

福建金門地方法院民事判決

112年度勞訴字第1號

原告 李增鑫

訴訟代理人 游開雄律師

被告 金門酒廠實業股份有限公司

法定代理人 吳昆璋

訴訟代理人 丁丞康

黃繼岳律師

陳怡欣律師

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21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國112年6月17日起至原告回復課長之職之前1日止，按月給付原告新臺幣8萬8770元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第2項就各按月給付到期部分得假執行；但被告如就各按月給付到期部分以每期新臺幣8萬8770元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國89年5月1日起受僱於被告，歷經技術員、事務員、代領班、領班、代股長、股長、課長等職務，於106年8月1日經被告升任為委任經理人，並改與被告簽訂委任契約書（下稱委任契約）。其後歷經流通管理處經理、業務處經理，於112年2月16日調任包裝廠廠長。不料於伊到任廠長之職前後，時任被告董事長之乙○○多次明確告知受到來自金門縣議會議長之壓力，伊將職務不保，伊因而蒙受沈重壓力，幾經煎熬，不得不於同年5月18日以家庭因素之託詞，上簽請求免除委任經理職務，並循慣例依委任契約第

01 9條第2項及被告所訂主管人員解（改）任敘薪辦法（下稱敘
02 薪辦法）第5條申請回任原先僱傭關係之課長職。詎被告僅
03 准伊請辭經理並令自112年6月16日終止委任契約，卻未重新
04 雇用並派任伊回任課長。爰依確認訴訟、委任契約第9條第2
05 項、敘薪辦法第5點規定，提起本訴。並聲明：（一）確認兩造
06 間僱傭關係存在。（二）被告應自112年6月17日起至原告回復課
07 長之職之前1日止，按月給付新臺幣（下同）8萬8770元，及
08 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
09 利息。

10 二、被告則以：伊係依原告簽呈而同意其請辭經理，並因當時已
11 無課長職缺，故無法派原告回任課長，此由委任契約第9條
12 第2項載明「不保證回復原職務」，即知伊無讓原告回任課
13 長之義務。是委任契約一經終止，兩造間已無法律關係，並
14 不當然回復先前已終止之僱傭關係。遑論原告所經辦專案有
15 作業疏忽及瑕疵，有為特定廠商量身訂作之疑慮，故認原告
16 已無法勝任工作等語，資為抗辯。並聲明：（一）駁回原告之
17 訴。（二）就原告聲明第2項如受不利判決，願供擔保請准宣告
18 免為假執行。

19 三、法院之判斷：

20 （一）按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
21 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
22 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
23 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本
24 件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則原告就
25 僱傭關係存否之法律上地位即處於不明確之狀態，且能以本
26 件確認判決除去之。是原告提起本件訴訟自有即受確認判決
27 之法律上利益，合先敘明。

28 （二）兩造不爭執之事項：

29 1. 原告自89年5月1日起受僱於被告，歷經基層技術員、事務
30 員、代領班、領班、代股長、股長、課長等職務，於106年8
31 月1日升任為委任經理人，嗣於112年6月16日終止委任契

01 約，並經被告開立離職證明。

02 2. 原告離職後，被告並未提供課長職缺供其回任。

03 3. 原告如回任被告之課長職缺，其固定薪資為8萬8770元。

04 4. 原告升任經理前之最後職務為儲運課課長（105年9月1日以
05 儲運課課長代理流通處經理，106年8月1日正式真除為流通
06 處經理）。

07 5. 被告係由金門縣政府持股99%以上之股份有限公司。

08 (三)原告主張依委任契約第9條第2項、敘薪辦法第5點及勞動慣
09 例，伊得於委任關係終止後回任課長，且當下有課長職缺，
10 被告竟以已派代理或兼任方式，拒絕伊回任，與前揭規定及
11 慣例不符等語。惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本
12 件爭點厥為：原告於經理之委任關係終止後，得否回任課
13 長，並與被告間存在僱傭關係？析述如下：

14 1. 依委任契約第9條第2項、敘薪辦法第5點及被告公司之勞動
15 慣例，原告於經理之委任關係終止後，可回任課長：

16 (1)委任契約第9條第2項約定「乙方（即原告）如為甲方（即被
17 告）僱用之員工，而經甲方依本契約委任為一級主管以上人
18 員，甲方同意於終止與乙方之委任契約時，視當時之職缺重
19 新僱用乙方擔任非一級主管之職務，但不保證回復原職務」
20 （本院卷第23頁）。另被告所訂敘薪辦法第5點規定「由本
21 公司僱用之員工升任為委任經理人，如解除委任後其改任敘
22 薪依下列規定辦理：(一)重新改任回原升任前之職稱，按升任
23 前原領薪級，加計委任經理人年資，每滿1年提敘1級，未滿
24 1年不予計算，最高敘薪薪等以不逾該職稱之最高薪級為
25 限。(二)如原升任前之職稱已無職缺，則以次1級之職稱改
26 任，其敘薪薪級以約當於升任前之薪級，加計委任經理人年
27 資，每滿1年提敘1級，未滿1年不予計算，最高敘薪薪等以
28 不逾該職稱之最高薪級為限；如次1級之職稱已無職缺者，
29 亦同（本院卷第55至56頁）。

30 (2)兩造均不爭執原告自89年5月1日起即受僱於被告，歷練諸多
31 職務後，於106年8月1日升任為被告委任經理人，且於升任

01 經理前，其最後職務為儲運課課長；嗣於112年6月16日，原
02 告之經理職級因委任契約終止，經被告開立離職證明，然被
03 告並未提供課長職缺供原告回任。對照原告之離職簽呈所
04 載：請准免除委任經理人職務，並依規定回任課長等語（本
05 院卷第217頁）。可知原告真意並非完全自被告公司離職，
06 而是希望於經理之委任關係終止後，可重回課長之僱傭關
07 係。惟最終結果係被告僅同意終止經理之委任關係，不同意
08 恢復其原先課長之僱傭關係。

09 (3)鑑於委任契約第9條第2項約定「被告同意於終止與原告之委
10 任契約時，視當時之職缺重新僱用原告擔任非一級主管之職
11 務，但不保證回復原職務」。可知兩造於簽訂委任契約之
12 際，被告已預先表明同意於委任契約終止時，視當時職缺，
13 重新僱用原告擔任非一級主管職務，僅不保證回復原職。

14 (4)併考被告所訂敘薪辦法第5點規定「由本公司僱用之員工升
15 任為委任經理人，如解除委任後其改任敘薪依下列規定辦
16 理：(一)重新改任回原升任前之職稱…(二)如原升任前之職稱已
17 無職缺，則以次1級之職稱改任…（均可加計委任經理人年
18 資）」。可知被告已昭告全體員工，如自僱傭關係升任為委
19 任經理人，於日後解除經理之職時，可重新改任回原先「職
20 稱」，如原先職稱已無職缺，則改以次1級職稱任之。對照
21 前揭委任契約第9條第2項，益徵被告同意其僱傭之員工如經
22 升任為經理，日後於解除經理之職時，可回任原先僱傭之
23 「職稱」或於原先職稱已無職缺下，改以次1級職稱任用。
24 此部分既用「職稱」、「不保證回復原職」等文字，則以原
25 告為例，當指同意其回任「課長」之職稱，但不保證其回任
26 原「儲運課課長」之職。

27 (5)依勞動部於112年8月29日所召開「金門酒廠實業股份有限公
28 司企業工會會員終止契約相關疑義」會議之會議紀錄（本院
29 卷第47至50頁），其上記載：（被告）公司是有回任機制，
30 但經內部檢討，現無適當職務可供安排。（被告工會）公司
31 目前尚有課長職缺，但卻告知原告無適當職務可供回任，工

01 會在接獲陳情後已反應，公司當下雖承諾將依規定讓原告回
02 任，但最終仍無法回任等語。佐以原告與當時董事長乙○○
03 之對話提及（詳附件）：

04 謝董：你說以前的作法是怎樣？

05 原告：例如說，如茵啊、俊彥啊，他們是一級主管下來之後就是
06 用這個模式，讓董事去做比較。

07 謝董：那是，沒有了啦，那是針對解除經理職務在董事會，如茵
08 她那個跟俊彥那個是之後人資處會去簽，簽說給他解除經
09 理職務，那譬如如茵去接哪一個課長，然後李俊彥接哪一
10 個課長，那是後面的簽，董事會只針對經理這邊。

11 原告：是，如果假設同樣都是解除這個經理職務，如果說沒有後
12 續的那個，就結束，就算解僱？

13 謝董：對，對，所以就產生這樣的結果，那以現在這個樣子，
14 嘉祥也不敢再像如茵這樣的簽法。所以對你來講就是不當
15 解僱，對啊，會有這個樣子。

16 參核上情，堪認被告公司確有「自僱傭關係升任為委任經理
17 人後，如經解職，可重新回任原先僱傭職稱」之勞動慣例，
18 僅在原告之情形，被告拒絕其回任（理由詳下2.）。

19 (6)再由工會前揭說明可知，兩造終止委任契約時，被告仍有課
20 長職缺。參以被告所提000年0月間之課長任職情形（本院卷
21 第189頁），其中政風查緝課、統計課、環保衛生課、基礎
22 研究課，均無正式課長，係由他課課長兼任；另業務一課、
23 業務四課之課長則由助理管理師代理。無論從派代理或兼任
24 之觀點，均表明至少有前揭6課課長之正職出缺。是回歸委
25 任契約第9條第2項、敘薪辦法第5點及被告公司之勞動慣
26 例，被告應將原告重新改任回課長之職，不得以已派代理或
27 他人兼任為由，搪塞答覆已無適當職務可供回任。

28 2. 原告辭任係政治力介入之結果，在原告不堪其擾下，縱願成
29 全被告之政治決定，然被告仍受委任契約、敘薪辦法及勞動
30 慣例之限制，應讓原告回復僱傭關係與課長之職：

31 (1)原告稱：我當時會簽請降調，是因為董事長一直跟我說議長

01 給他很大的壓力，要讓我去職，董事長跟我說了10次以上，
02 我一直煎熬，大概在第8次時，我私自錄下我們的對話（譯
03 文詳附件），考量到公司有回任制度，我就簽請辭任經理及
04 回任僱傭關係等語。

05 (2)依證人即時任被告董事長之乙○○證稱：附件確實是我跟原
06 告間的對話譯文，我有跟議長洪允典溝通過，希望有轉圜空
07 間，但議長態度很堅持，要求原告一定要離開金酒。我在這
08 次錄音前就跟原告說過議長對他有意見，要原告找機會化
09 解，但議長很關心原告去留等語（本院卷第302至304頁）。

10 (3)另參乙○○於錄音中指出（對照其證述，可確認身分如
11 下）：人家（即議長洪允典）已下最後通牒要6月10日前讓
12 你走…我那時跟議長講留一口飯給你吃，他給我拍桌…縣長
13 （陳福海）去跟議長（洪允典）講半天，議長當場撂下話，
14 反正原告不解決，你們什麼案子都不要送了，預算都不用審
15 了…現在這個樣子，嘉祥也不敢再像如茵這樣的簽法，所以
16 對你來講就是不當解僱等語（詳附件）。

17 (4)併考本院調取之被告公司變更登記表（本院卷第287至292
18 頁），被告係金門縣政府持股99%以上之公營事業。堪認其
19 人事及營運無法避免受到來自金門縣縣長之意志所左右，且
20 如縣長或被告董事長折衷妥協於金門縣議會或議長所施加之
21 壓力，亦將影響被告之公司營運及人事安排。

22 (5)參核上情，原告稱因董事長多次告知議長要其去職而煎熬，
23 最終上簽請求准許終止經理委任關係，並回任原先僱傭關係
24 等語，應非子虛。原告既因董事長多次告知議長要其去職並
25 已下最後通牒，勢將承受極大身心壓力，則其辭任實屬政治
26 力介入之結果，難認係出於原告自由意志。證人乙○○雖堅
27 稱其未解僱原告經理之職，亦未遵照議長指示命原告去職等
28 語。然其藉由多次告知「議長要其去職」，已確實傳達壓力
29 予原告，在被告因股權結構而易於受政治力影響下，身為管
30 理階層之委任經理人去留，自難免於前揭壓力。是縱原告成
31 全被告之政治決定而自請終止委任及回任課長，被告仍受委

01 任契約、敘薪辦法及勞動慣例之限制，應讓原告回復僱傭關
02 係及課長之職。

- 03 3. 被告拒不讓原告回任課長，仍無礙兩造間於委任關係終止
04 後，被告應與原告就課長之職成立僱傭關係之認定，原告自
05 得請求被告給付其回任課長之薪資即自委任關係終止之翌日
06 起按月給付8萬8770元：

07 被告依委任契約、敘薪辦法及勞動慣例，應於原告之委任關
08 係終止後，回復其僱傭關係及課長之職，亦經原告於離職簽
09 呈中明白表示回任課長之意，有如前述。併考兩造之委任關
10 係於112年6月16日終止，終止後被告並未提供課長職缺供原
11 告回任；及原告如回任課長，其固定薪資為8萬8770元，為
12 兩造所不爭執。堪認兩造間就課長之僱傭關係，已於原告自
13 經理離職之翌日即112年6月17日起重新發生。被告雖受政治
14 力影響而不讓原告回任，仍無礙兩造間重新恢復課長職務之
15 僱傭關係存在之認定，且被告應自112年6月17日起至原告回
16 復課長之職之前1日止，按月給付原告所應得之薪資8萬8770
17 元。

- 18 4. 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
19 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
20 起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
21 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
22 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
23 週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第
24 203條分別定有明文。本件被告既經原告起訴請求按月給付
25 薪資而未給付，依前揭規定，原告自得請求被告加付遲延利
26 息。從而，原告請求被告應自112年6月17日起至原告回復課
27 長之職之前1日止，按月給付8萬8770元，及自各期應給付日
28 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
29 由。

- 30 5. 綜上所述，原告依確認訴訟、委任契約第9條第2項、敘薪辦
31 法第5點規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自112

01 年6月17日起至原告回復課長之職之前1日止，按月給付8萬8
02 770元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
03 率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

04 四、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
05 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保而免
06 為假執行，勞動事件法第44條第1項定有明文。本件被告既
07 應自112年6月17日起至原告回復課長之職之前1日止，按月
08 給付原告8萬8770元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
09 止，按週年利率5%計算之利息。參之上開規定，就各按月給
10 付到期部分，應依職權宣告假執行，並應同時宣告被告如就
11 各按月給付到期部分以每期8萬8770元為原告預供擔保，得
12 免為假執行。

13 五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提出之
14 證據，經本院審酌後，核與判決結論不生影響，爰不逐一論
15 述。被告雖質疑原告經手之專案有作業違失等情，然與本院
16 依委任契約第9條第2項、敘薪辦法第5點及被告公司之勞動
17 慣例所為認定，要屬二事，自無足動搖前揭認定，一併指
18 明。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 113 年 7 月 11 日

21 民事第二庭 法 官 王鴻均

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 7 月 11 日

26 書記官 王珉婕

27 附件：112年5月17日原告與時任被告董事長之乙○○，在董事長
28 辦公室內之對話譯文（謝董即乙○○）

29 原告：報告。

30 謝董：你的事情，怎麼樣？現在…

31 原告：也差不多是…

01 謝董：換我開始煩惱了！因為…
02 原告：因為我想這是政治的問題。
03 謝董：你也知道政治的問題，所以才跟你講，趕快去找吧！因
04 為…他們下，我那天跟你講，人家已經下最後通牒要6月1
05 0日之前讓你走！
06 原告：嗯嗯！
07 謝董：我本來要在差不多5月底要開董事會。
08 原告：是啊。
09 謝董：那董事會，當然，因為我那時候，我有跟嘉祥（被告人力
10 資源處經理）講，我說你可以救濟啊！去行政救濟。
11 原告：但是救濟畢竟是最後的手段啦！
12 謝董：當然，當然那是不得不，不得不的，但是…
13 原告：是啊！
14 謝董：但是，你若是救濟成功，他們就不能夠再講什麼了！
15 原告：對啊！但是目前看可能要二年、三年，應該不會這麼短！
16 謝董：但救濟成功，變成是你這段時間的薪水還是要補給你啊，
17 但是重點不是薪水！這是一個…
18 原告：因為在這段時間一定會受煎熬！
19 謝董：對啊！
20 原告：對啊！尤其是家庭，整個這個步調都亂掉！
21 謝董：沒錯啊！所以，這個就是為什麼我那時跟…跟議長（洪允
22 典）講，我跟你講過，我跟他講留一口飯給他吃，他給我
23 拍桌！
24 原告：因為如果是工作表現不好，我們可以接受啦，但是碰到…
25 已經到這個程度了。
26 謝董：對啊！唉…
27 原告：因為我們的委任契約書裡面也是有規範，然後我們的一些
28 什麼敘薪要點，解任那個一級主管也有規範，但是看公司
29 啦，公司如果要這樣做的話，我們再去做行政救濟！
30 謝董：對啊！然後，最起碼你有二層關係，一個經理人是委任關
31 係，你原先的是僱傭關係。

01 原告：僱傭關係，嗯！

02 謝董：對！最起碼，假設我委任關係的部分把你解除掉，你僱傭
03 關係還在，理論上，你還有一個職務可以做。

04 原告：因為我是怕說到時候不知道會演變成什麼樣的狀況啦！因
05 為看的話，是不當違法解任！

06 謝董：嗯，嗯。

07 原告：第一個就是工會的態度啦，工會也會吵到整個金門都知道
08 我這個事情。

09 謝董：工會這邊，他要怎麼用，李宏定（被告工會理事長）有跟
10 我講，因為他的想法我可以理解，站在工會的角度也沒錯
11 ！

12 原告：是啊！

13 謝董：工會的會員遭受不平等的待遇，那工會代為發聲，這個也
14 是正常的，對啊！

15 原告：因為在想說行政訴訟的勝率不知道高不高啦？因為他中間
16 一般都有和解、調解的機會嗎？

17 謝董：調解？就現在這個時候，依現況，若可以調解的話，縣長
18 （陳福海）跟他講也都講不下來了，縣長也在拖，因為我
19 那時候一直跟縣長說留一口飯給他吃，本來縣長之前說關
20 甲○○甚麼事情！我說留一口飯給他吃，他說好，再來講
21 然後去跟議長（洪允典）講半天，議長當場撂下話，反正
22 甲○○不解決，你們什麼案子都不要送了，預算都不用審
23 了。

24 原告：不過他這個也很奇怪，就是運用他的職權。

25 謝董：是啊，這實在是…，說起來，確實是沒道理。主要是，我
26 的老闆（指縣長）都這樣子了，我當然要聽我上面的老闆
27 。

28 原告：是啊！是啊！就董事會的話，公司會不會提案把以前的個
29 案或資訊提出來，讓董事去了解？以前的作法是回任還是
30 返任課長。

31 謝董：你說以前的作法是怎樣？

01 原告：例如說，如茵啊、俊彥啊，他們是一級主管下來之後就是
02 用這個模式，讓董事去做比較。

03 謝董：那是，沒有了啦，那是針對解除經理職務在董事會，如茵
04 她那個跟俊彥那個是之後人資處會去簽，簽說給他解除經
05 理職務，那譬如如茵去接哪一個課長，然後李俊彥接哪一
06 個課長，那是後面的簽，董事會只針對經理這邊。

07 原告：是，如果假設同樣都是解除這個經理職務，如果說沒有後
08 續的那個，就結束，就算解僱？

09 謝董：對，對，所以就會產生這樣的結果，那以現在這個樣子，
10 嘉祥也不敢再像如茵這樣的簽法。所以對你來講就是不當
11 解僱，對啊，會有這個樣子。

12 原告：是啊！

13 謝董：你說委任關係解決掉，可是你還有僱傭關係，這就是不當
14 解僱，連一口飯都沒有給你，那你的爭執點也就在這個地
15 方，你行政救濟的爭執點你就必須…

16 原告：了解！

17 原告：因為不合理啦，但也沒有其他的辦法！

18 謝董：我對你也不好意思啦！

19 原告：不會啦！

20 謝董：這個，我不曉得金門為什麼搞得這麼累啊！真的是，我也
21 不希望這個樣子，所以我都事先一直跟你講，看你可以去
22 努力看看，但看起來效果並不好，好嗎？再加油！再加油
23 ！先這樣。

24 原告：好。

25 （對話結束）