

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第82號

原告 林秋香  
訴訟代理人 趙友貿律師  
黃文欣律師  
被告 鴻錦股份有限公司  
法定代理人 陳俊霖  
訴訟代理人 趙立偉律師  
徐欣瑜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之先位、備位之訴、及其假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，或被告於

訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第3、7款、第2項定有明文。原告於108年8月1日具狀追加如被告依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款中指勞動契約為有理由，則請求被告給付預告工資、資遣費及特休未休工資，並為備位聲明為被告應給付原告新台幣（下同）138萬4976元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第223-233頁），原告追加備位聲明，與先位之訴均依據兩造間之雇傭關係，其請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，避免重複審理，亦無礙於被告防禦及訴訟終結，被告亦無異議而為本案之言詞辯論，揆之前開規定，原告追加之訴，核無不合，應予准許。

## 貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）83年3月1日起受僱於被告，擔任程式設計師，每月薪資為新台幣（下同）4萬7000元。原告前為被告公司股東之一，亦擔任公司監察人，因原告兒子拒絕參加暑期輔導，原告於107年6月底向被告法定代理人口頭表示，須於107年7月1日至同年8月31日請假在家中陪伴孩子，被告法定代理人當面同意，原告於107年7月5日回公司用公司大印時，一併提出書面請假單置於法定代理人案尚。嗣於107年8月初，原告向被告法定代理人表示要求其收回股份，並不再擔任監察人，單純提供程式設計師之勞務。詎料，原告於107年8月29日收受被告公司委任律師所寄發之律師函，主張原告有勞基法第11條及第12條之事由，片面終止雙方勞動契約，惟原告於請假前已將相關事項交辦，客觀上能力無疑，主觀上更無不願履行勞務給付之情，是原告並無不能勝任之情事，且原告並未對被告公司有重大侮辱之行為，亦無違反兩造勞動契約或公司工作規則之情事。又原告已向被告公司請假，並無無故曠工，縱認原告未依公司請假

01 程序請假，然自原告連續未到職三日起至被告為終止契約之  
02 意思表示之日止，已逾30日除斥期間，被告終止契約並不合  
03 法。從而，本件原告並無勞基法第11條、第12條之情事，被  
04 告解僱原告應屬無效，兩造僱傭關係仍存續，被告應給付原  
05 告自107年9月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付  
06 原告4萬7000元，且被告於106年前皆未按勞基法規定之法定  
07 日數給予原告特別休假，原告尚有121.5日特別休假，故被  
08 告應給付原告特別休假未休之工資19萬391元。如被告依據  
09 勞基法第11條終止勞動契約為合法，原告得請求被告給付預  
10 告工資4萬7000元、資遣費114萬7585元、特休未休19萬391  
11 元，爰依兩造僱傭關係、民事訴訟法第247條、勞基法第38  
12 條第1項、第4項之規定，提起本訴，並為先位聲明：(一)確  
13 認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自107年9月1日起至原  
14 告復職之日止，按月於每月5日給付原告4萬7000元，及自各  
15 期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。  
16 (三)被告應給付原告19萬391元並自起訴狀繕本送達被告後  
17 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(四)第二  
18 、三項願供擔保請准宣告假執行。另依據勞基法第16條第1  
19 項第3款、第3項第17條、第38條第1項、第14項之規定，提  
20 起備位之訴，並為備位聲明：被告應給付原告138萬4976元  
21 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計  
22 算之利息，願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)原告乃被告公司第二大股東及監察人，持有18%股份，得以  
25 分享公司紅利，其與被告公司法定代理人陳俊霖之分工模式  
26 ，即係由原告掌管公司內部之程式設計、人事、採購、財務  
27 及會計等業務，陳俊霖則對外負責行銷產品與承接業務，而  
28 公司大、小章亦係交由二人分別保管，如公司發放薪資或動  
29 用銀行帳戶資金，均須經原告用印後方可出帳，倘有其他重  
30 大決策或正式簽約時，亦須原告同意後用印，是原告在公司  
31 內之地位與負責人無異，實則為實際負責人之一。又原告為

01 管理內部職員，同時作為下屬之表率，故原告進出公司時亦  
02 習慣打卡，被告公司負責人陳俊霖每日工時長達16至22小時  
03 ，上下班仍打卡，不論職階身分，一律打卡作為計算加班費  
04 或請假扣薪數額之依據。嗣因原告主張取消被告公司陳俊霖  
05 打卡，一律核發加班津貼1萬8000元，因此，打卡記錄不足  
06 作為兩造間是否成立僱傭關係之依據。且因原告究非公司僱  
07 員，原告欲請假或休假，跟本無須徵得公司負責人或其他主  
08 管之同意。再者，原告除負責統籌程式設計之所有業務外，  
09 亦有權決定員工之任用、請假、升遷及薪資調整等人事業務  
10 ，是原告於其職掌範圍內，享有自行裁量決定處理一定事務  
11 之權限，亦可自行擬定工作計畫及專案計畫，完全不受其他  
12 主管之指揮及控制。舉凡被告公司員工請假，均需經原告簽  
13 名或被告公司法定代理人核准，員工申請手機費補貼、公務  
14 車加油費用、辦公室用品費用，需經由會計部門初審後，交  
15 由原告最終核決，原告更親自編審被告公司會計規章，授權  
16 下屬負責執行，原告有權決定各職員之績效獎金數額，並10  
17 多年來均擔任被告公司之公司址租賃契約之連帶保證人，並  
18 領取被告公司紅利高達4500萬元，被告為原告負擔勞健保全  
19 額勞健保費，原告全家大小之健保費，又擔任被告公司之關  
20 係企業兆邦精密工業股份有限公司之負責人，處理被告公司  
21 之部分業務，嗣經股東間討論後因虧損而解散登記，綜上，  
22 原告並非僅單純提供勞務，屬對於服勞務之方法毫無自由裁  
23 量餘地之勞動契約勞工，且其所供給之勞務亦非基於勞務使  
24 用者之被告公司指揮命令而予以特定，自非一般受僱人單純  
25 服從僱主指揮監督可比，堪認兩造間並無人格、經濟及組織  
26 上之從屬性。準此，原告確屬受被告公之委任，為被告處理  
27 一定事務，而具有獨立裁量權或決策權限之主管，兩造間勞  
28 動關係當屬委任契約，自無勞基法之適用，故原告依勞基法  
29 規定請求特休未休工資及按月給付薪資云云，顯無理由。

30 (二)原告係於107年8月6日主動向陳俊霖談論退股事宜，表示欲  
31 全面退出公司之經營及一切職務，並請求將其股份全數買回

，故兩造於107年8月9日談妥以126萬元作為結算金，此後兩造間即再無任何權利義務關係，而原告亦於該日同意返還被告公司大章。從而，兩造確係於107年8月9日合意終止雙方委任關係，原告方於隔日在其臉書留下：「終於要拆股離開一起合夥打拼工作25年的公司...」等語，再於107年8月14日在公司會計人員潘淑珠檢查確認下，清空其公務電腦個人資料，並搬出辦公桌個人物品，向同事道別離去，故兩造間確已合意終止委任關係，原告請求確認僱傭關係存在云云，自顯無理由，應予駁回。

(三)退步言之，縱認兩造間屬僱傭關係，且未於107年8月9日合意終止勞動契約，然原告多此與同事發生衝突糾紛，亦未積極處理其工作業務，甚至於工作時間大肆上網或處理其私人事務，工作態度消極、散漫，致其屢遭公司同事及客戶抱怨投訴，顯已構成勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任之終止事由。又原告自107年7月2日起無正當理由拒絕提供勞務，且一個月內曠工超過6日以上，亦已符合勞基法第12條第1項第6款之事由。且原告於其所謂「留職停薪期間」，濫用監察人職務，無端要求拷貝並攜離客戶名單、報價單、成本分析、財務資料等公司營業秘密及機密檔案，此舉已侵害被告公司之合法經營權益，顯屬違反勞動契約及工作規則，則被告亦得依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。再按，原告明知多位公司同事均為其臉書好友，卻仍惡意發表「公司沒良心、利用完就丟、人心險惡」等重大侮辱公司及負責人之字眼，被告自得另依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約。綜上，倘認兩造間非委任關係，惟被告亦得依勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款、第4款、第6款等規定終止勞動契約，故原告請求確認僱傭關係存在云云，並無理由。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年6月26日筆錄，本院卷第205-20

6頁)：

- (一)原告自83年3月間起服務於被告，擔任程式設計師，被告於107年8月29日委請律師以原證1之存證信函，以原告不能勝任工作、曠職達三日以上、拷貝公司營業秘密違反勞動契約及工作規則、對被告公司及負責人重大侮辱等事由，依據勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款、第4款、第6款之規定終止本件勞動契約，原告否認上開事實，並以原證4之存證信函通知被告，有原告提出之原證1、4存證信函可按（見本院卷第31-33頁、第39-41頁）。
  - (二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證2之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第35-36頁）。
  - (三)原告於107年8月10日臉書發文如原證3所示（見本院卷第37頁）。
  - (四)原告自84年8月30日入股為被告公司股東，持有股份18%，依據被告公司登記卷所載，原告自88年5月31日起至107年9月17日止擔任被告公司之監察人。
  - (五)原告於107年7月2日起至107年8月31日聲請留職停薪，有被告提出之被證1員工請假單可按（見本院卷第115頁）。
  - (六)原告於107年9月6日簽署退股協議書，並自即日起退出被告公司之股份，取回股金90萬元及設備折舊共126萬元，有被告提出被證4之退股協議書可按（見本院卷第125頁）。
  - (七)原證5為原告與被告公司會計潘淑珠之Line通訊軟體對話（見本院卷第43-48頁）。
  - (八)被告自83年3月2日起為原告投保勞工保險，於107年8月30日將原告退保，有原告之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第87頁）。
  - (九)原告於107年9月5日寄發原證7存證信函，被告已收受（見本院卷第51-53頁）。
- 四、原告起訴主張其受僱於被告，惟原告並無勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款、第4款、第6款之情事，被告係違法

解僱原告，爰依據兩造僱傭關係、民事訴訟法第247條、勞基法第38條第1項、第4項之規定，請求如先位之聲明，如被告終止契約為合法，另依據勞基法第16條第1項第3款、第3項第17條、第38條第1項、第14項之規定，提起備位之訴，並為備位聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：先位聲明：(一)兩造為委任關係或雇傭關係？(二)如為雇傭關係，原告依據雇傭關係，請求確認僱傭關係存在，並請求自107年9月1日起至復職日止，按月給付之薪資及其法定遲延利息，是否有理由？備位聲明為：如為雇傭關係，被告依據勞基法第11條之規定，終止契約為合法，原告依據勞基法第16條、第17條、第38條第1項、第4項之規定，請求被告給付預告工資、資遣費、特休未休工資，是否有理由？茲分述如下：

(一)兩造為委任關係或雇傭關係？

1.按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，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；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之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務均不相同」、「公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」最高法院83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決意旨可資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。受任

人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。是以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。

2.次按勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列三個內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作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供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入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作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，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因素，作一綜合判斷。

3.參以證人即被告公司會計潘淑珠於本院審理時證述：「（法官問：（提示被證8會計規章）證人是否看過此等文件？何時看過？任職以來，證人職務上之直接主管為何人？）我有看過會計規章，這是原告寫的，他教我如何做會計，上面是原告筆跡，我上班第一天就有看到這份文件，我的直接主管就是原告。會計規章是上面寫，上班一天兩千元，假日加班也是一天兩千，沒有額外費用。原告有股東的八千元津貼，規章上都有記載。」（法官問：是否知悉公司大章由誰保管？



01 公司用印流程為何？）原告保管。要發薪水時，要填寫銀行  
02 提款單，要交給原告蓋章。」「（法官問：大小章蓋用的順  
03 序為何？）原告用印大章後，再給陳俊霖蓋小章。」「（法  
04 官問：公司有無其他股東？）我只知道他們兩位，其餘我忘  
05 記了。」「（法官問：其餘股東是否需參與用印流程？）不  
06 用。」「（法官問：（提示被證7支出證明單、現金支出傳票  
07 ）請簡單說明此等費用之申請流程？最終是否即由原告核決  
08 ？）收到員工發票後，要交給會計即我，我就要做請款動作  
09 ，主管即原告審核過後就會核發現金。」、「（法官問：  
10 原告自何時開始未在參與公司事務？原告事前有無請假（提  
11 示被證1請假單「P.S.陳先生請簽名」）？請假單所載「P.  
12 S.陳先生請簽名」是證人所填寫？承上，當時情況為何？）  
13 107年9月間。有請假單，但沒有給陳俊霖簽核，原告只有交  
14 給我拿給陳俊霖簽核。「P.S.陳先生請簽名」是我寫的，「  
15 林秋香」是原告寫的，日期是原告填的。原告只有將請假單  
16 拿給我時，並沒有交代原因，沒有告訴我要留職停薪。」「  
17 （法官問：你有看到原告跟陳俊霖說要留職停薪？）沒有。  
18 」「（法官問：原告所謂留職停薪期間（107年7月2日到107  
19 年8月31日），證人是否有看到原告進入公司？係為何事？  
20 ）有，原告初一十五要拜拜，會買水果進公司。發薪水時，  
21 因為大印章在原告那邊，原告還是要進公司。被告公司現金  
22 支出，還是要由原告負責用印，應付帳款也需要原告用印，  
23 才能支出。」「（法官問：107年8月13日原告是否有進入公  
24 司？原告進入公司係為何事？）107年8月13日原告有說不做  
25 ，有進公司整理私人物品。」「（法官問：107年8月14日原  
26 告是否有進入公司？可否詳述當天過程？當天是由證人負責  
27 與原告點交物品嗎？當天證人是否有返還原告放於公司之私  
28 章？承上，為何突然返還其印章？當天原告是否以向證人道  
29 別？）有，也是整理私人物品，原告是13日整理，14日走。  
30 原告有讓我看原告要拿走的私人物品，並將公司大章還給我  
31 。原告有跟我和程式部門的人道別。原告沒有說為什麼不做

01 。」「（法官問：進入被告公司一開始，是誰要你負責什麼  
02 事情？你的主管是誰？你對誰負責？）我的主管一開始就是  
03 原告。」「（法官問：原告上下班需要打卡嗎？上下班時間  
04 為何？能任意離開嗎？請假有扣薪水嗎？怎麼扣？）有打卡  
05 ，上午九點到下午六點，中午用餐一小時，不可以不請假就  
06 離開，請事假會扣薪水，請一天就扣一天薪水。」「（法官  
07 問：如果有面試者，是誰決定錄取與否？）原告。」「（法  
08 官問：被告公司要採買東西，是誰決要不要購買？）原告，  
09 不用經過陳俊霖。除非是機器設備才會問陳俊霖及原告。」「  
10 「（法官問：原告留職停薪的時候，你有請他到公司來嗎？  
11 為什麼事情到公司？）用印時會請原告來。例如要發薪水時  
12 。」」「（原告訴訟代理人問：原告臨時請假，是否需要電話  
13 通知？）會打到辦公室來，我會接，事後需要填寫請假單。  
14 」等語（見本院卷第304-310頁、108年8月6日筆錄）。

- 15 4.被告之法定代理人陳俊霖經具結後於本院審理時陳述：「（  
16 法官問：公司之請假流程為何？原告請事假或病假是否會扣  
17 薪？（提示原證8））員工請假方式，應填寫請假單給直屬  
18 主管簽核。員工與老闆請假都要扣薪水。請事假或病假都會  
19 扣，按照平均日薪扣。」「（法官問：是否每個月都有給原  
20 告薪水？原告在職24年間有調薪過，請問是誰做的決定？）  
21 會，每個月都有，我也有薪水，員工與老闆都有薪水。股東  
22 間互相決定是否調薪。」「（法官問：公司有面試者時，是  
23 由誰決定錄取與否？）程式設計、會計部分，由原告決定，  
24 最後會告訴我們錄用哪一位。工廠部分就是廠長決定。我收  
25 到告知後，我僅是瞭解員工是否可以勝任，原告跟廠長可以  
26 自行決定。」「（法官問：公司大印要用在哪些文件上，是  
27 誰決定的？（提示本院卷第47頁））薪水、應付帳款、銀行  
28 帳戶出帳，大印由原告保管，小章是我保管。」「（法官問  
29 :錢要不要付，是誰決定？）原告蓋好大章再給我看，我跟  
30 原告都有決定權。」「（法官問：原告上下班遲到會扣薪水  
31 ？）被告法定代理人被告公司員工、股東都要打卡，遲到要

扣薪水，但三十分鐘內不扣。法官有無年終獎金、三節獎金？）有年終獎金、中秋獎金，其他沒有。」（法官問：原告做的特別好有無獎勵？）沒有。」（法官問：原告擔任監察人後，工作上有無特殊待遇？）沒有。」（法官問：為何被告將公司大印交給原告保管？）制衡，如果原告不同意這件事，原告可以不蓋章。」（法官問：原告上班時間可以隨時離開公司？）告知後就可以。」（法官問：原告薪水除本薪外，還有紅利？）是，有4萬5000的委任報酬。公司賺錢也有額外的紅利，只有股東有，其他員工沒有。」等語（見本院卷第310-318頁）

- 5.原告經具結後於本院審理時陳述：「請問你到哪個地點上班？幾點到公司？中午休息時間為何？上下班都有打卡嗎？）被告公司地址，打卡在12號，上班在3號，上午九點到下午六點，中午休息一小時，上下班有打卡，從83年3月1日到職後到去年都有打卡」（法官問：公司之請假流程為何？請事假或病假是否會扣薪？從什麼時候開始沒有扣薪？）口頭請假也可以，老闆說可以就可以請假。通常老闆都會答應，請假單可以直接放老闆桌上，大家都是這樣處理。請事假、病假都會扣薪水，106年一例一休施行後，事假、病假都沒有扣薪水。」（法官問：進入被告公司一開始，是誰要你負責什麼事？公司有沒有給你指示圖要怎麼畫？或是要求你去跟公司的客戶們溝通？）83年3月1日進入公司，還有其他股東吳成添、陳德銘、陳俊霖要我負責程式、畫圖、對圖、與客戶聯絡。公司會指示我如何畫圖跟與客戶如何溝通。」（法官問：公司固定每月幾日發薪水？會加班嗎？加班有加班費嗎？公司有盈餘或虧損會影響你領薪水的數額嗎？）每月5日，遇到假日會順延。會加班，常常加班，有給加班費，加班費按照公司規定計算，我不知道有沒有按照勞基法。公司盈虧不會影響薪水。」（法官問：你有沒有請過特休？什麼時候？特休日數是註記在哪裡？）我在公司24年，政府沒有實施週休二日前，公司有特休，但實施週休二日後

，就沒有特休，直到106年才開始有特休，特休天數是證人潘淑珠打出表格給陳俊霖核定，我的天數是30天，陳俊霖也沒有意見。」「（法官問：有無特休卡？）有，證人潘淑珠有做特休卡，上面會有註記員工特休日數，我的也在上面。」「（法官問：你請假的時候有沒有職務代理人？同事請假的時候，你會是他的職務代理人嗎？）有，通常都是黃靜雯，我跟他互為代理人。我跟黃靜雯會將工作互相支援幫忙，所以互為代理。」「（法官問：公司大印要用在哪些文件上，是誰決定的？）大印是銀行領薪水、支票、存甲存，陳俊霖先生將大印交給我，讓我用印。」「（法官問：你是決定用印，還是僅是保管印章？）我沒有決定用印的權力，例如我請假，證人潘淑珠還會叫我進公司用大印。」「（法官問：你在84年8月30日成為被告公司的股東，並自88年5月31日起到107年9月17日止擔任被告公司監察人？）是。」「（法官問：你擔任股東時起，你的工作內容有無改變？）沒有，工作內容都沒有改變，就算擔任監察人也沒有改變。」「（法官問：88年5月31日擔任監察人，加班費有比其他員工多？）沒有比其他員工多，都是按照加班時數計算加班費。」「（法官問：原告請假需要得到陳俊霖同意？）每個員工請假都是寫請假單放陳俊霖桌上，有時候口頭請假也不需要假單。」「（法官問：這張請假單有無跟陳俊霖說要留職停薪？）有，我有跟陳俊霖討論過，有得到陳俊霖同意，只要陳俊霖有來上班我就會碰到他。」「（法官問：為何在請假單上，要由證人潘淑珠註記「P.S.請交陳先生」？）因為陳俊霖比我晚到公司，我已經填好放在陳俊霖桌上，但註記部分我不清楚。」「（法官問：原告請假，你有決定權？）我沒有決定原告是否可以請假，原告都只是通知我。」「（被告訴訟代理人問：（提示被證8）請原告確認有無看過這份文件？上面字跡為何人？）我有看過，這份文件是我寫的，因為當初證人潘淑珠未進入公司前，我有兼任會計，這是陳俊霖要求我寫下會計應該做的事情。」「（被告訴訟代理人問：

（提示被證9）請原告確認這份房屋契約書，是否為你上班的地址？你是否擔任該租賃契約之連帶保證人？）是我簽名的，但租賃契約的租金都是陳俊霖決定，都是陳俊霖指示我跟房東簽署合約。」（被告訴訟代理人問：被證9之房屋契約書的時間，是99年11月1日到102年10月31日，除了這三年原告有擔任連帶保證人外，其他時間是否也擔任連帶保證人？）我有擔任連帶保證人，其他契約與被證9相同，因為陳俊霖來的時間不一定，房東來的時候陳俊霖不一定在，但我是受陳俊霖指示簽署契約。」（被告訴訟代理人問：（提示被證10）你是否有自89年到105年間領取約4500萬元的紅利？）原告紅利當然有，我是股東身份拿到這些紅利，金額我沒有辦法確定。」（法官問：被證8之內容是誰決定的？）我一開始是程式人員，只是有一小段時間承接會計工作，都是陳俊霖交代要作什麼會計工作，我只是按照之前陳俊霖的指示將會計工作寫下來讓證人潘淑珠看。被證8是證人潘淑珠受雇前整理的。」（法官問：被證8是做監察人後才寫？）被證8是證人潘淑珠來之前我寫的。」等語（見本院卷第305-318頁），準此以解，茲就原告與被告間為委任關係或僱傭關係，分述如下：

(1) 本件就人格上從屬性而言：

①就被告公司之任用員工之情形而言：原告擔任被告公司監察人，並持有被告公司股份18%，與被告公司之法定代理人共同決定公司之支出項目，並自行得決定，面試其他新進人員，決定是否雇用，由此可知，原告顯係被告公司股東之一，共享公司之盈虧，未經一般員工之面試任用程序而錄用，顯與一般員工不同。

②就勞務給付內容而言：原告負責程式設計，逐項決定管理被告公司之會計支出，並制定被告公司之會計規章，由原告詳細訂立被告公司之會計職責、及原告、被告之法定代理人之薪資、請假扣薪、公司員工技術員、程式人員之薪資計算等相關工作規則，有被告提出之被證7支出證明單、被證8之會

計規章可按（見本院卷第341-349頁）。自被證8之會計規章記載「股東：陳俊霖55000+車子3000，林秋香38000+股東8000，股東加班一天2000元，晚班1天2500元，伙食一餐60元，股東請假1天扣1000元，婚喪產假除外」等語，並分別就現場技術員、設計及程式人員，制定輪班津貼、伙食津貼、全勤獎金、工作獎金、底薪之數額、請假扣薪等詳細有關被告公司員工之薪資及請假之人事規章，足見，原告為被告公司決策之核心權力中心，原告係基於為自己之工作內容負責，並得以自由決定工作時間及進度，自由決定具體服勞務之內容，自由決定作息時間，不受被告公司負責人陳俊霖之指揮監督，並得以指揮決定陳俊霖之薪資、請假之規定，與陳俊霖就被告公司之支出等項目，基於相互制衡之關係，管理被告公司之帳目，具有獨立指揮監督員工之權限，顯不有勞工之人格上之從屬性。

- ③就請假程序而言：原告自行規定被告公司股東請假亦須扣薪1000元，有被告提出之被證8之薪資計算規定可按（見本院卷第349頁），從而，原告主張其請假亦須扣薪，自與被證8之薪資計規定相符。原告向被告公司之法定代理人陳俊霖請假，毋庸取得陳俊霖之同意，僅提出被證1之請假單即毋庸到職等情，此從原告之請假單，由證人潘淑珠自行記載「PS.陳先生請簽名」等語，即可明證。又依據被證15之員工休假、特休與加班實施辦法已規定，原告與被告公司法定代理人陳俊霖都是股東，所以商議沒有特別休假等語，被告公司亦不曾發放特別休假工資予原告，被告公司之員工特別休假未休發放現金統計表，亦未記載原告有請領特別休假之紀錄，有被告提出之被證14一例一休公告、被證15之員工休假、特休與加班實施辦法、被證16之106年、107年員工特休假未休發放現金統計表可按（見本院卷第481-487頁），原告之工作時間與其他員工相比較為彈性，對於自己作息時間尚屬能支配，且並無特別休假，與其他員工請假需經被告公司同意不同，且有特別休假之制度，並得請求特休未休之工資等

01 情不同。

02 (2)就經濟上從屬性而言：原告為被告公司股東之一，為原告所  
03 不爭，原告除受領基本薪資以外，尚與被告公司之負責人陳  
04 俊霖得以共享被告公司之盈虧，得以分享公司之紅利，有被  
05 告提出被證10之股利分配表可按（見本院卷第353頁），為  
06 原告所不爭，自股利分配表可知，原告自89年1月10日起迄  
07 105年12月21日止，已受領被告公司高達4510萬2000元之紅  
08 利，已如前述，原告因擔任被告公司股東，亦擔任被告公司  
09 之關係企業兆邦精密工業有限公司（下稱兆邦公司）之負責  
10 人，並為被告公司之承租房屋之連帶保證人，有被告提出之  
11 被證9之房屋租賃契約書、被證12有限公司設立登記表可按  
12 （見本院卷第351-352頁、第357-358），原告係為自己而從  
13 事營業勞動，且得以具有決定其他股東、及員工之薪資，均  
14 為被告公司之利潤即原告之分紅而從事勞動，原告並非從屬  
15 於他人，並非為他人之目的而勞動。原告受領薪資以外，尚  
16 受領被告公司紅利高達4500餘萬元，並得擔任被告公司關係  
17 企業兆邦公司之負責人，共同負擔盈虧，自與其他一般員工  
18 僅得受領基本薪資之情形亦不相同。

19 (3)就組織上從屬性而言：原告得以面試、晉用新進人員，並與  
20 被告公司之法定代理人陳俊霖共同決定員工之任用，且於被  
21 告公司之相關支出，須由原告簽章審核後，有被告提出之被  
22 證7之支出證明單可按（見本院卷第343-346頁），且為原告  
23 所不爭，足見，原告監督被告公司財務狀況，與被告公司股  
24 東陳俊霖，共同經營管理被告公司，足見，原告在被告公司  
25 之組織體系內，應屬於責任制人員，並非隸屬於被告之生產  
26 組織內，與其他一般員工須與其他員工分工合作之情形有別  
27 。

28 (4)原告主張其薪資結構與職員黃靖雯相同，均有按時數計算加  
29 班費，並有全勤及工作獎金，故兩造為僱傭關係，勞健保費  
30 均由被告公司全額負擔為勞動契約之約定云云，然查：原告  
31 雖否認被證17之真正，但並未否認被證17記載原告自106年1

01 月起至106年8月按月領取股東津貼8000元，106年9月起始取  
02 消股東津貼。況一般勞工均需負擔勞健保自負額，原告之勞  
03 健保均由被告公司全額負擔，顯與一般職員黃靖雯須按月扣  
04 除勞健保費自負額之情形不同，從而，原告主張被告公司職  
05 員黃靖雯之薪資表，無從作為兩造成立勞動契約之證據，

06 (4)員工與公司間究屬僱傭或委任關係，應依契約之實質關係以  
07 為斷，且原告主張上下班需打卡，請假需得被告負責人之同  
08 意，如請假尚須扣薪，並有特別休假，益證兩造間屬僱傭關  
09 係云云，然查，原告與被告公司股東均需打卡上下班，並由  
10 原告自行規定股東加班費、請假扣薪等規定，因此，被告公  
11 司上下班是否打卡、請假是否扣薪，原告是否有特別休假等  
12 事項，難以作為兩造是否成立僱傭關係之依據。

13 (5)綜上，原告擔任被告公司監察人，在公司人事、股東、員工  
14 薪資決定、工作時間、工作項目內容等各方面，均係不同於  
15 一般勞工之條件，而於所執掌業務範圍內，得以自由裁量決  
16 定與處理被告公司之一定事務，足見其與被告間並不具經濟  
17 上及人格上之從屬性，且其與員工間也無組織上從屬性，核  
18 與勞動基準法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約  
19 關係，非屬僱傭契約，而係委任契約無疑。

20 (6)末按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549  
21 條第1項訂有明文。經查，原告於107年8月9日合意終止委任  
22 契約，並由被告為原告辦理退出勞工保險，搬空其辦公室物  
23 品，並向被告之職員道別，業經證人潘淑珠於本院審理時證  
24 述如前，原告已取回退股金等情，亦為原告所不爭，兩造間  
25 之實際契約關係，既為委任關係，已如上述，則兩造依前揭  
26 條文規定，自得隨時終止雙方之委任契約，至終止契約之理  
27 由為何，並非所問。是兩造依前述規定終止兩造間之委任契  
28 約，即非法所不許，應認兩造間委任契約已因合意終止委任  
29 之意思表示而生效。

30 五、綜上所述，本件兩造間之契約關係既屬委任關係，而非僱傭  
31 關係，且兩造既已合法終止兩造間之委任契約，原告先位



01 聲明依兩造僱傭關係、民事訴訟法第247條、勞基法第38條  
02 第1項、第4項之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在。被告  
03 應自107年9月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付  
04 原告4萬7000元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年  
05 息百分之五計算之利息。被告應給付原告19萬391元，並自  
06 起訴狀繕本送達被告後翌日起至清償日止，按年息百分之五  
07 計算之利息，另依據備位聲明依據勞基法第16條第1項第3款  
08 、第3項第17條、第38條第1項、第14項之規定，請求被告應  
09 給付原告138萬4976元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
10 止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。

11 六、原告先位及備位之訴，均受敗訴之判決，其假執行之聲請，  
12 因訴之駁回而失所附麗，不予准許。

13 七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判  
14 決結果無涉，爰不一一論述。

15 八、結論：原告先位之訴及備位之訴均無理由，依民事訴訟法第  
16 78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 108 年 11 月 12 日  
18 民事勞工法庭 法官 徐玉玲

19 以上正本係照原本作成

20 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。如  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 108 年 11 月 12 日  
23 書記官 李隆文