

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第10號

原告 戴淑芳

0000000000000000

戴淑華

共同

訴訟代理人 張映梵

安玉婷律師

陳勵新律師

被告 泰山藤業有限公司

0000000000000000

法定代理人 戴世創

訴訟代理人 朱俊雄律師

陳韻鸚

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告戴淑芳負擔百分之49、原告戴淑華負擔百分之51。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告戴淑芳、戴淑華（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）原起訴時訴之聲明為：被告應分別給付原告各如附表一「合計」欄所示之金額，及均自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第3-4頁）。原告之聲明迭經變更，嗣於民國111年3月28日以民事準備書狀變更訴之聲明為：（一）被告應分別給付原告各如附表二「合計」欄

01 所示之金額，及均自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清
02 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告
03 假執行（見本院卷一第335頁），核屬擴張應受判決事項之
04 聲明，揆諸前開規定，應予准許。

05 貳、實體事項：

06 一、原告主張：原告原均受僱於被告，其等到職日、離職日、約
07 定月薪均詳如附表二所示。被告曾於73年結算過原告之特休
08 未休折算工資，此後再無結算，原告於任職期間亦無請過特
09 別休假。詎訴外人即被告公司前負責人戴丙丁於98年過世
10 後，訴外人即被告公司時任負責人戴連緞以被告有債務、費
11 用支出緊縮為由，與原告口頭約定暫停給付薪資，待日後被
12 告狀況穩定再行補足。被告嗣於108年以約定月薪新臺幣
13 （下同）27,500元計算戴淑芳、戴淑華各36.5、39個年資基
14 數，並開立金額分別為1,003,750元、1,072,500元之支票
15 （下稱系爭2張支票）給予戴淑芳、戴淑華做為其等之舊制
16 退休金。於109年間，被告因戴連緞身體狀況無力繼續執掌
17 業務，遂改選戴世創接任被告公司負責人，然戴世創拒絕原
18 告請領前開舊制退休金，甚於110年6月後拒絕給付原告所有
19 薪資。為此，原告遂分別於108年4月3日、110年9月27日向
20 桃園市政府申請勞資爭議調解，並分別於108年4月24日、11
21 0年10月27日進行調解，惟因兩造未能達成共識以致調解不
22 成立。從而，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）之法律關
23 係提起本件訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

24 二、被告則以：

25 (一)被告係戴丙丁生前所創立之家族公司，戴丙丁之妻為戴連
26 緞，2人育有2子2女，即原告、戴世創及訴外人戴世賢，戴
27 丙丁於98年6月過世後，被告公司由戴連緞及原告管理，因
28 戴連緞教育程度較低落且不干涉公司事務，故實際上由原告
29 掌控及處理。

30 (二)戴丙丁過世後，被告業務僅剩廠房、土地出租，無聘用其他
31 員工，均由原告處理因出租偶有之行政庶務等瑣事，工作相

較按時計費之鐘點工猶為稀少，是薪資部分兩造始約定為每月12,500元。

(三)除戴丙丁過世前，兩造間有僱傭關係外，戴丙丁於98年6月過世後至99年6月底前、105年9月1日以後，原告居家辦公且工時甚少，又無須上、下班打卡並自為經營管理者，戴連緞於108年1月即因失智症經原告陪同就醫，於同年4月經醫生出具失智症之診斷證明書，則戴連緞當時已無識別能力，原告不受何人指揮監督，兩造間應屬委任。兩造間既屬委任，自無特休未休之問題，縱兩造間屬僱傭，原告請求超過5年之部分亦因請求權時效屆滿而消滅，則原告自105年9月起到110年9月中以外逾5年部分不應准許。

(四)99年7月至105年8月31日間，原告主張被告所屬紳泰蘭傢俱門市長期虧損，當時戴連緞決定由原告以被告名義繼續經營，該門市自99年8月後之營運資金由原告自行籌措且自負盈虧，至105年8月31日結束營業期間未給予原告薪資，由此可見此原告自承此期間不僅並非為被告服勞務，且被告亦未給付一定報酬，則此期間兩造間自無僱傭關係。

(五)戴世創就任後曾要求原告提出被告公司帳冊，惟原告以電腦當機為由，稱帳冊無法回復，然本案臨訟後卻提出手寫之薪資表，該手寫之薪資表是否為真，已非無疑。依原告離職前1年之被告銀行帳戶支出紀錄顯示，支出金額分別為12,500元、25,000元，從未出現有支出27,500元之情形，而被告自103年後每月銀行餘額均有數十萬至百萬元，且107年至109年之平均租金收入亦有230餘萬元，被告自無須僅支付部分薪資予原告。

(六)依原告製作並提供予被告110年4月至9月之資產負債表所示，內容均未載有任何積欠員工薪資之記載，且原告於107年12月7日製作之轉帳傳票，亦記載原告薪資為12,500元，足證原告月薪確為12,500元。次依原告103年至109年度之所得扣繳憑單所載，其薪資總額換算為月薪後，遠低於12,500元，且依被告公司轉帳傳票顯示，該轉帳傳票僅由原告簽批

即可，無須公司負責人批核，顯見被告公司早期係由原告掌握管理。

(七)依新北市政府勞工局111年3月24日新北勞業字第1110537815號函（下稱系爭新北勞工局函）、桃園市政府勞動局111年4月1日桃勞條字第1110023558號函（下稱系爭桃園勞動局函）所示，戴淑芳已結清舊制退休金至94年6月30日，合計21.3年之年資，然戴淑芳竟以不實之月平均工資33,300元計算退休金，原告另於108年1月25日向桃園市政府勞動局申請結清舊退休金，亦分別擅自以平均工資43,900元、33,300元計算應給付金額，製作給付清冊，且該清冊上所載退休金金額亦與系爭2張支票金額不符。原告固提出系爭2張支票證明其等月薪為27,500元，並請領舊制退休金，惟該系爭2張支票係原告自行製作轉帳傳票，並利用自身保管公司大小章及當時戴連緞已失智情況下而簽發，且股東同意書亦僅有原告之簽名，甚至原告另有製作並簽發退還其等勞保費之支票，故原告行為實已涉及刑法背信罪。

(八)又原告至99年7月已工作滿25年，自99年8月起之5年內可行使退休金請求權，然原告於5年期間屆滿均未向被告有何主張，縱認原告於105年9月起有再回被告處任職，此時應適用新制勞工退休金等語資為抗辯。

(九)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第170-171頁）：

(一)被告公司係戴丙丁生前所創立之家族公司，戴丙丁之妻為戴連緞，2人育有2子2女，即原告、戴世創及戴世賢，戴丙丁於98年6月過世後，被告公司由戴連緞及原告管理，原告對被告公司各持有2,000,000元股份。

(二)原證1薪資表及內容，形式上係由戴淑芳製作，系爭2張支票文字由戴淑芳撰寫，系爭2張支票正本目前由戴淑華保管，且迄今尚未兌現（見本院卷一第198-199、262、351頁）。

(三)系爭新北勞工局函所附年資結清協議書、員工薪資表、結清

協議現金支付證明、勞工結清年資清冊之內容；系爭桃園勞動局函所附勞工退休金給付清冊、勞工工資清冊、結清協議現金支付證明之內容，均為原告填載（見本院卷一第325-333、359-367頁）。

(四)原告分別於108年4月3日、110年9月27日向桃園市政府、桃園市勞資爭議調解處理協會申請勞資爭議調解，並分別於108年4月24日、110年10月27日進行調解，但調解不成立（見本院卷一第111-112、117-118頁）。

(五)原告就被告提出之華南銀行帳戶支出統計表、每月結餘整理表、年度租金收入表、110年4至6月及9月之資產負債表（報告式）、110年8月之tai資產負債表（報告式）、107年12月7日轉帳傳票、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、107年12月24日及108年1月5、22、30日轉帳傳票、108年1月11日現金支出傳票、108年2月14日股東同意書、108年2月14日轉帳傳票、4張金額分別為1,072,500元、405,408元、1,003,750元、350,612元之翻拍支票照片等文件及內容之形式真正不爭執（見本院卷一第213-257、351頁）。

(六)被告就原告所提下列書證形式真正不爭執（見本院卷一第374頁）：

1.系爭2張支票。

2.原告與戴世創分別於110年1月6、7日、5月21、22日、12月1日有關申請勞工舊制退休金之電子郵件往來紀錄。

3.被告對原告於另案臺灣臺北地方法院110年度勞專調字第245號之民事陳報狀、民事起訴狀。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

1.按民法第482條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞基法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一

定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及人格、經濟及組織之從屬性之關係。人格上從屬性係指在相當期間內，對作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，係由勞務受領者決定之，雇主享有指示命令、懲戒等權利。經濟上從屬性則指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，受僱人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。且是否具備從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

2. 查，被告公司轉帳傳票、98年1、5、6、9、10、12月份及110年1至5月份之薪資表均為戴淑芳所製作一節，為原告自承在卷（見本院卷一第351頁），又原告向主管機關陳報之舊制退休金文件，均由原告填載一情，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)〕，佐以99年8月1日至105年8月31日間，由原告以被告公司名義經營紳泰蘭傢俱門市，並自行籌措資金、自負盈虧等，為原告所自陳在卷（見本院卷一第336頁），足見原告於被告公司係僅次於負責人外第二高權之人，其得管理並負責被告公司採購、人事、總務等事務，及開立、審核被告公司之傳票、支票之用印等情。參以原告陳稱於被告處任職期間，上下班無須打卡，且無出缺勤資料

（見本院卷一第377頁；卷二第38-39頁），可見原告無表定之上下班時間，而未受出缺勤之管制等情。綜上，原告於被告公司，係位居僅次於負責人之高位，就其等所從事事務，亦有核決裁量權限，且原告復未舉證有何受被告職務考評之事實，此與勞動契約下之受僱人須服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務顯屬有別，兩造間自不具有人格、經濟及組織上從屬性，自非僱傭關係。

3.原告另主張其等分別自附表二「到職日」欄所示日期起至「離職日」欄所示日期止，在被告公司負責人分別為戴丙丁、戴連緞時期，提供勞務不曾間斷、勞工保險不曾轉出被告公司、未提出過離職申請、被告亦未進行資遣，足見兩造間均無終止僱傭關係意思云云（見本院卷二第8頁）。然查：

(1)依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項各款規定，勞工保險之投保單位不僅限於狹義給付薪資之雇主，亦包含不成立僱傭契約的所屬團體或機構，且勞工保險之本質，係為保障勞工利益之社會保險，投保單位之義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人即勞工得於保險事故發生時受領保險給付，又勞工保險與投保單位間之關係，未必均為勞動契約關係，參加勞工保險，亦非必即為勞基法所稱之勞工，蓋因「雇主」亦得加入勞工保險，此觀諸勞保條例第6條第1項第6款、第7款、第8款、第8條第1項第3款、第4款、第9條、第9條之1等規定自明。由此可知，有參加勞工保險者，並非一律為勞工，而適用勞基法，是對於究否為僱傭或委任契約，自不當僅以其身分、職稱作為認定之標準，仍應就當事人間是否具有上述人格上、經濟上及組織上之從屬性為具體之判斷，惟因被告係家族公司，為使原告勞保年資不中斷，仍繼續保留原告於被告之勞保投保紀錄之情，核與國內一般中小企業或家族企業經營實務相符，況國人為取得勞保、健保資格，亦常有掛名投保之情形，而非實際上有僱傭關係存在，準此，即使原告於前揭期間之勞保投保單位為被告，尚

01 無從依此逕認兩造間之契約即具有僱傭契約或勞動契約之性
02 質。

03 (2)又原告為被告公司之股東，共持股40%一情，有被告之公司
04 變更登記表1份在卷可查（見本院卷一第316頁），且為兩造
05 所不爭執〔見兩造不爭執事項(一)〕，而原告自承以被告公司
06 名義經營紳泰蘭傢俱門市，並自行籌措資金、自負盈虧等
07 情，已如前述，參以戴淑華陳稱：95年開始被告經濟狀況往
08 下走，公司面臨要資遣員工，花了很多資遣費，加上戴丙丁
09 的孩子在國外花了很多錢等，這是家族公司的問題，戴連緞
10 擔任董事期間，我們的目標就是趕快償還債務，所以往往沒
11 有考慮我們的薪水，當時我們的勞健保都是自己付錢的，因
12 為公司已經沒有錢付等語（見本院卷二第35、37、38頁）；
13 戴淑芳亦陳稱：因父親過世時，親戚都來要債，所以我有賣
14 我的房子償還公司債務等語（見本院卷二第38頁），可見原
15 告係以自己為紳泰蘭傢俱門市實際負責人身分經營事業，除
16 享有獲利後之盈餘分派，亦必然因此承擔紳泰蘭傢俱門市事
17 業經營之風險，則其等任職於被告公司，除為被告營業目的
18 外，亦因具有股東身分而必須負擔部分盈虧，故亦有出於為
19 自己獲取經濟利益之目的，自與一般勞工僅得受領薪資之情
20 形不同，自無可能如一般勞工般處於相對弱勢之地位，以上
21 足顯見原告於經濟上並未從屬於被告公司，其等主張與被告
22 公司間有僱傭關係云云，即無理由。

23 (3)原告雖舉證人即被告前任經理連金榮證稱：我於63年1月2日
24 開始任職於被告公司，一直做到72年12月底，公司當時只有
25 我跟老闆，戴淑芳何時如何至被告公司任職及職務內容，我
26 不知道，當時我已經不在公司了。戴淑華則是銘傳畢業後約
27 67年7月到被告公司工作，因為66年公司接了很多訂單，大
28 家都很忙，我英文能力不是很好，對於出口貿易文件很吃
29 力，到66年底我就向老闆建議能否請一位對出口貿易比較熟
30 悉的人來擔任這個工作，老闆就說不如等戴淑華畢業回來，
31 戴淑華一畢業就來公司，主要處理出口貿易，會計帳、國內

批發的發貨也由戴淑華處理，大部分會計帳目都是由我負責。戴淑華不用打卡上下班，我們後來有增加一位人員戴素卿統計員工薪水、計算員工出勤及每月零用金等語（見本院卷二第160-163頁），而戴淑華亦陳稱：67年臺灣經濟正在起飛，我們也正在做外銷，當時我跟父親說畢業之後我要去日本留學，父親說公司需要人手，所以畢業後我就留在家裡上班等語（見本院卷二第34頁），可見戴淑華當時係因被告公司業務量增加，有出口貿易資料處理之需求，遂同意戴丙丁之邀請至被告公司幫忙，未有相關應徵、面試、能力資格及薪資等工作條件之討論，尚難以證人連金榮上開證述內容，為原告有利之認定。

(4)原告雖主張其等每月報酬均為27,500元云云，並舉戴淑芳所製作98年1、5、6、9、10、12月份及110年1至5月份之被告公司薪資表影本各1份為證〔見兩造不爭執事項(二)，本院卷一第141-161頁〕，為被告所否認，並以前開原告手寫之薪資表帳冊並非真正等語置辯（見本院卷一第209-210、372-373頁；卷二第171-172頁）。經查：

①原告主張被告公司前負責人戴丙丁於98年過世後，時任負責人戴連緞以被告有債務、費用支出緊縮為由，與原告口頭約定暫停給付薪資，待日後被告狀況穩定再行補足，故原告為減輕被告公司財務負擔，不得不接受暫時停付薪資，嗣紳泰蘭傢俱門市於105年8月31日結束營業，原告無門市收入補償薪資，遂與戴連緞協商暫時支領部分月薪即12,500元，而自110年6月起被告未再給付任何薪資予原告云云（見本院卷一第133、336頁；卷二第8頁），惟查，依原告之勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷一第61-105頁），105年8月之月提繳金額中，戴淑芳為1,998元、戴淑華為2,634元，月提繳工資分別為33,300元、43,900元，實際工資所得應落在31,801元至43,900元間，與原告主張兩造約定每月薪資數額均為27,500元明顯不同，已難據為有利為原告之認定。況如原告確係受僱於被告為其服勞務而受領報酬，衡諸常情，自

各任職之日起至110年6月止長達2、30餘年之時間，其等薪資報酬應會有變化，豈會均為27,500元而未有所調漲？顯與常情不符。足見縱認原告主張被告每月給付其等薪資27,500元，應與其等是否服勞務本身不具對價性。

②原告主張前揭薪資表由戴淑芳製作後，再由被告公司時任負責人戴連緞審核，且有戴連緞親簽之傳票為憑，戴連緞審核現金支出部分云云（見本院卷一第351頁；卷二第40頁），然觀諸前揭薪資表下方或其餘空白處，並無「審核」欄位，亦無戴連緞之簽名或蓋章，而原告未進一步舉證以實其說，僅泛稱薪資表由戴淑芳製作後，再由戴連緞審核云云，難認可採。

③另按記帳錯誤如更正後不影響總數者，應在原錯誤上劃紅線二道，將更正之數字或文字書寫於上，並由更正人於更正處簽名或蓋章或另開傳票更正，以明責任，商業會計處理準則第13條定有明文。觀諸上開98年1、5、6、9、12月份及110年1、2、4、5月份之被告公司薪資表內容（見本院卷一第141、145、147、149、151、153、155、159、161頁），表格內確有多處劃線塗改更正處，惟身為會計及製表人員之戴淑芳，未依前揭商業會計處理準則規定於更正處簽名或蓋章，顯與商業會計處理準則及一般常情不符，上開薪資表形式上已違反會計最基本之作帳準則，其真實性已有疑義，況被告亦否認該薪資表之真實性，縱原告提出前揭資料之原本並經本院勘驗屬實（見本院卷二第171頁），自難信為真實。又原告自承：紳泰蘭傢俱門市於105年8月31日結束營業，並於同年9月1日起在桃園工廠上班等語（見本院卷一第336頁；卷二第40頁），然依上開110年1至4月份之被告公司薪資表分別記載（見本院卷一第155、157、159、161頁），「職別-紳」、「姓名-戴淑華、淑芳」、「薪金-10,000、10,000」；「職別-紳」、「姓名-戴淑華、淑芳」、「薪金-10,000、10,000」，並以劃線二道刪除前揭文字，另行註記「未支付」3字；「職別-2-3月」、「姓名-戴淑華、淑

芳」、「薪金—5,000×2、5,000×2」；「職別—4月」、「姓名—戴淑華、淑芳」、「薪金—5,000、5,000」、「效率津貼—5,000、5,000」，則紳泰蘭傢俱門市既已於105年8月31日起結束營業，則前揭1月份薪資表之記載應不至於有領取「紳泰蘭傢俱門市」之薪金。是上開薪資表更難認為真實可採。

- ④原告復主張其等父親戴丙丁說25,000元為薪水，2,500元為交通及加油津貼云云（見本院卷二第35頁），惟觀諸前揭98年1、5、6、9、10、12月份之薪資表（見本院卷一第141-151頁）所載，原告所領得由被告「應支金額」之細項有「薪金」、「津貼」、「加班」、「全勤獎」、「點心費」、「效率津貼」等項目，除「點心費」、「效率津貼」均未領取外，其餘項目合計領取之金額均超過27,500元（詳如附表三所示），倘僅將「薪金」、「津貼」等項目列入計算，而排除「加班」、「全勤獎」等項目，則原告每月領取之報酬即未達27,500元；再觀諸110年1至5月份之薪資表（見本院卷一第153-161頁）所載，原告領取報酬之記載方式，均未按細項科目登載，且將「泰山利息」、「職薪」、「還款」、「利息」等項目均登載於「職別」欄項下，顯已與上開98年度之薪資表正確記帳方式大相逕庭，亦不符一般會計基本作帳原則，又對照前揭「職薪」所記載原告之「薪金」金額均為12,500元，亦無27,500元之數額；另原告不爭執被告所提出之107年12月7日轉帳傳票、109/12/01至110/09/15之泰山日記帳（見本院卷一第229、405-415頁；卷二第42頁），其上分別記載「會計科目—職薪」、「摘要—戴淑芳、戴淑華」、「金額—12,500、12,500」；「主科目名稱—職工薪資」、「摘要—淑芳薪資、淑華薪資」、「借方—12,500、12,500」，益證原告「薪金」之記載內容確為「12,500元」無誤。綜上，尚難以原告持上開98年1、5、6、9、10、12月份及110年1至5月份等非任職期間完整年度之薪資表，遽而為原告主張兩造約定每月報酬為27,500元之認

01 定。而原告又未另行舉證證明本件兩造確有約定每月報酬2
02 7,500元之事實存在，則原告此部分主張尚不足採。

03 4.原告再主張被告有積欠其等110年6至9月份報酬，惟：

04 (1)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
05 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告
06 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
07 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
08 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
09 高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。而原告主張
10 被告積欠其等110年6至9月份報酬（見本院卷一第137、20
11 5、207、355、357頁），然既為被告所否認有積欠報酬之情
12 事（見本院卷一第210頁），依照前揭說明，自應由原告就
13 被告確有積欠其等110年6至9月份報酬之事實，負舉證之
14 責。

15 (2)經查，原告不爭執每月報酬係以現金方式領取，並無簽收單
16 據，且無保留薪水袋，亦無於被告公司薪資表之「領款人蓋
17 章」欄簽名或蓋章（見本院卷一第198頁），然原告無法提
18 出曾有簽收領取現金報酬之先前月份單據為證，僅係提出自
19 己電腦所編輯之積欠工資表格，據以主張被告積欠其等110
20 年6至9月份報酬（見本院卷一第205、207、355、357頁），
21 衡諸常情，原告先前既按時領取被告發放之報酬，則其等於
22 110年6月起未領取報酬時，應即會向被告反映，或同樣以請
23 求被告給付其等退休金之方式（見本院卷一第135、165、16
24 7、169頁）寄送電子郵件及資料催告被告，或請被告出示、
25 簽立相關積欠報酬之證明，以保障其等權益，惟原告卻於11
26 0年6至9月共計4個月均未領取報酬，亦無提出任何被告積欠
27 其等報酬證明，顯難認其等對於主張之事實已盡舉證之責，
28 所請即屬無據。

29 5.原告復提出系爭2張支票（見本院卷一第163頁），主張係被
30 告於108年依據兩造約定工資27,500元為基礎，計算原告退
31 休年資基數後所簽發云云（見本院卷一第135頁）。惟依原

告提出之108年2月14日被告股東同意書觀之（見本院卷一第255頁），被告所屬股東5名中，僅有原告2名簽章，未見當時被告負責人戴連緞有何簽名或為相關註記。對此戴淑華固稱：因為戴連緞處理事情很小心，認為被告公司有重大支出需要告知其他2位股東，所以戴連緞口頭說先把支票開出來，且願意支付這筆退休金，請我們將支票開出來送到戴世賢辦公室桌上云云（見本院卷二第167頁），惟查，戴連緞曾於108年1月9日因疑似昏厥症狀住院，經診斷懷疑記憶力下降，並於同年月15日出院，自同年月23日起至111年2月15日多次回診腦血管科，為漸進式記憶力下降症狀等情，有長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院111年5月11日長庚院林字第1110450451號函在卷可稽（見本院卷二第45-46頁），可見108年2月間，戴連緞已有記憶力下降症狀，是否有同意支付原告退休金之能力，已有可疑。縱原告主張戴連緞同意以系爭2張支票支付其等退休金屬實，衡情更應在前揭股東同意書上簽章，或向其他股東為相關意思表示，以杜絕相關爭議，確保原告權益，始符常情，惟依原告提出現有之事證，亦難據為有利於其等之認定。至原告另提出戴世賢所撰寫之公開出版物《石縫中的生機：戴世賢逆轉勝的生命力》書中固提及略以：「我的父親是戰前大將，負責東征西討、開疆闢土，而母親則是家裡的財務大臣，掌管公司及家中所有開支」、「木地板生意失敗了，我只好向母親周轉……當時母親沒多說什麼，就把錢周轉給我……雖然父親事業的帳務都由她掌管，但那時家具的生意大不如前，應該無法一時拿出那筆錢」等語（見本院卷一第289-295頁），主張戴連緞長期掌管被告公司財會金流，應有處理退休金爭議之能力云云（見本院卷一第282-283頁）。惟查，前揭內容並未敘明相關時點，無法判斷戴連緞於108年2月間是否亦有能力處理被告公司財會事務，況個人傳記對於自身或親屬之能力，為求讀者之關注及認同，難免在文字上有所渲染或過度誇大，尚難遽信，是原告執此欲證明其等與被告間之工資內容及退休

01 金之約定，尚嫌無據。

02 6.綜上所述，兩造間欠缺勞動契約之從屬性，自難謂兩造間於
03 如附表二「到職日」、「離職日」欄所示期間曾成立僱傭關
04 係。況原告就兩造僱傭契約重要合致之點，諸如具體工作時
05 間、工作內容、勞務給付方式、允與報酬、薪資給付等僱傭
06 合意之約定，復未能善盡舉證之責，則原告徒以其等曾有為
07 被公司記帳、處理債務等行為，及被告為其等投保勞工保險
08 並按月提繳勞工退休金至其等設於勞動部勞工保險局勞工退
09 休金個人專戶等節，即謂兩造間存有僱傭關係云云，自非可
10 採。

11 (二)原告請求被告應分別給付其等各如附表二「合計」欄所示之
12 金額，有無理由？

13 按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他
14 方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
15 約，查本件兩造間並不具有人格、經濟及組織上之從屬性，
16 非成立僱傭契約關係，實際關係為委任契約關係，已如前
17 述，則原告即非勞基法所稱之勞工，自無勞基法之適用，是
18 原告基於勞基法等法律關係主張被告應分別給付其等各如附
19 表二「積欠薪資」、「特休未休折算工資」、「積欠舊制勞
20 退金」欄所示之金額，自屬無據，均應予以駁回。

21 五、綜上所陳，原告依勞基法之法律關係，請求被告應分別給付
22 原告各如附表二「合計」欄所示之金額，及均自勞動調解聲
23 請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
24 利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執
25 行之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
27 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

29 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

30 勞動法庭 法 官 謝志偉

31 正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 111 年 9 月 1 日

以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告原起訴主張之項目及金額

★卷頁碼：本院卷一第3、4頁

姓名	積欠薪資	特休未休 折算工資	積欠 舊制勞退金	合計
戴淑芳	914,833元	73,333元	990,000元	1,978,166元
戴淑華	914,833元	73,333元	1,072,500元	2,060,666元

附表二：原告更正後主張之項目及金額

★卷頁碼：本院卷一第133、201-207、335、352、353頁

姓名	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	約定月薪	積欠薪資 (區間)	特休未休 折算工資 (日數)	積欠舊制勞退金 (區間) (年資基數)	合計
戴淑芳	73.3.1	110.9.15	27,500元	921,250元 (105.11.1-110.9.15)	165,000元 (180日)	1,003,750元 (73.3-94.7) (36.5)	2,090,000元
戴淑華	67.7.1	110.9.8	27,500元	914,833元 (105.11.1-110.9.8)	165,000元 (180日)	1,072,500元 (67.7-94.7) (39)	2,152,333元

附表三：被告公司薪資表

★卷頁碼：本院卷一第141-151頁

月份	姓名	薪金	津貼	加班	全勤獎	合計
98/1	戴淑芳	24,000元	600元	2,100元	2,500元	29,200元
	戴淑華	26,000元	600元	2,450元	2,500元	31,550元
98/5	戴淑芳	24,000元	600元	2,800元	2,500元	29,900元
	戴淑華	26,000元	600元	2,800元	2,500元	31,900元
98/6	戴淑芳	24,000元	600元	3,000元	2,500元	30,100元

(續上頁)

01

	戴淑華	26,000元	600元	3,000元	2,500元	32,100元
98/9	戴淑芳	24,000元	600元	2,800元	2,500元	29,900元
	戴淑華	26,000元	600元	2,800元	2,500元	31,900元
98/10	戴淑芳	24,000元	600元	3,150元	2,500元	30,250元
	戴淑華	26,000元	600元	3,150元	2,500元	32,250元
98/12	戴淑芳	24,000元	600元	3,150元	2,500元	30,250元
	戴淑華	26,000元	600元	2,800元	2,500元	31,900元