臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第51號

原　　告　沈瑞堂
訴訟代理人　巫宗翰律師
複　代理人　劉芯言律師
被　　告　鑫將金屬工業股份有限公司
法定代理人　邱金友
訴訟代理人　賴坤生
　　曾勁元律師
　　俞惠佳律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，於民國108 年2 月14日辯論終結，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：

㈠伊自民國83年3 月30日起受僱於被告，並曾擔任被告之董事長職務及長期擔任品保協理職務，惟於103 年6 月10日突遭被告資遣，爰依勞工退休金條例第12條、勞動基準法（下稱勞基法）第17條之規定，提起本件訴訟等語。

㈡對被告抗辯所為之陳述：

1.因被告對伊及伊配偶即訴外人林麗偵提起刑事告訴，並於103 年5 月15日交付解任書予伊，伊於同年5 月辦完交接後即未再進公司，然因伊有未休完之特休假，故直至103 年6 月10日止，皆為原告之特休假期間。

2.被告雖以兩造間非僱傭關而無勞基法之適用為抗辯，然被告之其他董事即訴外人林麗偵、林素蘭均有領取資遣費，且勞基法僅係勞工勞動條件之最低保障，並非限制公司與員工間之契約自由原則，而兩造間有約定與被告間為委任關係之人，亦可比照一般員工領取之資遣費，且林麗偵、林素蘭既有領取資遣費，何以獨漏伊？

3.被告雖辯以伊人格上、經濟上及組織上均係獨立向被告提供勞務，而非屬勞基法之勞工，惟伊擔任品管開發協理乙職，於102年5月鑫光公司入股被告後，被告由訴外人賴坤生擔任總經理，伊則直接受其指揮監督，具有人格上、經濟上之從屬性。

㈢並聲明：1被告應給付原告新臺幣（下同）238萬6,296元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。2原告願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告任職期間係至103年5月15日，又原告為伊發起人及大股東，復擔任伊董事，參與伊營運之核心決策，並監督、制衡伊之經營、管理，又原告擔任伊之品質管理開發協理（嗣更職稱為品質技術總監），為品保部門之最高主管，對其負責之品保工作，具有一定程度之裁量權、決策權，而非機械式地依伊指揮、指示提供勞務，其所受領之報酬亦非勞務提供之對價，與僱傭契約之受僱人，在人格、經濟及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然有異，應不適用勞工資遣相關制度規範，對伊自無勞基法資遣費請求權。另原告於本院105年度勞簡上字第18號（第一審：104年度桃勞簡字第7號）兩造間請求給付退休金事件（下稱另案訴訟）亦自承兩造間為委任關係，依誠信原則及禁反言原則，原告不得恣妄翻異其詞。

㈡訴外人林麗偵、林素蘭均受僱予伊，分別擔任伊之會計人員、倉管人員，皆屬勞基法所稱之勞工，本得依勞基法及勞工退休金條例之相關規定請領資遣費，與原告時受任為伊之董事或董事長或併經理人，屬勞基法所稱之雇主，顯屬有別。縱令伊與林麗偵、林素蘭間有其得以董事身分比照一般員工請領資遣費之特別約定，亦屬伊與該二人個別、分別之約定，洵難即謂兩造間必有相同約定。又依原告提出之原證二顯示，除原告、林麗偵、林素蘭任伊之董事外，尚有訴外人賴坤生任董事及訴外人陳柏旭任監察人，而原告提出之原證四

資遣費明細表，前開5人僅林麗偵、林素蘭領有資遣費，其餘3人均無領取資遣費，何來獨漏原告？

㈢伊係因認原告涉犯業務侵占等刑事罪嫌，而於103年2月23日由股東會決議改選解任原告之董事職，及於同年5月15日解任原告之經理人職務，顯不符合勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項之應發給資遣費之規定。

㈣伊已與全體員工合意結清至102年4月30日之年資，並給付退休金或資遣費完畢，故伊已無與任何員工有資遣費債權存在，原告何來請求伊給付資遣費之權利等語資為抗辯，並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、經查，原告於83年3月30日起任職於被告，於103年5月15日遭被告解職，被告於同年6月10日始完成勞工保險退保；自被告原負責人即訴外人褚金川死亡後至102年5月1日訴外人鑫光金屬工業股份有限公司（下稱鑫光公司）入股被告之前，原告曾為被告之負責人，被告公司董事會於102年6月3日改選董事長為訴外人邱金友，並改選董事為邱金友、張蔡翠霞、原告等3人、監察人為吳嘉容，再於103年2月23日改選董事為邱金友、林素蘭、張蔡翠霞等3人、監察人為吳嘉容等情，有勞工保險退保申報表、被告公司變更登記表、被告公司章程、董事會議事錄、股東臨時會議事錄在卷可稽（見本院卷第10頁、第202頁至第231頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、原告主張伊於103年6月10日遭被告資遣，被告應給付資遣費等節，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者厥為：㈠兩造間係屬委任抑或僱傭關係？㈡原告請求被告給付資遣費238萬6,296元，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間係屬委任抑或僱傭關係？

1按稱僱傭者，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；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第

482 條、第528 條分別定有明文。僱傭與委任，就其均有勞務之給付乙節，固有相似之處，惟僱傭在受僱人一方，乃以給付勞務本身為目的之契約，亦即除供給一定勞務之外，並無其他目的，且受僱人係在從屬關係下服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己對於勞務之提供毫無獨立裁量之權；委任則係以處理事務為目的之契約，受任人給付勞務本身僅為處理事務之手段，受任人於處理委任事務時，雖應依委任人之指示為之，然其處理事務乃係經由委任人之委託授權，並非基於從屬關係，故受任人得在委任人授權範圍內，自行裁量決定事務處理之方法，以完成委任之目的。由此顯見，委任與僱傭之法律性質不同，且無可兼而有之（最高法院83年度台上字第1018號判決參照）。按僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。其主要內涵則在於受僱人對於雇主通常具有人格上從屬性（接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同。究為僱傭（勞動）關係或委任關係，應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷，前者從屬性較高，後者從屬性較低（最高法院104 年度台上字第1294號判決參照）。

2 經查，本件原告雖主張兩造間存有僱傭關係云云，然被告於83年3 月30日成立，原始股東有張坤秋、吳宏成、褚金川、賴坤生及原告，董事長之職位由原告、褚金川、賴坤生3 名股東輪流擔任；原告至103 年5 月15日離職前均有擔任品管開發協理之職務，原告、褚金川、賴坤生3 名股東互相監督，各自均有最終否決權等情，業經證人即被告前會計人員林麗偵證述在卷（見本院卷第167 頁、第168 頁），並有原告、被告陳述（見本院卷第94頁反面、第242 頁）可供參考；

復觀諸被告於85年11月15日制訂之「粉末冶金之微小硬度試驗法」，該試驗法制訂目的係減少粉末冶金零件因測試部位之金相組織不同時之誤差，完整呈現零件之熱能處理效果，並據以修正被告之生產流程，使品質達到客戶之需求，提升競爭能力，該試驗法之最高核准權限者為原告（見本院卷第118 頁），足證原告於85年間有權為達被告生產粉末冶金零件效能提高之任務，而核准該「粉末冶金之微小硬度試驗法」，供被告員工工作之準則之事實，顯示原告有完成被告減少誤差、增進效能之事，具自主裁量而以何方式為之係最為適切之權限，原告對於勞務之提供非毫無獨立裁量之權。又參酌被告91年8 月30日經營管理總綱領記載：「本公司經營管理之決策模式：由三位執業股東【褚金川先生沈瑞堂先生賴坤生先生】共同制定之，不論【部門別】及【個案大小】，不論【對外案件】或者【內部案件】，一定要三個人全數通過，方可執行，每位執業股東都擁有【最終之否決權】，以確保鑫將公司．．．」、「為精減人事，增進效率，除業務廠務品保常設部門最高主管外，其餘財務人事由三位執業股東共管」、「鑫將公司章沈瑞堂先生掌管」等語（見本院卷第108 頁、第109 頁），被告品保部於94年7 月1 日制訂之電腦文件管制標準明訂，網路主機密碼由品保部協理負責，品保部協理為網路最高權限使用人等語（見本院卷第112 頁），亦可證原告與褚金川、賴坤生對於被告之決策確實均可依己意表達意見，該意見係具有最終之決定（否決）權效力，原告就品保部門之事項具有決策權，益徵原告對於勞務之提供具獨立裁量權限；再參以原告於101 年11月19日起曾擔任被告之董事長，有股份有限公司變更登記表1 份在卷可證（見本院卷第202 頁），及原告於102 年3 月19日曾以被告法定代理人身份代表被告與訴外人長欣造紙股份有限公司簽署廠房租賃契約，可證原告係經被告授權可代表公司做決策之人，與一般提供勞務無裁量權之員工有異，其組織及經濟上均具獨立性。另觀諸原告上下班不需要打卡、請假不需

被告同意，但要填寫請假單，特休部分會交給會計留底，以供年底結算薪水等情，業經證人即被告前會計人員林麗偵證述在卷（見本院卷第167 頁、第168 頁），可證原告並未接受雇主之人事監督、管理、懲戒，具人格獨立性。

3 至於原告主張 102年 5 月鑫光公司入股被告後，被告由賴坤生擔任總經理，原告直接受賴坤生指揮監督，而無主管權限云云，然此為被告所否認。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條定有明文。查，被告董事長雖於103 年2 月23日改邱金友擔任（見本院卷第91頁），原告確實未再具有董事長之權限，惟原告於被告之最後職稱為品保協理，顯示其仍有前述品保部門之最高權限，即具有品保部門事務之獨立裁量權；且被告主張「品保協理」亦為經理人一情（見本院卷第95頁），並為原告所不爭執，又依被告之章程第22條規定，被告得設經理若干人，其委任、解任及報酬依公司法第29條規定辦理（見本院卷第226 頁），足證原告與被告間應為委任關係。況且，原告於104 年10月5 日未於被告擔任董事長時，於本院104 年度桃勞簡字第7 號開庭不爭執對於與被告間為委任關係（見本院卷第106 頁背面），且原告就其於102 年5 月（鑫光公司入股）後，直接受賴坤生監督、無主管權限此事實，未提供證據加以證明，自難認原告主張為真實。況且，無論是委任或僱傭關係，受委任或受僱之人均是處理、介入他人事務，本人或僱用人本會有一定之指示監督權，受任人或受僱人應予遵從。是兩造間契約之定性，除從屬性外，尚應將僱傭、委任之本質併予考量。從原告受僱被告，縱使鑫光公司投資被告後，其仍無庸簽到、簽退，非單憑時間之花費作為量化提供勞務之標準，亦非依照被告指定之時間、地點從事被告指定之工作，而是無明顯上下隸屬關係，獨立為品保部門內工作之督導、指派，縱原告在事務之處理上，有接受被告或賴坤生指示，應屬為事務所利益為思考後之服從，仍可運用己

身之指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，與僱傭契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥不相同，足證原告與被告間，係委任契約之關係，非屬僱傭關係無訛。

4.另原告亦主張證人林麗偵、訴外人林素蘭亦領有資遣費，不應獨漏原告未給付資遣費云云。惟查，原告與證人林麗偵、訴外人林素蘭之薪水有如附表之差異，且證人林麗偵之職務為會計，業據其證述在卷（見本院卷第 166 頁），與原告之職務為品保協理，二者本有不同，且員工與雇主除因適用勞基法而需給付資遣費外，倘無勞基法適用之員工與雇主亦可個別約定資遣費，是未能以被告有給付證人林麗偵、訴外人林素蘭資遣費即推認原告亦應有請求資遣費之權利，原告此主張，應無理由。又原告主張，被告有給付其特休未休之代金，若兩造間為委任關係，被告實無庸依勞基法規定給付特休未休之代金云云，惟兩造間契約之定性，本應就從屬性、獨立性及僱傭、委任之本質併予考量，業經陳述如前，未能因被告歷年有給付原告特休未休代金，即變更兩造間契約之關係，原告此主張，應無所據。

5.另參加勞工保險之人，非必為勞基法所稱之勞工，此觀勞工保險條例第 6 條第 1 項第 6 款至第 8 款、第 8 條第1項第3款至第4款、第9條、第9之1條等規定自明。且一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投保，此為我國社會常見之情形，則被告為大股東兼董事長、經理之原告辦理勞保，亦符常情，不能依勞工保險資料認定原告為勞工身分。

㈡原告請求被告給付資遣費238 萬6,296 元，有無理由？

按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第 549條第 1 項定有明文。被告於 103 年 5 月 15 日由董事會決議解任原告，因兩造間並未成立僱傭契約，業經本院認定如上，是兩造間之法律關係即無勞基法、勞工退休金條例適用之餘地，是原告主張被告公司應依照勞工退休金條例第 12

條之規定給付資遣費云云，即屬無據。

五、綜上，原告依勞基法、勞工退休金條例規定請求被告給付資遣費，為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述酌，併此敘明。

七、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　15　　日

勞工法庭　　法　官　謝伊婷

附表（新台幣：元）

編號	日期	沈瑞堂	林素蘭	林麗偵
1	103年1月	194,000	41,356	37,867
2	103年2月	194,000	59,378	57,068
3	103年3月	194,000	38,956	36,267
4	103年4月	194,000	38,600	37,533
5	103年5月	196,000	47,000	47,672

正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　15　　日

書記官　李韋樺