

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第187號

原告 曾守雍
被告 艾肯強實業有限公司

法定代理人 曾守雍

特別代理人 羅淑菁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年6月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
又解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第2
4、25條定有明文。另按公司之清算，以全體股東為清算
人。但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，
不在此限；有限公司之清算準用無限公司有關之規定，公司
法第79條、第113條亦有明文。末對於無訴訟能力人為訴訟
行為，因其無法定代理人或其法定代理人不能行代理權，恐
致久延而受損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代
理人，民事訴訟法第51條第1項定有明文。按所謂法定代理
人不能行代理權，不僅指法律上不能（如經法院宣告停止其
權利）而言，並包括事實上之不能（如心神喪失、利害衝突
等）在內（最高法院50年台抗字第187號民事判決意旨參
照）。被告於民國112年8月29日辦理解散登記，並選任原告
為清算人，有被告公司章程、股東同意書、公司變更登記資
料在卷可參（見本院卷(一)第269至273頁、卷(二)全卷），惟原
告提起本件訴訟，因其與被告間有利害衝突，有民事訴訟法
第51條第1項所規定法定代理人不能行使代理權之情形存

01 在，本院業依利害關係人即原告聲請，於112年11月3日以11
02 2年度勞訴字第187號裁定（見本院卷(一)第281至282頁），選
03 任與兩造無利害關係之羅淑菁律師擔任被告之特別代理人，
04 由其為本件訴訟行為，合先敘明。

05 乙、實體部分：

06 壹、原告主張：

07 一、原告105年6月16日起受僱於被告，擔任公司業務職務，兩造
08 約定月薪為新臺幣（下同）6萬6,000元，詎被告於112年4月
09 17日無理由，且無預警違法終止兩造間勞動契約，同日將原
10 告之勞工保險、就業保險退保，被告亦未給付原告112年3月
11 起至同年4月19日止之薪資。原告於112年4月19日向臺中市
12 政府勞工局申請勞資爭議調解，於同年5月9日進行調解，因
13 被告未出席致調解不成立。原告於前揭申請勞資爭議調解
14 時，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規
15 定，對被告為終止勞動契約之意思表示，故兩造間之僱傭契
16 約應已經原告合法終止，並再以本件起訴狀之送達作為終止
17 雙方勞動契約之意思表示。茲將原告請求項目、金額，如
18 下：

19 (一)112年3、4月薪資：原告每月薪資為6萬6,000元，自112年3
20 月1日起至3月31日、112年4月1日至4月19日止，應領薪資共
21 計10萬7,800元，被告卻分文未付，依據勞動基準法第22條
22 規定，請求被告給付積欠工資10萬7,800元。

23 (二)預告工資：原告自105年6月16日起至112年4月19日止受僱於
24 被告，工作年資共6年10月又4日，原告於112年4月19日終止
25 勞動契約，自得類推適用勞基法第16條第1、3項規定，請求
26 被告應給付原告30日預告工資6萬6,000元。

27 (三)資遣費：原告自105年6月16日起至112年4月19日止，受僱於
28 被告，工作年資共6年10月又4日，原告之月平均薪資為6萬
29 6,000元，得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規
30 定請求被告給付資遣費22萬5,867元。

31 (四)非自願離職證明書：兩造間之勞動關係，既經原告以勞動基

01 準法第14條第1款第5款、第6款為由終止勞動契約，則依據
02 就業保險法第11條第3項規定，被告應開立非自願離職證明
03 書給原告。

04 二、原告雖同時為被告之股東，惟被告固定於每月五號前匯款予
05 原告之款項，為原告之薪資，並非原告身為公司股東分紅。
06 爰依兩造勞動關係及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
07 條第1項、勞基法第17條、第22條、就業保險法（下稱就保
08 法）第11條第3項規定並類推適用勞基法第16條第1、3項規
09 定，請求被告給付39萬9,667元及法定遲延利息，並開立非
10 自願離職之服務證明書。

11 三、聲明：

12 (一)被告應給付原告39萬9,667元，及自起訴狀繕本送達翌日起
13 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

14 (二)被告應發給原告非自願離職證明書，記載離職原因為勞基法
15 第14條第1項第6款規定。

16 (三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

17 貳、被告答辯：

18 一、被告於105年6月16日設立，資本額150萬元，由被告原法定
19 代理人陳健二出資60萬元，原告與訴外人魏美君各出資45萬
20 元，原告具有公司股東身分，其於112年3月31日自行離開
21 前，均擔任被告副總經理，離職後至訴外人年盛國際有限公
22 司（下稱年盛公司）任職。兩造間為委任關係，並非僱傭關
23 係，如下說明：(一)原告自擔任副總經理時起，職務內容為獨
24 立對外自行招攬客戶及開拓業務，無固定上下班時間，毋庸
25 至公司打卡，無受限於被告而不能自由支配，與被告間無人
26 格上從屬性。(二)原告領取薪資是浮動的報酬，並非固定月薪
27 6萬6,000元，另原告表示有拜訪較多客戶，被告即會補貼原
28 告車馬費；被告因員工人數極少，為求方便而統一匯款，因
29 此不論係員工薪資，抑或係於股東報酬，均係於交易明細註
30 記「薪資」，被告前法定代理人陳健二與原告間之通訊軟體
31 Line對話紀錄雖有提及薪資等訊息，然因被告前法定代理人

並非熟習法律之專業人士，難以苛求其明確劃分勞務契約中承攬、委任、僱傭三者之對價用語，前法定代理人將「報酬」、「薪資」混用亦與常情無違，尚不得逕以上開對話內容，混用報酬、薪資，而認兩造有僱傭關係。(三)原告提出之公司帳戶交易明細，係被告內部資料，非有一定得自由支配公司事務者難以輕易取得，原告擅自指示業務助理蓋用被告公司大小章偽造被告異動通知並向被告之客戶偽稱「本公司自2023年4月起，相關業務由年盛國際有限公司接管」，足認原告係擔任公司之決策及管理階層。原告掌握被告客戶資料及相關內部帳目文件，並寄送前揭公告予被告原有客戶，顯然原告就公司經營狀況、客戶資料及相關內部帳目資料知之若然，足認原告有相當程度參與公司營運及擔負經營成果之風險，與僱傭契約關係下勞工僅需付出勞力即可獲取薪資，不需擔負經營成敗之責任有所不同，兩造間難謂具有從屬性，原告主張其於被告間成立僱傭契約一事，核與客觀事實及判斷僱傭契約之要件不符。(四)被告固於105年7月1日為原告投保勞工保險，然此僅係基於保障從事勞務工作者之保險行為，兩造契約之屬性為何，仍須參酌各項因素作為判斷。依上事證，兩造間係成立委任契約，尚不得以投保勞工保險行為即予認定兩造間係屬勞動契約。原告自行終止兩造間委任契約，自不得向被告請求薪資、預告工資及資遣費。

二、原告與被告二名員工楊若綺、陳冠蓁集體跳槽至年盛公司，尚偽造不實業務異動通知，然該月份根本未替被告拜訪客戶開拓業務，原告於簽收被告貨物後，未經同意擅自取走，被告認為原告並未為被告處理事務，即無需支付任何酬金，且原告將被告客戶拉攏至年盛公司，並為年盛公司提供貨源，其行為已侵害被告權益甚鉅。原告自112年3月31日即與被告終止委任關係，並聯合楊若綺、陳冠蓁集體跳槽至年盛公司，致被告人手不足，被告遲至112年4月17日始將原告退保，被告並未資遣原告，原告請求資遣費、預告工資、非自願離職證明書，無理由。

01 三、答辯聲明：

02 (一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

03 (二)如受不利判決，請准宣告免為假執行。

04 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本
05 院卷(一)第357至358頁），如下：

06 一、不爭執事項：

07 (一)原告為被告105年6月16日設立之初始股東，並擔任副總經理。
08

09 (二)被告公司異動通知上記載：自西元2023年4月起被告公司相
10 關業務將由年盛公司接管，聯絡人為原告（被證二）。

11 (三)原告指示業務助理於異動通知（被證二公司）上蓋用被告公
12 司大小章。

13 (四)年盛公司業務異動通知上記載本公司自西元2023年4月1日起
14 將接管艾肯強實業有限公司後續相關業務，公司連絡窗口之
15 一為原告（被證二）。

16 (五)兩造未簽立勞動契約。

17 (六)被告於105年7月1日為原告投保勞工保險，於112年4月17日
18 將原告退保。

19 (七)被告曾對原告、楊若綺、陳冠蓁、尤誌偉提起刑事侵占等告
20 訴，業經臺灣臺中地方檢察署檢察官偵查後，以112偵字第5
21 0400號、59679號為不起訴處分，被告聲請再議，經臺灣高
22 等檢察署臺中檢察分署以113年上聲議字第463號駁回在案。

23 二、爭執事項：

24 (一)兩造是否有僱傭關係？

25 (二)原告請求被告給付112年3及4月17日止之工資10萬7,800
26 元，是否有理由？

27 (三)原告請求被告給付預告工資6萬6,000元，是否有理由？

28 (四)原告請求被告給付資遣費22萬5,867元，是否有理由？

29 (五)原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有理由？

30 肆、得心證之理由：

31 一、查，原告為被告105年6月16日設立時之初始股東（出資額為

45萬元，占公司股份30%），並受有股利分配一事，且擔任公司副總經理乙事，為兩造不爭執（見不爭執事項第(一)項），並有臺中市政府函文、公司變更登記資料、公司章程、所得資料在卷可佐（見本院卷(一)第153至158頁、卷(二)全卷、證物袋），應堪信實，而可採信。

二、兩造間為委任關係，並非僱傭關係：

(一)按員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟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之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以是否納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非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例（下稱勞保條例）第8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險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，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退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均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質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在（臺灣高等法院

109年度勞上字第198號判決要旨參照)。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證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證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院17年上字第917號判例參照)。本件兩造間未簽立勞動契約(見不爭執事項第(五)項)，是兩造間是否具有勞僱關係，抑或僅為委任關係，尚須探究客觀相關事證。

(二)經查，被告於105年7月1日為原告投保勞工保險，於112年4月17日將原告退保等事實，為兩造所不爭執(見不爭執事項第(六)項)，惟勞保投保資料固為認定僱傭關係是否存在之事證之一，然衡酌現今社會現況，並不乏實際上無任職事實，然為享勞、健保相關福利，而虛以投保之情形，是尚不得僅憑勞保投保資料，遽認被保險人與投保單位間存在勞務契約關係。是被告雖以雇主名義為原告投保勞保、健保，但仍探究雙方是否具有上開人格、經濟、組織上之從屬性，尚難以被告為其投保、健保，即逕認雙方具有勞僱關係。

(三)查，依卷附之被告公司異動通知(見本院卷(一)第159頁)，據原告陳稱係其指示業務助理蓋用被告公司大小章公司異動通知，其上記載：「一本公司自2023年4月起，相關業務由年盛國際有限公司接管。二若貴司對此異動有任何疑問，歡迎隨時與我們聯繫，我們將竭誠為您服務。聯繫人：曾守雍.0928-....」，依此足見，原告既掌握被告公司客戶資料及相關內部帳目文件(見本院卷第43至86頁)，並寄送前揭異動通知予被告原有客戶，足證原告就被告公司經營狀況、公司客戶資料及相關內部帳目資料知之若然，其係擔任被告之決策及管理階層。原告既有相當程度參與公司之營運及擔負經營成果之風險，與僱傭契約關係下勞工僅需付出勞力即可獲取薪資，不需擔負經營成敗之責任有所不同，故兩造間所成立之契約難謂具有從屬性，足證原告對工作內容有相當

之自主性及裁量性，並無服從於雇主權威等情事，亦即對於被告公司之事務具有決定權，難認原告在人格上及組織上從屬於被告公司。

(四)被告前員工楊若綺曾於另案刑事偵查中供稱：被告公司大小章是由伊保管，陳健二、曾守雍都是伊的主管，公司異動通知是曾守雍叫伊蓋章的，陳健二將公司大小章放伊保管，方便其他人經過主管陳健二、曾守雍指示後使用等語（見臺灣臺中地方檢察署112年度他字第3900號卷第75頁），臺灣臺中地方檢察署112年度偵字第50400、59679號不起訴處分書在卷可佐（見本院卷(一)第335至343頁），本院依職權調核閱屬實。堪認原告確屬被告公司主管，有權限決定公司事務甚明。

(五)原告自被告設立登記時起，即為被告之初始股東，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項第(一)項）；佐以111年原告受被告公司分得股利13萬3,903元、110年分得股利36萬9,265元（見證物袋），雖兩造間外觀上固有原告於被告處提供勞務之表象，然由於與其他股東間之投資關係，重在對被告之共同經營及損益分配，原告即非「受雇主僱用從事工作獲致工資者」，被告亦非「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」；換言之，兩造實質上並無僱傭關係，即無勞基法之適用。原告係被告之股東，其先前在被告擔任業務之行為要屬基於投資關係所為之事務分配，並非基於僱傭關係提供勞務。原告固主張被告以匯款方式給付薪資，且於薪資轉帳紀錄上，均有明確記載「曾守雍薪資」，應可認被告係給付薪資而非報酬等語，並有被告合作金庫銀行存摺交易明細、原告與被告前法定代理人陳健二之LINE對話紀錄截圖為證（見本院卷(一)第43至103、181至209頁），參被告前開交易明細，其上雖確有記載「曾守雍薪資」，然其上亦記載「陳健二薪資」，而陳健二為被告之前法定代理人，其與被告間應非僱傭關係，是此「薪資」之記載是否確屬薪資，已屬有疑。佐以陳健二與原告間之前開對

01 話紀錄截圖，雖有薪水、薪資之相關用語，然被告之前法定
02 代理人並非熟習法律之專業人士，其將報酬、薪資混用，與
03 常情無違，原告據此主自被告處所受領者應為薪資，尚難認
04 有據。

05 (六)再者，原告就被告如何對其為指揮監督、有無工作規則、懲
06 處約定等情，均未再舉證說明，尚難僅憑勞保投保資料、交
07 易紀錄及LINE對話截圖，逕認兩造間具有人格、經濟、組織
08 之從屬性，是原告主張兩造有僱傭關係存在，尚非有據，並
09 非可取。

10 (七)綜上，原告既擔任被告副總經理，對於公司事務物具有監
11 督、裁處權，其執行職務、付出勞力，尚有基於公司股東而
12 取得公司盈餘，亦兼為自己賺取股東利潤，益證兩造間不具
13 有人格、經濟及組織上之從屬性，並非單純之僱傭關係。是
14 原告請求被告給付積欠工資（註：本院既認兩造間委任關
15 係，此部分報酬，原告於本院復未基於委任關係請求）、預
16 告工資、資遣費並開立非自願離職證明書，於法無據。

17 三、綜上所述，原告就兩造僱傭關係存在乙節，舉證尚有未足，
18 則原告主張依據兩造勞動關係及勞工退休金條例（下稱勞退
19 條例）第12條第1項、勞基法第17條、第22條、就業保險法
20 （下稱就保法）第11條第3項規定並類推適用勞基法第16條第
21 1、3項規定，請求被告給付積欠工資、預告工資、資遣費並
22 開立非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。原告請求敗
23 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

24 伍、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
25 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

26 陸、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
28 民事勞動庭 法 官 吳昀儒

29 正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
02 書記官 陳麗靜