臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第86號

原　　告　張瑞益

訴訟代理人　李耿誠律師

被　　告　晉億實業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　錢燕玲

訴訟代理人　廖竟宏

　　潘宣頤律師

上 一　人

複代理 人　王姿淨律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年10月6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

一、原告主張：

㈠原告自民國112年3月1日起受僱於被告，名義上雖為董事及執行長，然其實際上係受董事長、總經理等人之指揮監督。原告無須以其個人財產填補被告之虧損，其勞務報酬並非以自負盈虧之方式而取得，較符合持續提供勞務之對價，具有經濟上之從屬性。原告之工作內容繁雜，除須處理關廟廠之經營管理事務外，尚須從事基層勞務工作；且原告如欲請病假、婚假等，均須上級主管簽核同意，實非經理人身分。

㈡原告任職期間均忠誠勤勉執行職務，工作表現良好，被告卻未為原告投保就業保險，且遲至112年5月始為原告投保勞工保險、114年10月30日始提繳勞工退休金，又於114年1月未經原告同意，即片面將原約定每月薪資新臺幣（下同）15萬元調降為10萬元，致原告薪資大幅減少，顯屬未經勞工同意

而為勞動條件之不利益變更。被告已於115年2月28日以「營運虧損、業務緊縮」為由而資遣原告，然其給付之工資、資遣費均有短少，且積欠特休未休之工資，並致原告受有勞工退休金差額之損害、不能請領失業給付之損失，依附表一所示之條文請求被告給付170萬8436元。

㈢並聲明：被告應給付原告170萬8436元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並願原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告為創辦被告之發起人之一，初期即有20萬股，嗣增加至60萬股，占總股數20%。原告於112年3月1日起至114年10月31日為獲取個人持股所帶來之商業利潤，而擔任董事、執行長、總經理，其係為自己之營業而勞動，其與被告間為委任關係，不具經濟上從屬性，無法投保就業保險，不適用勞動基準法（下稱勞基法）關於特別休假之規定，不得請求資遣費，亦非勞工退休金條例（下稱勞退條例）強制提繳之對象，也非就業保險法（下稱就保法）適用之對象。

㈡被告將關廟廠之營運全權交由身兼股東及董事之訴外人陳世晉、原告管理，原告陸續擔任執行長、代理總經理、總經理及執行長，其與陳世晉主導關廟廠區配置、設備採購、生產流程之核心決策，被告從未過多干涉，其享有絕對之業務主導權與高度裁量權；被告提撥至關廟廠之零用金帳戶，亦係由原告保管及自主使用，原告並保管數個公司大小章、發票專用章等，故其不具人格上之從屬性。

㈢被告未曾管理原告之差勤，原告得自由支配出勤時間，不具組織上之從屬性。嗣因訴外人廖竟宏於114年6月接任總經理，考量關廟廠之現場人員僅4人，為避免因人員突發缺席而導致運作停擺，其要求請假先以通訊軟體LINE或電話通知，以利調配人力。

㈣被告於112、113年度虧損高達3268萬5889元，原告多次於會議中表示：「做不成功，可以降薪沒關係」，董事長遂與原

告商議自114年1月起報酬由每月15萬元調整為10萬元，原告長達14個月按月領取10萬元，未曾異議，足以推知其已默示同意該調整後之報酬。兩造係於原告出賣全部股份後之114年11月1日始成立僱傭關係，被告有為原告投保勞工保險、提繳退休金，嗣因虧損及業務量不如預期而欲精簡人力，遂於115年2月28日資遣原告，被告已給付資遣費1萬6667元，且原告年資僅4個月，並無特別休假。

㈤並聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（勞訴卷180至182、321至322頁）

㈠原告自112年3月1日起擔任被告公司董事及執行長。被告公司設立後，關廟廠區之營運即由身兼股東及董事之陳世晉、原告管理。由陳世晉擔任總經理，原告擔任執行長，之後陳世晉000年0月生病，即由原告代理總經理職務，113年7月陳世晉過世後，由原告正式擔任總經理直至114年6月改由廖竟宏接任總經理後，原告轉任執行長一職。

㈡原告工作內容：

1.原告主張：處理公司經營管理事務，包括親自下田作業、操作機台、搬運貨物、撿拾植株、削除葉片、清洗、切片、曝曬、乾燥、收料、開貨車送貨到客戶處交貨等基層勞務。

2.被告主張：原告與陳世晉等2人實際處理關廟廠區配置、設備採購及生產流程，原告保管公司所提撥至廠區的零用金帳戶，多個公司大小章、發票專用章等，亦均由其保管（被證6）。

㈢被告每月給付原告之報酬如下：

①112年3月至113年12月，按每月15萬元於扣除所得稅金及健保補充保費後支付。

②114年1月至同年10月，按每月10萬元於扣除所得稅金及健保補充保費後支付。

③114年11月起至115年2月28日止，按每月10萬元於扣除勞健保費後支付。（原證3）

㈣被告於112年5月起為原告辦理勞工保險投保。於114年10月30日開始提撥勞工退休金（原證6，共計提繳2萬3657元），但未為原告投保就業保險。

㈤被告於115年2月28日以「營運虧損」、「業務緊縮」為由，資遣原告，原告有收到原證4的資遣費（資遣計算通知書如原證4）。

㈥被告於112年2月23日核准設立，原告為被告發起人之一，創立初期個人股權即有20萬股（持股比例20％，被證1）。後於112年7月24日被告第一次辦理增資，原告一併按比例同步增資，其持股數擴增至40萬股（持股比例20％，被證2）。113年5月10日被告第二次增資，原告個人持股達60萬股（持股比例20％，被證3），並均擔任董事一職（被證4），迄至114年10月31日原告將全數股權出售予其他股東後並辭任董事一職（被證5）。

㈦兩造於115年3月26日在臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解結果不成立（原證2）。

四、兩造爭執事項：（勞訴卷182至184頁）

㈠原告於112年3月1日至114年10月31日（辭任董事）在被告提供勞務期間，雙方是僱傭關係？或委任關係？【原告主張：僱傭關係。】【被告主張：委任關係。】

㈡原告請求被告給付之金額（如附表）有無理由？

五、本院的判斷：

㈠兩造於112年3月1日至114年10月31日為委任關係：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。而稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；委任之目的，在一定事務之處理；故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，民法第482條、第528條分別定有

明文，及最高法院83年度台上字第1018號判決要旨可資參照。又公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，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性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決要旨參照）。

2.原告具有發起人、股東、董事、執行長及總經理之身分，其在被告公司之地位並非一般受僱員工：

⑴被告於112年2月23日經核准設立，原告為發起人之一，並擔任董事乙職，持股20萬股，佔總股數20%。嗣被告於112年7月24日辦理第一次增資，原告一併按比例同步增資，其持股數增加至40萬股，佔總股數20%。被告於113年5月10日辦理第二次增資，原告持股達60萬股，佔總股數20%；嗣原告將其60萬股出售予其他股東，並於114年10月31日辭任董事等情，有經濟部商工登記公示資料、股份有限公司設立登記表、發起人名冊、股東名簿、股份買賣契約、董事辭任書在卷可稽（勞訴卷29、129、123、125、127、131、285、137頁），且為兩造所不爭。則原告為被告公司發起人，曾為持有20%股權之重要股東及董事，其地位實非一般受僱員工。

⑵原告主張其自112年3月1日起受僱於被告，惟查：

①觀諸勞動部勞工保險局（下稱勞保局）112年4月12日保納簡新字第11270779360號函（下稱系爭勞保局函文）：「說明：一、依據貴單位112年3月31日所送投保申請書件辦理。二、依照勞工保險條例第8條及勞工職業災害保險及保護法第9條規定，實際從事勞動之雇主，得準用本條例及本法之規定，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險及勞工職業災害保險，未僱用員工之單位負責人，非勞工保險及勞工職業災害保險之投保對象，尚不得成立投保單位單獨為其個人辦理加

保。來件僅申報董事張瑞益君加保，未僱用員工，與規定不符，未便受理，原件檢還。」（勞訴卷151頁）。可知被告曾於112年3月31日向勞保局申請為原告投保勞工保險，經勞保局以「被告未僱用員工」為由，而認定被告不得成立投保單位單獨為原告投保勞工保險、職業災害保險。則原告主張伊於112年3月31日前之同年月1日即已受僱於被告已有可疑。

②由系爭勞保局函文、112年5月份被保險人計費清單（下稱系爭計費清單，勞訴卷153頁），可知被告嗣於112年5月8日之所以得為原告投保勞工保險（勞訴卷260頁、限閱卷12頁），係因被告有僱用訴外人廖慧潔為員工。再觀諸系爭計費清單之異動狀況說明欄關於原告之部分記載：「委任經理人合夥人董事不適用就業保險」，墊償提繳薪資為0元。可知原告雖得投保勞工保險，然其因具有經理人、合夥人或董事之身分而無法投保就業保險。

③原告雖辯稱，系爭勞保局函文、系爭計費清單、被保險人投保資料表係勞保局就被告之申報資料所為之行政處理，不得以此認定兩造間並無僱傭關係云云（勞訴卷196、197、342頁）。惟查，上開行政資料固係依被告申報內容而作成，然其為本件訴訟以前之資料，並非被告臨訟製作；原告身為董事及經理人，理應於任職初期即知悉伊係以委任經理人身分投保，不適用一般勞工之就業保險，可認其與被告間所成立者係委任關係，較符合當初之真意。

⑶原告又主張，董事與勞工之身分於法律上並非當然互斥，同一人如另依公司指示而親自、持續提供勞務及按月受領工資，仍得同時成立勞動契約等語（勞訴卷189、190頁）。惟查，被告經核准設立後，關廟廠之營運即由身兼股東、董事之陳世晉、原告負責管理，由陳世晉擔任總經理，原告擔任執行長，嗣因陳世晉於113年3月間生病，遂由原告代理總經理職務，陳世晉於113年7月間過世後，原

告正式擔任總經理迄至114年6月間改由廖竟宏接任總經理，原告轉為擔任執行長等情為兩造所不爭（不爭執事項㈠）。原告為被告之出資股東、董事，且自被告設立之初，即陸續擔任執行長、代理總經理、總經理、執行長之多重身分參與被告公司之事務。於114年1月8日被告公司董事廖文彬以「113年第四季業績仍無法改善」為由，與原告商議自114年1月起其等均減少報酬5萬元，原告不僅對於減少報酬高達5萬元，並無意見，還回覆：「努力完成量產目標，重新恢復薪資，也是一種激勵。」（勞訴卷337頁），其情較符合共同承擔事業成敗之經營團隊成員的思維，而非僅以提供勞務而換取工資之一般受僱員工所可能之反應。

⑷原告復主張，其於任職期間係按月受領固定報酬，原證12對話紀錄（勞訴卷221頁）記載原告月薪為15萬元，該給付非依被告公司盈餘比例分配，亦未因各月盈虧而按比例增減，且原告無須以其個人財產填補被告之虧損，足見原告之報酬並非以自負盈虧之方式而取得，較符合持續提供勞務之對價，具有經濟上之從屬性等語（勞訴卷193、343、344頁）。惟查，原告於112年3月1日至114年10月31日期間陸續擔任被告公司之執行長、代理總經理、總經理、執行長等高階經理人職務，而高階經理人按月領取固定報酬，為一般公司實務上可能採行之給付方式，實難僅憑「按月領取固定報酬」，即認定原告對被告有經濟上之從屬性。又兩造間同時存在投資關係，原告之經濟利益不僅有定期報酬，亦與所持股份價值、被告營運績效相關，其法律及經濟地位，與僅提供勞務、原則上不承擔公司營運風險之受僱勞工，實有明顯差異。

3.原告有參與被告之重大經營及資本決策，並非單純執行他人所交付之工作：

原告主張其雖為董事及執行長，然其實際上受董事長、總經理等人之指揮監督，而為受僱被告之員工等語（勞訴卷16

頁）。惟查，被告於113年12月31日因待彌補虧損金額高達3268萬5889元，遂於114年8月12日上午10時召開董事會，討論是否辦理減資；又因資金僅餘約111萬元，另有其他應付款35.6萬元及關廟廠房租金75餘萬元，資金無法負擔營運費用，而一併討論是否增資；上開2項議案，經包含原告在內之出席董事全體同意通過提請股東常會討論。嗣被告於同日上午10時40分召開股東臨時會，針對減資案部分，原告表示：「無能力承接」，且其建議：「減資至資本額1000萬元以下，以利後續公司經營」，經股東表決後，以股數210萬（佔出席股數87.5%）表決通過同意減資至資本額1000萬元以下；減資後再增資案部分，全體出席股東同意增資1000萬元；增資方式部分，原告表示：「目前無能力出資」等情，有會計師查核報告、114年第二次董事會議事錄、114年股東臨時會議事錄在卷可憑（勞訴卷155、157、159、160頁）。由上可知，原告以董事身分出席董事會，與董事長及其他董事討論如何處理被告之虧損，且就涉及被告公司重大經營事項之減資及增資議案，原告有表決權；嗣原告於股東臨時會，針對減資案，其提出減資至資本額1000萬元以下之具體意見，且表達其無能力承接之立場。倘如原告所言，其僅係名義上為董事及執行長，實際上受董事長、總經理等人之指揮監督，而僅為受僱員工，衡諸常情，原告應僅會就自己工作條件或日常執行事項提出意見，其豈能參與涉及被告公司財務重整、資本結構及企業存續方向之重大決策？其豈能建議減資至資本額1000萬元以下？原告於上開董事會、股東臨時會後之114年8月28日與被告公司之董事廖文彬簽訂股份買賣契約書，約定由原告將其普通股股票共60萬股，以價金200萬元出賣予廖文彬；嗣經臺北市政府於同年10月30日辦理變更登記，原告於斯時已無持有被告公司之股份，且於同年月31日辭任董事職務等情，有股份買賣契約書、公司變更登記表、董事辭任書在卷可參（勞訴卷285、286、136、137頁）。則被告辯稱，其基於情誼而於原告辭任董事之翌日即

114年11月1日改僱原告為一般員工等語，應可採信，且與原告所提其簽名之資遣計算通知書記載之「到職日114年11月1日」（勞訴卷55頁）相符。

4.原告對關廟廠之營運有相當程度之裁量及管理權限：

⑴兩造對於「被告於112年2月23日經核准設立後，關廟廠之營運即由身兼股東及董事之陳世晉、原告管理」乙節並不爭執（不爭執事項㈠、㈥）。

⑵觀諸被告公司之印章登記表（下稱系爭印章登記表，勞訴卷139、141頁），可知其共有6組印章，其中第一商業銀行股份有限公司（下稱一銀）開戶取款章、開立發票專用章、便章及收發圓形章、便章及收發橢圓章等4組印章由陳世晉保管。而將系爭印章登記表與原告提出之其與前董事長廖文彬於113年2月26日、同年月27日LINE對話紀錄（勞訴卷279頁）互相勾稽，可知廖文彬認為一銀開戶取款章（即大小章2號章）應用於關廟廠之資金收支，不應用於契約，遂請錢小姐新刻一組大小章3號章，及前往一銀將被告留存在印鑑卡上之大小章2號章印文，更換為大小章3號章，且讓原告保管該3號章（勞訴卷141頁），大小章2號章仍由陳世晉保管，但改用於契約。原告辯稱，其未常態性保管被告公司大小章云云（勞訴卷327頁），核與其提出之下列LINE對話紀錄不符。又由廖文彬：「更換印章事項我主動聯絡你看合適嗎？」，原告：「沒問題的！我們跟世晉說，大學長主動聯繫我『為了世晉操作台經院的作業方便，因此，將高雄作業的印章更換』是這樣嗎？」廖文彬：「正確！謝謝！」，亦可知廖文彬並非以董事長之身分指示原告，而係與原告討論如何向同為高階主管之陳世晉說明其保管之大小章2號章改用於契約，一銀印鑑章改由原告保管。

⑶再將系爭印章登記表與兩造不爭執事項㈠互相勾稽，可知總經理陳世晉於113年3月間生病後，由原告代理總經理職務，同年3月7日、13日原由陳世晉保管之大小章2號章、

開立發票專用章、便章及收發橢圓章等3組印章改由原告保管（註：勞訴卷139頁系爭印章登記表之保管人欄位記載之「2023」，應係「2024」即113年之誤寫）。

⑷由上情知，被告公司共有6組印章，原由陳世晉保管一銀取款章，嗣改由陳世晉、原告分別保管契約專用章、一銀取款章，陳世晉生病後，原告負責保管包含一銀取款章、契約專用章在內之4組印章，顯見原告、陳世晉在被告公司之地位並非一般受僱員工，其等被授與相當之權限就被告公司之業務、簽約、財務等事項作決策及裁量，其勞務之給付應具裁量性，得在被告公司或董事長授權之範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成其執掌關廟廠之運作事務，顯非單純如機械般提供勞務而對於服勞務之方法無自由裁量之餘地，自不具人格上及組織上之從屬性。

⑸雖原告辯稱，其僅有關廟廠日常、小額支出之執行或初步核准權，其須逐筆記帳、按月結算，及按月寄回單據、單據黏貼單、Excel表供臺北總部財會人員作帳，餘額不足時，須填寫暫付款單以申請撥補，不同類型之支出，應依其性質分別循簽呈、請購、驗收、暫付款或報支程序辦理，與一般商業慣習及實務運作中，委任經理人通常享有獨立裁量權限不同云云。惟查：

①觀諸原告提出之113年4月22日LINE晉億行政群組對話紀錄（勞訴卷280、281頁），可知原告在上開LINE群組中抱怨其有數筆款項要轉帳，但第一銀行新化分行或歸仁分行均需排隊30至40分鐘，要請臺北總部人員幫忙轉帳，且其要建立零用金制度，每週核銷申報一次，原告已著手處理該零用金制度之規章事宜；嗣董事長廖文彬回應，以後物品改用驗收單，小東西用請購單、請修單即可，無須以簽呈方式，雜支、驗收、報支等項目再研究討論。衡諸社會職場常情，一般受僱勞工應不至於敢在有董事長為成員之LINE群組中抱怨其因銀行排隊時間

過久，而欲將其應處理之轉帳事務，改由總部人員負責；原告卻不僅要求臺北總部人員幫忙轉帳，還要建立零用金制度，且其已開始繕寫零用金制度之規章，顯見原告對於關廟廠之營運應有相當程度之裁量與管理權限。

②又由原告於113年5月6日與錢燕玲之LINE對話紀錄（勞訴卷281頁），可知因關廟廠要有零用金10萬元作為雜項支出，原告同意將該零用金匯至其帳戶，其並表示會逐筆記帳，低於3萬元會申請補足，每月寄回單據、單據黏貼單、Excel表供臺北總部財會人員作帳。原告自己表示其會以上開方式管理該零用金，而零用金制度又係其所發想，原告現卻欲以該零用金之動支程序，證明其就該零用金並無獨立之裁量權，實屬過於牽強。再者，被告基於財務管理及內部控制之需要，本得依其經營管理權限，建立適當之財務管理制度，藉以規範公司之收支、運用及核銷程序，確保財務處理之合理性與透明度，原告身為高階主管，自應遵守該財務管理程序，豈能以關廟廠零用金之支出須遵守該財務管理程序為由，辯稱其為服從指示之勞工。況且，由錢燕玲：「<u>你要提領多少，台北不管</u>……」，益證原告得在關廟廠營運範圍內決定零用金之提領金額，而對於關廟廠之營運應有相當程度之裁量與管理權限。

5.原告親自參與現場作業，係其管理及建構生產流程之職務內容，不當然構成組織上從屬性：

⑴原告主張，其須下田、操作機台、搬運貨物、撿拾植株、削除葉片、清洗、切片、曝曬、乾燥、收料、開貨車送貨到客戶處交貨等基層勞務工作；原證13之工作紀錄照片、原證11工作日誌，足證原告持續參與被告產品研發至量產之實際流程，具有組織上從屬性云云。惟查：

①觀諸原告所謂之原證13工作紀錄照片、原證11工作日誌（勞訴卷208、223至256、219頁），照片部分，拍照日

期為112年3月28日至7月17日，期間僅3個多月；工作日誌部分，僅有113年1月2日，是否足以證明原告於112年3月1日起至114年10月31日均有從事其所謂之上開基層勞務工作，並非無疑。

②縱認原告之工作內容包含上開基層勞務工作，然原告是否具有組織上之從屬性，應依其參與現場工作之目的及其在組織內之地位判斷，不能以原告有從事基層勞務工作，即認定其為勞工。觀諸原告提出之113年1月2日工作日誌（勞訴卷219頁）之「田間直接人工數」欄位，早上為8人，下午為4人，「廠直接人工數」欄位，早上為4人，下午為4人。可知被告辯稱關廟廠作業人員僅4人，規模甚小等語（勞訴卷90頁），並非虛言。則原告於關廟廠營運發展之初期階段，其親自從事勞務工作，核與職場常情無違。況且，原告於參與現場作業之過程中，亦得一併進行設備測試、技術及製程改善、品質確認等，此與其裁量及管理權限並無矛盾。

③再細析原告所謂原證13工作紀錄照片中之關廟廠整修平面圖（勞訴卷254頁），其上註明「陽光區」、「辦公室」、「不能用」，及場域配置圖（勞訴卷255頁），其上註明「關廟廠房自動化設備的規劃」、「下料區」、「製程區」、「冷藏與倉庫區」、「真空包裝機」、「遠紅外線乾燥機」、「鳳梨廢棄物再利用」等。可知原告有權限規劃關廟廠之空間場域、整修區域、自動化設備配置、動線安排等，此應係基於被告授與之裁量權及管理權。原告既陸續擔任執行長、代理總經理、總經理、執行長，且有權限規劃關廟廠之廠區配置，亦得參與被告公司重大經營及資本決策，實不宜將原告參與現場作業，與其管理地位予以割裂觀察。

⑵原告又主張，被告公司總經理於114年10月2日在LINE群組公告：「台北公司要求10月份起要開始提供工作日誌…廠區請配合辦理」，原告回覆：「收到」；總經理於翌日又

指示確認植株，及安排切片工作，足證原告已納入被告組織體系，與其他同仁分工合作，具有組織上從屬性（勞訴卷194頁）。惟查：

①觀諸原告所謂之LINE晉億業務與工廠運作群（關廟廠）群組（下稱關廟廠群組）之上開對話紀錄全文（勞訴卷217頁），可知被告公司總經理廖竟宏並非要求原告製作工作日誌，其係將臺北總部要求關廟廠提供工作日誌之消息，告知關廟廠之全體人員。又由原告提出之113年1月2日工作日誌（勞訴卷219頁）記載之「製表擔當者Bill」、「品質擔當者Jack（即原告）」，可知原告所謂之工作日誌係由Bill負責製作，並非原告。再細析該工作日誌內容，可知其應係臺北總部欲瞭解關廟廠之田間及廠區人工工作時間、植株數量、拔珠費用、整株原料重量、莖去皮後之重量、葉重量、去皮每日量、切片每日量、乾燥每日量、耗損留存率等，而要求關廟廠提供工作日誌供其參考。此與雇主基於監督及管理員工，而要求原告每日填寫工作日誌，詳實紀錄其每日工作內容，乃大相逕庭。

②至於原告所謂之「植株」、「切片」部分，由關於「植株」、「切片」之對話內容（勞訴卷217頁），可知被告公司總經理廖竟宏並未指示原告確認植株或將植株切片，其係因擔心無人處理植株，植株會爛掉，而向關廟廠全體人員詢問植株狀況，並請相關人員將植株切片及乾燥，林重富回覆其請假1日後，廖竟宏向原告詢問其於該日是否請假，原告回覆其也有請假後，廖竟宏才詢問關廟廠全體人員，植株是否要冰起來？原告回覆其晚一點會回去切片、乾燥，未見廖竟宏有何指示或要求原告回廠切片、乾燥之情事，原告欲以該對話紀錄證明其有組織上之從屬性，尚屬牽強。

6.原告之出勤及休假具有高度自主性，欠缺一般勞工所受之規範性管理：

⑴原告主張，其如欲請病假、婚假等，均須經上級主管簽核同意，實非經理人身分云云（勞訴卷16頁）。惟查，原告不僅有將被告公司之董事長廖文彬加為LINE好友，其於113年2月27日還傳送：「我會在2/29上午先去看世晉，幫他帶營養品。然後去跟朋友交流機械設備的技術，下午進總公司跟助理、財務一起協同工作，看看還有哪些資料是漏掉的。」（勞訴卷279、280頁）。倘如原告所言，其須經上級主管簽核同意後始得請假，其應係先經董事長核准同年月29日上午之休假或事假後，方會前往探望總經理陳世晉，及與朋友交流技術；原告卻係直接告知董事長，其將於同年月29日上午探望總經理陳世晉後，會去跟朋友交流技術，下午再去臺北總部，顯見原告對其出勤時間、工作內容及時間具有自主性，與一般受僱勞工顯然不同。

⑵原告又主張，被告公司之助理於114年5月28日在LINE關廟廠群組向原告及副廠長詢問：「你們在哪」，並表示如有事情或晚到「要告知一下」，且稱：「廖總在問」，原告旋即回覆：「預計13時抵達」，此為被告對原告到工狀況之出勤監控等語（勞訴卷190、191、327頁）。惟查，觀諸LINE關廟廠群組於114年5月28日對話內容（勞訴卷143、211頁），可知關廟廠訂購之切片機於該日運送到廠，原告、副廠長均不在廠內，助理吳貞儀因總經理廖竟宏詢問該2人之行蹤，而在LINE群組詢問該2人之行蹤，並表示其等若有事情或會晚到，要告知一下。倘如原告所言，其到工狀況受被告管理，總經理廖竟宏應會知道原告之出勤狀況，然廖竟宏卻係經由助理吳貞儀在LINE群組詢問後，才知悉原告於下午1時才可能進廠。又將該對話紀錄及原告提出之工作日誌（勞訴卷219頁）互相勾稽，可知關廟廠人員僅4人，廖竟宏於廠商將切片機送達之際，僅知悉林重富於下午才會進場，而不知悉原告、副廠長之行蹤，其詢問原告、副廠長之行蹤，亦為人之常情，實難以此認定廖竟宏有何管理原告到工狀況之情事。

⑶原告復主張，被告公司之助理吳貞儀於114年5月28日LINE晉億行政群組傳送「張瑞益執行長請長假申請書」，並呈請核示，董事長回覆：「依總經理批示」，原告向總經理、董事長致謝，可證原告請假須經總經理及董事長批示（勞訴卷191、343頁）。惟查：

①觀諸上開對話內容及請假申請書（勞訴卷213、214頁），可知原告於114年5月22日因欲申請中國籍配偶入境臺灣及取得長期居留簽證之事宜，而須前往中國辦理相關作業，向被告申請自同年7月1日起至8月10日請事假或留職停薪，共計41日；嗣助理吳貞儀於同年5月28日在上開LINE群組上傳「張瑞益執行長請長假申請書」，請董事長核示，董事長廖文彬回覆：「依總經理批示！」，總經理廖竟宏則回覆：「收到！」。

②嗣原告又以「欲申請中國籍配偶入境臺灣及取得長期居留簽證之事宜，而須前往中國辦理相關作業」為由，向被告申請自114年7月3日起至18日請事假或留職停薪，共計12日，其請假申請書經代理人林重富、方信雄簽名後，總經理廖竟宏於7月1日註記：「同意請假申請以10日婚假其餘請假計，原留職停薪申請作廢」及簽名，董事長廖文彬於7月3日註記：「OK」及簽名等情，有請假申請書在卷可稽（勞訴卷147頁）。

③由上情可知，原告原自114年7月1日起至8月10日無法進廠作業，嗣將期間改為同年7月3日起至18日。原告無法進廠作業之期間長達41日或12日，必會對關廟廠之營運有所影響，其自須知會被告公司董事長、總經理，否則原告如何履行民法第540條規定之報告義務。又原告之申請書（勞訴卷147頁）固使用「請假」及「呈請核示」等文字，被告公司總經理廖竟宏、董事長廖文彬亦使用「同意」、「OK」等文字；然原告依民法第540條之規定，其就關廟廠之營運有向廖竟宏、廖文彬報告之義務，原告長達12日無法進廠作業，縱原告以書面申請

請假，亦屬考量組織協調及整體利益所為之人事管理範疇，與委任契約本質並無違背，尚難據此逕謂原告具有勞動契約之從屬性。

④再者，由下列LINE關廟廠群組之對話紀錄（勞訴卷149、215頁），可知原告早已知悉其無法搭乘114年7月20日之班機回臺灣，而係搭乘同年月22日之班機回臺灣，且回臺灣已是晚上。倘原告為一般受僱勞工，其於同年月3日起至18日請假，應於同年月21日星期一即回關廟廠工作，嗣因班機延誤而於同年月22日星期二晚上方得回臺灣，原告應會於其知悉班機延誤時，即向董事長、總經理請假2日，待其回關廟廠後，再補送請假申請書。然原告卻於知悉班機延誤時，未向董事長、總經理告知其要再請假2日，且於同年月21日、22日未進場作業，待總經理詢問其行蹤後，遲至同年月23日下午才回訊息稱其已回臺灣；原告並未提出證據證明其就上開2日有向被告請假，或因出勤異常而受有任何不利益，顯見原告之出勤及請假具有高度自主性，欠缺一般勞工所受之規範性管理。

114年7月22日 廖竟宏：「@張瑞益 請問你的行程是？」、「已經有回台了嗎？還是有困難？有兩天沒有你的消息。」、「董事長昨天已經回台了，他說班機延誤取消沒有想像中嚴重」、「請確認一下。」 114年7月23日 廖竟宏：「@張瑞益 執行長、請問你今天是回來公司上班了嗎？」、「群組裡都沒看到你回消息。」 原告：「我回來了啊」、「昨晚回來是晚上」、「取消航班，從澳門飛，7/20我搶不到票（飛高雄的票），搶到7/22飛高雄的商務艙機票回高雄的，以上說明」 （勞訴卷149、215頁）

⑷原告再主張，由114年10月3日LINE關廟廠群組對話紀錄（勞訴卷287至289頁）中之原告：「當天請假係以上次週日的班調休折抵」、總經理廖竟宏：「請要在群組說一

下！」，及要求原告於4時多到場確認烘乾狀況，可證原告工作時間、內容、方式受被告指揮監督，而具有人格上從屬性（勞訴卷191、192頁）。惟查：

①原告固有在LINE關廟廠群組表示：「我前天有說，今天用『上次週日的班』調休掉。」，然原告所謂之「調休」，為其個人之用語，非表示原告適用「調休」（將原本工作日與休假日對調）之制度。倘如原告所言，其為一般受僱勞工，原告既得提出上開114年7月3日至18日之請假申請書，何以無法提出同年10月3日之請假申請書或其於某星期日有出勤之證明，實難僅憑原告所謂之「調休」，即認定原告工時受被告管理。

②又被告公司總經理廖竟宏雖稱：「請要在群組說一下！」、「可能請你4點多來確認一下烘乾狀況」，然如上所述，廖竟宏於114年10月3日因擔心無人處理植株，植株會爛掉，而向關廟廠全體人員詢問植株狀況，並請相關人員將植株切片及乾燥後，林重富回覆其請假1日，廖竟宏向原告詢問其該日是否請假，原告回覆其也有請假，廖竟宏方稱：「請要在群組說一下！」，其應僅係要避免無人處理關廟廠之作業，而欲事先知悉請假人數，以便協調作業流程，尚難僅憑廖竟宏之一個訊息，即謂其受被告指揮監督。

③再者，廖竟宏雖有稱：「可能請你4點多來確認一下烘乾狀況。」，然綜觀該對話紀錄全文，可知廖竟宏於10時22分稱：「那這些植株繼續放在辦公室吹風吹4天噢...還是要冰起來？」，原告為避免植株發霉，而於10時50分回覆：「我晚一點回廠切、乾燥」，廖竟宏並未要求原告於該日回廠處理植株；原告既已告知廖竟宏，其會回廠作業，則廖竟宏於12時58分稱：「富哥已經快到廠了、他先切片後開機烘烤、可能請你4點多來確認一下烘乾狀況。」，應係將植株後續會處理之流程、時程告訴原告，讓原告可順利接手；林重富與原告

於該日前往關廟廠之目的係為避免植株爛掉而浪費原料，林重富已先到場進行切片、烘烤作業，廖竟宏在知悉原告之後會到廠之情形下，其為避免前功盡棄，而告知原告於4時多確認植株切片之烘乾情形，厥為人之常情，難謂有何指揮監督之情事。再者，衡諸常情，一般受僱勞工於休假日遭主管要求到廠工作，大部分都會盡早結束工作，早點回家休息；然原告於該日20時48分結束作業及離開關廟廠後，於22時8分在LINE關廟廠群組向全體成員傳送關於物料出現乾燥與較濕料並存之現象、改善方案的訊息，似欲將其親自參與現場作業之經驗，用於關廟廠日後作業流程之改善。

7.綜上各情，原告於112年3月1日至114年10月31日期間陸續擔任被告公司之執行長、代理總經理、總經理、執行長等高階經理人職務，於被告授權之範圍內，為被告之利益處理關廟廠之營運事務，得裁量決定處理一定事務之方法，以完成受任之目的，就關廟廠之營運具有相當程度之裁量及管理權限，不具勞動契約之從屬性，兩造間之法律關係應定性為委任關係。

㈡原告之下列請求均無理由：

1.工資短少70萬元：

⑴原告主張，兩造原約定原告之月薪為15萬元，扣除勞保、健保自行負擔之費用後，實領13萬餘元；惟被告自114年1月起至115年2月28日止，未經原告同意，均以每月10萬元扣除上開費用後給付工資，每月短少5萬元，共14個月，爰依勞基法第22條第2項之規定，請求被告給付70萬元（計算式：5萬元×14個月＝70萬元）云云（勞訴卷183、17、18、346頁）。關於原告所謂之「報酬由每月15萬元調降為10萬元」部分，被告對於金額雖不爭執（不爭執事項第㈢點，勞訴卷181頁），然被告辯稱其連續2年累計虧損高達3268萬5889元，原告多次於會議中表示：「做不成功，可以降薪沒關係！」，董事長遂與原告進行協商，雙

方同意自114年1月起報酬由每月15萬元調整為10萬元，原告長達14個月按月領取10萬元，未曾異議，顯見兩造已達成報酬變更之合意等語（勞訴卷93、184、308、309頁）。

⑵被告就其所謂「連續2年累計虧損高達3268萬5889元」乙節，已提出會計師查核報告、114年第二次董事會議事錄為證（勞訴卷155、157頁），堪信為真實。而由下列被告公司董事廖文彬於114年1月8日與原告之對話紀錄（勞訴卷337頁），可知被告公司主管曾討論113年第三季業績若無法改善，廖文彬與原告之每月報酬少5萬元，此議案延至113年12月，嗣因113年第四季業績仍無法改善，廖文彬遂與原告商議自114年1月起其等報酬均減少5萬元，原告對此並無意見。又由原告於115年2月4日領取資遣費時，其對於資遣計算書記載之「薪資結構：底薪10萬（6個月平均薪資）」（勞訴卷55頁），並未爭執；嗣原告於同年3月26日在臺南市政府勞工局進行勞資調解時，其主張：「112年3月1日到職，月薪10萬元」（勞訴卷31頁）；上開2份原告提出之證據，均與被告提出之下列對話紀錄及其關於原告自願降薪為10萬元之辯詞相符，則被告辯稱，原告同意自114年1月起，報酬由每月15萬元調降為10萬元，被告給付之報酬並未短少，應屬可信。被告給付之報酬既未短少，原告自無由請求自114年1月1日起至115年2月28日止之每月短少報酬共70萬元。

廖文彬：「瑞益：根據我們2024年第三季結論業績不能改善時，我們兩人薪資減5萬！決定再延後到12月…第四季業績仍無法改善！所以自2025年1月起我們減薪5萬！……」 原告：「我跟竟宏說了。減薪無意見！努力完成量產目標，重新恢復薪資，也是一種激勵。」 廖文彬：「謝謝共識…」（勞訴卷337頁）

2.資遣費短少20萬8333元：

⑴112年3月1日起至114年10月31日：勞基法第17條、勞退條例第12條規定適用之前提為兩造間有僱傭關係存在，而兩

造於上開期間為委任關係，非僱傭關係，已如上述，則原告請求被告給付資遣費，自屬無據。

⑵114年11月1日起至115年2月28日：兩造對於其等於上開期間為僱傭關係乙節，並不爭執，而原告自114年1月起報酬由每月15萬元調降為10萬元，已如上述，則原告於該期間之平均工資為10萬元，應堪認定。又原告之資遣費年資為4個月，新制資遣基數為1/6，【計算式：（4÷12年）×1/2＝1/6】，原告得請求被告給付之資遣費為1萬6667元（計算式：10萬元×1/6≒1萬6667元，元以下4捨5入），被告已全額給付完畢，有資遣計算通知書在卷可稽（勞訴卷55頁），則原告請求此期間之資遣費，亦屬無據。

3.特休未休之工資17萬元：

⑴112年3月1日起至114年10月31日：勞基法第38條第4項規定適用之前提為兩造間有僱傭關係存在，而兩造於上開期間為委任關係，並非僱傭關係，已如上述，則原告依上開規定，請求被告給付特休未休之工資，自屬無據。

⑵114年11月1日起至115年2月28日：勞基法第38條第4項適用之前提為原告依同條第1項規定有特別休假，而原告與被告係自114年11月1日起始有僱傭關係，迄至115年2月28日，期間共4個月，未符合勞基法第38條第1項規定之最低標準，自無特別休假。又勞基法第38條第1項規定之特別休假限於「在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間」，原告之前縱任職於其他公司，然該公司與被告非同一屬雇主，亦無企業併購或事業移轉之情事，原告亦未舉證證明兩造間有年資承認之約定，自無從併計特別休假之年資。

4.勞工退休金差額之損害30萬0343元：

⑴112年3月1日起至114年10月31日：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害

者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第31條第1項分別定有明文。基此，原告得請求被告賠償之前提要件為①原告為勞退條例之適用對象、②被告有依勞退條例提繳勞工退休金之義務。如上所述，兩造於上開期間為委任關係，原告依勞退條例第7條第2項第3款之規定，固得自願依勞退條例規定提繳及請領退休金，然勞退條例第14條第2項僅規定被告「得」為原告於每月工資6%範圍內提繳退休金，並未強制被告應為原告提繳退休金。被告既無為原告提繳退休金之義務，自不符合勞退條例第31條第1項規定「未依勞退條例之規定按月提繳退休金」之要件，則原告依該條項之規定，請求被告賠償，即屬無據。

⑵114年11月1日起至115年2月28日：

按雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第14條第1項定有明文。經查，原告自114年1月起報酬由每月15萬元調降為10萬元，已如上述，則原告於該期間之工資為10萬元，應堪認定。而將原告提出之勞工退休金個人專戶明細資料、被告提出之115年2月勞工退休金計算名冊互相勾稽（勞訴卷60、315頁），可知被告就該期間有為原告依工資10萬1100元，提繳4筆退休金各6066元。該6066元與勞退條例第14條第1項規定之每月工資6%（計算式：10萬1100元x6%＝6066元）相符，即不符合勞退條例第31條第1項規定之「未足額提繳」要件，則原告依該條項請求被告賠償，亦屬無據。雖上開兩份文件關於115年2月份退休金之金額分別記載為5257元、6066元，然此應係該月份之27日、28日分別為國定假日、休息日，退休金因而計算至26日，金額為5257元（10萬1100元x6%x26/30月≒5257元，元以下4捨5入），尚難以此認定被告有未足額提繳之情事。

5.不能請領失業給付之損失32萬9760元：

⑴112年3月1日起至114年10月31日：

按年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：①具中華民國國籍者，②與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，就保法第5條第1項規定甚明。兩造於上開期間為委任關係，並非僱傭關係，已如上述。兩造間既無僱傭關係存在，原告即非被告之受僱勞工，自不符合就保法第5條第1項規定之「受僱勞工」要件，而非就業保險之被保險人，無法依就保法第11條第1項第1款之規定請領就業保險之失業給付。被告既不得請領失業給付，自無可能因無法請領失業給付而受有損失，則原告依就保法第38條第3項之規定，請求被告賠償其因無法請領失業給付所受之損失，即屬無據。

⑵114年11月1日起至115年2月28日：

按就業保險之失業給付請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就保法第11條第1項第1款定有明文。查原告對於「其於115年2月28日遭被告資遣」乙節不爭執（不爭執事項第㈤點，勞訴卷182頁），縱使被告就114年11月1日起至115年2月28日之4個月期間有為原告投保就業保險，其於115年3月1日亦因資遣原告而須辦理退保，原告欲依上開規定請領失業給付要件之一為「自辦理退保當日即115年3月1日前3年內，保險年資合計滿1年以上」。而原告自112年3月1日起至115年3月1日之3年期間內，前階段即112年3月1日起至114年10月31日之32個月期間，其與被告間為委任關係，而非就業保險之被保險人，業經本院說明如前，自無從計算就業保險之年資；至於後階段部分，期間為114年11月1日起至115年2月28日，僅4個月，與上開規定之「保險年資合計滿1年以上」要件不符，原告自不

得依就保法第11條第1項第1款之規定請領失業給付。被告既不得請領失業給付，當無可能因無法請領失業給付而受有損失，則原告依就保法第38條第3項之規定，請求被告賠償其因無法請領失業給付所受之損失，亦屬無據。

六、綜上所述，兩造於112年3月1日起至114年10月31日為委任關係，嗣於114年11月1日起至115年2月28日方轉換為僱傭關係，原告請求被告給付如附表一所示項目之金額及其利息，未合於上開勞動法規之規定，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　11　　月　　6　　日

書記官　陳尚鈺

附表：（原告請求之項目、金額、依據、計算方式）

編號	請求項目	請求金額	依據	計算方式（勞訴卷183、184頁）
1	工資短少	70萬元	勞基法 第22條第2項	被告自114年1月起至115年2月28日止每月工資短少5萬元，合計短少70萬元（計算式：5萬元×14個月＝70萬元）。
2	資遣費短少	20萬8333元	勞基法第17條、勞退條例第12條	原告自112年3月1日起至115年2月28日，月薪為15萬元，年資3年，資遣費應為22萬5000元（計算式：15萬元×基數1.5＝22萬5000元），被告僅給付1萬6667元，短少20萬8333元。

3	特休未休之工資	17萬元	勞基法第38條第1項、第38條第4項	原告於112年3月1日起至115年2月28日任職期間應有34日特別休假，其未曾休假，被告應給付工資17萬元（計算式：月薪15萬元÷30日×34日＝17萬元）。
4	勞工退休金差額之損害	30萬0343元	勞退條例第31條第1項	被告於原告112年3月1日起至115年2月28日任職期間應提繳32萬4000元（計算式：15萬元×6%×36個月＝32萬4000元），其僅於114年10月30日起至115年2月26日提繳2萬3657元，致原告受有該差額之損害30萬0343元。
5	不能請領失業給付之損失	32萬9760元	就保法第38條第3項	原告月薪15萬元，投保薪資為第13級4萬5800元，其無法申請失業給付之損失為32萬9760元（4萬5800元×80%×9個月＝32萬9760元）。
合計：170萬8436元				