

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 胡清財
訴訟代理人 謝憲杰律師
陳清怡律師
複代理人 張慶言律師
被告 東華龍股份有限公司

法定代理人 林壯儒
訴訟代理人 施宥宏律師
蘇家宏律師

上一人
複代理人 黃亦揚律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時聲明請求：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自民國112年3月24日起至准許原告復職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣(下同)189,386元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(本院卷第11頁)，嗣變更聲明如下聲明欄所示(本院卷第275、297、298頁)，核原告所為變更，係基於原告主張其與被告公司間係勞動契約關係之同一基礎事實，合於前揭規定，自應准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：原告為被告公司前董事長林山鐘之女婿，經林山
02 鐘招攬於00年0月間進入被告公司擔任業務，並給予副總經理
03 之職稱，任職期間依被告公司指示負責產品之推銷工作，
04 受被告公司指派，前往港澳陸或東南亞等地進行推銷業務，
05 惟並無實質決策權限，且職務內容均受被告指揮監督，更需
06 服從調動職務之指示，且有進行報備請假事宜，仍受被告公
07 司考勤之管理監督。又原告受領之固定薪資並未因被告公司
08 營運成果而有變動，並不負擔被告公司營運責任。是以，兩
09 造間為勞動契關係。而原告已於112年2月20日函告被告公司
10 儘速辦理退休事宜，被告嗣又於112年3月23日發給原告解任
11 通知，而原告既已自請退休，應解為原告已自112年3月23日
12 自請退休，被告公司應給付原告退休金9,662,850元（計算
13 式：解僱前每月薪資214,730元×45個月=9,662,850元），
14 及自遲延給付之日即112年4月23日（自112年3月23日起計30
15 日後）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語，並聲
16 明：(一)被告應給付原告9,662,850元，及自112年4月23日起
17 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願以現金或無
18 記名同面額可轉讓定期存單供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告則答辯：依被告公司於81年之章程第28條、第29條規
20 定，副總經理之任免實與總經理任免程序相同，均需要經過
21 董事會同意，而原告進入被告公司時並未經過一般僱傭關係
22 所需經歷之程序（如投履歷、面試等）即由董事會任免為副
23 總經理。原告是家族親戚，被告並無安排職務讓原告負擔，
24 實際上原告只是掛名閒職，並非受被告之僱用「從事工作」
25 以獲致工資。原告得自由決定是否到公司，並不需打卡、請
26 假或報備，縱使進公司，其停留時間亦短暫，於辦公位置上
27 並未進行業務相關行為，形式上簽核簽呈之任務更是完全委
28 由他人用印，原告並無提出勞務給付，自無所謂實質決策權
29 限或受指揮執行業務可言，更無接受被告公司之指揮、監
30 督、管理。至原告所稱至港澳陸東南亞等地為推銷，係拓展
31 其個人開立之慶菱企業有限公司(下稱慶菱公司)業務，與被

01 告公司無涉。又「總經理及副總經理報酬」係獨立認列並提出
02 在年報中公開揭示與投資人知曉，顯非一般勞動給付對
03 價。是兩造間不屬於勞動關係，原告並非勞動基準法第2條
04 所稱之勞工，原告請求被告給付退休金，並無理由等語，並
05 聲明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執事項(本院卷第342頁)：

07 (一)原告於80年1月2日進入被告公司擔任副總經理。

08 (二)原告於89年10月4日至00年00月00日間，經被告公司調動職
09 務為副總經理兼任財務經理。

10 (三)原告於81年至102年，有擔任被告公司董事。

11 (四)被告公司於經濟部商工公示登記資料記載96年12月25日至11
12 2年3月23日之經理人均係林壯儒，112年3月23日迄今則係由
13 林壯燁擔任經理人。

14 (五)被告公司於112年2月2日透過律師發函原告，表示原告與被
15 告間乃委任關係，不得請求給付退休金。

16 (六)原告於112年2月20日透過律師發函被告公司，表示兩造間應
17 為僱傭關係，有勞動基準法等相關退休金規定適用，並請被
18 告公司依法與原告協商辦理退休相關事宜。

19 (七)被告公司於112年3月23日召開董事會，通過新任董事長由林
20 壯儒接任，同時通過解除原告副總經理職務之決議，並於同
21 日以解任通知書告知原告解任一事。

22 四、得心證之理由：

23 (一)按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定
24 勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第
25 6款定有明文。就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常
26 具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從
27 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得
28 使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營
29 業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上
30 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合
31 作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨

01 參照)。僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在
02 「從屬」於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬
03 （最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

04 (二)關於原告之工作及出勤等方面，經證人葉汐姿於本院審理中
05 結證：我是被告公司稽核室主任，負責工作除了稽核以外還
06 有臺北的員工人事方面。原告若不到公司，不用跟公司請
07 假。公司其他員工正常請假流程是要提出請假申請，經主管
08 同意後報人事單位登記。原告在公司就像老闆一樣，所以沒
09 有出勤方面的考核。原告在沒有通知不進公司的情況下，沒
10 有都準時進公司，他想要什麼時候進來都可以，什麼時候離
11 開也可以。通常會早上進來，但也沒有固定時間，進來可能
12 一下子就離開，例如待5分鐘就離開。原告通知不進公司
13 時，不需要填寫假單或提出相關證明，原告並不會因為請假
14 過多而被扣薪或有其他不利處置。一般員工請假，請事、病
15 假的話會扣薪水，如有曠職、病假，考核時也會考量到，例
16 如發獎金時會扣獎金。原告是副總，但在公司並沒有負責什
17 麼工作或業務。從我進來公司開始他就是現在的工作型態，
18 就是進來公司一下，看個電視就回去，沒有真正在工作。我
19 雖然是稽查室主任，但原告對於員工來說就像是老闆，他在
20 做什麼我們也不敢去干涉，所以我不會追究原告缺勤或是上
21 班在看電視的違反公司制度的行為。就我所知，其他老闆包
22 括總經理或董事長也沒有去要求原告改善他的行為。另就原
23 告在有公司簽呈的簽核表上蓋章一事，是公司的流程，因為
24 公司都會有核決權限的流程，例如我是主辦，我就要再往上
25 給我的主管蓋章，主管蓋完後送副總、總經理、董事長等。
26 原告沒有做什麼工作，但是在跑核決權限流程時，還是會經
27 過原告。公司總共有兩個副總，所以要跑流程時兩個副總都
28 會經過，會先送給另外一個副總，再送到原告，之後再往上
29 送等語（本院卷第378至387頁）；證人江佩莉於本院審理中
30 結證：我是業務部門副課長，從78年到現在。有接過原告或
31 其請託他人致電公司請假的電話，原告只是跟我說今天不進

01 來，請我把卷宗蓋出去，他的章都在他的抽屜，請我幫他蓋
02 卷宗。原告沒有要我跟任何人講他不進來。蓋章是是卷宗的
03 流程，因為他是副總經理，他要蓋章。至於蓋的內容是什麼
04 我不會去看。蓋完以後原告的章之後，在之前我會送到下一
05 站總經理，現在還有個策略長，所以我都送到策略長的位置。
06 我的位置在原告的前面。因為比較靠近原告位置，所以
07 幫他送卷宗，我幫原告蓋卷宗，原告並沒有跟我確認卷宗內
08 容或請我回報。原告不進公司的事由為何不會跟我說，電話
09 只打進來說「我今天不進來，卷宗幫我蓋」。我幫原告蓋
10 章，不是我的業務範圍，只是因為我坐在他前面，就近幫他
11 做一些事情而已。沒有拒絕原告請我蓋章或其他指揮，是因
12 為我當他是老闆之一。在原告向我告知後，也不用向公司通
13 報。我印象中公司裡面沒有人會指揮或監督原告做事情。原
14 告從來沒有跟我說要請假，只是說沒有要進來。從我印象中
15 原告就不需要請假，因為原告是我們會長的姊夫，會長就是
16 現在的策略長林河輝，原告就是他姊夫。原告平常若進辦公
17 室，他進來的時間都不會太長，大部分都在一小時以內。在
18 公司我不會去注意他，不過他旁邊有電視，他會開電視看等
19 語（本院卷第387至391頁）。證人2人上開所證大致相符，
20 而依證人證述，足認原告雖為被告公司副總經理，但實際上
21 並無負責任何工作或業務，亦無固定時間進公司，係全依原
22 告個人自行決定是否要進公司及進公司之時間及在公司停留
23 之時間長短，且原告不進公司無需向公司請假，無出勤之考
24 核，且原告不進公司亦未必會告知被告公司人員，全無考勤
25 之管理監督，原告亦自承其無需打卡、請假（本院卷第283
26 頁）。且於原告有電話告知屬業務部門之證人江佩莉其不進
27 公司，目的是要請位置在其前面之江佩莉協助蓋卷宗等章
28 文，並非為向公司告知或報備其該日不會進公司一事，其未
29 曾要求證人江佩莉轉知人事部門人員。證人江佩莉接到原告
30 電話通知後，亦無需通知公司相關部門。就證人江佩莉所協
31 助蓋章之卷宗等，原告亦未曾向證人江佩莉確認卷宗內容或

01 請證人回報。又原告有進公司時，停留時間不長，大部分在
02 1小時以內，亦可能僅待5分鐘即離開公司，於公司內係看電
03 視等，並無為實際之工作。而就原告上開「工作」型態，亦
04 未見公司老闆包括總經理或董事長有要求原告改善其行為。
05 證人江佩莉亦證述印象中公司無人會指揮或監督原告做事
06 情。而原告有在被告公司簽呈的簽核表、卷宗等上蓋章，僅
07 因為原告職務為副總經理，在核決之行政流程中會經過「副
08 總經理」此職位，而非因原告實質上有為公司業務之審核或
09 執行等工作，此自證人江佩莉上開證述其協助原告蓋章，無
10 需轉知或回報所蓋之卷宗內容為何自明。是以，被告抗辯因
11 原告與前任董事長林山鐘間為翁婿之親戚關係，故給予原告
12 副總經理之職位，並按月給予報酬，然被告並無安排職務、
13 工作讓原告負擔，僅為掛名「副總經理」之閒職，實際上在
14 被告公司並未有提出勞務給付，並非受被告僱用「從事工
15 作」以獲致工資之勞工等語，應屬可採。

16 (三)再原告為被告公司前董事長林山鐘之女婿，於00年0月間經
17 由林山鐘進入被告公司即擔任副總經理迄至112年間，為原
18 告陳述在卷外，並為兩造所不爭執（參本院卷第13頁、不爭
19 執事項(一)）。且原告於81年至102年間，有擔任被告公司董
20 事（不爭執事項(三)），即進公司隔年即擔任董事一職，長達
21 22年間。亦佐徵被告抗辯原告因公司家族親戚關係故而有上
22 開職位，原告非屬勞動關係之勞工。

23 (四)是原告並非受被告僱用「從事工作」以獲致工資，並無提供
24 勞務予被告，則原告自非屬勞動基準法之勞工，兩造間之關
25 係非勞動契約關係，已可認定。是原告就其領取之薪資究竟
26 為固定或彈性，僅為被告公司欲給原告多少錢之計算方式而
27 已，實已與原告之「工作內容（實際上無工作內容）」脫
28 節，對於兩造間法律關係之定性並無實益。況且，證人葉汐
29 姿亦證述：除了原告以外，副總級以上都是每個月一樣的薪
30 水，沒有因為業績而調薪的狀況。副總級以上都是領固定薪
31 資，沒有所謂的報酬或額外獎金等語（本院卷第386頁），

01 則原告以其固定領取相同薪資一事，主張非屬自力營生之勞
02 務契約，而為僱傭契約關係等語，更屬無據。另原告主張其
03 在80年間進入被告公司時擔任「副總經理」，故當時無疑屬
04 勞動基準法上之勞工等語，於法亦屬無據。

05 (五)原告雖主張：原告於被告公司任職期間，依照被告公司指示
06 負責產品之推銷工作，受被告公司指派，前往港澳陸或東南
07 亞等地進行推銷業務等語，然為被告所否認，並辯稱：原告
08 係為其所有之慶菱公司推銷、拓展業務，由原告之慶菱公司
09 向被告公司購買貨品，與被告公司無涉等語。而除上開證人
10 葉汐姿已證述原告在被告公司並無負責何工作或業務內容
11 外，證人江佩莉亦證述：只知道原告會有一些外銷的業務，
12 是原告的慶菱公司的業務，外銷業務是慶菱公司在出口，慶
13 菱公司會跟我們（即被告公司）買東西再出口，慶菱就是原
14 告的公司等語（本院卷第391頁），則被告上開所辯實非無
15 據。且原告均未提出證據證明其確有於被告公司從事業務行
16 銷等工作以獲取工資，實無從為有利於原告之認定。

17 (六)至原告所指其有簽署採購申請之呈核表部分，已經上開證人
18 2人證述僅係因原告為副總經理，故簽呈、卷宗等於公司之
19 行政流程中會經過「副總經理」職位之原告核章，且證人江
20 佩莉亦已證述其協助原告代蓋章，原告亦不會詢問或確認其
21 代蓋之簽呈內容。可知係單純被告公司行政流程中會經過副
22 總經理此職位之核章，並非原告實質上有為何相關之工作或
23 業務。

24 (七)據上，兩造間並非勞動契約關係，則原告主張依勞動基準
25 法、兩造間之勞動契約請求被告給付退休金，自屬無據。

26 五、綜上所述，原告主張兩造間為勞動契約關係，被告應給付原
27 告退休金9,662,850元，及自112年4月23日起至清償日止，
28 按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之
29 訴既經駁回，其假執行之聲明亦失所附麗，爰併予駁回之。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於
31 判決結果不生影響，爰不一一論列。另原告雖請求被告提出

01 被告公司協理廖椿木退休資料，並主張其身為協理既得依勞
02 動基準法辦理退休，何以高一級（副總經理）之原告卻排除
03 適用等語（本院卷第318頁）。然原告是否可向被告請求退
04 休金，在於原告與被告間是否為勞動契約之關係，所應調查
05 者自為關於二造間關係定性之相關證據。至其他人與被告間
06 為勞動關係或非勞動關係，此實與原告與被告間之關係無
07 涉。

08 七、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

09 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日
10 民事第七庭 法官 黃愛真

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 8 月 9 日
15 書記官 林姿儀