

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第25號

原告

即反訴被告 A O 1

訴訟代理人 蔡宜宏律師

被告

即反訴原告 美德生訊股份有限公司

法定代理人 魏志中

訴訟代理人 李郁霆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

反訴原告之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、本訴部分

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者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。經查，本件原告原起訴請求，被告給付新台幣（下同）616,416元，以及確認兩造間之僱傭關係存在，並請求核發非自願離職證明書，嗣於民國（下同）111年8月9日因不再主張102年參展費用及確認僱傭關係存在，並追加請求給付金額之法定遲延利息，核原告變更前後所主張之基礎事實相同，合於前開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）聲明求為判決：(1)被告應給付原告609,133元，及自111年

01 6月23日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；(2)被
02 告應開立非自願離職證明書予原告；(3)聲明第一項部分，
03 原告願供擔保，請准宣告假執行；(4)訴訟費用由被告負
04 擔。

05 (二)原告自101年3月1日起受僱於被告，擔任廠務、會計、出
06 貨等職務，嗣於000年0月間，美德芙草本生技股份有限公司（下稱美德芙公司）成立，經被告公司法定代理人之指
07 示，原告亦開始處理美德芙公司之會計、訂單、收貨、倉
08 儲、包裝、出貨、快遞及彰化庶務等事務，被告為原告印
09 製之名片，記載為被告及美德芙公司之「總經理特助」，
10 108年5月份之薪資為38,650元，自111年1月起調整為每月
11 41,500元，係由被告支付一半，另一半被告委由美德芙公
12 司支付，均匯入原告指定之原告兒子之帳戶內。原告於任
13 職期間，被告均未依規定為原告投保勞、健保及按月提繳
14 勞工退休金，原告加班亦未給付加班費，原告已於111年6
15 月10日以通訊軟體及存證信函對被告表示依勞動基準法
16 （下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之規定終止勞動契
17 約，被告尚積欠111年6月1日至同年月10日之工資13,834
18 元、資遣費213,264元、106年至111年特休未休工資52,84
19 1元、106至111年之加班費65,548元未給付，又原告任職
20 期間，被告本應為原告提繳勞工退休金而未提繳，應提繳
21 金額總計為263,646元，爰依兩造勞動契約之法律關係、
22 勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付，
23 另外依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項之規定，
24 請求被告開立非自願離職證明書。

25
26 (三)有關被告公司之人事、制度、甚至辦公室擺設等大小事
27 務，原告均須向被告負責人魏志中報告、請示，經魏志中
28 指示後方可辦理，被告辯稱「原告之工作方法不受被告之
29 指揮或管制約束」云云，顯非事實，亦足證原告對於被告
30 根本無經營決策權及人事決定權；另原告平日至被告公司
31 工作均須打卡，無法自行決定工作時間，且原告如因需照

01 顧或接送家人、參加旅遊等事由，均須向被告公司負責人
02 魏志中請假，經魏志中同意後始能不到職，此益明原告確
03 實無法自由決定工作時間，兩造顯屬具從屬性之勞動契約
04 關係甚明。

05 (四) 被告稱其對原告逕將報酬匯入其子帳戶之事並不知情，已
06 可證明原告對於公司財務、會計具有裁量之權限云云。惟
07 原告早已告知魏志中，原告任職期間之薪資匯款至原告指
08 定之原告之子甲○○郵局帳戶，有Skype通訊軟體通話紀
09 錄可稽，被告仍稱不知悉，顯與事實不符，自難憑採。

10 (五) 被告雖稱原告於任職期間，從未投保勞健保，且自行製作
11 提供給魏志中之員工薪資明細表、勞健保投保資料，均未
12 有自己之資料，可見原告自認其與被告間係委任關係而非
13 僱傭云云。惟被告公司員工薪資資料，原告均提供予魏志
14 中確認，至於原告部分，於原告任職期間，被告並未依規
15 定為原告投保全民健康保險、勞工保險或就業保險，係被
16 告代表人魏志中不願意為原告加保，原告曾於111年4月22
17 日傳訊予魏志中，要求為原告加保勞健保，然魏志中仍表
18 示不同意，如果要加保，增加的成本由原告負擔等語，故
19 是否投保勞健保，顯非原告得以自行決定，被告上開主張
20 與事實不符，自非可採。

21 (六) 被告稱原告於任職期間，即經營「○○○○○股份有限公
22 司」（下稱○○○公司），並利用被告公司資源拓展○○
23 ○公司之業務云云。惟原告僅擔任上開○○○公司之形式
24 上監察人，實際上並未參與該公司之經營，更遑論於任職
25 期間利用被告公司資源拓展該公司業務之情事，被告上開
26 所稱與事實不符，更無從當然推認原告對被告公司業務有
27 何經營決定權。又原告已於111年6月10日以通訊軟體傳送
28 訊息及以存證信函方式，向被告法定代理人魏志中為終止
29 兩造間勞動契約之意思表示，故被告提出之此後○○○公
30 司股份變動、行銷之情形，均為原告離職之後，與本件無
31 關。

01 (七) 又原告前曾請求命被告提出原告之薪資明細，以證明原告
02 僅單純受僱於被告，並非被告之股東，未受分紅，被告經
03 曉諭提出，迄未提出；另就加班費部分，原告已提出歷年
04 打卡紀錄為證，惟被告辯稱此乃原告自行製作，原告乃請
05 求被告提出打卡紀錄，但被告確實有設置打卡鐘，經原告
06 請求被告提出，迄未提出，請求依民事訴訟法第345條第1
07 項之規定，審酌原告就歷年薪資、出勤紀錄及加班事實之
08 主張均為真。

09 三、被告則以：

10 (一) 原告主張其受僱於被告，擔任廠務、會計、出貨職務，兩
11 造間為僱傭關係云云，惟查：

12 (1) 魏志中長期居住於新北市，無法親自經營公司，故聘請原
13 告擔任管理職務，由原告設立管理部、建立管理制度、員
14 工僱用契約、獎懲制度、福利等，並由原告負責招募並管
15 理員工，且原告對於其他員工有指揮、監督權限，更持有
16 公司大小章、提款卡、支票、工商憑證等重要物品。例如
17 原告於電子郵件中自承「彰化公司讓我管理」，且陳述其
18 安排員工負責何種工作及報告工作情形，另表示要改變辦
19 公室擺設、增設監視器、修訂公司獎懲條例等，均可證明
20 原告具有決策、裁量之權限。

21 (2) 另觀原告與魏志中討論是否聘請臨時工之對話，對話語氣
22 並非員工對雇主下對上之關係，原告更直接批評魏志中及
23 其家人，且魏志中雖表示可聘請臨時工，但最終是否決定
24 聘請臨時工、聘請何人、何時聘請等事項，仍交由原告決
25 定，是原告不一定要親自提供勞務，可決定聘僱第三人處
26 理工作。

27 (3) 原告任職期間，可自行決定其工作時間及休息時間，出
28 差、休假均不需提前申請，毋須經由被告之同意，原告雖
29 提出與魏志中有關休假之電子郵件及LINE記事本，主張無
30 法自行決定工作時間云云，惟觀電子郵件及LINE記事本之
31 內容，僅為原告「告知」魏志中期要在哪一天休假之意思

表示，並無請求魏志中就其休假申請予以准駁之意，與一般公司行號就受雇員工，欲請假、休假均須向雇主提出申請有別。

(4)被告對於原告逕將報酬匯入其子帳戶之事並不知情，已可證明原告對公司之財務、會計具有裁量之權限。

(5)原告於任職期間，從未投保勞健保，原告自行製作提供給魏志中之員工薪資明細表、勞健保投保資料，均未有自己之資料，可見原告自認其與被告間係委任關係而非僱傭。原告雖稱係被告不願為其加保云云，但依常理判斷，若被告欲節省勞健保之公司負擔額，理應全體員工不加保，但被告已將公司之其他員工加保勞健保，豈會單獨禁止原告一人加保，顯不合常情。原告固然提出111年4月22日其與魏志中之LINE對話紀錄截圖，主張被告不同意其加保云云，然當時之實情為，魏志中認為兩造為委任關係，且原告已長達十年不為自己加保，為何現在突然要加保，且在委任關係下，被告並無為原告加保之義務，倘原告有意加保增加保障，相關保費即應由原告負擔，且原告在傳送該訊息不久後即離職並提起本件訴訟，可合理推斷原告長達十年對於加保之事未提出爭執，竟在離職前夕突然提出加保要求，原告之目的係在蒐集、創造提起本件訴訟之相關素材而已。

(6)原告任職期間，即經營○○○公司，並利用被告之資源拓展其業務，○○○公司之臉書專業所載之電話號碼，即為原告之電話號碼，足見原告主觀上認為其不受任何競業限制，可同時經營相關事業營利。原告雖辯稱其僅為○○○公司之形式上監察人，實際上未參與公司經營云云，但依○○○公司登記資料，監察人於000年0、0月間由原告變更為其子甲○○，甲○○新增持股00,000股、登記負責人丙○○持股由00,000股變更為00,000股，而被告於111年8月9日揭露○○○公司之電話號碼後，○○○公司旋即於111年8月31日原本原告之電話號碼刪除，此外，原告於000

01 年0月間以LINE訊息廣發○○○公司麵類、紫椎花茶等商
02 品廣告訊息，均與被告生產、販售之商品相同，可證原告
03 為○○○公司之實質負責人。原告於任職期間，一方面利
04 用被告資源成立○○○公司，離職後以○○○公司與被告
05 為同類商品之競爭，竟又謊稱與被告間為僱傭關係提起訴
06 訟，所為毫無誠信，實屬不該。

07 (7)由證人魏志成之證述可知，原告為彰化公司之負責人，都
08 是原告在派工作給伊和其他家庭成員，係由原告接單、交
09 給魏志成及其他家庭成員去做，而公司營運均由原告統籌
10 負責，活動促銷也都是原告在處理，而公司重要決策也是
11 原告負責決定，財務報表均由原告負責處理，由此亦可證
12 明，原告之角色地位並非受雇員工，而是具有決策權之經
13 理人甚明。

14 (二)雖然原告在公司事務之處理，或多或少有接受魏志中指示
15 之情事，但原告為彰化公司具有管理權限之負責人，仍可
16 運用其指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加
17 以影響，與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從
18 屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，並不相同，
19 故兩造間並未成立僱傭關係，而係委任關係，原告請
20 求工資、資遣費、特休未休工資、加班費、勞工退休金，
21 均無理由。另原告各請求項目：

22 (1)特休未休工資：原告並未舉證其有特別休假未休之情事，
23 僅自行製作表格，無法憑採。

24 (2)加班費：原告僅提出打卡單泛稱其有延長工時，要求被告
25 給付加班費，但前開資料至多僅能證明原告離開辦公室之
26 時間，但原告仍為就「確有延長工作時間、且有業務需
27 要、提供勞務、經被告同意延長工時」等事項舉證，自無
28 請求被告給付加班費之權利。

29 (3)勞工退休金損害：除兩造不具僱傭關係外，依民法第126
30 條之規定，雇主應按月提繳之勞工退休金為不及一年之定
31 期給付債權，消滅時效為5年，原告起訴請求自101年3月

01 起至111年6月為止之勞工退休金損害，距起訴逾5年之部
02 分，亦罹於時效。

03 (三)並聲明：(1)原告之訴駁回；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)如
04 受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

05 四、得心證之理由：

06 (一)本件原告主張其自101年3月1日起，即擔任被告廠務、會
07 計、出貨等職務，自108年6月起，美德芙公司成立，經被
08 告法定代理人之指示，亦開始處理美德芙公司之會計、訂
09 單、收貨、倉儲、包裝、出貨、快遞及彰化庶務等事務，
10 被告為原告印製之名片，記載為被告及美德芙公司之「總
11 經理特助」，108年5月份之薪資為38,650元，自111年1月
12 起調整為每月41,500元，係由被告支付一半，另一半被告
13 委由美德芙公司支付，均匯入原告指定之原告兒子之帳戶
14 內等情，嗣原告於111年6月10日以通訊軟體及存證信函對
15 被告表示依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止勞動
16 契約等情，業據原告提出LINE通訊軟體群組記事本截圖、
17 名片、郵局存摺封面及內頁交易明細、通訊軟體對話紀
18 錄、存證信函及回執聯等件為證，且為被告所不爭執，堪
19 信為真實。惟原告主張被告尚積欠111年6月1日至同年月1
20 0日之工資13,834元、資遣費213,264元、106年至111年特
21 休未休工資52,841元、106至111年之加班費65,548元未給
22 付，又原告任職期間，被告本應為原告提繳勞工退休金而
23 未提繳，應提繳金額總計為263,646元，請求被告給付，
24 併依勞基法第19條、就業服務法第11條第3項之規定，請
25 求被告開立非自願離職證明書，均為被告否認，並以前詞
26 置辯。

27 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
28 為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事
29 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，
30 民法第482條、第528條分別定有明文。又勞動契約，指約
31 定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款亦有

01 明文。基此，勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一
02 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
03 他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
04 性，通常具有：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織
05 內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細
06 內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱
07 人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟
08 上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他
09 人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃
10 性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從
11 屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系
12 內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字
13 第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。而委任之目
14 的，在一定事務之處理，受任人給付勞務，僅為手段，除
15 當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁
16 量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。是員工
17 與公司間係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人
18 格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷，
19 不以提供勞務者所任職稱、職位高低、職務內容、報酬多
20 寡為區別之標準。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
21 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契
22 約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限
23 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任
24 之目的，則屬於委任契約。又基於保護勞工之立場，一般
25 就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬
26 性，即足成立（最高法院101年度台簡上字第1號、96年度
27 台上字第160號裁判要旨參照）。

28 (三) 本件原告主張兩造間為僱傭關係等詞，為被告否認，抗辯
29 兩造間為委任關係等語。經查，原告任職於被告期間，所
30 擔任之職位為總經理特助，業據原告提出其名片為憑，且
31 為被告所不爭執，則原告確實有提供勞動力予原告之情，

01 應可認定，然兩造間究為僱傭關係抑或委任關係，參前開
02 說明，仍應依原告任職被告公司是否基於人格上、經濟上
03 及組織上從屬性而提供勞務而定。經查：

- 04 (1)原告主張有關被告公司之人事、制度、甚至辦公室擺設等
05 大小事務，原告均須向被告負責人魏志中報告、請示，經
06 魏志中指示後方可辦理云云，惟被告負責人魏志中係因另
07 受僱於其他公司，因此聘僱原告來處理公司事務，有魏志
08 中之勞保投保資料可稽（見本院卷一第247頁），再觀原
09 告所提出之電子郵件、通話紀錄（本院卷二第57至67
10 頁），原告可擬定被告公司人員工作規範、考核辦法，並
11 可面試、錄用公司人員，安排被告公司人員之職務，原告
12 確實就被告公司有人事管理、制度上之決策權；再依被告
13 所提出之對話紀錄截圖（見本院卷一第273頁至277頁）、
14 原告所提對話紀錄截圖（見本院卷二第69頁至71頁）及證
15 人魏志成所述，原告之工作情況係由其接單後，安排交貨
16 時間，評估庫存情形，若有庫存不夠之情況，則協調被告
17 公司人員製作，若原料不足，亦由原告與廠商接洽、叫
18 貨，貨款亦係由原告負責轉帳、交付，則被告公司之運
19 營、工作排程，亦均係由原告所負責；原告雖稱其就人
20 事、制度、甚至辦公室擺設等大小事務，均須向被告負責
21 人魏志中報告、請示，經魏志中指示後方可辦理，惟觀原
22 告所提對話紀錄、電子郵件，魏志中僅係在給與原告管理
23 人事之建議，且就實際個案魏志中亦未有否決之情形，則
24 原告就決策經營事項或有與魏志中討論、報告，或就部分
25 事務需接受魏志中之指示，應純屬為公司利益之考量而為
26 服從，不影響原告就上開事項有獨立裁量之權限，仍可對
27 該等事務加以影響，其向魏志中所為之報告、請求指示，
28 至多僅能認為係依民法第540條規定，就委任事務報告於
29 委任人方式之一種。以上足見原告對於被告之人事督導、
30 業務進行，享有獨立指揮、決策、管理權限，兩造間並不
31 具備組織上從屬性。

01 (2)原告復主張其平日需打卡，無法決定其工作時間，且如欲
02 休假，需經魏志中同意始能不到職云云，為被告否認。原
03 告雖提出其向魏志中請假之電子郵件及LINE對話紀錄記事
04 本，惟LINE對話紀錄記事本部分（見本院卷二第95頁），
05 就原告安排出國而請假，僅有紀錄並未見魏志中有可否之
06 准駁，若原告請假需魏志中同意，應該是每次都要同意，
07 可見原告請假並無需徵得魏志中同意，另於電子郵件部分
08 （見本院卷二第91至93頁），原告前係因家人生病而當日
09 臨時請假，又其為陪同考試而請假，魏志中之回覆為，
10 「收到…相關事項在請交代小楊幫忙持續辦理喔～」，原
11 告應僅係因被告公司人員不多，基於職務分工或代理考量
12 而告知請假；原告復提打卡紀錄，稱無法決定其工作時
13 間，惟被告否認打卡資料之真實性，原告亦未提出若其未
14 打卡，會有何不利益可言；是兩造間亦不具人格上之從屬
15 性。

16 (3)原告雖請求被告提出薪資明細，以證明其非股東，未受分
17 紅，惟證人魏志成已證稱，被告公司長期屬虧損之狀況，
18 故沒有所謂之分紅可言（見本院卷二第38頁），已可知原
19 告確實並未領取分紅；又原告所領取之薪資數額雖固定，
20 然衡諸委任關係或勞動關係均可能領取固定報酬、由公司
21 支出之形式，且被告並未獲利，亦難以原告並未領取分
22 紅，即認為兩造間具有經濟上之從屬性。

23 (4)另由原告寄發予魏志中之電子郵件中，薪資報表、勞健保
24 投保資料，原告並未將已列入其中，且此部分之業務，係
25 由原告所負責，被告之員工均有投保勞健保，無理由僅有
26 原告並未投保，又依原告與魏志中之對話紀錄（見本院卷
27 二第57頁），原告前曾提醒魏志中注意勞基法之相關規
28 定，可知原告對於相關勞動法令規定並非不瞭解，應不致
29 於不知一般勞工之權益，足見兩造於訂立契約當時，即已
30 有約定不為原告投保勞健保，輔以原告上述實際工作狀
31 況，對公司決策有相當程度之影響，應可認為兩造於訂立

01 契約時，即係約定為委任契約。原告雖稱其曾要求魏志中
02 為其投保勞健保遭拒，但這是事後原告始要求投保，縱魏
03 志中拒絕，應僅係基於兩造原先之約定，考量成本後予以
04 拒絕而已，兩造間成立的應係委任關係。

05 (5)至於原告所提Skype通訊軟體通話紀錄，魏志中雖知悉報
06 酬匯入之帳戶係原告兒子之帳戶，但這只關乎如何支付報
07 酬；另原告是否另外開設公司從事與被告同性質之營業，
08 並非於兩造之契約約定範圍之內，乃其個人行為，均與從
09 屬性之判斷無涉。

10 (6)綜上所述，原告就公司對外或對內事務均有裁量處理之權
11 限，在人格上、組織上、經濟上並非完全從屬於被告，亦
12 無對雇主之指示具有規範性質之服從，足證兩造間係訂立
13 委任契約。故被告抗辯兩造間為委任關係，應屬有據。

14 (四)承上，兩造間之契約既係屬於委任契約，則兩造間關於報
15 酬之給付，原告應依委任關係為主張，且被告並無依勞工
16 退休金條例為原告提撥勞工退休金、及依勞基法開立服務
17 證明書之義務。是原告基於兩造間之勞動契約之法律關
18 係，請求被告給付工資13,834元、資遣費213,264元、106
19 年至111年特休未休工資52,841元、106至111年之加班費6
20 5,548元，依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被
21 告給付未提撥勞工退休金之損害263,646元，並請求開立
22 非自願離職證明書，均無理由。

23 貳、反訴部分

24 一、反訴原告起訴主張：

25 (一)聲明求為判決：(1)反訴被告應給付反訴原告2,113,727
26 元，及自反訴起訴狀繕本送達反訴被告之翌日起至清償日
27 止，按年息百分之5計算之利息；(2)反訴訴訟費用由反訴
28 被告負擔。

29 (二)反訴被告任職期間，因反訴原告負責人居住於新北市且另
30 有受僱之工作，故委任反訴被告為彰化工廠及辦公室之一
31 切事務，且持有反訴原告之大小章、帳戶提款卡等物品，

01 反訴被告可自行持反訴原告公司帳戶提款卡提領現金或轉
02 帳，反訴原告過去基於信任，並未進行查帳，直至反訴被
03 告111年6月10日無預警、未辦理交接之情形下突然通知離
04 職，並向本院提起訴訟，經反訴原告整理反訴原告之帳戶
05 存摺明細，發現有諸多不明且未留存支出憑證或帳務紀錄
06 之轉帳及現金提款，應係反訴被告利用職務之便，將公司
07 款項侵占入己，金額至少有2,113,727元，爰依民法第184
08 條第1項前段、第179條之規定，請求反訴被告返還。

09 (三) 因為本訴與反訴主張的債權都是屬於金錢的債權，也都是
10 基於僱傭關係或委任關係而生，縱使被告未提出反訴，也
11 會在本訴中主張抵銷，反訴的程序應屬合法。

12 二、反訴被告則以：

13 (一) 程序部分，反訴原告係主張依侵權行為及不當得利之法律
14 關係而為請求，與本訴原告基於勞動契約法律關係而請求
15 工資、資遣費、特休未休工資、加班費及勞工退休金損害
16 賠償之基礎事實、法律關係及攻擊防禦方法，均完全不同
17 本、反訴間訴訟標的、攻擊防禦方法間顯不相牽連，依民
18 事訴訟法第260條第1項之規定，不得提起反訴，且本訴係
19 000年0月間繫屬於本院，期間已進行諸多調查證據及多次
20 言詞辯論程序，反訴原告遲至000年0月間始提起反訴，顯
21 有意圖延滯訴訟，則依民事訴訟法第260條第3項亦應予以
22 駁回。

23 (二) 實體部分，反訴原告任職於反訴原告期間，初始係由反訴
24 被告負責人魏志中親自辦理轉帳匯款事宜，且存摺、印鑑
25 章均係由魏志中之母親保管，如需反訴被告協助辦理轉帳
26 或匯款才會交給反訴被告，另104年間，反訴原告曾僱用
27 會計人員處理匯款帳務，存摺上104年間之部分比例並非
28 反訴被告所寫，魏志中亦曾請其女兒乙○○處理帳務，於
29 反訴被告任職期間，存摺及印鑑章均非反訴被告所保管。
30 此外，有關反訴原告營運之相關帳目，反訴被告皆逐筆詳
31 予紀錄，均會以電子郵件將每筆支出之項目及金額傳送予

01 魏志中審核，亦會透過LINE將反訴原告銀行帳戶存摺內頁
02 翻拍照片傳送予魏志中查看，且魏志中得隨時線上查閱、
03 掌控反訴原告公司帳戶交易情形，反訴原告所稱「異常交
04 易」、「不明金流」云云，顯非事實，反訴被告更無任何
05 不法情事，從而反訴原告請求反訴被告損害賠償或返還不
06 當得利，顯無理由。

07 (三) 並聲明：(1)反訴駁回；(2)訴訟費用由反訴原告負擔。

08 三、按與勞動事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其
09 訴訟繫屬中為追加或提起反訴；被告於言詞辯論終結前，得
10 在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之
11 人提起反訴，反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之
12 標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起；又當事人意圖延
13 滯訴訟而提起反訴，法院得駁回之。勞動事件法第2條第2
14 項、民事訴訟法第259條、第260條第1項、第3項定有明文。
15 另民事訴訟法第260條第1項後段所稱之「相牽連」，乃指為
16 反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係間，或為反訴標
17 的之法律關係與作為本訴防禦方法所主張之法律關係間，兩
18 者在法律上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連
19 性者而言（最高法院106年度台抗字第864號裁定意旨參
20 照）。

21 四、經查：

22 (一) 本件本訴原告係依兩造間勞動契約之法律關係，請求本訴
23 被告給付工資、資遣費、特休未休工資、加班費及未提撥
24 之勞工退休金，以及請求開立非自願離職證明書，核屬基
25 於勞工法令、勞動契約所生民事上權利義務之爭執；反訴
26 原告則係主張於反訴被告任職於反訴原告期間，有利用職
27 務之便將公司款項侵占入己，而依民法第179條、第184條
28 侵權行為之規定請求返還。

29 (二) 反訴原告固然係主張其於反訴被告任職期間所生之權利，
30 但反訴與本訴之訴訟標的法律關係截然不同，且原因事實
31 迥異，在法律上或事實上亦無密切關連，難認二者之訴訟

01 標的法律關係、防禦方法所主張之法律關係有何同一或發
02 生之原因主要部分相同可言；反訴原告雖稱反訴標的可於
03 本訴中主張抵銷，但也未見其於本訴中提出抵銷抗辯，且
04 反訴被告主張之工資、資遣費、特休未休工資、加班費及
05 未提撥之勞工退休金等請求項目依法非反訴原告所得主張
06 抵銷，難謂反訴之民事事件與本訴之勞動事件相牽連；況
07 本訴原告即反訴被告係於111年6月24日起訴，反訴原告即
08 本訴被告遲至112年3月1日始提起反訴，期間歷經多次言
09 詞辯論期日，並已傳訊證人、開始調查證據，亦未見其有
10 提出相關之主張，顯係意圖延滯訴訟而提起反訴，並經反
11 訴被告提出異議，核與前開勞動事件法第2條第2項、民事
12 訴訟法第259條、第260條第1項、第3項規定要件不合，反
13 訴為不合法，應予駁回。

14 參、綜上所述，本訴部分，原告依兩造勞動契約之法律關係、勞
15 工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付111年6
16 月1日至同年月10日之工資1萬3,834元、資遣費21萬3,264
17 元、106年至111年特休未休工資5萬2,841元、106至111年之
18 加班費6萬5,548元、未提撥勞工退休金之損害26萬3,646
19 元，為無理由，應予駁回；反訴部分，因與本訴之標的及其
20 防禦方法不相牽連，且延滯訴訟，為不合法，亦應予以駁
21 回。

22 肆、本訴部分，原告雖就聲明第一項部分聲請假執行，惟原告之
23 訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，亦應予以駁
24 回。

25 伍、結論：原告之訴為無理由，反訴原告之訴為不合法，並依民
26 事訴訟法第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日
28 勞動專業法庭法官 謝仁棠

29 以上正本係照原本作成。

30 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
31 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日
02 書記官 余思瑩