

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第19號

上訴人 曾智信

曾品淳

共同

訴訟代理人 邱柏青律師

王君育律師

被上訴人 銘伸企業股份有限公司

法定代理人 曾韋翔

訴訟代理人 謝其演律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年10月13日臺灣士林地方法院111年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於114年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用(除減縮部分外)，由上訴人曾智信負擔百分之四，餘由上訴人曾品淳負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查，上訴人於原審依勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)第21條、第38條第53條、第55條規定，各請求被上訴人(一)給付曾智信新臺幣(下同)446萬5000元，及其中427萬5000元自民國111年3月14日起、其餘19萬元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)給付曾品淳217萬4994元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。原審駁回上訴人之請求，上訴人聲明不服，全部提起上訴，嗣於本院減縮聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)(三)項之訴部分，及其該部分假執行之聲

請，均廢棄；(二)被上訴人應給付曾智信9萬5000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應給付曾品淳216萬586元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息(見本院卷二第145-146頁、第177-178頁、第319-320頁)，僅係減少請求之金額，核屬減縮上訴聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、本件上訴人主張：曾智信原係於69年6月14日受僱於被上訴人，於102年12月3日退休後，復於102年12月12日重新受僱於被上訴人，擔任總經理職務，約定每月工資為9萬5000元，嗣於111年2月11日離職；曾智信於109年、110年特別休假(下稱特休)未休日數分別為15日、15日，被上訴人應給付曾智信109年、110年特休未休工資共9萬5000元(計算式：9萬5000元÷30日×30日＝9萬5000元)。另曾品淳係自96年11月12日至111年2月14日受僱於被上訴人，原係擔任業務助理，於99年10月1日改任業務，於105年8月1日升任為業務經理，約定每月工資為4萬6000元，復於110年4月13日升為副總經理，工資為每月8萬5000元，嗣於111年2月14日離職；曾品淳於109年、110年特休未休日數分別為19日、20日，被上訴人應給付曾智信109年、110年特休未休工資共8萬5787元【計算式：(4萬6000元÷30日×19日)+(8萬5000元÷30日×20日)＝8萬5787元】。又曾品淳自110年8月起工資調升為8萬5000元，扣除勞健保後實領8萬4550元，惟自110年12月起至111年2月14日止，被上訴人分別按月給付4萬4550元、6萬4654元、2萬4554元，尚積欠工資共7萬4799元。另依被上訴人公司慣例，每年會發給年終獎金，屬於工資之一部，被上訴人於109年度核發年終獎金200萬元予伊，而109年與110年度之營收相同，自應給付伊110年度年終獎金200萬元。爰依勞動契約、勞基法第21條、第38條規定，請求被上訴人給付曾智信9萬5000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

01 按週年利率百分之5計算之利息；給付曾品淳216萬586元(計
02 算式：8萬5787元+7萬4799元+200萬元=216萬586元)，及自
03 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
04 算之利息（未繫屬本院部分，不予贅述）。

05 二、被上訴人則以：伊係家族公司，上訴人與訴外人曾明義、曾
06 韋翔同為經營者，兩造間係委任關係，而非僱傭關係。倘上
07 訴人之請求有理由，曾智信於109至111年間曠職各4日、5
08 日、3日，共計12日，且伊為曾智信代繳其000-0000號車罰
09 單6500元，伊得依民法第179條規定，請求曾智信返還曠職
10 所得3萬8000元(計算式：9萬5000元÷30日×12=3萬8000元)
11 及代繳罰單6500元，共4萬4500元(3萬8000元+6500元=4萬4
12 500元)；曾品淳於109至111年間曠職各4日、5日、3日，共
13 計12日，且溢領109年度獎金64萬4415元，伊亦得依民法第1
14 79條規定，請求曾品淳返還曠職所得2萬3466元【計算式：
15 (4萬6000元÷30日×4)+(6萬5000元÷30日×9)=2萬3466元】及
16 溢領獎金64萬4415元，共計66萬7881元(計算式：2萬3466元
17 +64萬4415元=66萬7881元)，伊並以上開債權為抵銷之抗辯
18 等語，資為抗辯。

19 三、原審就前揭之訴判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。
20 其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)、(三)項之訴
21 部分均廢棄；(二)被上訴人應給付曾智信9萬5000元，及自起
22 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
23 之利息；(三)被上訴人應給付曾品淳216萬586元，及自起訴狀
24 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
25 息；(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)
26 上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
27 行。

28 四、兩造不爭執事項(見原審卷一第315-317頁)：

29 (一)被上訴人係曾智信之父所創立。

30 (二)被上訴人已發行股份總數為2萬股，曾品淳持有4600股，占
31 已發行股數23%；曾智信持有400股，占已發行股數2%。

01 (三)曾智信自69年6月14日起至111年2月14日止，任職於被上訴
02 人。

03 (四)曾智信自63年5月4日至108年2月16日擔任被上訴人之董事。

04 (五)曾品淳自92年9月2日起至92年12月12日止；自94年7月1日起
05 至94年9月29日止；自96年11月12日起至111年2月14日止任
06 職於被上訴人，年資共計14年9個月。

07 (六)曾品淳自108年2月17日起至111年1月21日止擔任被上訴人
08 之董事。

09 (七)被上訴人依序於110年12月匯款4萬4550元、於111年1月匯款
10 6萬4654元、於111年2月匯款2萬4554元予曾品淳。

11 (八)被上訴人於110年度有發放年終獎金。

12 五、上訴人主張兩造間存在僱傭關係，請求被上訴人依勞動契約
13 給付工資及年終獎金等情，為被上訴人所否認，並以前詞置
14 辯。茲就本件爭點即兩造間是否存在僱傭關係，上訴人依勞
15 動契約所為之請求是否有理由等節，判斷如下：

16 (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
17 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事
18 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
19 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動
20 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
21 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委
22 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標
23 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提
24 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約
25 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言
26 之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工
27 與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在
28 雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監
29 督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人
30 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
31 而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與

同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。準此，員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。而當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀之，非單純以契約名稱論斷。勞基法所定義之「勞工」提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督，為其與其他勞務契約最大不同。

(二)上訴人主張伊等係依被上訴人之指示及安排進行工作，兩造間有人格上、組織上從屬性，應成立僱傭關係云云。惟查：

- 1.審諸卷附曾智信於111年2月14日寄發予員工之辭職信，其自陳：「自西元2022年2月14日起申請離職及退休，...本人不再參與也不再負責銘伸企業股份有限公司(即被上訴人，下同)之經營、所有業務、相關責任，及公司後續之發展。...本人因有感日漸衰老，身體健康因素及眼力大幅衰退，需就醫開刀，早已有退休規劃，且已在交接及協助下一代接手永續經營。平日已忙於各項專案外務，近數月來又疲於應付惡性經營紛爭及股東急於處分公司地產問題，本人現已無意願再負擔公司未來任何管理、業務及發展之責任。...現有股東及公司成員因不滿『本人原團隊之經營模式及方向，組成新團隊並以過半股權爭取經營權』。望新任負責人及其經營團隊能遵守對員工諾言，永續經營且保障公司及員工之最

01 大權益及利益，能承先啟後，並依照原經營團隊規劃"五年
02 改善計畫"整修廠房、擴編補強人力，以確實強化公司體
03 質、競爭力及獲利。」，有卷附曾智信辭職信可憑(見原審
04 卷一第124頁)；曾品淳亦於同日寄發信件予員工，陳稱：

05 「從西元2022年02月14日起，本人立刻停止參與也不再負責
06 銘伸企業股份有限公司之經營、所有業務、相關責任，及公
07 司後續之發展」，有卷附上訴人致被上訴人全體員工信函可
08 憑(見原審卷一第126頁)；再佐以曾品淳自108年2月17日起
09 至111年1月21日止係擔任被上訴人之董事，為兩造所不爭執
10 (見兩造不爭執事項六)，可見上訴人自陳其等為經營管理被
11 上訴人之人，因此於111年2月14日離職時，特意向被上訴人
12 全體員工說明其等離職之原由。

13 2.再者，依據證人即被上訴人前行政助理楊雅淳證稱：伊自10
14 8年9月起至111年2月間擔任被上訴人之行政助理，並與上訴
15 人、曾韋翔共用同一辦公室；伊任職於被上訴人公司期間需
16 打卡，但上訴人與曾明義、曾韋翔等4人因係共同經營被上
17 訴人公司業務，故其4人不需打卡；伊之直屬上司為曾品
18 淳，但伊係向上訴人、曾明義、曾韋翔等4人報告工作，如
19 需公司負責人用印時，伊須向曾明義報告，若與合約相關，
20 則須向上訴人、曾明義、曾韋翔報告；伊負責保管公司之大小
21 章，係用於蓋印契約、授權書、委託書等，但伊僅須取得
22 曾品淳之同意，即可在合約上蓋用被上訴人公司之大小章等
23 語(見本院卷一第436-438頁)；另證人王琳齡即被上訴人業
24 務助理證稱：伊至被上訴人任職時，被上訴人原分別在敦化
25 北路設立辦公室，在淡水設立工廠，由曾明義負責管理淡水
26 工廠，敦化北路辦公室則由曾智信與其配偶董惠玲負責管
27 理，伊係向曾智信、董惠玲報告，被上訴人多數訂單係由敦
28 化北路辦公室負責接洽，只有少部分客人會直接聯繫淡水工
29 廠，曾智信主要負責與國外包爾公司聯繫；曾智信負責決定
30 被上訴人之營運方向，曾品淳決定要不要投標，投標金額由
31 上訴人兩位討論等語(見原審卷二第137-138頁、本院卷一第

01 438-439頁)；又證人莊富雄即被上訴人工程部經理證稱：伊
02 係向曾智信、曾品淳報告工作，被上訴人係由曾智信、曾品
03 淳負責決定是否投標、投標金額、工程部營運方向、工程部
04 人員之任用及薪資；被上訴人之工程部主要代理包爾公司空
05 壓機，並無其他業務，對包爾公司接洽、收付款均由上訴人
06 處理等語(見原審卷二第149-150頁、第154頁)；參以證人即
07 被上訴人會計助理林美玲證稱：伊自92年4月起擔任被上訴
08 人會計助理，被上訴人之標案係由上訴人與董惠玲3人討論
09 並作成決定，押標金亦由上訴人共同討論決定，上訴人與董
10 惠玲係經營者，且上訴人保管被上訴人之大小章；員工任
11 免、薪資、年終獎金多寡，係由上訴人與董惠玲3人一起討
12 論決定，伊係由上訴人親自應徵，並決定任用伊，被上訴人
13 公司員工旅遊、吃尾牙等，亦由上訴人決定等語(見原審卷
14 二第196-199頁、第202頁、第204頁)。是由上開證人之證
15 詞，可明被上訴人是否參與投標、投標金額為何、人事任免
16 之權責，甚至員工旅遊、尾牙等事務，均係由上訴人共同決
17 定，曾品淳並可自行代表被上訴人，授權行政助理為被上訴
18 人用印簽署契約等情，足認上訴人均係被上訴人之經營決策
19 者，而非受他人指揮監督工作，亦無與其他員工居於分工合
20 作之狀態。

- 21 3.再參以證人林美玲證稱：上訴人上下班無需打卡，且上下班
22 時間不固定，離開公司無需請假等語(見原審卷二第200
23 頁)；另證人莊富雄證稱：伊並未看過上訴人打卡(見原審卷
24 二第151頁)；證人王琳齡亦證稱：約於20年前，淡水工廠與
25 敦化北路辦公室整併，整併後，辦公室與工廠都設在淡水，
26 曾智信與董惠玲在上班期間，休假出遊都沒有告知曾明義，
27 董惠玲有向伊表示不想告知曾明義，曾品淳係在整併後始至
28 被上訴人任職，一開始係擔任業務，伊不清楚後來變更擔任
29 何職務，但曾品淳自擔任業務時起，即無需打卡，打卡鐘附
30 近並沒有看到曾品淳之出勤卡片等語(見本院卷一第439頁、
31 第442頁)；佐以上訴人自承其等無須上下班打卡(見原審卷

01 二第164頁)，足認上訴人並未受被上訴人之指揮監督，得自
02 行決定作息時間，無庸服從工作規則。況上訴人負責管理被
03 上訴人之人事，如前所述，被上訴人自無從對上訴人為懲
04 戒，兩造間顯不具人格上從屬性甚明。

05 4.上訴人雖主張其等受曾明義、曾韋翔指揮監督，並非經營
06 者，兩造間成立僱傭關係云云，並提出曾明義寄發予曾智信
07 之電子郵件、曾明義與曾品淳之line對話記錄(見原審卷一
08 第160頁、第168-170頁、本院卷一第245-275頁)。惟查：

09 (1)審諸卷附曾明義於99年10月26日寄發予曾智信之電子郵件，
10 提及需結清適用勞動基準法舊制人員，並調整人事，遞換年
11 輕成員，並詢問曾智信工程部人員是否需要增加成員、廠長
12 鄭乾隆退休後是否需要轉為顧問職聘任等語(見原審卷一第1
13 60頁)，而曾智信與其配偶董惠玲具決定任免員工、薪資額
14 等權限，業據證人林美玲證述如前，則曾明義斯時擔任董事
15 長，其將人事調整計畫告知予負責管理人事之曾智信，自屬
16 當然之理。且曾明義就工程部人員是否需要增加成員、廠長
17 鄭乾隆退休後是否需要轉為顧問職聘任，於信函中尚詢求曾
18 智信之意見，益見曾智信係被上訴人之經營決策者之一，並
19 非受指揮監督之人。

20 (2)再觀諸卷附曾品淳與曾明義之對話記錄，其中109年4月19
21 日、9月14日之對話記錄，曾明義係告知曾品淳有標案招標
22 之消息(見原審卷一第168-170頁)；107年4月27日、4月30日
23 之對話記錄，曾明義係告知客戶訂購乾燥機，請曾品淳處理
24 (見本院卷一第247頁)；或轉貼高雄合潤發公司之聯繫電
25 話，請曾品淳處理報價(見本院卷一第248頁)；或請曾品淳
26 提供壓縮機型錄，或通知消防隊標案需整修(見本院卷一第2
27 51頁)；108年8月22日、9月17日之對話記錄，曾明義係告知
28 被邀請授課之內容、時間及報名人員，或詢問高壓充氣機是
29 否可支援維修保養等語(見本院卷一第253頁)。而曾品淳具
30 有決定投標與否、投標之金額、押標金額等權限，並與曾智
31 信共同經營公司，業據證人王琳齡、莊富雄、林美玲證述如

前。則曾明義將招標之消息、客戶訂購需報價等告知曾品淳，本屬曾品淳之權責範圍，且曾明義於上開對話中並未對曾品淳有任何指示，皆係轉傳告知訊息而已，尚難認曾品淳有受被上訴人指揮監督之情。況觀諸曾明義與曾品淳107年2月1日之對話記錄，曾明義稱：「Paul(即曾品淳)關於志明情況只是我平日觀察，提供你參考或效率管理罷了，韋翔怎他也知道，是否你跟他說了，其實沒他的事，回來時說我多管閒事，你認為呢」等語(見本院卷一第275頁)，顯見曾明義雖為董事長，但僅得對曾品淳提出建議，並無權干涉曾品淳任免員工之權限，甚至遭曾韋翔抱怨曾明義越權，益徵曾明義對曾品淳不具指揮監督權限。

5.上訴人復主張曾韋翔於111年1月21日經股東臨時會改選為董事長，並於111年2月11日頒布人事命令，將曾智信調任為顧問，並要求除總經理以上之職位外應打卡為由，主張上訴人具人格從屬性云云，並有卷附公告為憑(見原審卷一第156頁)。然證人歐振豐即被上訴人裝配組組長證稱：伊係被上訴人多年老員工，知悉被上訴人公司係家族企業，由曾明義、曾智信共同經營，伊稱呼曾明義為董事長，曾智信為老闆，伊工作上若有重大問題，比如安全問題，伊會詢問曾明義、曾智信，倘工廠製造之物品有危險性，曾智信可以直接下令停產；而曾韋翔、曾品淳皆係老闆兒子，曾韋翔負責處理工廠製造事務，曾品淳負責標案，若有問題，其二人係各自向各自父親即曾明義、曾智信報告等語(見本院卷一第468-469頁)，足見曾韋翔被選任擔任董事長，並於111年2月11日頒布人事命令之前，被上訴人實係由上訴人與曾明義、曾韋翔共同經營。況上訴人於111年2月11日未上班，同年月12、13日為週末、同年月14日即自請離職，曾韋翔頒布之人事命令根本不拘束上訴人，自不能以曾韋翔於111年2月11日頒布人事命令乙節，推認上訴人於任職期間有接受被上訴人之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。

(三)上訴人又主張其等係領取固定薪資，兩造間有經濟上從屬性

云云。惟查，證人王琳齡證稱：被上訴人係由董惠玲核發薪資，員工若對薪資不滿意，係直接找董惠玲，董惠玲會與曾智信商議薪資等語(見原審卷二第143頁)；以及證人林美玲證稱：被上訴人之金流係由上訴人決定，伊係依據上訴人指示存錢，上訴人曾指示伊提領被上訴人公司金錢，存入上訴人之帳戶；被上訴人之薪資匯款係由上訴人負責(見原審卷二第198-199頁、第203頁)，可見上訴人係實際控管被上訴人資金之人，縱上訴人所受領之薪資額係固定金額，亦係由上訴人自行決定。況且，被上訴人是否參與投標、投標之金額係由上訴人決定，已如前述，上訴人對於被上訴人參與標案既具有決定權，要非從屬於他人，為該他人之目的而勞動，顯不具有經濟上從屬性。則上訴人以每月領取固定薪資為由，主張兩造間有經濟上從屬性云云，亦無可採。

(四)準此，依上開證人證詞參互以觀，上訴人既得自行決定任免員工、薪資、年終獎金，以及參與投標、投標金額、工程部營運方向，享有人事任免、指揮調動、監督等權限，實可自行裁量決定處理一定事務之方法，完成被上訴人委託事務，並無人格上、經濟上及組織上之從屬性，雙方核屬成立委任契約，而非僱傭關係。故上訴人以兩造間成立僱傭關係為由，依勞動契約、勞基法第21條、第38條規定，請求被上訴人給付曾智信特休未休薪資共9萬5000元本息；曾品淳年終獎金、特休未休薪資及短付薪資共216萬586元本息，皆非可採。

(五)又上訴人之請求既無理由，被上訴人所為依民法第179條規定，請求1.曾智信返還曠職所得3萬8000元及代繳罰單6500元，共4萬4500元；2.曾品淳返還曠職所得2萬3466元、溢領獎金64萬4415元，共計66萬7881元之抵銷抗辯，已無審酌之必要，附此敘明。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞基法第21條、第38條規定，請求被上訴人應給付(一)曾智信9萬5000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利

01 息；(二)曾品淳216萬586元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
02 償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均為無理由，不
03 應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，於法並無不
04 合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無
05 理由，應駁回其上訴。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
11 勞動法庭

12 審判長法 官 郭顏毓

13 法 官 陳容蓉

14 法 官 楊雅清

15 正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
17 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
18 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
19 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
20 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
21 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
22 者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 13 日
24 書記官 黃炎煌