

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第86號

原告 劉慶祥

訴訟代理人 林明信律師

陳一銘律師

張軒律師

黃子芸律師

被告 新台塑膠工業股份有限公司

法定代理人 劉慶隆

訴訟代理人 朱克云律師

趙詮律師

曾益盛律師

上一人

複代理人 賴以祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年3月31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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張提供勞務地點在桃園市中壢區（本院卷一65頁），而被告不爭執其於桃園市中壢區有工廠，且實際營業所亦在中壢（本院卷一94頁），依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。

二、被告之法定代理人於本院審理中由劉成家變更為A05，有經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料可稽（本院卷○000-000頁），並據其具狀聲明承受訴訟（本院卷一99-

100、105頁），應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自民國80年間起即受訴外人即被告公司時任董事長劉成家（即原告之父）直接任命為被告公司副總經理，並長期領取固定薪資、依法提繳勞工退休金（下稱勞退金），故劉成家即合法代表被告與原告成立勞動契約，任職期間原告愛崗敬業，被告營運狀況及業務發展亦蒸蒸日上，原告從未有任任何違反契約或工作規則之行為。詎訴外人即被告公司時任總經理A05（現為被告法定代理人，亦為原告之兄）竟違法於113年12月6日，率以「本公司副總經理A03先生對雇主，雇主家屬、雇主代理人及其他共同工作之員工，實施暴行及有重大侮辱之行為，違反工作規則第十一條不經預告終止勞動契約解僱」為由，終止兩造間勞動契約（下稱系爭解僱公告），甚將系爭解僱公告張貼於被告公司大門口，並拒絕原告進入公司致其無法提供勞務。

(二)姑不論系爭解僱公告所載內容全屬憑空捏造絕非事實，依最高法院101年度台上字第366號、95年度台上字第2720號、95年度台上字第1449號、113年度台上字第888號等判決，系爭解僱公告未載解僱之法源依據，亦未具體告知解僱事由，實屬違法而無效。被告究係以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款或第4款將原告解僱，原告均無從確定，凸顯系爭解僱公告法源不清楚，益徵應屬違法無效，被告所謂原告實施暴行或重大侮辱行為，從系爭解僱公告完全無法得知時間點、地點、何事、對象為雇主或雇主家屬或哪位家屬或雇主代理人、其他工作員工為何人，事實上只要人、事、時、地、物其中一點不同，所涉事證即不相同，各行為之除斥期間起算點亦可能因事實而有異，惟系爭解僱公告僅泛泛稱之，實非已具體告知解僱事由，不僅法院難於審查，被告更可藉由訴訟程序恣意追加變更其主張之事由，嚴重侵害原告訴訟上防禦權，實與前開最高法院判決意旨不合。系爭解

僱公告僅有時任總經理A05署名，未見被告相關資訊，顯見系爭解僱公告僅係A05假藉總經理名義所為無權行為，對兩造應不生效力，原告係受被告公司董事長直接任命，向來被告公司高階主管之任免均係由董事長決策，總經理並無任免或解僱高階主管權限，故原告否認系爭解僱公告係經有權解僱之人所為。除系爭解僱公告外，原告迄今未曾收到存證信函、通訊軟體LINE對話紀錄或任何形式之解僱通知，被告亦從未向原告說明解僱之法律依據或具體解僱事由，使原告無從據以確認或回應解僱之合法性。

(三)被告於113年12月6日違法終止兩造間僱傭關係後，聘請保全驅離原告，拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，原告得請求被告自114年2月起至復職日前1日止，按月給付薪資新臺幣（下同）300,000元及自各期應給付日之翌日起至清償日止之加付5%法定遲延利息。又被告自113年10月後即未按月提繳勞退金，原告自得請求被告自同年11月起按月提繳勞退金9,000元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。另被告以往每年度均會固定發給原告512,418元（扣繳二代健保費後實領501,606元）年終獎金，雖名義為年終獎金，然此屬經常性固定給與之工資，原告亦得請求被告給付113年度之512,418元。為此，爰依勞動契約、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自114年2月起至原告復職日前1日止，按月於次月5日前給付原告300,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自113年11月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告設於勞保局之勞退專戶。4.被告應給付原告512,418元。5.就第2至4項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告由劉成家創立，股東皆為家族成員，所有權與經營權高

01 度重疊之傳統家族企業，嗣因劉成家年事漸長，被告大小事
02 逐步交由A O 5及訴外人即被告公司董事劉素華（即原告之
03 姊）經營管理至少10年之久，數十年來因原告與其他家族成
04 員經營理念不合，時常發生爭執，劉成家遂已明確拒絕原告
05 介入被告之經營，故原告無實際於被告處提供勞務。詎原告
06 於113年底似因得知劉成家於110年即預立遺囑表明將其名下
07 與被告營運密切相關之不動產交由A O 5及劉素華共同繼
08 承，故原告自113年11月開始透過言語恐嚇、詆毀家屬方式
09 洗腦劉成家，使其對家屬產生不信任而為精神上暴行，更直
10 接找鎖匠破壞A O 5所有之保險箱，以暴力方式侵害A O 5
11 財產法益，或對劉素華為恐嚇威脅辱罵等情形，原告更數次
12 要求被告公司員工交出公司財務資料及印章，如有不從即揚
13 言要任意解僱員工，企圖影響被告營運，原告趁劉成家身體
14 虛弱之際，透過誤導、恐嚇劉成家，使其產生心理恐慌、疑
15 慮及不安，以心理操控、施壓、孤立、持續騷擾及經濟控
16 制，故意實施精神上暴行（原告實施侮辱及暴行事件與時
17 序，詳如附表所示）。為維持公司正常運作，A O 5於113
18 年12月6日於被告公司中壢廠門口發布系爭解僱公告，使員
19 工明確知悉原告已無在被告任職，除避免原告再任意進出
20 外，亦使員工得以為憑拒絕原告無理要求，免遭任意解僱之
21 恐懼。

22 (二)原告自認未經由被告正常人事任免程序聘任為被告公司員
23 工，劉成家係因不明目的私下委任原告辦理事務，並基於帳
24 務需求由被告出帳薪資，為原告與劉成家間私下成立之法律
25 關係，實則原告並未處理任何被告事務，兩造間自始不存在
26 任何種類之勞務關係，原告起訴請求確認僱傭關係存在及請
27 求給付工資，實無理由。

28 (三)原告自認其為被告高階主管，僅董事長有任免權，其餘人員
29 對其均無懲戒或制裁之權限，且無需遵守工作規則，包括但
30 不限於工作時間、休息、休假、請假等制度，亦無須受被告
31 考核其工作表現予以獎懲，顯見兩造間無人格上從屬性。被

告遍查內部檔案、近年公司業務資料，均無原告所為之工作內容紀錄，原告主張顯與事實不符；被告僅是依劉成家指示以薪資名目按月給付原告金錢，縱使原告有提供勞務，亦係另外提供勞務予劉成家，原告所為工作內容非為被告目的而為勞動，而係為自己或劉成家所為，應認兩造間無經濟上從屬性。原告並未列於被告組織架構內，縱使原告後續確實提出相應資料證實有向被告提供勞務，惟其工作內容至今為被告所不知，可見原告對於所負責工作內容有獨立裁量權，無需與其他同僚分工合作，並得基於其自己之指揮性、計畫性或創作性方法，自行裁量決定處理一定事務，足認兩造間無組織上從屬性。兩造間至多成立委任關係而非僱傭關係，而委任關係被告以系爭解僱公告表達終止委任契約之意思，被告既以依民法第549條第1項規定合法終止，則原告請求無理由。

(四) A 0 5 為時任被告公司總經理，並向主管機關登記在案，故其有為被告營業上所必要一切行為之權限，其所為之系爭解僱公告當然合法有效。被告依勞基法第70條規定訂定工作規則（下稱系爭工作規則）並公告使被告員工週知，系爭工作規則應已發生附合兩造間勞動契約之效力，雙方皆應受系爭工作規則拘束，系爭工作規則主要條款亦與勞動部於111年6月所擬之工作規則參考手冊內容相符，可見系爭工作規則未違反法令或禁止規定應屬有效，被告依系爭工作規則第11條第1項第2款規定終止僱傭契約，自屬有據。解僱做為終止權的行使，依法本無須以具體表明解僱事由做為終止生效的前提要件，原告以系爭解僱公告未具體敘明解僱事由主張解僱不生效力，顯無理由。原告係直接對被告公司董事長、董事施以重大侮辱及暴行，對員工行威脅恐嚇，非但已構成系爭工作規則及勞基法之解僱事由，更有觸犯刑事犯罪之疑慮，系爭解僱公告無隨意改列解僱事由之情事，且原告並未爭執未予收受或不能知悉系爭解僱公告內容，足證原告對被告解僱之原因事實及法律依據非常清楚，並無不能知悉將面臨之

01 法律關係變動、妨礙其起訴救濟情形產生，原告援引之法院
02 判決，顯不可採。

03 (五)原告行為地多為被告公司中壢廠，其行為已嚴重破壞工作場
04 所秩序，對被告企業經營之安全、和諧職場文化及形象評價
05 影響甚鉅，難期被告以其他手段使兩造僱傭關係和平及安穩
06 繼續，被告依系爭工作規則第11條第1項第2款規定解僱原
07 告，洵屬有據。另被告每年度依該年度營運績效，依內部公
08 式計算後，除分別於112年1月16日、113年2月6日、114年1
09 月23日以年終獎金名目給付予原告540,000元（尚未代扣所
10 得稅27,000元、二代健保費11,394元）外，其餘歷年給付金
11 額皆不相同，此非屬於經常性給與等語，資為抗辯。並聲
12 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判
13 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000、350-351頁；卷二124
15 頁）：

16 (一)被告公司前法定代理人為劉成家，為被告所屬總經理A05
17 （現為被告法定代理人）、董事劉素華及原告之父。

18 (二)劉成家曾指示原告在被告之職稱為副總經理，兩造未簽立書
19 面契約（本院卷一85-86、130、132頁）。

20 (三)被告曾以薪資名目，分別於109年2月起至12月止，每月各以
21 98,452元（實領）、110年1月起至3月止，每月各以98,382
22 元（實體）、110年4月起至6月止，每月各以102,872元（實
23 領）；110年7月後，則每月以300,000元給付原告，並於各
24 該次月5日發放予原告。

25 (四)被告於106年至114年間，有以年終獎金之名目，給付原告如
26 民事陳報狀附表1所示之金額（本院卷一50、52、345、35
27 3-356頁）。

28 (五)被告以總經理名義於113年12月6日張貼系爭解僱公告，表示
29 原告對雇主、雇主家屬、雇主代理人及其他共同工作之員
30 工，實施暴行及有重大侮辱行為，以原告違反工作規則第11
31 條為由，終止兩造間勞動契約（本院卷一45、47、131-132

頁)。

(六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

- 1.原告勞退專戶明細資料(本院卷一55-57頁)。
- 2.被告113年1月至12月薪資明細表(本院卷○000-000頁)。
- 3.系爭工作規則(本院卷○000-000頁)。
- 4.劉成家於110年7月26日預立之遺囑(本院卷○000-000頁)。
- 5.勞動部於111年6月所擬之工作規則參考手冊(本院卷○000-000頁)。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)兩造是否具有僱傭關係存在？

- 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵(最高法院111年度台上字第1054號民事判決意旨參照)。

2.有關原告在被告公司任職情形：

- (1)證人即被告所屬協理A 0 2證稱：我是96年7月到職，業務內容為財務跟人事管理。原告在被告公司沒有擔任工作內容，但是之前有掛副總的職稱，因為是家族企業，是之前的老闆劉成家也就是爺爺把自己的小孩子都有掛職稱，但我進公司大約2年左右，劉成家跟我說A 0 3應該是跟他的理念不太合、常有一些爭執，所以不允許他干預公司的任何事情，所以雖然職稱掛副總，但實際上沒有參與任何管理工作。原告在上班時間基本上都不會出現在公司。之前每個月都會付薪水，因為劉成家指示因為是家族企業所以要公平對

01 待，不管實際上有無在被告處任職，他想說是要照顧自己小
02 孩，雖然原告沒有在公司任職，但是仍然要給他一份薪水。
03 最後一次的薪水是每個月300,000元，應該是前年調整過。
04 年度的時候會劉成家也會給原告發放年終獎金，依照被告公
05 司的訂定發放標準去發放，他們家族的小孩都是一個月領30
06 0,000元，劉素華跟A 0 5每個月都領300,000元。我與A 0
07 3間就被告公司事務有往來，只有股東的部分，因為每年會
08 發放股利股息，會開支票給他。我們每年舉辦的尾牙餐會都
09 會邀請股東參加，這是例行性，原告是股東之一，所以我們
10 會通知他參加，原告所佔股權10%左右（本院卷○000-00
11 0、129-130、136-137、139頁）。

12 (2)證人即被告所屬協理A 0 1證稱：我是90年4月到職，現在
13 主要工作內容負責採購、工程發包、軟硬體及公務車管理。
14 大家都稱原告副總，劉成家說他是副總，實際職務內容我不
15 清楚。平常上班時間很少看到原告，偶爾看到是原告來探望
16 他的母親。因為被告是家族企業，所以子女都有掛職稱，但
17 從來不曾看過原告參與被告公司的例行會議或任何工作會
18 議，劉成家跟原告理念不合，缺乏信任感。劉成家不讓他經
19 營被告公司的業務。據我所知，原告沒有參與被告公司業務
20 會議，原告就被告公司業務沒有權利跟責任等語（本院卷○
21 000-000、148、150頁）。

22 (3)佐以被告公司前法定代理人為劉成家，為被告所屬總經理A
23 0 5（現為被告法定代理人）、董事劉素華及原告之父〔兩
24 造不爭執事項(一)〕，可見被告為原告之家族共同經營之事
25 業，原告、A 0 5、劉素鳳均為被告之股東。而證人A 0
26 2、A 0 1均為被告資深員工，甚少見聞原告於平常工作時
27 間到班，且未參與被告相關業務，可知原告出勤無須打卡、
28 請假，亦無事證有何相關考核、獎懲。又被告為原告之家族
29 共同經營之事業，原告、劉慶隆、劉素鳳均為被告股東，
30 無論參與被告工作多寡，均由劉成家每月發放相同數額之金
31 錢予其等3人，原告並未與被告何部門員工分工合作，除與

其父劉成家外，並無與被告其他員工具上下隸屬關係，原告出勤時間自由，無受指揮監督、接受懲戒或制裁義務，無需至辦公室工作；則原告與劉慶隆、劉素鳳僅以股東身分共同經營事業並分擔經營風險，以獲取利潤，顯係為自己之營業勞動，非從屬於被告、僅為被告之目的而勞動，尚難認兩造間具有人格上、經濟上、組織上之從屬性。

3.原告固主張其長期領取被告發放之固定薪資〔本院卷二21頁、兩造不爭執事項(三)〕，惟此係劉成家為照顧其子女生活所核付之金錢，並指示具家族企業性質之被告對其等3人發放金額須一致等情，已如前述，此與勞工單純提供不同程度勞務以獲取高低相異之報酬者，容有不同。另被告雖為原告提繳勞退金（本院卷一55-57頁），然另依勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者，得自願提繳，並依該條例規定提繳及請領退休金，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限。是原告此部分主張，亦屬無據。

4.原告另就被告尚以系爭解僱公告「解僱」原告，主張兩造間確實存在僱傭關係（本院卷二21頁），惟查，證人A02證稱：113年11月時，原告把我叫進公司的會議室當時是上班時間，大聲的斥責我說不幫劉成家調閱劉成家私人存摺，我回說那是劉成家董事長私人的事情，之前劉成家覺得他的存摺本不見了，我有特別去銀行聲請明細，但是銀行還是要跟劉成家本人確認，原告當下很大聲的喝叱我不去辦理聲請明細的事情，我有去聲請但是原告不相信，原告說要把我處理掉，因為他在公司還是有掛副總的職稱，更何況他是老董劉成家的兒子。我們基本上就是員工還是會基於尊重，不敢違抗等語（本院卷二126、128頁）；證人A01則證稱：113年12月5日我有預定車輛要載送劉成家，一開始我跟劉成家說我已經定好車了，車子已經到了在樓下等，所以劉成家很清楚要坐我叫的車，因為我已經跟他說好了。但是原告不讓

01 劉成家坐我叫的賓士車。113年12月3日在公司管理立場，我
02 們沒辦法把鑰匙交給原告，所以當天原告要求借用公務車且
03 不願意保管鑰匙，執意要借A 0 5長期使用的BMW的電動
04 車，A 0 5說無法借用，原告並揚言要開堆高機來叉回原
05 廠，這無異是強盜行為，公司的公務車所有權是被告，我有
06 其他車輛可以借用，也可以租車、計程車或核費報銷，最後
07 原告辱罵A 0 5三字經並說我今天不會放過你，然後原告就
08 報警並夥同劉家親戚到工廠鬧事，還揚言要開除我等語（本
09 院卷二146、150頁）。可知被告為原告之家族企業，雖原告
10 非屬被告之員工，然因原告在被告處形式上仍具有副總之職
11 稱，甚至曾對被告所屬員工表示「開除」，則被告為消除所
12 屬員工對於原告仗著家族企業之勢，可能對其等有不利處分
13 之疑慮，遂採取以系爭解僱公告方式，除表明原告行為不
14 當，並說明兩造非屬僱傭關係，此與一般勞雇間無家族企業
15 經營關係之型態不同，尚不得以此即反推兩造間必屬僱傭關
16 係。

17 5.原告另提出原證7及其錄音譯文（本院卷一280、329、331
18 頁），欲證明劉家成曾表示被告董事一職希望由原告接任。
19 惟依譯文內容：「（A 0 3：）你再說一遍，阿公你再說一
20 遍。」、「（劉家成：）說一遍就是說……我我我……董監
21 事的額度就是要讓……讓渡給你。」、「（A 0 3：）喔好
22 啦，感謝啦」（本院卷一331頁），惟原告未說明此係何時
23 為何會有如此之對話內容，亦無法看出劉家成係轉讓何公
24 司、何種額度之權利予原告，況劉家成晚年精神及身體狀況
25 不佳，為原告所自承（本院卷一281頁），則劉家成是否確
26 有讓原告參與被告經營，已有可疑。

27 6.原告另主張自80年間即經時任被告董事長劉家成任命為被告
28 公司副總，嗣指派原告至訴外人華裕實業有限公司（下稱華
29 裕公司）協助被告處理產品銷售等相關事宜，屬關係企業集
30 團內常見之內部調派，原告實際上仍為被告提供勞務云云
31 （本院卷○000-000頁）。惟證人A 0 2證稱：A 0 5是華

01 裕公司的董事長，因為我在做被告公司財務管理工作，所以
02 A 0 5 請我過去幫忙瞭解一下華裕公司為什麼沒有付款給被
03 告，還有華裕公司接單收款的狀況，他只是請我陪同過去，
04 因為他覺得我對這個業務比較熟悉。我雖然不願意過去，但
05 是因為A 0 5是現在的董事長，所以我還是要聽從他的指
06 令。華裕公司與被告兩個獨立公司，華裕公司負責人是A 0
07 5，我記得股東是A 0 5、原告、劉成家、訴外人王淑珍及
08 黃新進，所以也算是他們的家族企業，所以劉成家會希望華
09 裕公司帳冊公開，所以希望藉由我在被告做的財務帳把華裕
10 公司的帳冊財務接回來，公示給股東瞭解，這是劉成家所希
11 望的。劉成家跟A 0 5有對原告提出要求要看華裕公司帳
12 冊，原告不同意。甚至他們有到記帳的事務所去要求也無法
13 拿得到，事務所說要經過原告同意才可以。所以劉成家才會
14 很生氣的想要對原告提告，因為華裕公司的財務帳冊原告不
15 願意出示等語（本院卷二131、133、134頁）。可認原告對
16 於關係企業華裕公司之帳冊可獨自決定是否向股東提出，顯
17 具有實質控制權。參以被告曾於114年1月8日向華裕公司催
18 收113年7至12月貨款共計8,826,133元事宜一節，有原告不
19 爭執之催告函文影本在卷可考（本院卷一463頁；卷二272
20 頁），再原告亦曾向劉素華表示略以：「本人先前係受華裕
21 公司合法委任，擔任公司要職，負責公司業務之執行，並依
22 職責保管公司印章及存摺，以確保公司運作順利……」，有
23 萬國法律事務所114年2月21日114年度萬銘字第A20061號函
24 在卷可稽（本院卷一465頁），堪認原告對於華裕公司具有
25 實質經營權，尚可拒絕給付被告相關貨款，難認係受被告所
26 指派並為被告經營事業之目的而勞動。

27 7.原告復主張被告於108年10月間，因坐落桃園市○○區○○
28 段000○○000○○00地號土地（下稱系爭土地）之不動產買賣契
29 約，與訴外人顏豐進發生重大履約爭議而遭其向被告催告履
30 約，表示逾期未履行將解除契約並沒入已給付之買賣價金11
31 4,902,205元，對被告財務影響甚鉅，而原告以被告副理身

01 分親赴法律事務所諮詢法律意見，更代表被告與顏豐進協
02 商，被告才得以保全首期價金免遭全額沒入，並舉顏豐進所
03 寄送之桃園慈文郵局存證號碼001157號存證信函、訴外人蕭
04 萬隆律師出具之聲明書為證（本院卷二60、97-102、105
05 頁），惟證人A 0 2證稱：我是前一下班的時間被劉成家
06 董事長跟A 0 5總經理通知要買系爭土地，說要談一塊地，
07 希望我陪同聽。因為中壢廠的空間不夠大，劉成家想要擴
08 廠，他去看了系爭土地，已經有答應對方要買，可是因為家
09 人間的投資理念不同，原本可以買下來的，但是原告可能投
10 資的想法不同，所以最後才有發生違約事件。劉成家執意想
11 買系爭土地建廠，因為金額比較大，我是有提議說要經過董
12 事會，但是幾個兄弟之間可能對投資想法不同，當初就是有
13 股東不願意，所以雖然付了定金，經過內部的討論，應該是
14 他們家族的個人還是不同意所以只好違約，決定權是在他們
15 股東身上。因為主要買系爭土地是劉成家意思，但原告對買
16 系爭土地是有存疑的，所以在僵持不下的情形下，劉成家覺
17 得如果你可以去取消這個交易就去談，但中間是經過很大的
18 爭執，這就是家人間的想法不同造成無法完成這筆交易。劉
19 成家心裡一直很糾結這筆無法完成的交易，他一直覺得不應
20 該，但是礙於家族和諧，最後決定放棄交易，所以當下原告
21 主動提議可以去瞭解跟幫助等語（本院卷○000-000頁），
22 可明系爭土地之交易爭議，係原告基於股東身分為被告交
23 涉，難認係基於被告公司受僱人地位，受被告所指派，是原
24 告此部分主張，亦無足採。

- 25 8.原告再主張其以副總身分受邀參與被告尾牙抽獎活動，並舉
26 原告與證人A 0 2間之113年1月8日通訊軟體LINE對話紀錄
27 截圖為證（本院卷二209頁），該內容固有略以：「副總
28 好，今年尾牙餐會訂定如下……六、備有豐富摸彩活動唷～
29 ～～（需任職滿三個月始可參……」惟除「副總好」之外，
30 其餘僅屬尾牙活動之制式通知內容，而被告既屬原告之家族
31 企業且掛名副總，惟同時具備股東身分，為使家族和諧並凝

01 聚向心力，被告公司通知原告參與該活動亦合常情，況證人
02 A 0 2 亦證稱：除了被告公司員工外，我們每年舉辦的尾牙
03 餐會都會邀請股東參加，這是例行性，原告是股東之一，所
04 以我們會通知他參加等語（本院卷二137頁），是亦難僅以
05 前揭對話紀錄而為原告有利之認定。

06 9.原告又主張證人A 0 2、A 0 1均於115年1月同時升任為協
07 理，而與被告有高度利害關係，其於訴訟中所為陳述無法排
08 除有偏袒被告、醜化原告之傾向云云（本院卷○000-000
09 頁），雖提出被告同年月6日新台總人令115字第001-A號人
10 事晉升公告為證（本院卷二207頁），然證人A 0 2、A 0
11 1所述有關原告在被告公司出勤狀況、劉家成之想法而使原
12 告未實際負責相關業務等，經本院隔離訊問後，其等所述內
13 容互核一致，且其等前揭證述均為客觀事實，非主觀意見，
14 故其等所為證述並無不實之處，應可採信。

15 10.綜前，兩造間並無僱傭關係存在，是原告訴請確認兩造間僱
16 傭關係存在，應屬無理。

17 (二)原告請求被告按月給付薪資本息、提繳勞退金至原告勞退專
18 戶及113年度年終獎金512,418元本息部分，均無理由：

19 承前所述，兩造既未成立僱傭契約，則原告請求被告自114
20 年2月起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付薪資30
21 0,000元本息，併請求被告自113年11月1日起至原告復職日
22 止，按月提繳9,000元至其勞退專戶，及請求被告給付113年
23 度年終獎金512,418元，均屬無據，應予駁回。

24 五、綜上所述，原告與被告間核無人格、經濟及組織從屬性，亦
25 無部分從屬性，另原告就系爭土地買賣爭議之處理，顯係基
26 於股東身分出面協調，與被告至多僅屬單次委任關係，則原
27 告依勞動契約、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31
28 條第1項等規定，請求判命如訴之聲明所示各該內容，均非
29 正當，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即
30 失所附麗，亦應併予駁回。

31 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

與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 115 年 5 月 5 日

勞動法庭 法官 謝志偉

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。

中華民國 115 年 5 月 6 日

書記官 吳孟育

附表 卷頁碼：本院卷○000-000頁			
編號	時間	原告實施侮辱及暴行事件	出處依據
1	113年11月16日 約上午10時30分	原告闖入被告公司中壢廠2樓A05住處，在未經A05同意下，強行偕同鎖匠擅自撬開A05所有之保險櫃，此屬對A05財產法益之侵害。	建宏金屬工廠維修金庫、保險櫃之統一發票、被告費用核報申請表、毀損之保險櫃照片(被證7，本院卷○000-000頁)
2	113年11月25日	(1)原告至被告公司中壢廠試圖洗腦劉成家，並大聲斥責：「你飼老鼠咬布袋，公司每個人都歪骨扭斜，你這個公司快被賣掉」等語，企圖挑撥離間劉成家與家人及員工間感情，此屬對劉成家實施精神上暴行。 (2)因原告持續干擾牽制劉成家已有數週，劉素華為保全證據在現場錄影存證，原告暴怒搶走劉素華手機並作勢毆打及臭罵：「妳這個瘋女人」，劉素華躲回辦公室並告知辦公室小姐：「等下若發生命案，快報警，本人無自殺念頭，血型O型，請幫我、協助我」，此應屬對劉素華之重大侮辱、言詞攻擊、身體威脅與精神虐待等暴行。	原告與劉成家對話錄影影片(被證8，本院卷一249頁)
3	113年12月3日	原告利用劉成家名義至被告公司中壢廠辦公室向A05索取劉成家印章及車鑰匙，並大聲恐嚇用堆高機將車子推走，嗣後被告印章遭原告以劉成家名義控制，此屬對於A05之言語恐嚇、威脅行為等言語暴行。	原告向A05索要印章及車錄音檔(被證9，本院卷一249頁)
4	113年12月5日上午	劉成家欲至被告公司中壢廠辦公室，原告違反劉成家意願及行動自由，以腳擋住劉成家輪椅行徑路線，經劉素華推劉成家試圖繞開，原告仍持續阻擋企圖阻礙劉成家進辦公室，嗣經劉成家大聲表示：「我要去辦公室」，原告方放棄阻擋。	原告阻礙劉成家通行之錄影影片(被證10，本院卷一249頁)
5	113年12月5日下午	劉成家要離開被告處外出，經訴外人即被告公司員工A01預訂好車輛載送劉成家及訴外人即劉成家配偶劉卓貴英，劉成家已明確表示兩人要共乘同台車，原告卻硬將劉成家押上自己車輛，劉素華阻擋竟遭原告以車門夾住，訴外人即劉素華兒子黃書毅出聲喝止，原告始停手，劉成家下車後，原告仍再	原告再次阻礙劉成家通行之錄影影片(被證11、12，本院卷一249頁)

(續上頁)

01

		三妨礙，經劉成家大聲對原告表示：「他說的話，全部都是在恐嚇我」，並再次表明其要與其配偶一同搭車，原告才放行，原告對劉成家之自由剝奪及行動控制已構成暴行。	
--	--	--	--