

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第112號

原告 周三教
被告 崧鑫開發有限公司

法定代理人 林繽瑤

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；有限公司之清算，以全體股東為清算人。但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第24條、第113條準用第79條規定所明定。查本件被告崧鑫開發有限公司（下稱被告崧鑫公司）業於民國113年7月3日經新北市政府以新北府經司字第1138048290號函准予解散登記在案，以及經股東選任林繽瑤為清算人等情，業經本院依職權調取被告之公司變更登記表、股東同意書等件附卷為證（見外放限閱卷），則原告於本件訴訟中以清算人林繽瑤為被告之法定代理人，於法即無不合。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告於104年2月4日成為被告崧鑫公司之員工，直至112年9月為止，被告崧鑫公司以現金方式支付員工之薪資。從112年10月開始，被告崧鑫公司負責人林繽瑤夫妻離異，爭奪公司運營所需印章之訴訟導致運營中斷連同員工原告之薪資也中斷支付現金。被告崧鑫公司於113年3月22

01 日已停業，直至公司於113年3月22日停業都没告知財務管理
02 人員即原告此重大訊息，也未將原告之職保及健保辦理退
03 保。原告遭逢任職之被告崧鑫公司無預警停業，被告尚積欠
04 原告薪資新臺幣（下同）159,105元和資遣費123,041元，共
05 計282,146 元未為清償，為此提起本訴，並聲明：被告應給
06 付原告人282,146 元，並自本件支付命令送達之翌日起至清
07 償日止，按週年利率5%計算之利息。

08 二、被告則以：被告之法定代理人林繽瑤與原告之子即訴外人周
09 瑞憲前為夫妻關係，嗣因故離異，周瑞憲於婚姻存續期間商
10 請林繽瑤擔任被告崧鑫公司之負責人，並為唯一董事，然被
11 告公司實際經營均由原告之子周瑞憲負責運作，被告公司大
12 小章亦由原告保管持有，林繽瑤與周瑞憲離異後，周瑞憲對
13 林繽瑤進行家庭暴力罪及恐嚇等案件，原告也是被告公司之
14 實際經營者，亦為被告公司之資金出資者，且被告公司營運
15 銀行資金往來皆係流入原告帳戶，林繽瑤借名予被告崧鑫公
16 司開始即從未介入公司經營及金流相關之所有業務，且原告
17 之子用林繽瑤的名字及被告公司的名字去借貸，離婚協議書
18 有載需清償被告公司債務之後，才能更換負責人，現在都貸
19 款都清償完畢了，林繽瑤在4月10日有寄存證信給原告兒
20 子，請其更換負責人，但毫無作為，又原告年事已高，三十
21 年次，如何在被告公司服勞務，且不應跟掛名負責人要求薪
22 水及資遣費，縱有亦應向周瑞憲請求等語，資為抗辯，併答
23 辯聲明：原告之訴駁回。

24 三、本院得心證之理由：

25 （一）原告起訴主張其為被告崧鑫公司之實際負責人兼員工，被
26 告崧鑫公司之掛名負責人林繽瑤無預警停業，被告崧鑫公
27 司應給付原告積欠之工資及資遣費，被告則以前詞置辯，
28 是本件爭點厥為：原告與被告是否成立僱傭關係？原告請
29 求被告給付工資159,105元、資遣費123,041元，是否有理
30 由？茲分述如下：

31 （二）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。

（三）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。

（四）經查：

1. 原告陳稱被告崧鑫公司為其出資，並於103年11月4日創立，其並擔任被告崧鑫公司之實際負責人，且被告崧鑫公司登記大小印鑑章及銀行往來印鑑章皆由其本人保管，被告崧鑫公司因擴大營運，且原告年歲已高，自107年1月30日始由林縝瑤擔任掛名負責人，但公司登記大小印鑑章及銀行往來印鑑章還是由其本人保管等情，業據其提出新北市政府103年11月4日北府經司字第1035193387號函乙份為憑，且為被告所不爭，自堪信為真。
2. 原告復主張：林縝瑤以掛名負責人之便，分別於112年10月6日辦理被告崧鑫公司之登記印鑑變更、同年月19日辦理銀行往來印鑑變更，原告自此無法使用原本保有之印鑑，被告崧鑫公司之實際負責人也隨之變更為林縝瑤等情，亦據其提出公司登記案件進度資料回查詢結果及臺灣桃園地方檢察署檢察官不起訴處分書影本1份各乙份可參（見本院勞簡專調卷第85至90頁），且為被告所不爭，另被告崧鑫公司之股東於103年至105年間原告周三教為代表人兼董事、原告之配偶廖月香為股東，107年時林佳蓉為代表人兼董事、股東有原告及廖月香、自107年3月6日被告崧鑫公司始由林縝瑤擔任董事兼代表人，復經本院依職權調取被告之公司變更登記表、公司設立（變更）登記申

01 請書及民事起訴狀、郵局000394號存證信函等件附卷為證
02 （見外放限閱卷），此部分事實，亦堪信為真。

03 3. 並參以原告另陳稱：伊已83歲，本來被告崧鑫公司是伊經
04 營的，後來被告法代把公司的印章變更，伊沒有退出經
05 營，伊在被告公司工作包括接待客戶，伊有骨質疏鬆症，
06 所以才要坐輪椅，伊有一點點失智，已經一年多了，伊上
07 下班不用打卡，可以自己決定工作時間。被告公司已經沒
08 有經營了，伊忘記從何時開始沒有經營，之前經營時有一
09 點賺錢，分紅是伊決定，一個月三萬，各分紅給伊太太、
10 伊女兒、伊，有時候伊會分一點錢給伊兒子。公司主要就
11 是伊在實際經營，公司的出資全部都是伊出資等語（見本
12 院卷第28頁，113年10月16日筆錄）。

13 4. 並佐以原告之子周瑞憲亦陳稱：伊不是被告崧鑫公司實際
14 負責人，因為伊父親周三教是被告崧鑫公司之實際出資
15 者，所以伊每週都要回三重向原告周三教拿錢匯款，因為
16 人力仲介都要付現金，伊持有原告周三教帳戶提款卡，所
17 以錢會先從被告崧鑫公司帳戶轉到原告周三教個人帳戶，
18 伊再領出來支付臨時工薪水，佑鑫工程行是伊胞姐兒子在
19 做，也是人力派遣公司，他負責樹林區的派工，要是佑鑫
20 工程行資金不夠，我們會去支援等語。原告之女兒周惠菁
21 復於偵查中證稱：被告崧鑫公司係由伊父親周三教出資創
22 立並擔任負責人，後來考量到原告周三教年紀及公司擴
23 張，請林煥瑤掛名負責人，實際負責人還是原告周三教，
24 周瑞憲則是幫原告周三教去外面接洽人力派遣工程業務，
25 公司登記大小章及銀行往來章一直都是由原告周三教在保
26 管，直到林煥瑤變更印鑑，因為原告周三教行動不便，所
27 以都是由伊陪同他跑銀行，他將聯邦帳戶、陽信帳戶內款
28 項轉至其個人帳戶係為便於自由運用等語（見本院勞簡專
29 調字卷第87至90頁，臺灣桃園地方檢察署檢察官113年度
30 偵字第35556號不起訴處分書）。

31 5. 綜上事證，就兩造間是否具有從屬性，本院審認分述如

下：

(1)本件就人格上從屬性而言：

①就任用方式而言：被告崧鑫公司為家族企業，原告為被告公司之實際出資、經營者及股東，由此可知，原告顯係被告公司實質股東之一，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：原告得自行接洽客戶，決定保留公司營運資金及分配盈餘之金額，原告亦無庸受被告公司負責人之指揮監督，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，自由決定接洽客戶，自由決定具體服勞務之內容，不受被告公司負責人之指揮監督，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：原告上下班得自由決定，勿庸打卡，是原告上下班自得自由決定無庸向被告公司負責人請假等情，即其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，與其他員工請假一律須填寫假單不同。

(2)就經濟上從屬性而言：原告為公司股東之一，為被告所不爭，原告家族共享被告公司之盈虧，得以分享公司之紅利，已如前述，原告係為自己而從事營業勞動，且得以具有指揮性、計劃性或創作性方法指揮其它員工，原告並非從屬於他人，並非為他人之目的而勞動。

(3)就組織上從屬性而言：原告為實質股東之一，獨立負責客戶之經營，對於被告公司之經營，均有決策參與權，無須向他人報告，亦未受他人之指揮監督，又原告保有被告公司往來銀行印鑑章、決定分紅，周瑞憲仍需每周回三重向原告拿錢匯款後，始得核發薪資支付臨時工薪水，尚得指揮其子核發薪資，是被告公司之相關支出，須由原告自行決定，原告得以監督被告公司財務狀況，實際經營管理被告公司，足見原告在被告公司之組織體系內，應屬於責任

01 制人員，並非隸屬於被告之生產組織內，與其他一般員工
02 須與其他員工分工合作之情形有別。

03 (五) 綜上，原告擔任被告公司之出資者及實際負責人，決定被
04 告公司之人事管理、資金運用、公司分紅等各方面，均係
05 不同於一般勞工之條件，而於所執掌業務範圍內，得以自
06 由裁量決定與處理被告公司之一切事務，並自由決定上下
07 班時間，足見其與被告公司間並不具經濟上及人格上之從
08 屬性，且其與員工間也無組織上從屬性，核與勞基法關於
09 勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭
10 契約，而係委任契約無疑。準此，兩造即不受勞動基準法
11 之規範甚明。

12 四、綜上所述，本件兩造間之契約關係並非僱傭關係，原告主張
13 依勞基法等規定，請求被告應給付原告薪資及健保費159,10
14 5元及資遣費123,041元及自支付命令狀繕本送達翌日起至清
15 償日止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，不應准
16 許。

17 五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判
18 決結果無涉，爰不一一論述。

19 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
20 文。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

22 勞動法庭 法 官 吳幸娥

23 以上正本係照原本作成

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

27 書記官 黃靜鑫