

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第41號

原告 鄧進裕

訴訟代理人 董佳政律師

被告 大正和儀器股份有限公司

法定代理人 鄧尚儒

訴訟代理人 劉冠廷律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年5月20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

一、原告主張：

(一) 原告自民國98年6月12日起至106年12月28日止，受僱於被告公司擔任維修人員，每月薪資新台幣(下同)6萬元。被告公司於106年12月28日未說明終止雙方勞動契約之理由，逕行通知原告不用再來上班，並以更換公司大門遙控器之方式，拒絕原告服勞務，顯然已違背勞動契約。被告公司並無法定終止事由，卻在106年12月28日片面終止勞動契約，其終止行為應屬無效。原告於107年3月26日申請勞資爭議調解時，要求被告公司給付資遣費等，可認當時原告已依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約。

(二) 原告請求被告公司給付下列項目金額：

1、特休未休工資：

原告自98年6月12日起任職被告公司，依勞動基準法第38條第1項規定，原告於102年、103年應各有14日之特別休假；104年、105、106年應各有15日之特別休假。然被告公司並無給予員工休放特別休假，原告自102年起共計有73日之特別休假未休(14*2+15*3=73)，被告公司應按此日數給付薪資14萬6,000元(計算式：60,000元÷30×

73=146,000元)。

2、預告期間工資：

原告依勞動基準法第14條第1項規定終止兩造間之勞動契約，係因被告公司違法解僱所致，應類推適用同法第16條規定，給付原告30日預告期間工資，以每日工資2,000元計算，合計為6萬元（計算式：2,000元×30=60,000元）。

3、資遣費：

依勞動基準法第14條第4項、第17條規定，被告公司應給付資遣費。原告自98年6月12日起至106年12月28日離職為止，共任職8年6月17日，以薪資每月6萬元計算，依勞工退休金條例第12條第1項規定，應給付原告資遣費25萬6,417元。

4、以上，原告請求被告公司給付之款項合計為46萬2,417元。

(三) 原告不否認訴外人永大明儀器股份有限公司（下稱永大明公司）與被告公司為家族企業，然2間公司各自獨立，實際負責人均為訴外人即原告兄長鄧進春。原告雖是永大明公司的股東，但原告在被告公司完全沒有持股，是由原告配偶即訴外人曾莉妍及原告之子即訴外人鄧騏濬所持股，該股權與原告無關，不得以此逕予否認兩造之僱傭關係。原告在被告公司是員工，受被告公司指揮監督，並無獨立裁量權，對外並無代表公司及決定契約內容之權限，並向被告公司領取薪資，惟因原告薪資是領取現金，被告公司有高薪低報之情形。本件被告公司既主張2間公司為家族企業，亦不爭執永大明公司每月給付原告6萬元，且2間公司都有開立扣繳憑單給原告，足證原告確實有任職予被告公司。

(四) 並聲明：

1、被告應給付原告46萬2,417元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 2、願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告抗辯：

03 (一) 原告及其兄鄧進春於67年4月13日共同成立永大明公司，
04 嗣基於業務發展考量，於98年2月19日另共同成立被告公
05 司，原告配偶曾莉妍及原告之子鄧騏濬於106年前為被告
06 公司之股東，持股比例合計達被告公司股份50%。永大明
07 公司與被告公司為兄弟共同經營之家族企業，所經營之業
08 務內容相同，且均於相同地址營業，設備廠辦均共用，2
09 間公司對外通信均使用聯名信封，提供客戶使用的回郵信
10 封亦將2間公司共同列為收件人。永大明公司於73年1月1
11 日所註冊第00000000號「永大明及圖YTM YONG TA MIN (

12 墨色)」商標，於被告公司成立後，永大明公司亦向經濟
13 部智慧財產局申請將被告公司登記為該商標之共同商標權
14 人，可證2間公司係以共同之商譽及信用對外行銷及服務
15 ，並以「YTM企業」之名義共同徵才。而原告所持有永大
16 明公司及被告公司名片，兩者樣式完全相同，可證明2間
17 公司確實為原告與鄧進春所共同成立之實質同一公司，原
18 告與鄧進春為2間公司之實質負責人。

19 (二) 原告及其配偶曾莉妍均曾為永大明公司之股東及董事，曾
20 莉妍並曾登記為被告公司之董事，原告對2間公司均有實
21 質經營權，亦得以監督公司財務狀況，被告公司之員工均
22 稱呼原告為三老闆。嗣因原告與鄧進春經營理念不合，原
23 告先於106年9月退出被告公司，之後雙方於106年12月19
24 日簽署退夥協議書，約定由鄧進春支付原告6320萬4,000
25 元，至此原告將2間公司的股權及經營權轉讓並退出經營
26 團隊，原告及其配偶曾莉妍不再具董事及股東身分，兩造
27 間之法律關係結束，並非基於僱傭關係之終止，而係原告
28 退夥離開公司。由原告於退出被告公司經營團隊時有取得
29 股權移轉之對價，可知原告係實質股東之一，共享公司盈
30 虧，得以分享公司紅利，原告係為自己作為大股東之利益
31 而勞動，並非為他人之目的而勞動，且得以具有指揮性、

計畫性或創作性方法指揮其他員工，與被告公司間不具經濟從屬性甚明。

(三) 原告無庸受被告公司負責人及主管之指揮監督，且未經一般員工之面試任用程序而錄用，兩造並無簽立勞動契約，且原告工作時間得自由決定，上下班無須打卡，原告係自行接洽客戶、安排行程並決定金額，並可決定該筆訂單應以被告公司或永大明公司之名義辦理，對外以公司老闆自居在執行業務，在被告公司及永大明公司享有不受監督之獨立作業權利，得自由裁量決定與處理被告公司之業務，足見與被告公司間並不具人格上之從屬性，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關係，非屬僱傭契約，而係委任契約。

(四) 綜上，原告係永大明公司與被告公司實質負責人之一，其以被告公司為被保險人投保勞工保險，僅係被告公司生產之高壓滅菌鍋依法須有專任之施工負責人，故98年間被告公司成立時，將原告之勞保轉掛於被告公司，然原告與永大明公司及被告公司之關係，並未因勞保轉掛而改變，原告仍為2間公司之實質負責人，被告公司亦無另外再支付原告委任報酬，原告每月6萬元之委任報酬仍由永大明公司繼續支付。本件原告係受委任處理被告公司事務，並具有獨立之裁量權或決策權，被告亦無從指揮監督原告，兩造間成立委任關係而非僱傭關係或勞動關係，原告自不得依勞動基準法規定請求資遣費、預告期間工資及特休未休工資。況縱認兩造間有僱傭關係存在，原告主張被告於106年12月28日逕行通知不用上班，亦未見原告為任何舉證，且原告於107年3月26日依照勞動基準法第14條第1項第6款終止契約，亦已罹於30日之期限，其請求資遣費自無理由，且依該條終止契約，亦無請求預告期間工資之適用。

(五) 答辯聲明：

1、駁回原告之訴。

01 2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一) 被告公司於98年2月19日成立，並於98年6月12日以原告為
04 被保險人投保勞工保險，於106年12月28日將原告退保。

05 (二) 原告及鄧進春於67年間共同成立永大明公司。永大明公司
06 與被告公司營業地址相同，對外通訊使用聯名信封，提供
07 客戶使用的回郵信封將2間公司共同列為收件人。被告公
08 司成立後，永大明公司所註冊之商標「永大明及圖 YTM
09 YONG TA MIN (墨色)」(商標00000000)將被告公司登
10 記為共同商標權人。於518人力銀行網站亦以「YTM企業」
11 之名義共同徵才。

12 (三) 原告之配偶曾莉妍及原告之子鄧騏濬於106年前為被告公
13 司之股東，持股比例合計達被告公司股份50%。

14 (四) 原告於107年3月26日向社團法人台中市勞雇關係協會申請
15 勞資爭議調解。

16 四、兩造之爭點：

17 (一) 原告與被告公司間，是否存有僱傭關係？

18 (二) 原告每月之薪資為多少？

19 (三) 原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造
20 間之勞動契約，是否合法？

21 (四) 原告主張依勞動基準法第14條第4項、第17條規定，請求
22 資遣費25萬6,417元，有無理由？

23 (五) 原告請求特休未休工資14萬6,000元，有無理由？

24 (六) 原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款，終止兩造間之
25 勞動契約，並類推適用同法第16條規定，請求預告期間工
26 資6萬元，有無理由？

27 五、得心證之理由：

28 (一) 關於原告請求預告期間工資6萬元部分：

29 1、按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終
30 止勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於
31 同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契

約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第17條之規定，其理甚明（臺灣高等法院臺中分院103年度勞上字第26號、最高法院104年度台上字第2254號裁判要旨參照）。

- 2、本件兩造對於彼此間之法律關係究為僱傭關係或委任關係固有爭執，此部分詳下所述。惟原告既主張依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，終止兩造間之契約，參照前揭說明，自無從請求被告給予預告期間工資，是原告主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付30日預告期間工資6萬元，洵屬無據，不應准許。

（二）關於兩造間是否存有僱傭關係？

- 1、按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第2款、第6款分別定有明文。復參酌勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，可知勞工係在「從屬關係」下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素。至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。又按稱僱傭者，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一節，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號判決要旨參照）。而僱傭（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號判決要旨參照）。申言之，是否屬於勞動契約，應以當事人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、依照上開說明，凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，始為勞動契約，故於判斷本件兩造間是否屬勞動契約關係，自應審究原告提供勞務之內容及其就勞務之執行是否具有獨立裁量權等。以下詳述之：

（1）所謂「人格上之從屬」，係指勞工提供勞務之義務履行受

01 雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付
02 量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配
03 ，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及
04 人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自
05 己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得
06 施以懲罰。查，證人即被告公司業務員陳冠維於本院審理
07 時證述：伊進去被告公司工作，有與公司簽立勞動契約，
08 公司需要打卡，工作時間是週一到週五，早上8點到下午5
09 點。公司裡稱原告為老闆，原告的職稱就是三老闆，大老
10 闆是原告的哥哥鄧進春，小老闆是原告的姪子鄧尚儒。原
11 告負責南部業務，工作內容是跑客戶及維修，大老闆負責
12 中部，小老闆負責北部。原告上下班不用打卡簽到，也沒
13 有固定上班時間，原告的工作都是由他自己安排，沒有人
14 指揮原告，如果是南部的客戶打電話叫修，公司會問原告
15 ，由原告自己決定是否要去，原告也會派工作給伊。原告
16 如果不來公司，不用請假。依公司規定。幫客戶維修機器
17 取用公司零件，都要簽名登記，但原告都沒有簽名等語（
18 見本院豐簡卷第195-197頁）。證人即被告公司工程師江
19 振邦於本院審理時證稱：伊於90幾年到永大明公司工作，
20 100年左右到被告公司工作，到被告公司工作時，有簽書
21 面勞動契約，上下班要打卡簽到，工作時間為早上8點到
22 下午5點，加班也要打卡。請假要跟公司講，公司說可以
23 ，才可以請假。伊都稱呼原告為三老闆，原告負責做外面
24 的維修，在公司很少看到原告，伊沒有看過原告打卡，也
25 不知道原告的上下班時間，伊沒有看過有人指派工作給原
26 告，公司也沒有人可以指揮原告。原告會打電話給伊，或
27 者透過辦公室小姐，叫伊備料，有時候也會打電話跟伊說
28 ，他人在哪裡維修，修不好叫伊過去那個地方處理等語（
29 見本院豐簡卷第198-201頁）。原告對於其任職被告公司
30 期間，上下班均不需簽到，公司也沒有規定原告的上下班
31 時間，公司職員都稱呼原告為三老闆等情節，亦不爭執（

見本院豐簡卷第169頁），足見原告任職期間，並無適用被告公司懲戒或制裁規定，難認原告與被告公司間具有人格上之從屬性。

(2) 另所謂「經濟上從屬性」，係指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務；而「組織上從屬性」，所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。經查，原告於本院審理時自承：被告公司沒有給我薪資，而是永大明公司每月拿現金6萬元給我，每星期1萬5,000元，不用簽收等語（見本院豐簡卷第169頁）。原告既認為自己受僱於被告公司，對於被告公司未給付工資一事，卻從未提出質疑，有違常情，且與前述勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之經濟上從屬性，顯有未合。又被告所辯：原告及鄧進春、鄧進益三兄弟於67年間共同成立永大明公司，嗣因業務發展考量，再共同成立被告公司，但2間公司經營業務內容相同，在相同地址營業，對外使用2間公司聯名信封，永大明公司註冊之商標，被告公司是共同商標權人，於人力銀行網站上亦共同徵才，原告所持有之2間公司名片，樣式完全相同，2間公司實質上為同一公司等情，業據提出原告於2間公司之名片、2間公司之聯名信封、經濟部智慧財產局函、網路徵才廣告為證（見本院豐簡卷第123-137頁）。觀諸原告在被告公司與永大明公司名片，兩者樣式完全相同，公司地址皆為臺中市○○區○○路0段00巷00號，北部聯絡處地址、電話、傳真號碼均相同，且證人陳冠維於本院審理時證述：2間公司的老闆都是鄧進春、鄧進裕、鄧尚儒，2間公司實際上班地址是一樣的，營業內容也一樣；證人江振邦於本院

審理時證稱：2間公司在同一地方上班，業務也相同等語（見本院豐簡卷第196、200頁），原告也自承被告公司與永大明公司都在同一地點工作（見本院豐簡卷第171頁），足認被告公司與永大明公司應為原告及鄧進春兄弟所成立之實質上同一公司無誤。而原告及其配偶曾莉妍均曾登記為永大明公司之董事（見本院豐簡卷第139頁），曾莉妍曾為被告公司之董事（見本院豐簡卷第141頁），曾莉妍及其子鄧騏濬均曾為被告公司之股東，其2人股份數占被告公司股數之一半（見本院卷第69頁）。依原告提出之綜合所得稅各類所得資料清單所示，原告103年度至105年度，每年除了從被告公司取得30餘萬元外，更每年從永大明公司取得約200萬元（見本院卷第109-113頁）。原告於105年間經手之儀器維修單，可自行決定掛用被告公司名義，或改用永大明公司名義（見本院豐簡卷第143頁）。原告於105年間，以永大明公司名義出售高壓滅菌鍋給訴外人張帆婦產科時，原告要求張帆婦產科將付款支票上之受款人，從永大明公司改為原告個人，張帆婦產科因考量原告為公司老闆，所以直接更改後蓋章（見本院豐簡卷第161頁）。由以上說明，堪認原告在被告公司與永大明公司此實質上同一公司體系內，乃居於共同經營管理，並共享獲利之角色，其於授權範圍內具有獨立之裁量權，與其他員工係納入被告公司生產組織體系，無獨立裁量權之情況有別，具有組織上之獨立性。

（3）原告嗣已於106年12月19日，簽署公司退夥協議書，以6,320萬4,000元、183萬2,000元、137萬4,000元、229萬元之代價，將自己及配偶曾莉妍、兒子鄧尚緯、鄧騏濬於永大明公司之股份，退讓由鄧進春承受繼續經營，並約定退股後，其等對於永大明公司已無任何權利，對於廠務及公司經營，不得有任何干涉，此有公司退夥協議書、股權轉讓契約書、彰化商業銀行本行支票在卷可稽（見本院豐簡卷第151-159頁）。而曾莉妍、鄧騏濬亦於106年9月11日、9

01 月8日，出具股權過戶聲請書，將其2人持有之被告公司股
02 權，全數轉讓與鄧進春之子女鄧尚儒、鄧元雯（見本院卷
03 第63-67頁），可見原告已退出被告公司與永大明公司此
04 實質上同一公司體系之經營管理。由原告退出時，收取高
05 達6,000多萬元之退股金，益徵原告對於被告公司及永大
06 明公司而言，確實屬於共同經營事業者，而非單純提供勞
07 務獲致工資之勞工無誤。原告雖提出錄音光碟，主張106
08 年11月11日原告與鄧進春商討公司股權事宜時，被告公司
09 法定代理人鄧尚儒對原告說「什麼錢都不用拿，好走啊，
10 星期一不用上班」，可證兩造間存有僱傭關係，否則鄧尚
11 儒不會要求原告星期一不用到公司上班云云。惟原告到被
12 告公司上班提供勞務之事實，非必然被評價為勞動契約，
13 已如前述。依前開說明可知，106年11月間，曾莉妍、鄧
14 騏濬已將其2人持有之被告公司股權全數轉讓與鄧尚儒、
15 鄧元雯，原告與鄧進春當時既已協商原告以領取6,000多
16 萬元退夥金之方式，退出被告公司及永大明公司之經營，
17 則鄧尚儒因此對原告陳稱之後不用再到公司上班，亦屬事
18 理之常，尚難憑此推認兩造間有人格、經濟或組織上之從
19 屬性。

20 （三）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項定有明文。又委任契約依民法第549條第1項規定
22 ，不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止（最高
23 法院62年台上字第1536號判例要旨參照）。本件參酌原告
24 工作內容及勞務給付實際情形，原告於授權範圍內，得自
25 行裁量決定事務處理方法，具有獨立裁量之權，與從屬關
26 係下須聽從僱用人之指示，而無獨立裁量權之情不同，兩
27 造間不具有人格、經濟或組織上之從屬性，應為委任關係
28 ，而非僱傭關係，堪予認定。從而，原告主張兩造間為僱
29 傭關係，依勞動基準第14條第1項第6款規定，終止兩造間
30 之勞動契約，並請求資遣費25萬6,417元、預告期間工資6
31 萬元及特休未休工資14萬6,000元，合計46萬2,417元，均

01 非有據，不應准許。

02 六、綜上所述，原告請求被告給付46萬2,417元，及自起訴狀繕
03 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理
04 由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所
05 依附，應併駁回之。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及舉證，經本
07 院斟酌後，認為均不足以影響判決之結果，爰不逐一論列，
08 附此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 109 年 6 月 3 日

11 勞動法庭 法官 羅智文

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 6 月 9 日

16 書記官 廖鳳美