

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞簡字第12號

原告 黃皓岑
被告 布袋文創事業股份有限公司

法定代理人 黃秉森

訴訟代理人 張育璋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11月23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、原告起訴主張：原告於民國103年投資被告，並於106年12月7日起擔任被告之經理，因與股東意見不合，而於110年6月協議退股，並同意解除經理一職。詎被告未經預告於110年7月2日將原告之勞健保辦理退保，原告雖已非股東身分，然仍具有被告之勞工身分，原告因退股而簽合意終止委任協議書，但仍為被告之員工，被告卻惡意解僱原告，沒有任何交接，故被告未經預告終止勞動契約有違勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條之規定。原告任職期間自106年12月7日起至110年7月1日止，年資為3年8個月，平均6個月薪資為新臺幣（下同）49,400元（計算式：【110年1月49,000元＋2月53,800元＋3月47,800元＋4月50,200元＋5月47,800元＋6月47,800元】÷6個月），爰依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費90,566元（計算式：49,400元÷2×3年＋49,400元÷2×8/12年），及依勞基法第16條請求被告給付預告期間工資49,400元，共計139,966元等語。並聲明：(一)被告應給付原告139,966元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(二)願供擔保，請准為假執行宣告。

01 二、被告則以：就原告主張任職期間自106年12月7日至107年7月
02 1日及平均6個月薪資為49,400元部分不爭執。被告前身為雲
03 嘉南渡假大飯店股份有限公司，於103年間設立登記，資本
04 額1,000萬元，股份總數為100萬股，股東為黃秉森70萬股、
05 洪崇元、李素珍各5萬股，並擔任董事，原告有20萬股，擔
06 任監察人。嗣被告於106年間重新選任董事及監察人，資本
07 額1,000萬元，股份總數為100萬股，股東為黃秉森275,000
08 股、洪崇元及李素珍各5萬股、黃家柔及黃麗庭各175,000
09 股、黃裕榮75,000股、原告20萬股，由黃秉森擔任董事長，
10 李素珍及原告擔任董事，黃裕榮擔任監察人。又被告於107
11 年間增加資本額至2,000萬元，股份總數為200萬股，股東為
12 黃秉森55萬股、洪崇元及李素珍各10萬股、黃家柔及黃麗庭
13 各35萬股、黃裕榮15萬股、原告40萬股，董事及監察人均未
14 變更。原告為被告之董事，持有股份達5分之1，為被告大股
15 東之一，其兼任被告經營之布袋文創Hotel經理一職，執掌
16 管理監督旅館現場員工，具有一定職權及權限，兩造間實為
17 委任關係，而非僱傭關係。又兩造已合意終止委任，有合意
18 終止委任協議書可稽，是原告本件請求應屬有誤。並答辯聲
19 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准免
20 為假執行。

21 三、原告主張於103年投資被告公司，自106年12月7日起擔任被
22 告之經理，於110年6月協議退股，同年7月1日簽立合意終止
23 委任協議書；被告於110年7月2日將其勞健保辦理退保；110
24 年1月至6月薪資依序分別為49,000元、53,800元、47,800
25 元、50,200元、47,800元、47,800元等情，有勞工保險被保
26 險人投保資料表(明細)、合意終止委任協議書、110年1至6
27 月薪資表在卷可稽(見本院卷第11至27頁)，堪信為真。

28 四、原告主張兩造間應為僱傭關係，被告惡意將其解僱，且未經
29 預告，故請求被告應給付資遣費及預告期間工資等語，為被
30 告所否認，並以前詞置辯。經查：

31 (一)按僱傭，指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目

的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民事裁判同此意旨）。又按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但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。且勞基法所定之勞動契約，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。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，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。

(二)查被告前為雲嘉南渡假大飯店股份有限公司，於103年間設立登記，資本額1,000萬元，股份總數為100萬股，股東為黃秉森70萬股、洪崇元、李素珍各5萬股，並擔任董事，原告有20萬股，擔任監察人；嗣被告於106年間重新選任董事及監察人，資本額1,000萬元，股份總數為100萬股，股東為黃秉森275,000股、洪崇元及李素珍各5萬股、黃家柔及黃麗庭各175,000股、黃裕榮75,000股、原告20萬股，由黃秉森擔任董事長，李素珍及原告擔任董事，黃裕榮擔任監察人等

01 情，有被告公司登記資料為證（見本院卷第63至95、143至1
02 52頁），且為兩造所不爭執，可見原告自始為被告公司之投
03 資者，並為被告公司之股東及董事。佐以原告自陳被告公司
04 組織除副總經理由董事長黃秉森兼任外，另有經理乙職為其
05 所擔任，此外有會計、櫃檯、廚房及房務等職務，但均非股
06 東，係為上網所招聘，前開人員有些是黃秉森面試，有些是
07 由其單獨面試，有些為其與黃秉森一起面試；其工作為負責
08 現場事務，如客訴、廚房、房務人員管理等事；其上下班沒
09 有打卡，其他員工需要打卡；休假部分，自己排休；為投資
10 這間飯店，其有短暫6個月去東方明珠飯店作實習等語（見本
11 院卷第166至167、169頁），足見原告並非擔任基層員工，係
12 屬被告公司之共同經營階層，其擔任被告公司之經理，係涉
13 入公司業務之營運，對公司內部具有獨立指揮監督員工之權
14 限，並非被告公司就特定之職位出缺而招聘之員工，亦未經
15 一般員工之面試任用程序而錄用，原告之任務內容實無替代
16 性，顯與一般員工不同，顯不具勞工之人格上從屬性。

17 (三)又原告為被告公司之股東及共同經營階層，已如上述，是原
18 告除受領報酬外，尚可依股東地位獲取或負擔被告公司所營
19 業務所得之盈虧，均為分享被告公司之利潤而從事勞動，並
20 非從屬於他人，非為他人之目的而勞動，顯與一般勞工或受
21 僱人僅得受領薪資及工作條件迥別，亦與一般勞工經濟上完
22 全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之情況不同，不具
23 勞工之經濟上從屬性。

24 (四)再者，原告擔任被告公司之經理，為主管職，業務為負責現
25 場事務及人員管理等事，得以面試、晉用新進人員，與被告
26 公司之董事長黃秉森共同負責處理公司業務，無須上下班打
27 卡，休假亦不需如一般員工應依規定為之等情，亦如前述，
28 足見原告在被告公司之組織體系內，屬於責任制人員，並非
29 隸屬於被告之生產組織內，與其他一般下轄員工間分工合作
30 之情形有別，亦不具勞工之組織上從屬性。

31 (五)原告雖主張每月領取薪資，且被告公司為其加保勞工保險，

其係聽從被告公司董事長黃秉森指示等語，主張兩造間有勞動契約關係，惟按為保障勞工生活，法令固課以雇主擔任勞工保險之投保單位，為其所屬勞工辦理加保及其他有關社會保險事務處理之公法上義務。再勞工保險條例第6條規定強制加保對象原則上固以在職勞工為被保險人，惟同條例第8條規定亦允許具同條例第6條以外各業人員、實際從事勞動之雇主另以其他身分自願加保；衡以我國社會現況不乏實際上無任職事實，卻為享有勞健保相關福利，是尚不得僅以有無投保勞工保險之資料事項（如年資、投保薪資），據以認定被保險人與投保單位間有僱傭關係。再者，縱原告執行職務時，受更高層級主管之監督審查與節制，亦係企業分層管理之常態經營模式，不得據此逕謂兩造間為僱傭關係。原告於其業務範圍內，自行決定執行業務細節、指示員工處理事務，藉此促進被告公司發展與追求商業上利益，即便原告之決策須轉由董事會、董事長核定，或部分事務仍受董事長指示，亦屬為公司利益之考量而服從，並不影響原告就公司業務推展之獨立性及其處理事務之獨立裁量空間，其並非反覆操作一定模式而完全聽從被告公司之指示執行業務，就所執行之事務，自非無自由裁量之餘地，與僱傭關係中勞工係單純以勞務換取工資對價，在人格上完全從屬於雇主之情形有別，是以並不足以認定兩造間之契約即為僱傭關係。

(六)綜上所陳，原告對被告並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，無以認定兩造間為勞動契約關係，亦非僱傭關係，並無勞基法關於雇主終止勞動契約之預告期間、資遣費等規定之適用，則原告主張被告惡意將其解僱，未經預告，請求被告應給付資遣費及預告期間工資等語，應無理由。

五、綜上所述，本件兩造間並非僱傭關係，故原告依僱傭契約關係及勞基法第16條、勞工退休金條例第12條規定，主張被告違法解僱，並請求被告給付預告期間工資及資遣費，並無依據。是原告請求被告應給付原告139,966元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無

理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失其
依據，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
據，經審酌後認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 11 月 30 日
勞動法庭法官 陳威憲

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（應
按對造人數附繕本）。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 110 年 12 月 1 日
書記官 方澄晴