24 實，為兩造不爭執（見不爭執事項第(一)、(四)、(五)項），堪可
25 信實。原告主張兩造間為僱傭關係，被告則予以否認，並辯
26 稱為委任關係及前詞置辯；經查：

27 1.被告依公司章程第9條規定，委請原告擔任專業經理人（職
28 稱：協理），負責統籌烏日廠業務：

29 (1)證人楊明勳於本院審理時具結證稱略以：原告自100年5月
30 任職被告公司協理，是由股東任用原告，股東會決定原告
31 的薪資、獎金及年終，工作內容是執行經理人職責，包括

01 預算編列等執行，負責公司運作、損益、規章制定及執
02 行。被告於100年之前是草創時期，各方面規章不健全，
03 原告是這方面的專長，在臺北工作一個段落，想離開原來
04 公司，我們是熟識，跟原告討論溝通是否願意投資被告，
05 並擔任公司專業經理人。公司章程第9條與公司的運作是
06 一致，設有專業經理人的制度，是掛協理。吳榮生沒有掛
07 名，主要負責銀行應收應付，由協理整理管理應收應付報
08 表，交由吳榮生銀行端應收應付，周祐煒負責業務部門，
09 黃淑芬負責財務管理，吳榮生不行決定及干預原告之職
10 務，經理人的職責是提出年度預算，按照預算編制執行，
11 股東會授權給專業經理人執行業務，原則上不用跟吳榮生
12 報備，是對股東會負責，不對吳榮生負責，營業支出超過
13 多少錢才必須跟股東會、吳榮生報告，資金有需求才跟吳
14 榮生、股東會洽談。由專業經理人負責處理員工投保勞健
15 保事務，原告對於公司的財務、會計、業務、倉庫、物流
16 部門的人事、業務、財務、組織編制、員工福利等事務有
17 決策權，員工需要定時向原告彙報工作進度，員工休假需
18 得到原告同意，原告有決定公司員工薪資及獎金之權利等
19 語（見本院卷(二)第475至479頁）。

20 (2)證人吳榮生於本院審理時具結證稱略以：請原告專業經理
21 人，被告公司是全完委託專業經理人，我是負責顧問，代
22 表負責人、我太太參與各方面事務，我一星期找原告收帳
23 存入銀行，業務方面信任原告，員工的勞健保是由原告主
24 導，原告以5萬元投勞保是他自己提出，公司多給他現金3
25 萬元等語（見本院卷(二)第19至21頁）。

26 (3)佐以公司章程第9條規定：本公司得設經理人，其解任、
27 委任及報酬，依照公司法第29條規定辦理（見本院卷(二)第
28 298頁）。核與證人陳明勳、吳榮生上開證述，原告係由
29 被告股東任聘為專任經理人（職稱：協理），職責為年度
30 預算提出，依照預算編制執行，股東會授權給專業經理人
31 執行業務，對股東會負責乙情，大致相符。再觀以證人吳

01 榮生與原告間之LINE軟體對話內容（見本院卷(二)第159至2
02 39頁原證13），略有原告將烏日廠員工薪資及帳款與年終
03 獎金多寡、廠商之履約保證金及匯款金額多寡、L/C押匯
04 付款、銀行甲存、乙存會帳資料及匯款事宜等等，將此等
05 資料會報給證人吳榮生，顯與原告擔任協理，依預算編制
06 執行，對股東會負責乙情相吻合。

07 3.被告烏日廠之業務等均由原告負責統籌，為最高主管，公司
08 業務經理周祐煒、會計主任黃淑芬工作需受原告監督，請假
09 需向原告為之：

10 (1)證人即公司業務經理周祐煒證人於本院審理時具結證稱
11 以：原告擔任協理，負責公司統籌，是公司最高主管，全
12 公司決策都是協理決定。原告是我的主管，請假需向原告
13 請假，我會向原告回報工作內容，訂單會給協理，與廠商
14 洽談的合約內容需要原告審核，原告是會計的最高主管，
15 會交辦會計建檔。烏日廠每位員工都要打卡，原告不用打
16 卡，烏日廠最高階主管是原告等語（見本院卷(二)第9至13
17 頁）。

18 (2)證人即公司會計主任黃淑芬於本院審理時具結證稱略以：
19 原告負責倉庫管理、司機管理、財務管理，是我的主管，
20 我的工作日誌需給原告審核，以LINE方式上傳給原告，請
21 假需要原告請假，加班需要原告同意，工作遇困難時需要
22 原告裁示，勞保最後裁示者是原告等語（見本院卷(二)第14
23 至17頁）。

24 (3)佐以卷附之請假單、證人周祐煒、黃淑芬與原告間之LINE
25 軟體對話內容（見本院卷(二)第47至157頁原證9至原證1
26 2），核與證人周祐煒、黃淑芬上開證述內容大致相符，
27 堪認原告對於其二人之業務均有監督、請假核可之權限，
28 益徵原告就公司人事、業務均係在行使專業經理人權限，
29 有獨立裁處權，其與間公司間並無從屬性。

30 (三)綜上，原告擔任被告協理，既為烏日廠之最高主管，管理公
31 司員工等業務，有監督、裁處權，其執行職務、付出勞力，

01 尚有基於公司股東而取得公司盈餘，亦兼為自己賺取股東利
02 潤，益證兩造間不具有人格、經濟及組織上之從屬性，並非
03 單純之僱傭關係。

04 三、原告本於勞動契約之法律關係，為本件訴之聲明請求，為無
05 理由：

06 承前所述，原告既惟被告公司股東會聘為協理，從事專任經
07 理人職務，則其與被告間即屬委任關係。至被告自101年8月
08 起，為原告投保勞工保險，有投保資料表可稽（見本院證物
09 袋），為兩造所不爭執（見不爭執事項第(四)項）；惟按年滿
10 15歲以上，65歲以下之下列勞工，應以其雇主或所屬團體或
11 所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；左列
12 人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：三實際從事勞動
13 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
14 文，是除受僱員工等應依法強制參加勞保外，實際從事勞動
15 之雇主，亦得準用勞工保險條例之規定，以自願方式參加而
16 投保勞工保險。準此，足見得參加勞保者，非必為勞動基準
17 法所稱之勞工，自不能以被告有為原告投保勞保，即認兩造
18 間之為勞動契約。況原告與被告間並無僱傭關係，如上所
19 述；此外，原告復未提出其他事證以實其說，是部分自難為
20 有利原告之認定。是原告基於勞僱契約，為本件訴前揭聲明
21 (一)至(四)之請求，即屬無據，不應准許。至其餘被告解僱是否
22 合法，被告有無減少勞工之必要並解僱原告或以此事由即有
23 為終止委任關係之意思表示等爭執，本院即無庸再審究。

24 伍、綜上所述，原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，並請
25 求被告給付原告自111年5月12日起至復職之日止，按月於次
26 月10日給付原告80,000元，及自各期應給付日翌日起至清償
27 日止，按週年利率5%計算之利息，暨自111年5月12日起至原
28 告復職之日止，按月提繳4,800元至原告勞動部勞工保險局
29 之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經
30 駁回，則假執行之聲請即失所附，應併予駁回。

31 陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經

審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。
柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 12 月 15 日
民事勞動庭 法 官 吳昀儒

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 112 年 12 月 15 日
書記官 何惠文