臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第62號

原　　告　李顯台
訴訟代理人　洪維廷律師
被　　告　自在美學設計有限公司
法定代理人　王新福
訴訟代理人　李子聿律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年3月29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、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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項第2、3款定有明文。本件原告起訴聲明內容原係請求被告給付新臺幣（下同）1,371,856元（即工資400,000元＋補提繳退休金308,355元＋資遣費508,334元＋特休假日折算工資155,167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，嗣具狀減縮為：㈠被告應給付990,334元（工資400,000元＋資遣費508, 334元＋特休假日折算工資82,000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。㈡被告應提繳308,355元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（院卷第140頁），核原告所為，應在請求基礎事實同一下，減縮或變更應受判決事項之聲明，被告對此項變更聲明亦表示在程序面上並無意見（院卷第137頁），揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：其自民國101年2月1日受僱於被告，擔任設計總監工作，每月薪資85,000元，102年1月調整為140,000元，

104年1月調整為20萬元。被告於106年1月31日以「公司容有虧損、業務緊縮」為由要支付資遣費資遣原告，兩造並於106年1月31日達成資遣合意，並約定原告自106年3月1日起離職，惟仍積欠原告106年1、2月薪資共40萬元、資遣費508,334元（試算如起訴狀附表1）、特休應休未休換算積欠工資82,000元，另被告每月應提繳原告勞工退休金個人專戶金額亦短少308,355元（參原證2統計表），爰依民法第482條、第486條，勞工退休金條例第14條、第31條，勞動基準法第11條、第16條、第17條、第38條、第39條等規定，請求被告給付積欠106年1月、2月工資400,000元、提撥短少之勞工退休金308,355元、資遣費508,334元，及特休假日折算工資82,000元，並聲明：㈠被告應給付原告新台幣990,334元，及自本訴狀送達之翌日起按年息5%計算之利息。㈡被告應提繳308,355元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告擔任設計總監，對於工作有一定自主性，而對被告提供勞務，故基礎法律關係應為委任，而非雇用。依照組織圖所示，可以明確知悉被告負責人為王新福，整個公司設計部分均由原告負責指揮監督，且依照證人林郁卿證述，可知原告可以直接指揮被告設計師，凡與設計有關，無論尺寸或更換材料等都是原告決定，設計師工作分配或分派也都是原告分配，如因個案進行而有需對外進行採購發包，該項事務審核原告多自行決行。其他諸如物品採購等決定及審核，也都由原告審核及決行，原告更可以決定款項處理與支配。至原告所爭執者，僅在處理與支配額度問題，並無從否認原告具有財務上支配地位權限。甚者，原告可以直接在外接案，或將接案再給與其他人辦理，此部分與被告並無任何關係，故原告在被告所授權限範圍內，均有自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任目的。此外，斯時正因國內不動產業起飛之際，在原告有獨立裁量權限且有專業技術前提下，才陸

續提高原告委任報酬，否則以這幾年國內勞工環境而言，斷不可能有類如被告小規模公司會在101年2月1日每月給予原告報酬85,000元，嗣於102年1月起每月報酬調整為140,000元，甚於104年1月起每月報酬再調整為200,000元，是雙方為委任關係。

㈡倘若法院認屬於僱傭關係，則答辯如下：

1.原告受僱於被告擔任設計總監，自104年1月起每月報酬為20萬元，依法應為被告提供勞務，是原告應負善良管理人之注意義務，如未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務者，固應負債務不履行中之不完全給付責任。

2.被告為設計服務公司，須對外招攬及承包案件，當被告招攬或承包案件，會請原告該設計總監，就招攬的特殊案件負擔其設計總監責任，包含如何設計、施作及人事調配、選擇廠商及後續採買、施工、監工等。而被告旗下設計師、工務部也須聽從原告指揮，且由原告依照業主指示及期限辦理相關事務，如個案進行有需對外進行採購發包，該項事務審核原告多自行決行。以力麒建設而言，該案多項工程發包，即可見原告自主權，蓋該項工程相關發包均為原告自行發包採購，其他諸如物品採購等決定及審核，也都由原告審核及決行。詎原告任職期間，對外私自接案，並利用公司資源，造成被告嚴重損害，如被告為第三人力麒建設關係企業大佑祥開發事業股份有限公司（下稱大佑祥公司）設於臺北市○○區○○街○號2、3、4、5、6、7、8樓之設計裝修公司時，與大佑祥公司簽訂室內裝修工程合約，依照工程合約第3條及補充說明內容，被告應提出相關圖說交大佑祥公司確認，此部分被告是全權交由原告處理，施工期間，被告不斷催促原告須提出圖說，原告一直向被告負責人表示沒問題，但截至目前為止，原告均未提出全部圖說，導致工程遲延，遭大佑祥公司扣款2,640,000元，更衍生需支出傢俱運費，因設計問題致機電配管線重複修改，及支出鋁窗美容清潔589,000元，合計損失3,229,000元。亦因原告未善盡設計總監義務，

遭第三人力麒建設公司扣款3,411,356元，被告乃於106年1月間通知原告離職，原告固於訴訟上主張雙方為合意資遣，對此，被告予以否認，依雙方歷來對話資料顯示，雙方僅有合意終止，而非合意資遣，原告自不得請求資遣費，至原告恐涉背信及債務不履行，造成被告嚴重損害，被告在財務窘迫下，確實未支付原告106年1月之20萬元報酬，倘被告於本案有給付義務，自可依法主張抵銷。

3.至原告要求提撥勞工退休金，姑不論該主張是否有理由，於勞工尚不得請領退休金情形，係得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。而退休準備金，性質上係為勞工將來退休時，雇主履行其退休金給付義務而為準備，則其提撥時，非即為履行給付退休金義務，在支用前，自仍由雇主保有其財產上權利，僅其處分權受限制而已，是原告不得請求被告給付308,355元，又原告對此既主張係損害賠償，請原告特定其請求權基礎為何。

5.至原告主張特休請求云云，然事實上原告為被告提供勞務期間，請假部分早已超過特休部分，此部分從原告101年1月起至106年1月底之入出境資料，即知原告均有休假出國，何以有未休之特休，是絕無可能有積欠特休情形。

㈢爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第138頁）：

㈠被告為設計服務公司，對外招攬或承包案件時，由原告自101年2月1日起在被告公司擔任案件之設計總監工作，並按月支領85,000元，自102年1月起每月調整為14萬元，自104年1月起每月調整為20萬元。

㈡被告自101年2月起即按月提繳6%退休金至原告勞工退休金個人專戶，至原告離職之106年2月止。

四、本院得心證之理由：

㈠兩造間之勞務契約關係，是否因原告執行業務具獨立裁量性質而為委任關係，或具勞動從屬性而為僱傭關係：

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。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，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約。另關於於事務之處理，縱或有接受公司之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，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，迥然不同。又稱僱傭者，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條及第528條分別定有明文。是僱傭契約之受僱人為僱用人服勞務，目的在單純提供勞務而受報酬，有如機械，受僱人係完全依僱用人之指示，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地，始為僱傭契約。

2.原告在被告公司業務之處理上具有一定程度獨立裁量權限，業據：

⑴證人即被告客戶大佑祥公司副總經理周文舉於審理中結證：「廈門街6號工程案件有請被告公司處理。原告對外的職務為創意總監，原告在工程現場有直接決策的權限，這個工程都是由他現場督導，跟我們開會，現場施作都是由他代表被告公司跟我們討論，我們在討論會開會當場，有問題時，他都可以當場決定。在現場的人員都是由他指揮。」、「工程是被告老闆王新福跟我及董事長洽談的，談好之後經過採購

發包程序才簽約」、「個案報價、成本議價、發包價格是跟採購部談的」、「我們在瞭解被告公司的設計工程內，原告有參與介紹被告公司及業績。原告有參與會議簡報，即裝潢的意向、設計的內容、材料空間的相關議題，因為他是創意總監。」、「離職前現場都是創意總監負責，所以王新福不常去現場；離職後王新福幾乎天天去，因為工程都延遲了」等語（院卷第79至80頁）。

⑵證人即被告包商柏品裝潢工程有限公司負責人林有進亦結證：「（問：李顯台在廈門街現場是否有直接指揮的權限？）有。比如修改設計內容，他大概負責設計部份。」、「（問：現場自在美學之人員或施作人員是否受李顯台的指揮？）會。」、「（問：被告公司在現場的設計師是否須要受原告的指揮？）需要」等語（院卷第81、82頁）。

⑶證人即曾任被告公司設計師之林郁卿：「原告在被告公司可以指揮監督設計師執行職務」、「依原告擔任總監職務，就是公司所有事情要先經過原告，原告會再請示王新福，最後決定的是王新福。原告可以指揮監督我們，但最後決定權還是王新福」、「（問：有無原告可以自行決定的權限，只要最後報備王新福即可？）小東西（跟設計有關，尺寸或更換材料）都是原告決定，但如果涉及追加以及帳目部份就要請示老闆。」、「設計師的工作如何分配或分派，是王新福接案子進來，請原告分配」（院卷第97頁反面、第98頁）。

⑷此外，原告為被告公司設計部總監人，下轄設計師、設計助理及工務部人員，為公司核心部門的負責人，工程案件所需物品採購等決定及審核，亦由原告審查批核等情，此有上開工程案件之工程請款單、被告公司組織圖在卷可證（院卷第41至44頁、第89頁），證人林郁卿亦證稱：工程請款單最後「審核」決行者為原告（Vic），王新福過目但不會簽章，款項目經過總監審核完送會計時即可請款（院卷第99至100頁）。

⑸是以，原告在被告公司擔任設計總監職務，有直接指派下轄

被告公司設計人員工作職務之權限，被告對外承攬工程進行設計、裝修為其公司的核心業務，原告亦就裝潢意向、設計內容、材料空間等議題，為向業主簡報的負責人，其後亦實際負責工程現場施作，並可指揮現場施工人員，此部分事務處理均基於原告個人在專業職能之創意發想、設計、規劃而成形及運作，被告公司負責人王新福雖有部分事務最後決策權，亦無以否定原告在工程事務執行上所具有的支配地位及獨立作業權限，均可認原告於擔任「創意總監」職務期間，就公司業務、職務分派、會計事務等面向在其授權範圍內均有相當之自主裁量權限，核與具有人格從屬性之勞工有別。

⑹至於原告雖不負責採購發包、報價、議價及簽約等程序，而是由採購部門負責，惟此係因現代商業組織公司內部職務分工之當然結果，尚不影響原告在工程設計、履約及施工階段具有指揮性、計畫性或創作性之獨立權能之事實。

3.再者：

⑴在人格從屬性上，原告出勤不須配合打卡，只要完成受任之工作，被告沒有制定請假規則或請假限制，亦無訂定獎懲、紀律性等工作規則，要求原告遵守（參照院卷第98頁證人林郁卿供述），在勞務提供上具有相當自由獨立性，故原告在出勤、請假、考核、獎懲等面向上，受雇主指揮、監督程度薄弱，又原告在其授權範圍內，對於公司事務之處理有獨立自主裁量空間，並得以指揮性、計畫性或創作性方法從事自己工作，已如上述，被告復對之無考核、紀律、懲戒規範存在，即無實質的懲戒權，被告在原告勞務提供過程並未完全支配原告人身及人格，洵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情形，並不相同，抑且，被告所者著重者，係原告處理事務「工作成果」本身，並非其「勞務提供之過程」，與民法第482條所定僱傭契約受僱人「服勞務」本旨有間，益徵原告並非單純受僱提供勞務、毫無自由裁量權限之受僱人，又此項「人格從屬性」為判斷兩者勞務契約是否屬勞動契約關係

之主要特徵，自已堪認兩造間為委任關係，而非僱傭關係。

⑵在經濟從屬性上，原告係於被告接案後始行提供勞務，並無一定業績要求之壓力，又原告尚可自行接案或引案與他人，並非全賴為被告公司提供勞務為唯一收入來源等節，此據證人林郁卿於審理中結證：「王新福接案子進來，設計師不用自行接案」、「（問：李顯台對外可以獨立接案嗎？）我覺得可以，但我實際上不清楚。」、「我的意思是原告有給我台中的裝潢案件，我有接辦。」、「（問：台中案件接案是原告去談的嗎？）這樣講的話，是。」等語（院卷第98至99頁），並非全賴對被告提供勞務獲致工資以求生存，又其既以自己設計專業及創意發想提供勞務，並非全部依賴被告提供生產資源始能處理事務，在經濟從屬面向上，亦可佐認兩造間應為委任關係。

⑶此外，按勞工保險申請登錄資料僅係為使被保險人參加勞保、取得勞保給付所製作，不一定反應勞動契約真實內容（最高法院90年度台上字第1795號、84年台上字第1824號判決理由參照），是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，為我國社會常見之情形，則被告公司為原告辦理勞工保險之加保，使原告享有相關勞工保險給付之利益，亦符社會常情。另由勞動契約定性應以勞工與雇主間具「人格從屬」及「指揮監督」關係立論，至於在經濟上從屬性方面，例如「是否加入勞工保險」，近來非法院判斷勞工從屬性之重心，同非認定勞資從屬關係之充分必要條件可資佐證（司法智識庫：臺灣高等法院民事93年度勞上易字第70號裁判案例參照），此並非證明當事人間契約關係性質之主要或唯一證明方法，亦不能逕依勞工保險資料認定兩造間為勞動契約關係。

4.綜上所述，原告擔任被告公司之創意總監職務，兩造間契約應係委任關係，非屬僱傭關係，原告尚非勞動基準法所稱之勞工，其與被告間之權利義務，自應依委任關係決定之，並無民法僱傭契約或勞動基準法等規定之適用。

㈡準此，原告與被告公司間係委任關係，並非僱傭關係，又原告於上開工程工程案件執行中離職，並未完成事務之處理，是以，原告依僱傭契約關係、民法第482條、第486條、勞動基準法及勞工退休金條例等相關規定，請求被告給付薪資、資遣費、特休未休工資，並請求被告補提撥勞退金之差額至其勞工退休金個人專戶，均無理由。另原告對於被告既無薪資等債權存在，被告所為抵銷之抗辯有無理由，即無論斷之必要。

五、從而，原告依民法第482條、第486條，勞工退休金條例第14條、第31條，勞動基準法第11條、第16條、第17條、第38條、第39條等規定，請求被告給付積欠工資、資遣費、特休假日折算工資及法定遲延利息，並應提撥勞工退休金至其個人專戶，並無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造間其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，對本件判決結果不生影響，爰不一一論述，另被告聲請傳喚原告及再次訊證人林郁卿（院卷第149頁反面），亦無調查之必要，併此敘明。

七、訴訟費由負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　26　　日

勞工法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

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　　4　　月　　26　　日

書記官　江慧君