

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第412號

原告 鄭銘堯
訴訟代理人 陳國樟律師
複代理人 蔡孟蕙律師
被告 天聯達創新循環能源科技股份有限公司

法定代理人 黃國瑞
訴訟代理人 朱瑞陽律師
許雅婷律師
鄧雅蘭律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國112年12月15日核准設立，代表人為訴外人黃國瑞。伊自被告設立之初，即受被告聘僱職司「市場分析與銷售及專案管理」，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）18萬元，於次月初給付。被告遲未給付113年4月份薪資，經伊催討未果後，伊發現被告亦未為伊投保勞工保險、全民健康保險、就業保險、職業災害保險，且未提繳勞工退休金，遂於113年5月15日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，並請求給付工資、資遣費、失業給付損失及提繳勞工退休金，然被告並未給付，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項本文、第14條第4項、第17條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第7條第1項、就業保險法第11條第3項、第38條第1項後段規定，請求被告給付工資27萬6,000元、資遣費3萬7,500元、未能請領就業保險失業給付損失32萬9,760元、提繳勞工退休金4萬5,900元，

01 並發給非自願離職證明等語，聲明：(一)被告應給付原告64萬
02 3,260元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
03 計算之利息。(二)被告應提繳4萬5,900元至原告於勞動部勞工
04 保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)被告應發給原告非自
05 願離職之服務證明書。

06 二、被告則以：

07 (一)兩造間並無任何法律關係。伊法定代理人黃國瑞因訴外人黃
08 國修推薦，於112年11月間以黃國瑞個人名義委任原告為其
09 私人顧問，委託原告協助其關於未來成立公司之計劃研究與
10 開發，提供諮詢服務與建議，並藉機觀察原告是否適合加入
11 公司，雙方約定每月委任報酬18萬元，自112年11月開始計
12 酬（下稱系爭委任契約）。嗣黃國瑞竟發現原告隱匿其有涉
13 及投資或從事競業性質公司之情事，對於原告是否適任私人
14 顧問甚至公司之總經理，有競業等未能盡忠實義務之疑慮，
15 故伊核准設立時並未與原告簽訂委任契約，亦未簽訂勞僱契
16 約且無指揮監督關係。最終黃國瑞因無法再信任原告能執行
17 委任事務，而於113年3月27日通知原告終止系爭委任契約。

18 (二)原告所有委任報酬均係由黃國瑞之個人帳戶匯入，雖黃國瑞
19 於轉帳留言附註「借天給鄭薪」等字樣，然此僅代表其個人
20 轉帳留言，不代表兩造成立任何法律關係；原告提出之伊組
21 織圖、名片均為原告自行製作，投保勞健保部分依原告提出
22 之對話紀錄可知係會計師之意思，無法代表伊，且伊法定代
23 理人知悉後已指示因兩造無勞僱關係，無須投保勞健保。原
24 告不須聽從黃國瑞之指示服勞務，係提供其專業智識擔任顧
25 問，無須每日到職上下班，僅一個月二次出席會議，且未出
26 勤亦不須請假，黃國瑞找原告討論事情尚須另外約時間，足
27 見原告與伊並無人格上從屬性，又原告與一般勞工單純如機
28 械之服勞務方法而領取報酬不相同，亦不具經濟上從屬性，
29 另原告提供顧問服務之地點，亦未強制原告應於固定處所辦
30 公，且原告並無與其他同僚基於分工而提供勞務給付之情
31 形，難認具組織上從屬性等語置辯，聲明：1.原告之訴駁

01 回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造均不爭執：

03 被告於112年12月15日設立登記，法定代理人為黃國瑞；兩
04 造間未曾簽訂勞動契約。

05 四、本院之判斷：

06 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
08 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
09 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
10 之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱
11 人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
12 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高
13 法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。至於從屬
14 性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之
15 從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指
16 示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過
17 程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配
18 勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不
19 能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以
20 影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從
21 屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其
22 經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負
23 擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能
24 進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確
25 實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強
26 調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、
27 生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規
28 定。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若各該勞
29 動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義
30 務為判斷。次按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自
31 治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱

01 傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契
02 約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特
03 徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷
04 之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含
05 工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司法院釋字第74
06 0號解釋意旨參照）。準此，勞基法所定義之「勞工」提供
07 勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而
08 非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方
09 法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以
10 何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行
11 使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而
12 非由勞工自主決定其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，
13 包括勞動力之配置權與勞務履行過程中之指揮命令權。再按
14 所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委
15 任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手
16 段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自
17 行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所
18 謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目
19 的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方
20 法毫無自由裁量之餘地（最高法院83年度台上字第1018號民
21 事判決意旨參照）。

22 (二)原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告否認，自應由原告就
23 此負舉證責任。經查：

24 1.原告固主張其於被告之組織圖中列有一席之地，對上需向董
25 事長黃國瑞負責，對下則帶領技術團隊；其擔任被告之CE
26 0；被告曾於113年3月1日擬為其投保勞健保，並提出其自行
27 製作之被告組織圖、原告名片、原告與黃國瑞及訴外人林廷
28 芳（嗣於被告擔任助理）於113年1月間及4月間討論印製名
29 片事宜之LINE對話紀錄、黃國瑞於112年12月13日提供自己
30 學經歷予原告，並於同年月22日指示原告修改黃國瑞學經歷
31 之LINE對話紀錄、原告與會計師事務所人員之LINE對話紀錄

01 為證（見本院卷第37-44、115-119頁）。惟查，原告自陳其
02 於113年3月4日經告知勞健保投保事宜因黃國瑞指示而暫
03 緩，可見被告並未為原告投保勞健保；又前開被告組織圖及
04 原告名片，至多僅能證明原告於被告組織架構下擔任CEO
05 （中譯即執行長），無法證明有何被告決定原告提供勞務之
06 地點、時間及給付量、勞動過程，在原告有礙被告企業秩序
07 及運作時得施以懲罰，且原告必須遵守被告團隊、組織內部
08 規則或程序性規定等人格及組織上從屬性之情事，原告逕憑
09 前情，主張兩造間具人格及組織上從屬性，難認可採。

10 2.原告另主張其為被告全職勞動，有競業禁止之要求，惟僅提
11 出群組成員包含原告及黃國瑞之LINE群組對話為證（見本院
12 卷第45頁），而該對話內容乃原告於群組中向「黃國修」表
13 示「老師早，有一些事項要開始啟動，包括名片，明天下午
14 與國科會討論完後，我會跟Greg（即黃國瑞）有個討論，再
15 跟老師與各位更新，謝謝」後，黃國修回覆原告「謝謝，要
16 儘快上軌道，制度、章程、保密/競業、road maps、工作/
17 人員/簽約、股權/現金…新年新氣象新希望，好多事情，全
18 力衝刺了！！」，尚無以證明原告主張之情，原告據而主張
19 兩造間具經濟上從屬性，自屬無據。

20 3.就原告所受領報酬乙節，兩造均不爭執均係由黃國瑞個人帳
21 戶匯款給付，匯款之轉帳留言分別標註「天聯達2月-1」、
22 「天聯達2月薪-2」、「借天給鄭薪2月3」、「借天給鄭薪2
23 月4」（見本院卷第22-23頁原告玉山銀行交易明細）。縱認
24 原告主張依前開轉帳留言之標註，可知在黃國瑞之認知，被
25 告有給付原告報酬之義務等語為可採，然參諸首開說明，勞
26 務契約之類型非僅有僱傭，應就個案事實及整體契約內容，
27 按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從
28 屬性程度之高低判斷之。本件於原告所舉證據，均不足以證
29 明其係基於人格上、經濟上或組織上從屬性而為被告提供勞
30 務之情況下（詳前述），自無從僅以原告有受領報酬，即認
31 兩造間屬僱傭關係。

01 五、綜上所述，原告主張受僱於被告，兩造間為僱傭勞動關係云
02 云，並不可採。是原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第
03 2項本文、第14條第4項、第17條、第19條、勞工退休金條例
04 第12條第1項、第7條第1項、就業保險法第11條第3項、第38
05 條第1項後段規定，請求被告給付工資27萬6,000元、資遣費
06 3萬7,500元、未能請領就業保險失業給付損失32萬9,760元
07 共計64萬3,260元及法定遲延利息，及提繳4萬5,900元至原
08 告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並發給非自願離職
09 之服務證明書，均為無理由，應予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據暨被告之
11 證據調查聲請，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，
12 併此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 28 日

15 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 8 月 28 日

20 書 記 官 王 曉 雁