

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第17號

上訴人 胡清財
訴訟代理人 劉煌基律師
複代理人 林品慈律師
被上訴人 東華龍股份有限公司

法定代理人 林壯儒
訴訟代理人 林正榭律師
黃亦揚律師
蘇家宏律師

上一人
複代理人 周子晏律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年8月9日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限。民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。查上訴人於本院主張被上訴人拒絕給付退休金，係屬權利濫用並違反誠信原則（見本院卷第142至144、155、234、366至368頁），應係補充其於原審已表示上訴人在被上訴人處服務多年，符合退休要件，該請求權不因被上訴人恣意終止兩造間之僱傭契約而喪失，否則即屬被上訴人借解僱符合退休條件之勞工，以規避給付退休金義務等語（見原審卷第287頁）之攻擊方法，核與上開規定相符，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、上訴人主張：伊為被上訴人前董事長林山鐘之女婿，林山鐘
03 於民國80年1月2日招攬伊至被上訴人擔任副總經理之職，伊
04 並非章定或法定之經理人，且伊任職期間受被上訴人監督提
05 供勞務，每月領取固定薪資，並受被上訴人考評、調派職
06 務，亦無實質決策權限及不負營運責任，故兩造間應為勞動
07 契約關係。然被上訴人於111年間先表示願給付新臺幣（下
08 同）400萬元以利伊辦理退休，否則將不給付退休金，待伊
09 主張依據勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定應給付基數
10 45個月之退休金後，被上訴人即於112年2月2日寄發律師函
11 表示兩造間為委任關係，伊不得請領退休金，伊則於112年2
12 月20日函告被上訴人兩造間為僱傭關係，並請被上訴人儘速
13 辦理退休事宜，惟被上訴人竟於112年3月23日召開董事會決
14 議解任伊，及於同日以解任通知書告知解任之事，被上訴人
15 拒絕給付退休金，顯係權利濫用及違反誠信原則。伊已於
16 112年3月23日自請退休，故被上訴人應給付伊退休金966萬
17 2,850元本息。爰依兩造間勞動契約（下稱系爭契約）、勞
18 基法第55條規定，求為判決：被上訴人應給付上訴人966萬
19 2,850元本息。

20 二、被上訴人則以：上訴人係依據伊公司81年章程第28條、第29
21 條規定，由董事會同意選任為副總經理，且上訴人是伊前董
22 事長之女婿，該副總經理僅屬掛名閒職，上訴人可自由決定
23 是否到公司，不需打卡、請假或報備，縱使至公司上班，其
24 停留時間亦短暫，應認並無提供勞務給付，自無所謂實質決
25 策權限或受指揮執行業務可言，更無接受伊指揮、監督、管
26 理之情形。又上訴人所稱至他國推銷業務，係拓展其個人開
27 立之慶菱企業有限公司業務，與伊無涉。另上訴人自80年1
28 月26日至112年3月23日間，雖由伊為其投保勞工保險（曾於
29 82年8月1日至同年12月14日中斷），然此不能推論兩造間即
30 有僱傭契約存在。況上訴人擔任副總經理之報酬，係獨立認
31 列並記載於年報中公開揭示，顯非勞動給付對價，故兩造間

01 非屬僱傭關係等語，資為抗辯。

02 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲
03 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人966萬2,850
04 元，及自112年4月23日起至清償日止，按年息5%計算之利
05 息。(三)願以現金或無記名同面額可轉讓定期存單供擔保，請
06 准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受
07 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 四、兩造不爭執事實（見本院卷第228至229、321頁）：

09 (一)上訴人自80年1月2日至被上訴人擔任副總經理。

10 (二)上訴人於89年10月4日至94年11月30日間，經調動職務為副
11 總經理兼任財務經理，並於81年至102年間，併擔任董事之
12 職。

13 (三)被上訴人於80年1月26日至82年7月31日、82年12月15日至
14 112年3月23日均有為上訴人投保勞工保險。

15 (四)被上訴人經濟部商工公示登記資料記載96年12月25日至112
16 年3月23日之經理人為林壯儒，112年3月23日起為林壯燁迄
17 今。

18 (五)被上訴人於112年2月2日發函上訴人，表示兩造間為委任關
19 係，不得請求給付退休金等語。

20 (六)上訴人於112年2月20日發函被上訴人，表示兩造間為僱傭關
21 係，有勞基法等相關退休金規定適用，並請被上訴人依法與
22 上訴人協商辦理退休相關事宜。

23 (七)被上訴人於112年3月23日召開董事會，決議新任董事長由林
24 壯儒接任及解除上訴人副總經理職務，並於同日以解任通知
25 書告知上訴人解任一事。

26 五、得心證之理由：

27 (一)系爭契約之性質為何：

28 1.按勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，
29 提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契
30 約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者
31 有別。而受任人於事務之處理，縱或有接受委任人之指示，

01 倘純屬為委任人利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計
02 畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動
03 契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主
04 之指示具有規範性質之服從，迥然不同。

05 2. 參以證人即被上訴人稽核室主任葉汐姿於原審證稱：伊負責
06 稽核及臺北員工人事等事務。被上訴人員工正常請假流程是
07 要先提出請假申請，經主管同意後報人事單位登記，員工請
08 假，即請事、病假會扣薪水，如有曠職、病假，考核時也會
09 參考，例如發獎金時會扣獎金。上訴人若未到公司是不用請
10 假，也不需要填寫假單或提出相關證明，被上訴人亦未對上
11 訴人出勤為考核，上訴人不會因為請假過多而被扣薪或有其
12 他不利處置，上訴人另可自由決定進公司及離開公司之時
13 間，被上訴人副總級以上者都不用請假。上訴人職稱為副
14 總，但沒有負責什麼特定工作或業務。伊係稽查室主任，但
15 上訴人對員工而言像是老闆，因為上訴人為前前董事長之女
16 婿、前董事長之姊夫，伊不敢去干涉，也不會追究上訴人缺
17 勤或是上班時看電視等違反公司制度的行為。而上訴人在公
18 司簽呈之簽核表上蓋章，是公司核決權限之流程，被上訴人
19 公司總共有兩個副總，簽呈核決時兩個副總都會經過，再往
20 上送等語（見原審卷第378至387頁），及證人即被上訴人業
21 務部門副課長江佩莉於原審證稱：伊有接過上訴人或其請託
22 他人致電公司請假的電話，請假時上訴人只是表示今天不進
23 來，不會向伊說明請假之事由，僅會請伊持上訴人抽屜內之
24 章把卷宗蓋出去。上訴人沒有要伊跟任何人說其不進辦公
25 室，上訴人為副總經理，蓋章是卷宗流程之一部分，伊不會
26 去看幫忙蓋章之內容是什麼，蓋章後伊會送至總經理處，現
27 在還會送至策略長。伊幫上訴人蓋章之事，不是伊之業務範
28 圍，只是因為伊坐在上訴人前面，就近幫其做事情，且伊當
29 上訴人為老闆之一。伊印象中公司裡面沒有人會指揮或監督
30 上訴人做事情，上訴人亦不需要請假，因為上訴人是策略長
31 姊夫。上訴人若進辦公室，時間都不會太長，大部分都在一

01 小時內等語（見原審卷第387至391頁）。再佐以被上訴人之
02 公司組織圖（見本院卷第261、273、282、284、315頁）及
03 年報（見原審卷第82、88、92、93、255、257、261、263、
04 267、269、324、326頁，本院卷第337、341頁）所載，上訴
05 人擔任副總經理，其上層除股東大會、董事會等委員會外，
06 僅董事長、總經理及策略長（111年後）等人，且上訴人於
07 被上訴人依法編制之年報中，均與董事長、董事、監察人、
08 總經理、相關部門協理及經理等公司經營管理階層一同併
09 列，暨列明其等當年度所取得之酬金與持有公司股權數額等
10 事項，並對外發佈。可知上訴人在被上訴人處擔任管理層級
11 之副總經理，其得自行決定簽核簽呈卷宗之時間及方式，並
12 未受限於被上訴人，或需聽從被上訴人之指揮，且上訴人可
13 自行決定出勤與否或在勤時間，無須徵得被上訴人同意而可
14 自由為之，且被上訴人對於上訴人所任職務並無訂立工作規
15 則，亦無對之為考核或獎懲。顯見上訴人擔任副總經理期
16 間，對於所負責簽呈等事務確有相當之決策權限，另就組織
17 內人員管考、請假等人事管理事項，均未受制於被上訴人及
18 納入被上訴人之組織與結構體系內，而非僅機械性提供勞
19 務、從屬服從指揮之勞工可堪比擬。足證上訴人對被上訴人
20 並無上、下隸屬之服從、監督關係，而無人格上及組織上之
21 從屬性。

22 3.復觀諸證人葉汐姿於原審證述：被上訴人員工請假會扣薪
23 水，如有曠職、病假，考核時也會參考，但上訴人不會因為
24 請假過多而被扣薪或有其他不利處置等語（見原審卷第380
25 頁），且前述被上訴人公司年報內記載上訴人提供勞務之對
26 價為酬金而非屬薪資。則據此足證上訴人受領被上訴人給付
27 之報酬不因上訴人實際工作時間長短或有無請假而異，每月
28 仍領取相同之酬金，是該酬金並非以上訴人需提供勞務始可
29 領取之對待給付。則上訴人於任職被上訴人副總經理期間之
30 酬金，顯非依賴被上訴人之生產體系，而係受被上訴人委任
31 為自己之利益完成工作，故上訴人對被上訴人並無經濟上從

01 屬性。

02 4.綜上，上訴人身為被上訴人副總經理，就被上訴人之人事及
03 業務具有相當程度之裁量權限及獨立性，加以上訴人係為自
04 己之利益完成工作，是上訴人對被上訴人不具勞動契約之從
05 屬性，而係依被上訴人指示為被上訴人處理事務之受任人，
06 應認兩造間為委任關係，而非僱傭關係。從而，被上訴人抗
07 辯兩造間係委任關係乙節，為可採信；上訴人主張兩造間係
08 僱傭關係云云，則無可採。

09 (二)上訴人主張：伊非被上訴人之法定與章定經理人，伊任職期
10 間受被上訴人監督提供勞務每月領取固定薪資，且受被上訴
11 人考評、調派職務，並無實質決策權限及不負營運責任，故
12 兩造間應為勞動契關係云云。惟被上訴人則予否認。經查：

13 1.接受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己
14 事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意
15 為之。受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任
16 關係終止時，應明確報告其顛末。民法第535條、第540條分
17 別定有明文。是受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任
18 人指示，據契約本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，
19 非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受節制，其於
20 處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指
21 示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進
22 行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任
23 人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及
24 確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可
25 享有某程度之監督權限。上訴人雖主張：伊仍受上層主管之
26 指揮監督而具從屬性，且伊前遭調離財務經理之職，可見伊
27 曾受有嚴厲之考核等語。惟上訴人為被上訴人之副總經理，
28 其上層主管僅有董事長、總經理及策略長，則其基於職務上
29 處理事務，縱有接受上層主管一定監督、管理或於簽呈卷宗
30 流程中仍待上層主管為最終之批核決定，均屬考量組織協調
31 及整體利益所為之人事管理範疇，與委任契約本質並無違

01 背，自與勞動契約之受僱人在人格上及組織上從屬於雇主，
02 對雇主之指示具有規範性質之服從者不同。另參以上訴人除
03 擔任副總經理外，於89年10月4日因前財務經理退休而由其
04 兼任財務經理，復於94年11月30日因被上訴人內部職務調
05 整，改由他人接任財務部主管等情，有歷史重大訊息資料影
06 本可稽（見原審卷第31、32頁），足見上訴人兼任及卸任財
07 務部主管之職，僅係因被上訴人公司人員異動及內部職務調
08 整所致，與其所稱遭被上訴人考核無涉。是上訴人上開主
09 張，自屬無據。

10 2.上訴人主張：被上訴人為伊辦理勞保、就保及職保，且伊有
11 領取職工福利金，可知兩造間屬僱傭關係云云。然依勞工保
12 險條例第8條第1項第3款、勞工職業災害保險及保護法第9條
13 第1項第2款、勞工退休金條例第7條第2項第1款等規定，實
14 際從事勞動之雇主本得參加各該保險；而職工福利金條例僅
15 規定凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥
16 職工福利金，辦理職工福利事業（職工福利金條例第1條參
17 照），是上開規定與兩造間究為僱傭關係、委任關係無涉，
18 兩造間契約之性質仍應基於人格、經濟、組織上之從屬性為
19 判斷，則被上訴人縱曾為投保單位為上訴人投保上開保險，
20 或上訴人領有職工福利金，並不足以推認上訴人受僱於被上
21 訴人。則上訴人此部分主張，應屬無據。

22 3.上訴人主張：被上訴人無法提出被上訴人公司董事會決議通
23 過委任伊擔任經理人之證據資料，且伊亦未經登記為公司之
24 經理人，伊顯非公司法第29條所規定之經理人云云。惟上訴
25 人係經其岳父即被上訴人前法定代理人林山鐘延攬至被上訴
26 人公司擔任副總經理等情，為兩造所不爭執（見本院卷第
27 377、378、407頁），則林山鐘自得代表被上訴人委任上訴
28 人為被上訴人公司處理一定事務。是依契約自由原則，兩造
29 已因意思表示合致而成立民法第528條之委任契約關係，不
30 因上訴人之任用未依上開公司法相關規定由董事會決議行
31 之，即認兩造間非屬委任契約關係。故上訴人徒以被上訴人

01 未提出證據證明其經公司法規定任用，即主張兩造間為僱傭
02 關係，自屬無據。

03 (三)上訴人又主張：被上訴人拒絕給付退休金，為權利濫用並違
04 反誠信原則云云。按權利之行使，不得違反公共利益，或以
05 損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信
06 用方法。民法第148條定有明文。前開規定所稱權利之行
07 使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所
08 能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損
09 失，比較衡量以定之。查系爭契約之性質為委任而非僱傭關
10 係，已如前述，且上訴人復無舉證證明兩造間有何約定給付
11 退休金之事，則上訴人自無請求被上訴人給付退休金之權利
12 可言，是被上訴人拒絕上訴人此部分請求，難認係以損害上
13 訴人為目的，或屬犧牲他方利益以圖利自己之行為，依上說
14 明，即難認有權利濫用或違反誠信原則之情形。故上訴人前
15 開所辯，亦不可採。

16 (四)承上所述，系爭契約既屬委任之性質，則上訴人即非勞基法
17 所指之勞工，自無勞基法之適用。是上訴人依據系爭契約、
18 勞基法第55條規定訴請被上訴人給付退休金，為無理由。至
19 上訴人聲請命被上訴人提出訴外人即被上訴人前協理廖樁木
20 之退休資料，待證明事項為廖樁木年滿65歲後仍在被上訴人
21 處任職，其職稱略低上訴人一個層級，但與上訴人同為被上
22 訴人之主管職務，廖樁木既係依據勞基法辦理退休，可證上
23 訴人得向被上訴人請求給付退休金等事實（見本院卷第
24 322、324、347、384、436頁）。然關於系爭契約之性質，
25 業經本院綜合全部事證加以判斷，可認兩造間之契約關係不
26 具人格上、經濟上及組織上之從屬性，其性質非屬勞動契
27 約，業如前述，且縱廖樁木與上訴人同為被上訴人之管理階
28 層，亦難認其與被上訴人間之權利義務關係與上訴人相同，
29 自無調取上開證據之必要，附此敘明。

30 六、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞基法第55條規定，求為判
31 決被上訴人應給付上訴人966萬2,850元，及自112年4月23日

01 起至清償日止，按年息5%計算之利息，非屬正當。原審為
02 上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，
03 求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
05 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
06 明。

07 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決
08 如主文。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

10 勞動法庭

11 審判長法官 邱 琦

12 法官 高明德

13 法官 溫祖明

14 正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 （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
18 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
19 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
20 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
21 者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

23 書記官 林虹雯