

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第279號

原告 林超群
李秀靜

共同

訴訟代理人 張藝騰律師

複代理人 呂盈慧律師

被告 乾億工業股份有限公司

法定代理人 林黃壽美子住同上

訴訟代理人 林瓊嘉律師

複代理人 傅鈺菁律師

劉佳宜律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月13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

壹、程序部分：

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）。原告林超群、李秀靜（下稱原告二人）主張其等遭被告違法解僱，致使其等與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告二人之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關

01 係之判決除去此種不安之狀態，足認原告二人有提起本件
02 確認之訴之法律上利益，而得提起確認僱傭關係存在之訴。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一)原告林超群、李秀靜與被告法定代理人林黃壽美子為母子
06 及婆媳關係，原告林超群於民國69年6月16日起受僱於被
07 告，擔任廠長等職務；原告李秀靜於73年2月1日起受僱於
08 被告，擔任會計主任職務，並約定薪資均為每月新臺幣
09 (下同) 50,000元。詎被告於109年9月23日以律師函通知
10 原告：「(一)依林黃壽美子董事長指示：為乾億工業股份有
11 限公司事權專一，公司永續經營，特依公司章程第5章規
12 定辦理。(二)公司廠長林超群先生、會計主任李秀靜女士未
13 服從總經理林信惠指示，影響公司員工業務推展，即日起
14 解除廠長、會計主任之職務。(三)林超群先生、李秀靜女
15 士、林宗衛（即指原告二人之子）先生三人在公司薪資所
16 得享受股權及紅利均與過去相同。」，以此律師函解僱原
17 告二人，並禁止繼續提供勞務。被告未經預告逕以律師函
18 解除原告二人，並未告知係以何勞動基準法規解僱，亦未
19 具體說明原告二人有違反勞動基準法第12條規定之行為，
20 該解僱行為違反最後手段性原則，被告既非法解雇原告二
21 人，足認兩造間之僱傭關係仍存在。被告非法終止勞動契
22 約，顯已拒絕受領原告二人提供勞務之表示，自應負受領
23 遲延之責，原告二人無需補服勞務，仍得請求被告給付薪
24 資。為此，爰依民事訴訟法第247條規定、民法第487條等
25 規定，提起本件訴訟。

26 (二)原告二人就公司廠務、財務、人事、匯款金額等事項，均
27 需向法定代理人林黃壽美子報告說明並遵守其指示，受其
28 指揮監督，於受雇之初擔任廠長或會計主任之職，均自普
29 通員工做起，遵循內部升遷機制，受被告指揮監督。原告
30 二人與員工之上下班時間相同，提供勞務時間、頻率均為
31 每日，與其餘員工間具有分工合作情形，原告二人上班無

01 須打卡，乃因林黃壽美子認渠等間為兒子及媳婦，便未強
02 行要求打卡，惟病假、事假仍須提前口頭告知林黃壽美
03 子。原告二人之薪資係由被告以分次匯款方式給付，為被
04 告之匯款習慣，尚難因被告未將薪資以一次性方式給付，
05 或未以薪資名目匯款，即認非薪資。原告二人於任職期間
06 除每個月領有薪資外，亦有依比例負擔健保，任職期間若
07 有職務、職階調動晉升，亦有調整薪資申報，並未因原告
08 二人與林黃壽美子有親屬關係，逕予投保固定或最高級別
09 之薪資數額。被告對於原告二人具人格、經濟、組織之從
10 屬性，兩造間之法律關係為僱傭關係。

11 (三)原告林超群與胞兄林信惠固曾發生肢體衝突，然兩人素來
12 意見不合經常吵架，難憑此事件證明原告林超群對林信惠
13 有何暴行或有重大侮辱之行為，上開行為非屬勞動基準法
14 第12條第1項第2款實施暴行或重大侮辱行為，況被告亦未
15 於知悉起30日內終止契約，是被告以勞動基準法第12條第
16 1項第2款規定終止契約，顯為臨訟卸責之詞。

17 (四)聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告林
18 超群110年11月份之部分薪資20,000元，及自110年12月1
19 日起至原告林超群復職之日止，按月於次月10日給付原告
20 林超群50,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，
21 按週年利率5%計算之利息。3.被告應給付原告李秀靜110
22 年11月份之部分薪資20,000元，及自110年12月1日起至原
23 告李秀靜復職之日止，按月於次月10日給付原告李秀靜5
24 0,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年
25 利率5%計算之利息。4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

26 二、被告抗辯：

27 (一)被告公司為林黃壽美子與夫婿共同創設，婚後育有林信
28 惠、原告林超群二名子女，公司為家族傳承，陸續將公司
29 股權贈與林信惠（長子）、陳雅文（長媳）、原告二人
30 （次子）（次媳）與二人之子林宗衛，原告二人均為公司
31 股東，截至目前原告林超群受贈3135股、原告李秀靜受贈

450股，並擔任公司董事。林黃壽美子為家族大家長，為家族和諧共榮，遂為家族成員均投保團體保險、勞工保險，並按月給予家族成員零用金(林信惠、陳雅文、原告林超群、李秀靜每月各20,000元)。因被告為家族企業，希望由下一代接班，遂於72年11月間，委任原告林超群經營工廠，於76年9月間，委任原告李秀靜負責會計事務，並配合林信惠、林超群二兄弟之子女在加拿大求學，由兄弟夫妻輪流赴加拿大照顧子女，工作則由在台之兄弟夫婦協助家族企業及照顧母親。

(二)原告林超群於72年11月間成為被告股東、於78年10月間起擔任被告董事、於88年11月間至91年10月間曾任被告董事長，原告李秀靜於76年9月間成為被告股東、於105年3月至111年5月間擔任被告董事、於109年3月間擔任被告董事，原告二人均為公司股東、董事，除分配公司盈餘外，被告每月給付30,000元作為執行業務報酬，林黃壽美子另給予零用金每月各20,000元，原告二人為被告家族企業之經營者，從事公司事務之成果均屬自己，為自己賺取股東紅利。其二人擔任之職務為廠長、會計主任，為最上層主管，無須打卡，有獨立之裁量權及決策權，無須服從林黃壽美子之指示，亦無接受懲戒或制裁之義務，與同事間無需分工合作，與被告間無人格上、組織上及經濟上之從屬性，兩造間無僱傭關係，屬委任關係。被告每月給付原告二人實領30,000元，並未扣除勞健保費用，屬執行業務報酬，並非工資。林黃壽美子另外按月給予原告二人各20,000元，係基於家族大家長而給付家族成員之零用金，非原告二人勞力所得之工資。林黃壽美子為家族和諧共榮，為家族成員均投保團體保險、勞工保險，無從以此推認兩造間有僱傭關係存在。

(三)縱認兩造間為僱傭關係，惟原告林超群於109年5月6日8時5許（營業時間），至被告營業處持鐵尺打林信惠（雇主家屬）致受有頸部擦挫傷、左手肘、左手、右膝、右手

01 腕、右小腿擦挫傷，經本院核發109年度家護字第1042號
02 通常保護令；原告二人又因經營權事項多次至被告爭執，
03 甚對林黃壽美子、總經理林信惠為不實之刑事侵占案告
04 訴，已損害被告企業之社會評價、聲譽、信用，影響職場
05 內秩序，已達嚴重影響勞動契約之繼續存在，被告依勞動
06 基準法第12條第1項第2款，不經預告終止勞動契約。又林
07 黃壽美子將過去在公司得分配之紅利，未全部受領，交予
08 原告二人在加拿大置產、購車、定居、取得身分之支出，
09 依權益衡平，倘兩造間若有勞僱關係，原告二人所受領之
10 金額全數抵扣後，遠超過原告二人本件得請求之金額。

11 (四)原告二人與被告間為委任關係，但因其二人與總經理林信
12 惠有前揭衝突，妨害公司正常運作，經被告以律師函終止
13 兩造間之委任關係，則原告二人請求給付執行業務之委任
14 報酬，無理由。退步言，被告以答辯狀送達為終止兩造委
15 任契約關係之意思表示，原告二人請求給付執行業務之委
16 任報酬，亦無理由。

17 (五)並聲明：原告之訴駁回。

18 三、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
19 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷二第202至203
20 頁）：

21 (一)不爭執事項：

- 22 1.被告法定代理人林黃壽美子與夫婿婚後育有林信惠與原
23 告林超群二名子女。
- 24 2.被告為林黃壽美子夫婦共同創設，並將公司權贈與林信
25 惠、陳雅文、原告二人及其子林宗衛。
- 26 3.原告二人均為被告股東，截至起訴前，其二人之股權各
27 為3135股、450股，佔被告股權31.35%、4.5%。
- 28 4.被告為原告二人投保團體保險、勞工保險。
- 29 5.原告林超群於72年11月間處理工廠事務，原告李秀靜於7
30 6年9月間負責工廠會計事務。並因林信惠、林超群兩兄
31 弟夫妻輪流赴加拿大照顧子女，實際工作則由在台之兄

01 弟一方夫婦協助林黃壽美子經營被告。

02 6.原告林超群在被告任職經歷：①72年11月間：擔任被告
03 股東。②78年10月間：擔任被告董事。③88年11月至91
04 年10月間：擔任被告董事長。④91年10月迄112年1月12
05 日：擔任董事。

06 7.原告李秀靜：①76年9月間成為被告股東。②105年3月至
07 111年5月間擔任被告董事。

08 8.林黃壽美子自84年10月11日起至109年8月10日有匯款林
09 信惠、林超群在加拿大購屋、置產、生活及子女教育費
10 用等用途如被證13之1，合計共52,662,321元。

11 9.被告曾將107至110年度盈餘分配於給付原告二人。

12 10.被告於109年9月23日以（109）嘉律字第1090923 號函予
13 原告二人（即原證3）。

14 11.被告對原證4、原證5形式上不爭執。

15 12.原告對被證14形式上不爭執。

16 (二)爭執事項：

17 1.兩造間為僱傭關係或委任關係？

18 2.如第1.項兩造為僱傭關係，則原告二人本件請求有無理
19 由？

20 四、得心證之理由：

21 (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
22 上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、
23 職位為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工
24 退休金為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委
25 任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人
26 格上、經濟上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與企業
27 主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、
28 從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510
29 號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判
30 決要旨參照）。又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之
31 人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬

01 性，可從是否為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務觀
02 察；組織從屬性，則以是否納入雇方生產組織體系之一環
03 而非獨立作業觀察。再按然勞工保險之投保單位義務僅係
04 繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得
05 受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，
06 此由勞工保險條例（下稱勞保條例）第8條規定僱主亦得
07 準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又全民健康保險目
08 的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效
09 期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險人依法給與保
10 險給付之強制性社會保險，被上訴人依法有強制參加全民
11 健康保險之義務，另勞退條例第7條第2項規定，實際從事
12 勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休
13 金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均不
14 以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認系爭勞務契約性
15 質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在（臺灣高等法
16 院109年度勞上字第198號判決要旨參照）。又按當事人主
17 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟
18 法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權
19 利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證
20 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能
21 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
22 高法院17年上字第917號判例參照）。

23 (二)原告主張兩造間為僱傭關係，為被告否認並以兩造間為委
24 任關係及前詞等置辯，本院自應依兩造間之實質上權利義
25 務內容、從屬性等之有無予以判斷。經查：

26 1.林黃壽美子與夫婿婚後育有林信惠與原告林超群二名子
27 女。被告為林黃壽美子夫婦共同創設，並將被告股權分
28 別贈與林信惠、陳雅文、原告二人及其子林宗衛。原告
29 二人目前仍公司之股東，截至起訴前，原告二人之股權
30 分別為3135股、450股，佔被告股權31.35%、4.5%，為
31 原告二人投保團體保險、勞工保險等事實，兩造不爭執

（見不爭執事項第1.至4項），應堪信實。是原告二人確實為公司股東。

2.原告林超群於72年11月間為公司股東、於78年10月間擔任公司董事、於88年11月至91年10月間擔任公司董事長、於91年10月至112年1月12日擔任公司董事；原告李秀靜於76年9月間為公司股東、於105年3月至111年5月間擔任公司董事。又原告林超群於72年11月間，負責處理工廠事務，原告李秀靜於76年9月間，負責工廠會計事務；因林信惠、林超群兩兄弟夫妻輪流赴加拿大照顧子女，實際工作則由在台之兄弟一方夫婦協助林黃壽美子經營被告等事實，亦為兩造所是認（見不爭執事項第5.6.項），上開事實應堪採信。

3.依據證人林信惠於本院言詞辯論時具結證述略以：公司股東共8位（即指林黃壽美子、林信惠、陳雅文與其二位兒子、原告二人及其子），所有股權都是父母贈與，沒有花一毛錢。我、原告二人不需打卡，上下班也不需要請假，去加拿大照顧小孩期間，沒到公司上班，無需事先請假。公司事務都向林黃壽美子報告及指示，因林黃壽美子係母親，事務係兄弟協力進行，對公司事務有討論權、參與權、決定權，林黃壽美子、我、原告二人對於要聘僱員工都有決定權，會計事務（報稅、銀行業務）由陳雅文與李秀靜輪流處理，原告二人沒有受過公司懲戒或處罰，因為是家庭企業等語（見本院卷一第215至220頁）。證人關於證述，其與原告二人在公司執行職務及協助林黃壽美子經營被告、及至加拿大照顧小孩等方式，核與不爭事項第5.項相吻合，顯見原告二人就公司事務雖需向林黃壽美子報告，係因被告為家族企業，林黃壽美子為家族大家長，基於親情倫理關係，且原告二人至加拿大期間，無需請假，核與一般員工請長假需提出申請之程序迥異；又原告二人之職務分別為廠長、會計主任，為最上層主管，並具有公司股東或董事

01 身份，享有聘任員工之人事權，顯見原告二人對公司事
02 務具有獨立之討論權、參與權、決定權，並不具有人格
03 上、組織上之從屬性，非僅僅為一般員工身份，是其二
04 人主張與被告間為僱傭關係，即有疑義。

05 4.原告二人主張多年來均領取每月50,000元為薪資，並提
06 出存摺節本為證（見本院卷一第35至49頁）乙節；惟依
07 證人林信惠於本院審理中具結證述略以：林信惠、陳雅
08 文、林超群、李秀靜每月均由被告匯款30,000元，做為
09 執行業務報酬，另由林黃壽美子匯款20,000元予上開人
10 員，即使原告及林信惠至加拿大生活期間，沒去上班，
11 被告、林黃壽美子仍會給付，兄弟、夫妻、子女於加拿
12 大置產、買車、生活費均由被告盈餘支付等情（見本院
13 卷一第216至219頁）。依此，倘原告二人僅屬單純員工
14 身份，則其二人在加拿大照顧小孩期間，既然未提供勞
15 務，何以亦可以領取上開30,000元、20,000元，足見原
16 告二人對於被告執行職務，每月受領上開50,000元之款
17 項，並非單純是基於一般員工或廠長或會計主任之職務
18 所獲取之勞務對價。依此，原告二人雖有提供勞務，然
19 所獲取50,000元，其中一部分應係執行業務之對價，一
20 部分屬林黃壽美子給與生活費性質，難逕認原告二人與
21 被告間具有經濟上之從屬性。

22 5.林黃壽美子自84年10月11日起至109年8月10日有匯款
23 林信惠、林超群在加拿大購屋、置產、生活及子女教育
24 費用等用途如，合計共52,662,321元乙節，有林黃壽美
25 子匯入加拿大款項明細及所附收據、匯款申請書、交易
26 申報書、匯款申報書、交易憑證等件為證（見本院卷二
27 第17至171頁），為兩造所不爭執，堪認此事實為真
28 實。是倘原告二人僅單純為一般員工，何以享有上開資
29 產，依此益證，原告二人執行職務、付出勞力，應係基
30 於基於股東、董事身份而取得公司盈餘，為自己賺取股
31 東利潤。

01 6.原告林超群曾擔任被告股東、董事、董事長、董事，原
02 告李秀靜曾擔任被告股東、董事乙節，衡酌原告二人在
03 被告具有董事身份，已與一般受雇員工身份不同，業如
04 前述，顯然係實質上為被告廣義之經營成員之一，對公
05 司事務有獨立之討論權、參與權、決定權，佐以原告二
06 人之上下班無須打卡，在加拿大期間，亦未提供勞務，
07 仍有獲取每月相同之報酬，無需請長假，衡情，應係與
08 林黃壽美子間之信賴、身分關係，益證兩造間不具有人
09 格、經濟及組織上之從屬性，並非單純之僱傭關係。

10 (三)至被告雖為原告二人投保勞工保險，有投保資料表可稽
11 (見本院卷一第29至32頁)，為兩告所不爭執(見不爭執
12 事項第4.項)；惟按年滿15歲以上，65歲以下之下列勞
13 工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部
14 參加勞工保險為被保險人；左列人員得準用本條例之規
15 定，參加勞工保險：三實際從事勞動之雇主，勞工保險條
16 例第6條、第8條第1項第3款分別定有明文，是除受雇員工
17 等應依法強制參加勞保外，實際從事勞動之雇主，亦得準
18 用勞工保險條例之規定，以自願方式參加而投保勞工保
19 險。準此，足見得參加勞保者，非必為勞基法所稱之勞
20 工，自不能以被告有為原告二人投保勞保、團保，即認兩
21 造間之為勞動契約。況原告二人與被告間並無僱傭關係，
22 如上所述；此外，原告二人復未提出其他事證以實其說，
23 是部分自難為有利原告二人之認定。是播告辯稱係為照顧
24 家族企業之家族成員，為原告二人投保勞保、團保乙節，
25 亦非無稽。

26 (四)綜上所述，原告二人請求確認其等與被告間之僱傭關係存
27 在，並請求被告應各給付原告二人110年11月份之部分薪
28 資20,000元，及自110年12月1日起至原告林超群復職之日
29 止，按月於次月10日給付原告林超群50,000元，暨自各期
30 應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
31 均為無理由，應予駁回。原告二人之訴既經駁回，則假執

01 行之聲請即失所附，應併予駁回。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經核

03 均於判決結果無影響，不予逐一論述，附此敘明。

04 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 112 年 5 月 26 日

06 勞動法庭 法 官 吳昀儒

07 正本係照原本作成。

08 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

09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 5 月 26 日

11 書記官 何惠文