

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第144號

原告 劉家程

江龍雄

陳宏坤

共同

訴訟代理人 潘秀華律師

被告 廣銘化工股份有限公司

法定代理人 章江森

訴訟代理人 郭錦茂律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國111年1月21日言詞辯論終結，本院判決如下：

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：原告劉家程自民國100年間起任職於被告，原告江龍雄、陳宏坤均自101年7月1日起任職於被告，分別擔任被告之總經理、經理、廠務部經理，任職初期被告均正常給付原告工資。嗣後被告以現金周轉困難為由，暫緩發給工資，共積欠原告劉家程104年7月9日至108年6月30日薪資合計新臺幣（下同）132萬7283元、原告江龍雄104年9月5日至107年7月31日薪資合計198萬2610元、原告陳宏坤104年8月18日至107年7月31日薪資合計204萬7420元。爰依兩造間僱傭契約之法律關係請求被告給付工資等語，並聲明：(一)被告應給付原告劉家程132萬7283元，及自109年7月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原告江龍雄198萬2610元，及自109年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利

01 息。(三)被告應給付原告陳宏坤204萬7420元，及自109年8月1  
02 8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)原告願供擔  
03 保，請准宣告假執行。

04 二、被告則以：被告係由原告3人及訴外人黃信介合資設立，於  
05 原告請求給付工資之期間，黃信介擔任董事長，原告劉家程  
06 擔任總經理，原告陳宏坤擔任副總經理，原告江龍雄擔任經  
07 理，並均擔任被告之董、監事，為公司負責人，且原告上下  
08 班無須打卡，不接受公司人事考評，就自己業務執行有高度  
09 自主權，並非勞工。況原告劉家程104年7月9日至108年6月2  
10 3日間並未在被告公司工作，自無薪資請求權。又原告3人均  
11 於104年至107年向國稅局申報所得稅，衡理均已領取該等年  
12 度之薪資，原告主張被告積欠薪資違反經驗法則等語置辯，  
13 並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判  
14 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

15 三、原告主張原告劉家程自100年間起任職於被告，原告江龍  
16 雄、陳宏坤均自101年7月1日起任職於被告，原告劉家程擔  
17 任總經理，原告陳宏坤擔任副總經理，原告江龍雄擔任經理  
18 等情，業據提出104年至108年綜合所得稅各類所得資料清單  
19 為證（見本院卷一第25-33、37-43、47-53頁），且為被告  
20 所不爭執（見本院卷一第170頁），堪信為真實。

21 四、原告另主張兩造為僱傭契約，被告應依兩造間僱傭契約之法  
22 律關係給付短付工資一節，則為被告否認，並以前詞置辯。  
23 茲就本件之爭點析述如下：

24 (一)按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。  
25 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為  
26 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，  
27 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而  
28 所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之  
29 目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之  
30 方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義  
31 務均不相同。勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，

01 在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付  
02 報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事  
03 務，具有獨立之裁量權或決策權者有別，公司之員工與公司  
04 間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。  
05 是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭  
06 契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事  
07 務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，且受任人之處  
08 理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量  
09 之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任  
10 與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量  
11 權。是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事人  
12 間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀  
13 之，非單純以契約名稱論斷。

14 (二)次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在  
15 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付  
16 報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具  
17 有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作  
18 息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提  
19 供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，  
20 並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱  
21 人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的  
22 而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己  
23 所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入  
24 雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合  
25 作狀態。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約時，應就勞務  
26 供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指  
27 示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、  
28 勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，  
29 不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加  
30 以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且  
31 在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束

01 勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全  
02 被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之  
03 生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇  
04 主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

05 (三)再依公司法第8條第1項、第2項、第192條、第202條、第216  
06 條、第222條規定，公司負責人包括股份有限公司之董事、  
07 監察人及經理人，公司與董事間之關係，除公司法另有規定  
08 外，依民法關於委任之規定，公司業務之執行，除公司法或  
09 章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行  
10 之，另公司與監察人間之關係，亦從民法關於委任之規定，  
11 從而，股份有限公司之董事、監察人既為公司負責人，相對  
12 於受公司僱用之勞工而言，應屬於事業經營之負責人，亦即  
13 雇主。

14 (四)查被告公司於101年1月31日設立登記時，僅有董事陳郡瑤1  
15 人，資本額100萬元，嗣於101年7月13日辦理增資、發行新  
16 股及改選董、監事，原告劉家程出資400萬元，持有被告股  
17 份40萬股，並擔任監察人，原告江龍雄出資300萬元，持有  
18 被告股份30萬股，並擔任董事，原告陳宏坤出資200萬元，  
19 持有被告股份20萬股，並擔任董事等情，有經濟部商工登記  
20 公示資料查詢服務、被告101年7月13日股份公司變更登記表  
21 在卷可稽（見本院卷一第61、107-110頁），此並為原告3人  
22 於本院訊問時所是認（見本院卷二第5-6、8-9、11-12  
23 頁），可見原告3人自始為被告公司之出資者，並為被告公  
24 司之股東及董事、監察人，其形式上意義即為雇主，而非單  
25 純受被告公司僱用之勞工。又經本院調取被告公司歷年股份  
26 有限公司變更登記表所附董事會議紀錄及簽到表（見本院卷  
27 第91-94頁），原告3人於任職被告期間，確實曾以董事身分  
28 出席並表決議案，可認原告3人實際上參與董事會運作，得  
29 依公司法第202條規定決議公司業務之執行，屬被告公司之  
30 權力機構，就提供勞務之內容具有自主權限。且原告3人為  
31 被告公司之董事或監察人期間，分別擔任被告總經理、經理

01 等職，亦經原告劉家程、江龍雄、陳宏坤3人分別向本院陳  
02 稱：「於被告公司任職期間擔任總經理職務」、「我的職務  
03 名稱為廠務經理」、「我擔任經理職務」等語明確（見本院  
04 卷二第5、8、11頁），此並為被告所不爭執（見本院卷一第  
05 170頁），另原告劉家程亦稱：「剛開始創立時有4位股東，  
06 薪水是4位股東決議」、「我們是4個股東一起決定如何工作  
07 及薪資」等語（見本院卷第5、8頁）、原告江龍雄稱：「股  
08 東間討論工作如何劃分，工資是我們4人口頭約定」等語  
09 （見本院卷第8頁）、原告陳宏坤陳稱：「我們4人是公司執  
10 行者」等語（見本院卷二第11頁）。據此，可知原告3人為  
11 被告出資人，為被告股東並為董事或監察人，分別擔任總經  
12 理、經理等職務，諸如工作時間、薪資及工作內容均由渠等  
13 股東決議行之，均係實際參與董事會運作及公司經營管理，  
14 足見原告並非擔任基層員工，係屬被告公司之共同經營階  
15 層，其擔任被告公司之總經理、副總經理、經理等職，係涉  
16 入公司業務之營運，對公司內部具有獨立指揮監督員工之權  
17 限，並非被告公司就特定之職位出缺而招聘之員工，亦未經  
18 一般員工之面試任用程序而錄用，原告之任務內容實無替代  
19 性，顯與一般員工不同，顯不具勞工之人格上從屬性。

20 (五)此外，證人即被告之前法定代理人黃信介於本院審理時結證  
21 稱：「（原告3人聽從何人指揮監督？）他們三人也是主  
22 管，通常是我們開會決議」等語（見本院卷二第49頁），可  
23 見原告3人並未有受指揮監督及服從指令而提供勞務之情  
24 事；另參以原告劉家程陳稱：「上下班不用打卡，請假是口  
25 頭請假」等語（見本院卷一第6頁）、原告江龍雄稱「上下  
26 班不用打卡，請假口頭說一下而已，請假薪水不會變少」等  
27 語（見本院卷二第9頁）、原告陳宏坤稱：「上下班不用打  
28 卡，請假口頭請，其他員工上下班需要打卡」等語（見本院  
29 卷二第12頁），及原告3人均稱任職期間沒有接受被告公司  
30 之考評等語（見本院卷二第14、15頁）。則原告3人未在被  
31 告公司打卡、簽到，請假僅需通知被告即可，足見其可自行

01 支配工作時間，與一般勞工自己提供勞務，若無法提供勞務  
02 須辦理請假，受人事監督管理規範拘束顯有不同，又被告未  
03 曾給予原告考勤或懲戒，此亦可見原告未受被告之指揮監  
04 督，得自行決定作息時間、無庸服從工作規則，被告無權對  
05 其懲戒等事，兩造間應無勞動契約之人格從屬性。

06 (六)又原告3人為被告公司之股東及共同經營階層，已如上述，  
07 是原告除受領報酬外，尚可依股東地位獲取或負擔被告公司  
08 所營業務所得之盈虧。且原告劉家程陳稱：「（為何未領取  
09 104年7月9日至108年6月30日期間薪資，卻又於104年至108  
10 年申報所得稅？）因為公司當時沒有錢，我共體時艱」等語  
11 （見本院卷二第7頁），原告江龍雄陳稱：「基本上我們都  
12 沒有請假，會加班，但加班沒有加班費，因當時我們知道公  
13 司前景不錯，所以大家都想要努力將公司經營起來，所以我  
14 一人就兩個班，也從未想過要想加班費」等語（見本院卷二  
15 第9頁），黃信介亦證稱：「工作時間及薪資沒有固定，因  
16 為我及原告三人幾乎24小時都在公司，也住在公司」等語  
17 （見本院卷二第49頁），衡以原告3人及黃信介為被告付出  
18 心力、時間，並在被告艱難時機甘願長達4年未領取報酬，  
19 均可見原告係為分享被告公司之利潤而提供勞務，並非從屬  
20 於他人，非為他人之目的而勞動，與勞工工作所為利得，均  
21 屬於公司之情狀迥異，亦與一般勞工經濟上完全依賴對雇主  
22 提供勞務獲致工資以求生存之情況不同，而不具勞工之經濟  
23 上從屬性。

24 (七)原告雖主張原告僅為掛名總經理、副總經理或經理職務，並  
25 非公司法第29條所委任之經理人云云，並舉行政院勞動部81  
26 台勞動一字第31990號函為佐，惟當事人所訂立之契約類型  
27 究為何者，主要應自當事人間主給付義務、權利等觀之，非  
28 單純以契約名稱論斷，原告3人任經理人職務，縱非依公司  
29 法第29條第1項第3款由董事出席及同意過半數行之，亦與認  
30 定兩造訂定之契約之目的，在於一定事務之處理或僅係勞務  
31 之給付無關。況被告公司事務，諸如工作時間、薪資及工作

01 內容均由原告及黃信介4人決議行之，原告已實際參與董事  
02 會運作及公司經營管理，業如前述，被告事務既均由原告與  
03 黃信介股東4人決議決定，其各自擔任職務實難認非其4人決  
04 議所為，原告上開主張，並非可採。

05 (八)至原告劉家程雖稱：「聽從董事長監督」等語（見本院卷二  
06 第6頁）、江龍雄稱：「工作上聽從總經理劉家程及陳宏坤  
07 指示」等語（見本院卷第9頁）、原告江龍雄稱：「我聽從  
08 總經理劉家程指揮監督」等語（見本院卷二第12頁）。惟被  
09 告將公司營運方針、經營方向約定由總經理或董事長決定，  
10 再由原告等人依其專業，於其受委任之業務範圍內，自行決  
11 定執行業務之方法細節，而為被告處理委任事務，藉此促進  
12 被告之發展與追求商業上利益，原告縱於部分涉及公司重要  
13 經營事項尚須核轉由董事長、總經理核定，或就部分事務需  
14 接受上級指示，應純屬為公司利益之考量而服從，亦並不影  
15 響原告就公司業務之推展及獨立性及其處理事務之獨立裁量  
16 空間可言，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所  
17 處理之事務加以影響，仍與勞動契約之受僱人在人格上及經  
18 濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然  
19 不同。原告上開所稱，無從認定兩造確實成立僱傭關係。

20 (九)從而，兩造間並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，無  
21 以認定兩造間為勞動契約關係，則原告3人依僱傭契約之法  
22 律關係，請求被告給付積欠工資，即無理由。

23 五、綜上所述，原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付原告  
24 132萬7283元、給付原告江龍雄198萬2610元，給付原告陳宏  
25 坤204萬7420元，及法定遲延利息，均為無理由，應予駁  
26 回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，併予駁  
27 回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提之證  
29 據，經本院審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論  
30 列，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日  
02 勞動法庭 法 官 何宗霖  
03 以上正本係照原本作成。  
04 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。  
05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
06 中 華 民 國 111 年 2 月 25 日  
07 書記官 李慧慧