

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度重勞訴字第2號

原告 林文雄
訴訟代理人 黃若珊律師
被告 格安德工業股份有限公司

法定代理人 曾洪沛
訴訟代理人 曾馨慧
謝依良律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年2月9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。
訴訟費用新臺幣66,934元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國104年2月起即受雇於被告公司，擔任總經理，處理被告公司相關事務，並受被告負責人曾洪沛(下稱曾洪沛)之指揮監督，每月薪資為新臺幣(下同)100,000元。受雇期間原告同時兼任曾洪沛於中國設立江陰長洪工業用品製造有限公司(下稱長洪公司)之總經理，每月至少回國一周處理被告公司事務，薪資部分與被告給付之薪資分開計算。詎料，原告於109年4月28日欲與被告廠長開會時，無預警被告告知已遭解除總經理職務，並終止與被告勞動契約。惟被告尚積欠原告104年2月起至109年4月，以每月薪資10萬元計算，合計共積欠薪資6,293,333元、預告期間工資100,000元及資遣費262,222元未給付。為此，爰依系爭勞動契約法律關係、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，提起本件訴訟。

(二)並聲明：被告應給付原告6,655,555元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年10月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告抗辯：否認兩造間為僱傭關係，應為委任關係。被告法
02 代曾洪沛於92年間在大陸成立長洪公司，當時曾洪沛指派原
03 告任長洪公司總經理。因長洪公司生產口罩、防護眼鏡等產
04 品，而被告亦生產口罩，產品相似，故曾洪沛請求原告兼職
05 擔任被告專業經理人，以協助改善生產、降低成本，提升獲
06 利，而原告可自行決定如何處理被告之業務及返台之時間。
07 且原告回台處理被告事務時間甚短，亦無固定上、下班時
08 間，無特休假，足見兩造間並無使用從屬及指揮監督之關
09 係。被告亦否認兩造就原告擔任總經理期間報酬為每月100,
10 000元，因原告是曾洪沛外甥，且因被告成立之初均屬虧損
11 狀態，故原告兼任被告公司總經理時，並未特別約定報酬，
12 乃維持原告任職長洪公司薪水兼任被告總經理。再原告主張
13 被告積欠104年2月起至109年4月28日薪資，然其直至113年9
14 月5日起訴，則108年9月4日前報酬，已罹於5年時效，被告
15 為消滅時效抗辯。又兩造間既屬委任關係，被告本得隨時終
16 止委任關係，原告不得請求預告期間工資及資遣費等語，資
17 為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔
18 保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)原告自93年開始任職於中國長洪公司之總經理。

21 (二)被告係於98年10月15日始設立。

22 (三)長洪公司為生產個人安全防護用品之製造商，生產項目為口
23 罩、防護眼鏡、防噪耳機及工業用安全帽。被告生產項目為
24 口罩。

25 四、兩造爭執事項：

26 (一)兩造間究為僱傭關係？抑為委任關係？

27 (二)兩造有無約定原告每月薪資為100,000元？

28 (三)如認原告每月薪資為100,000元，則108年9月4日前之請求權
29 是否罹於時效？

30 (四)原告請求預告期間工資及資遣費，有無理由？

31 五、得心證之理由：

01 (一)兩造間究為僱傭關係？抑為委任關係？

02 1、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
03 權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位
04 為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金
05 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
06 主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟
07 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
08 之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等
09 為判斷。易言之，勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一
10 方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方
11 給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之
12 事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於
13 事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司
14 利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，
15 對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，
16 在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範
17 性質之服從，迥然不同，此有最高法院97年台上字第1510
18 號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決
19 要旨參照。

20 2、又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、
21 懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主
22 而非為自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以
23 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
24 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
25 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
26 保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例（下稱勞保條
27 例）第8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保
28 險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及
29 其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由
30 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
31 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

01 定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及
02 請領退休金，可見投保勞工保險、提繳退休金均不以勞基法
03 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
04 約，此有臺灣高等法院109年度勞上字第198號判決要旨參
05 照。

06 3、未按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約
07 當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方
08 在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
09 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
10 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關
11 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
12 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
13 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
14 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
15 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
16 的，則屬於委任契約，此有最高法院98年度台上字第1834號
17 判決意旨參照。

18 4、又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
19 任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由
20 原告主張權利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉
21 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即
22 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求
23 （最高法院17年上字第917號判例參照）。

24 5、原告主張兩造間為僱傭關係，為被告否認並以兩造間為委任
25 關係及前詞等置辯，本院自應依兩造間之實質上權利義務內
26 容、從屬性等之有無予以判斷，而原告對於有利於己之事實
27 應負舉證責任。經查：原告所提證據清單如下（見卷二第346
28 頁），茲一一說明如下：

29 ①原告提出勞保資料等件為證（卷二第57頁），其上記載被告自
30 99年起至111年間為原告投保勞工保險，據此主張兩造間為
31 僱傭關係云云。惟前已述及，然勞工保險之投保單位義務僅

01 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
02 受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此
03 由勞保條例第8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加
04 勞工保險。另勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇
05 主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保
06 勞工保險、提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限。足
07 見，足見得參加勞保者，非必為勞基法所稱之勞工，自不能
08 以被告有為原告二人投保勞保、團保，即認兩造間之為勞動
09 契約，此證據不足以使法院對原告主張為有利之認定。

10 ②再原告提出所得稅扣繳憑單，其上記載被告公司支付為薪資
11 云云(卷二第53-55頁、卷二第325-331頁)。按所得稅法第1
12 4條第1項第3類所稱之薪資所得，係指凡公、教、軍、警、
13 公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、
14 警與其他公部門或公營事業人員之所得，私人事業勞動契約
15 勞工之所得，及私人事業其他種類勞務契約工作者之所得
16 (如：委任等)；是所得稅法所謂之「薪資所得」，既以在
17 職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額(所得稅法第
18 14條第1項第3類一參照)，與勞基法所謂之「工資」，兩者
19 涵蓋的範圍本不相同，所得稅法第14條之「薪資所得」，範
20 圍顯大於勞基法第2條所定義之「工資」，自難僅以依據所
21 得稅法第14條規定申報之薪資所得，遽謂受領者為僱傭契約
22 之薪資，此有台灣高等法院110年重勞上字第15號民事判決
23 要旨可供參考。本件原告雖提出被告出具給原告於101、10
24 2、103、105-107年各類所得所得扣繳暨免扣繳憑單，其上
25 所得類別均記載為「薪資」云云，然前已述及，是否為僱
26 傭契約，仍以原告於人格上、經濟上及組織上有無從屬性而
27 提供勞務等情加以判斷，自不得以所得稅法第14條規定申報
28 之薪資所得，遽論原告為僱傭契約。況該所得稅單所記載給
29 薪年度為101、102、103、105-107年，亦與原告所稱開始任
30 職時間相異；前項投保勞保及勞退期間亦與原告所稱任職期
31 間不相符，逕難據上開稅扣繳憑單、勞保資料即認兩造間為

01 僱傭關係。

02 ③再查：原告主張其雖處於中國，仍透過LINE提供勞務，並提出
03 LINE對話紀錄為證(卷二第59-185頁)。惟委任契約與僱傭
04 契約同為勞務給付型態，而勞務之給付本須符合勞務債權人
05 之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是故，
06 不論勞務契約之契約類型為何，勞務債務人所提供之勞務均
07 須按勞務債權人之指示並盡一定之注意程度，僱傭、委任、
08 承攬契約均有此特質，不得僅以此特徵認為性質屬於僱傭契
09 約。觀諸原告與被告公司之員工、廠長間對話內容，可見被
10 告公司之員工、廠長就與口罩材質、尺寸、花色、生產數
11 量、包裝外觀等事項向原告為諮詢，並傳送相關處理單、生
12 產排程及照片等供原告確認是否需修改，再由原告依其專業
13 確認是否修改，並以通訊軟體以為提交回覆。原告既自93年
14 起於長洪公司任職總經理，嗣後甚至擔任董事長，長洪公司
15 生產項目與被告公司部分重疊，原告以其先前之製造口罩經
16 驗所為尺寸、顏色、材質、外包裝選擇或相關營運方案等專
17 業工作之進行，其處理之事務具其專業性、目的性、裁量
18 性，以此工作模式與內容觀之，自堪認原告有獨立決策、裁
19 量權，非屬單純提供勞務或對所服勞務內容絲毫無自由裁量
20 餘地之勞工，其有人格上之獨立性，洵無疑義。

21 ④再查，原告雖主張其於被告與長洪公司以兼任方式任職，然
22 依本院所調閱原告之入出境資料，原告入境台灣後，停留時
23 間短暫且不一，更甚有於108年7月5日出境後，直至108年8
24 月13日始入境之情形，原告近4分之3時間均停留於中國，重
25 心顯然以長洪公司為主，而原告何時回臺？停留時間長短？
26 均得自行決定、安排，顯與一般勞工身分迥異。基上，原告
27 與被告間於人格及組織上並無從屬關係甚明。

28 ⑤末查，依原告提出之存摺內頁影本(卷一第167-175頁)，其
29 每月收受被告法定代理人曾洪沛之匯款60,000元。原告稱此
30 部分為其受雇於長洪公司之薪資，且長洪公司薪資支付方式
31 為一部分匯入原告臺幣帳戶每月60,000元，一部分受領人民

01 幣12,000元至18,000元不等，每月合計約11餘萬-14餘萬元
02 等語，此為兩造所不爭執。再前已述及，原告於被告實際工
03 作時間長短或有無休假，均自行安排，且所受報酬亦不因此
04 而異。而原告於被告擔任總經理期間，仍任職於長洪公司，
05 並受領長洪公司所給付薪資，依上可知，原告除每月受領長
06 洪公司所給付之人民幣現金外，亦領取由被告法代曾洪沛給
07 付新臺幣匯款，每月合計金額11餘萬-14餘萬元。再基本上
08 長洪公司與被告公司實際負責人均為曾洪沛，是以，原告兼
09 職被告公司報酬，應可認均包含在上開臺幣帳戶每月60,000
10 元，及每月人民幣12,000元至18,000元內，合計11餘萬至14
11 餘萬間。末原告主張自104年2月起即受僱被告公司，至109
12 年4月28日均未受領被告給付薪資，原告遲至113年9月始起
13 訴請求被告公司給付薪資，此長達九年，實在違反常理，原
14 告此部分主張自不足採。是以，本院認定原告與被告間無經
15 濟上、人格上及組織上從屬性，被告委任原告，乃基於原告
16 任職於長洪公司之專業，擔任被告之專業經理人、顧問，兩
17 造間為委任關係，而非僱傭關係。

18 ⑤依上，難認兩造間具有具有人格、經濟、組織之從屬性，是
19 原告主張兩造有僱傭關係存在，尚非有據，並非可取。

20 (二)綜上，兩造間並不具有人格、經濟及組織上之從屬性，非成
21 立僱傭契約關係，實際關係為委任契約關係，已如前述，則
22 原告即非勞基法所稱之勞工，自無勞基法之適用。故原告基
23 於勞基法等法律關係主張被告應分別給付其積欠工資、預告
24 工資、資遣費，自屬無據，均應予以駁回。

25 六、綜上所述，原告本於系爭勞動契約之法律關係、勞動基準法
26 及勞工退休金條例等規定，請求被告給付6,655,555元之本
27 息，為無理由，應予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
29 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 田玉芬

以上正本係照原本作成。

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 115 年 3 月 13 日

書記官 黃紹齊