

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第8號

上訴人 李淑芬
訴訟代理人 柯連登律師
被上訴人 兆謙事業有限公司

法定代理人 劉旭軒
訴訟代理人 邢建緯律師
複代理人 林瑜萱律師
陳婉寧律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國112年1月17日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第115號第一審判決提起上訴，本院於113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，民事訴訟法第446條第1項本文定有明文。查上訴人於原審依勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，請求被上訴人給付上訴人資遣費、民國110年7月短付薪資、公傷病假薪資、特休未休工資，共計新臺幣（下同）48萬8,216元本息，並請求開立非自願離職證明。嗣於本院言詞辯論期日減縮不請求公傷病假薪資6萬3,401元本息部分，並經被上訴人同意（見本院卷第234頁），合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人自99年1月4日起受僱於被上訴人，詎於110年7月28日遭被上訴人法定代理人劉旭軒毆打，致受有頭部外傷併輕微腦震盪、胸部鈍傷、雙側大腿鈍挫傷及瘀傷、右側手肘、左前臂及手部挫傷、左手背撕裂傷等傷害，上訴人業於110年9月7日寄發台中法院郵局2092號存證信函，依

勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約，自得請求被上訴人給付資遣費27萬1,514元、110年7月短付薪資4萬2,001元及特休未休工資11萬1,301元，並發給非自願離職證明書。爰依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項準用同法第17條、第19條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，求為命被上訴人給付42萬4,816元本息，並開立非自願離職證明書之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人42萬4,816元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應發給非自願離職之服務證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：上訴人為劉旭軒之配偶，於110年7月28日所受傷害係因家庭暴力事故所致，與工作無涉，且上訴人身兼被上訴人公司會計及股東，得在被上訴人所授權限範圍內，自行裁量決定處理被上訴人公司財務及人事決定等事務，與被上訴人間不具從屬性，兩造間應屬委任關係，上訴人依勞基法所為本件請求，均無理由。縱認屬勞動契約關係，上訴人自110年7月29日起無故曠職，並擅自帶走公司營運之物品，該當勞基法第12條第1項第4、6款規定，經被上訴人於110年8月12日以台中法院郵局1881號存證信函為終止勞動契約之意思表示，上訴人事後再終止勞動契約，請求資遣費及開立非自願離職證明書，亦無理由等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第172至173頁）：

- (一)上訴人與劉旭軒為夫妻，其2人於110年7月28日21時30分許，在臺中市○區○○○巷00號發生如臺灣臺中地方法院110年度○○字第0000、0000、0000號民事通常保護令裁定所載之衝突事件。
- (二)上訴人為被上訴人公司之會計，其工作內容為操作數位噴墨機器、接洽部分客戶訂單、向客戶報價及協助票據出款前之用印，上訴人上下班無須打卡。
- (三)上訴人自110年7月29日起未到被上訴人公司上班。

(四)被上訴人於110年8月12日寄發台中法院郵局1881號存證信函予上訴人，以上訴人無故曠職3日以上、侵占公司物品、對雇主實施暴行等事由，向上訴人為終止僱傭契約之意思表示。

(五)上訴人於110年9月7日寄發台中法院郵局2092號存證信函予被上訴人，依勞基法第14條第1項第2款規定終止勞動契約。

四、得心證之理由：

(一)兩造間為委任或勞動契約關係？

1.按契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋參照）。次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（最高法院97年度台上字第1542號判決參照）。又勞基法所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是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。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨

立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。

2. 經查，上訴人與劉旭軒為夫妻，上訴人自被上訴人公司99年1月5日設立登記時起，即為被上訴人公司之股東，有經濟部99年1月6日經授中字第00000000000號函、有限公司設立登記表可參（見原審卷第113、161至163頁）。又依被上訴人提出之勞工保險被保險人投保資料表及原審卷附之被保險人投保資料（見原審卷第117、62至67頁），可知被上訴人自99年1月4日起為上訴人投保勞工保險，於111年1月4日退保之情事，惟勞工保險之投保單位，是否即為私法上勞動契約之雇主，應視投保單位與被保險人間有無人格上、經濟上及組織上之從屬性，且親自履行而不得使用代理人，如未具備上述特徵，即非有勞雇關係，而非以勞工保險之投保單位為認定依據。再被上訴人雖係以適用勞基法之勞工身分為上訴人提繳勞工退休金等情，有上訴人提出之勞動部勞工保險局110年3月份勞工退休金計算名冊為憑（見本院卷第89頁），然兩造均不爭執退休金提撥事務係由上訴人負責辦理（見本院卷第127、192頁），即難以勞工退休金計算名冊之記載，為有利上訴人之認定，仍應依前述說明實質判斷兩造間之契約關係。
3. 上訴人自99年1月4日起任職被上訴人公司，擔任被上訴人公司會計，其工作內容為操作數位噴墨機器、接洽部分客戶訂單、向客戶報價及協助票據出款前之用印等情，為兩造所不爭執（見本院卷第193、168至169頁）。證人即被上訴人公司之廠務許佩瑜於原審證稱：我從98年任職被上訴人公司至今，上訴人在被上訴人公司的工作是負責會計及數位噴墨、統包部分，她會接單，也會做噴墨，因為公司只有她會做噴墨，報價的部分，上訴人自己可以處理；上訴人任職期間，上下班不用打卡，除上訴人外，其他員工上下班需要打卡，如果上訴人要出去，她會跟辦公室的人交代她要外出，但不一定每次都會說，我認為這是知會一下，畢竟她是老闆娘，我們不會去干涉；我是被上訴人公司的股東，但我對公司事務沒有決定權，公司事務都是由劉旭軒及上訴人決定；公司

支出我們下面的人是對上訴人，上訴人最後再拿給劉旭軒補簽等語（見原審卷第378至385頁）。是依證人許佩瑜所述，上訴人固有在被上訴人公司負責業務，然上訴人與一般員工不同，上下班無須打卡，顯見上訴人對其上下班及請假時間仍有自主性，並未受制於被上訴人規定或主管之准否，上訴人是否受被上訴人之指揮監督，已非無疑；且上訴人與劉旭軒均有公司事務決定權，可見上訴人對工作內容有相當之自主性及裁量性，並無服從於雇主權威等情事，難認上訴人在人格上及組織上從屬於被上訴人公司。

4. 上訴人再主張：上訴人受雇於被上訴人公司擔任會計，於處理給付廠商貨款使用票據時，均需事先告知劉旭軒，經其確認並簽名後，始會用印，絕非經被上訴人授權即可自行決定用印，仍聽命於劉旭軒，而具僱傭關係等語，並提出合作金庫商業銀行受託辦理轉帳代發員工薪津約定書為證（見本院卷第119、121、151頁）。然上開員工薪津約定書，僅為銀行受託辦理被上訴人員工薪資發放之作業流程約定，不能以此作為上訴人是否從屬於被上訴人之認定。且接受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止時，應明確報告其顛末，民法第540條定有明文。查上訴人不爭執有受劉旭軒指示而保管被上訴人公司大小章（見本院卷第115頁），則於公司大小章用印之事務，依會計出帳流程，經由劉旭軒簽章後銀行始放款，此應屬上訴人向被上訴人報告委任事務進行狀況之一環，亦難以此即認上訴人從屬於被上訴人公司。而上訴人縱或有接受被上訴人之指示處理事務，然依證人許佩瑜前揭所述，上訴人對於公司事務與劉旭軒均有決定權，堪認上訴人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，迥然不同。

5. 綜上，兩造間之契約並不具人格上、經濟上或組織上之從屬性，上訴人之工作係在處理一定目的之事務，並非受僱給付勞務而獲致工資，是兩造間係屬委任關係，並非勞動契約關係。

6.至上訴人雖主張被上訴人於110年8月12日以台中法院郵局1881號存證信函，向上訴人終止僱傭契約，係自認兩造間為僱傭關係之表示乙情。然當事人在訴訟外所為不利於己之陳述，本未可與民事訴訟法第279條第1項所謂之自認同視，尚須審究其與實際情形是否相符，依自由心證以為取捨之依據（最高法院76年度台上字第831號裁判要旨參照）。被上訴人固於前揭1881號存證信函記載：「為函知台端僱傭契約終止乙事，並於文到後3日內依規定前來辦理職務交接並返還公司財務清冊及一切文件物品事宜，請查照」（見原審卷第127頁），惟兩造間並無僱傭關係，已如前述，尚難依該存證信函推定被上訴人自認兩造間為僱傭關係，併予敘明。

(二)上訴人請求被上訴人給付資遣費27萬1,514元、110年7月積欠薪資4萬2,001元及特休未休工資11萬1,301元，並發給非自願離職證明書，並無理由：

承前所述，兩造間既無勞動契約關係存在，則上訴人主張其於110年9月7日寄發台中法院郵局2092號存證信函，依勞基法第14條第1項第2款規定，對被上訴人為終止勞動契約之意思表示，於法無據。從而，上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項定，請求被上訴人給付資遣費27萬1,514元；依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付110年7月短付薪資4萬2,001元；依勞基法第38條第4項規定，請求被上訴人給付特休未休工資11萬1,301元；暨依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均於法不合，不應准許。

五、綜上所述，上訴人主張兩造間有勞動契約關係，尚非有據，被上訴人所辯，尚屬可採。從而，上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項準用同法第17條、第19條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人給付42萬4,816元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，被上訴人應發給非自願離職之服務證明書予上訴人，為無理由，應予駁回。原審所為上訴人敗訴之判決，並無不

合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 24 日

勞動法庭 審判長法官 陳得利

法官 黃玉清

法官 廖欣儀

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

被上訴人不得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 王麗珍

中 華 民 國 113 年 1 月 24 日