

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第125號

原告 張簡壬承

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 泰宇網通股份有限公司

法定代理人 吳金泉

訴訟代理人 蔡尚宏律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國114年2月6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：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。經查，原告原起訴請求被告給付資遣費新台幣(下同)914,400元，嗣於民國113年10月29日本院言詞辯論期日當庭減縮請求金額為913,765元(參本院卷第277頁)，經核原告上開所為，係屬減縮應受判決事項之聲明，且無礙於被告之防禦及訴訟之終結，是原告所為上開減縮變更合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國101年4月17日任職被告公司擔任總經理，工作地點為被告公司設立於高雄市○○區○○路00號5樓之辦公室(下稱新光路辦公室)，月薪152,400元(計算式：底薪123,00

0元+伙食費2,400元+主管津貼 25,000元+電話補助2,000元=152,400元)。被告公司於113年4月19日董事會決議撤換掉原告總經理之職務，並於113年5月6日公告調動原告職務為總部董事長特助，上班地點變更為高雄市○○區○○○路00號(下稱仁武辦公室)。調職前原告住處距離上班地點為3.7公里，單程車程僅需14分鐘；調動後之工作地點距離住原告住處7.7公里，單程車程需花費約25分鐘，原告需多花費近一倍之時間通勤，且上下班時間交通壅塞，增加原告通勤成本及交通費，對原告生活造成重大之不便利性，且被告於113年4月27日核發4月份薪資時，亦因職務變動扣減原告主管津貼，僅核發職務調動前之19天主管津貼15,833元，顯然上開調動屬對原告勞動條件之不利變更，且董事長特助與總經理之職務不同，非原告可勝任，且原告亦未同意調動。又被告所為調動，係因被告之董事長片面臆測原告有違反職務之行為，故撤換原告總經理職務，甚於公司群組內公告要對原告提告並請同仁提供證據，足證被告對原告所為之調動，係出於不當之動機及目的。

(三)被告嗣於113年5月7日寄發存證信函於原告，限原告於此存證信函送達日起3日內若仍未至指定地點上班，即以曠職論。就被告上開所為之違法調動，原告於113年5月8日以E-mail通知被告董事長吳金泉，依勞動基準法(下稱勞基法)第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，則被告自應依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1、2項等規定給付原告資遣費913,765元(原告之實際年資為11年11月27日，平均工資為152,400元，資遣費計算式： $152,400 \text{元} \times 1/2 \times \{11 + [(11 + 27/30) \div 12]\} = 913,765 \text{元}$)。為此，爰依勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1、2項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告913,765元，及自113年6月8日起至清償日止，依週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告公司於101年3月間由原告與訴外人晉泰科技股份有限公司

01 司(下稱晉泰公司)分別出資1,000,000元及9,000,000元共同
02 發起設立，其後原告股份雖有增減，惟自始至終均為股東，
03 是原告最初於被告服務即非勞雇關係，而是立於雇主的身
04 份。又原告於101年3月21日起至104年3月20日間擔任被告公
05 司第一屆董事、於105年6月16日至108年6月15日擔任第二屆
06 董事、於109年7月23日補選擔任第三屆董事至111年6月26
07 日、於109年9月28日至112年9月27日擔任第四屆董事，並再
08 於112年6月30日由晉泰公司指派擔任第五屆法人代表董事，
09 是依上開時間歷程，原告於被告均擔任董事，管理並經營被
10 告公司，並非單純提供勞務獲致工資，兩造間難謂為勞雇關
11 係。

12 (二)原告於101年4月17日開始於被告公司擔任總經理工作，綜理
13 被告公司之管理及經營決策等領導性工作。原告受任經理
14 人，係因其為被告股東之一，被告之股東有三，包括：原
15 告、訴外人晉泰公司及興泰實業股份有限公司(下稱興泰公
16 司)。原告因身為自然人股東，因此經被告之母公司晉泰公
17 司董事會委任後，由其出任被告經理人以綜理被告之經營管
18 理。以是之故，兩造並無簽訂勞動契約，且原告出勤及上班
19 時間自由，並不需要如員工規制的打卡，被告亦無規範週一
20 至週五出勤，實則原告何時出勤、是否出勤，被告並未管
21 考，是被告僅能提出原告以門禁卡刷卡進出辦公室之進出紀
22 錄，並無原告之出勤打卡紀錄。原告如未到班並不需要如一
23 般員工請假，如原告於113年3月26日至同年3月31日未出勤
24 (除3月30日、3月31日為週六、日外，仍有3月26日至29日未
25 出勤)，原告並未辦理請假；至原告雖曾於113年4月12日至
26 同年5月3日遞出假單，然此乃因原告去歐洲旅行未到公司之
27 時間較長而無法處理委任事務，方進行系統上登錄。另被告
28 雖為原告辦理勞保，然因公司運作均為原告自決，且辦理勞
29 保並非勞雇關係判斷之必定要素，兩造間並無法以勞保遽認
30 為僱傭關係。

31 (三)縱認兩造間為僱傭關係，被告所為之調動應屬合法：

- 01 1. 被告公司舊址於新光路辦公室，是舊的辦公大樓，汽機車難
02 以停車，員工要自費花錢在停車場停車，且每月租金62,600
03 元，對被告負擔沉重，而新址仁武辦公室處所位於左營區華
04 夏路與民族路交叉會合處，交通方便，廠區非常大，自有辦
05 公大樓大廣場停車方便，且為股東即訴外人興泰公司所有，
06 無償借用未支付租金，基於經營成本考量，被告於113年3月
07 26日向高雄市政府經濟發展局辦理變更公司處所遷址至仁武
08 辦公室等登記。而新址距離原告住家僅7.7公里，並無過
09 遠，距原告計算，通勤時間僅增加約10分鐘，應屬可接受範
10 圍，且原告早已知悉被告將搬遷，原告以遷址過遠為由主張
11 勞基法第14條第1項第6款規定，已逾勞基法第14條第2項所
12 規定30天除斥期間。
- 13 2. 原告主張其113年4月薪資減少應有誤會，係因被告董事會於
14 4月19日通過解任總經理，故4月份主管津貼發給原告19天1
15 5,833元(計算式：250,000元÷30×19=15,833元)。然5月時原
16 告薪資均與3月相同，係以8天之比例計給，並未取消或調降
17 任何薪資報酬。且董事長特助與總經理二者均是協助公司推
18 動業務，並無重大差異，而董事長特助可銜董事長之命辦理
19 業務，公司編制上改任特助實為調升，勞動條件並無不利變
20 更。
- 21 3. 被告原董事長為林永振，原告為總經理，因被告公司過去經
22 常將業務發包給員工的家屬，容有利益迴避問題，股東公司
23 知悉後，原欲進行了解情況，因此乃有原證8之對話紀錄。
24 又董事長與總經理為被告公司體制運作之雙首長，原董事長
25 林永振既已辭任，然考量時任總經理之原告對公司業務嫻
26 熟，因此特將原告升職轉任為董事長特助，協助董事長快速
27 熟悉公司詳細情況，以利各項管理事務決策順利，並隨時偕
28 同推廣公司業務，被告之調動並無不當動機，且被告並無意
29 終止與原告間之法律關係，亦歡迎原告回公司任職，因此曾
30 於113年8月24日以存證信函告知原告，被告尚未對原告為終
31 止契約等。

(四)兩造間應為委任關係，退步言之，倘鈞院認為兩造間係僱傭關係，因原告係於101年4月17日到職擔任經理人，在108年6月28日自請離職，復於108年7月25日回任，如以原告主張終止契約日期計算，年資應扣除中斷的27天，原告年資總計為11年又24日。又原告所領之電話補助費應為補助性質，非屬工資，經扣除電話補助費後月薪為150,400元（計算式：152,400元-2,000元=150,400元），則原告主張之資遣費金額應為832,213元（計算式：150,400元/2x〔11+24/30/12〕=832,213元，元以下四捨五入）等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自101年4月17日起於被告公司擔任總經理，工作地點為被告公司設於新光路辦公室，其報酬如原證10所示（參本院卷第149頁至第161頁）；被告公司於113年3月26日向高雄市政府經濟發展局辦理變更公司處所遷至仁武辦公室，復於113年4月19日董事會決議將原告之總經理職務撤換，並於113年5月6日公告調動原告職務為總部董事長特助，工作地點為仁武辦公室。

(二)原告並未同意上開調動，被告於113年5月7日寄發存證信函予原告，告知原告如自收受存證信函3日內仍未至被告指定之工作地點工作，將以曠職論等語，原告復於113年5月8日以電子郵件通知被告董事長吳金泉終止兩造間之契約。

四、得心證之理由：

(一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

1、按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第482條定有明文。次按「經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權」，公司法第31條第2項定有明文。復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。是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。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號判決意旨參照）。又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以是否納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業觀察。職是，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（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。本件兩造間並未簽立勞動契約，是兩造間是否具有勞僱關係，抑或僅為委任關係，尚須探究客觀相關事證。

2、經查，原告為被告公司於101年4月16日設立時之初始股東（出資額為100萬元，佔公司股份10%，被告公司之另一股東

為晉泰公司)，且經全體發起人選任為董事，嗣於105年5月19日因任期將屆經被告公司股東常會選任為董事、於108年6月27日因任期屆滿再經被告公司股東常會選任為董事、於109年7月23日因董事有缺額而經被告公司股東臨時會補選原告為董事、於109年9月28日因董監事辭任而再改選原告為董事、於112年6月30日經晉泰公司指派擔任法人代表董事，任期至115年6月29日，復於112年9月27日因原告卸任法人代表董事而經晉泰公司改派訴外人鄭依佳擔任法人代表董事等情，有被告公司登記案卷所附被告之發起人會議事錄、105年及108年股東常會議事錄、109年股東臨時會議事錄2份、112年股東常會議事錄、法人代表改派書等可稽，堪以認定。而原告係於101年4月17日起於被告公司擔任總經理，業經兩造不爭執如前(參上開不爭執事項(一))，是原告身為被告公司初始股東暨董事，於被告公司設立時即擔任總經理職務。

3、又勞動契約及委任契約之區別應依契約之實質關係為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認，或有無勞保投保、提繳勞退金為判斷準則，且是否係經董事會所決議選任之經理人抑或係由母公司即晉泰公司所指派為經理人，亦非判斷實質關係之唯一準則，原告以被告有為其投保勞保、提繳勞退金及經晉泰公司派任為經理人等，均無法據此認定原告必屬於被告公司聘僱之勞工。經查，被告於101年4月17日為原告投保勞工保險，於113年5月9日將原告退保，此段期間並有以原告為「適用勞基法之勞工」此強制提繳對象身分而為其提繳勞退金等事實，有原告所提出之勞保及勞退資料可稽(參本院卷第19頁、第239頁)，而勞保投保資料固為認定僱傭關係是否存在之事證之一，然衡酌現今社會現況，並不乏實際上無任職事實，然為享勞、健保相關福利，而虛以投保之情形，且關於提繳勞退金之身分，亦僅係被告據以為原告提繳勞退金之行政作業程序，是尚不得僅憑此遽認被保險人與投保單位間即存在勞務契約關係。又原告雖主張其係經晉泰公司派任為總經理，足見非屬委任關係云云(參本院卷第289

頁)，惟此僅為原告係如何擔任總經理職務之過程，仍應探究雙方是否具有上開人格、經濟、組織上之從屬性，自難依此論斷雙方具有勞僱關係。

4、原告任職被告公司總經理期間，執掌公司之業務處、數位轉型服務處、技術服務處，其上級僅有董事長一人，有被告公司之組織圖可佐(參本院卷第213頁至第215頁)，堪認原告屬於被告公司最高階管理層級之一。復依晉泰公司對子公司監督及管理控制作業辦法第2條第2、3款規定：「2、管理部門：各子公司之總經理，一律由子公司董事會派任之。3、部門劃分：部門之設置依業務、管理二大功能而設，各設置主管一人，直接向各子公司之總經理報告，職稱依工作性質、重要性決定，最高為部門經理或協理。」(參本院卷第259頁)，堪認被告公司總經理為管理階層，且被告公司轄下部門之主管均應直接向總經理報告，是總經理職務具有管理決策權而綜理公司事務，其他員工既均聽命原告指揮行事，原告自亦與其他員工不存有分工合作之組織上從屬性。原告雖主張自113年4月1日起，被告公司增設「工程服務處」而由董事長直接管理，原告對該部門並無管理權限，可見被告公司非均由原告所綜理云云(參本院卷第200頁)，然觀於113年4月1日前，被告公司所轄部門均係由原告管理(參本院卷第215頁)，自113年4月1日後被告公司雖增設「工程服務處」而直接由董事長管理，惟該部門與原告間並無上下隸屬關係，且其餘部門亦均維持由原告管理，自難僅以該部門之增設遽認為原告已無獨立之管理權限。再者，依被告公司之員工教育訓練申請單，原告係該申請單上最高簽核單位(參本院卷第265頁)，益徵原告擔任總經理職位時確屬綜理被告公司相關行政事務之最高階層主管，而可自由為准駁之決定；原告就此雖主張此僅係因原告為主管職而進行層核云云(參本院卷第273頁)，然觀該申請單已無須再經由被告公司董事長審核，足認原告可自行決定而不受被告公司董事長之干涉，具有相當之自主性及裁量性，並無服從於雇主權威等

01 情事，要難認原告在人格上及組織上從屬於被告公司。

02 5、原告雖主張其受被告公司所制訂之「工作時間管理辦法」、
03 「工作規則」之拘束，且上下班須打卡，故具有從屬性云云
04 (參本院卷第199頁、第201頁)，然此為被告所否認，並以前
05 揭情詞置辯。而依被告所提出之門禁進出刷卡紀錄，乃係根
06 據原告之門禁卡刷卡進出辦公室之紀錄(參本院卷第251頁至
07 第256頁)，並非打卡紀錄，則被告是否有依此管控原告出勤
08 狀況，已非無疑，且觀被告公司之「工作時間管理辦法」、
09 「工作規則」，適用對象均為被告公司之「員工」，且「工
10 作規則」第2條亦明確記載：「凡受本公司僱用從事工作獲
11 致工資之員工均適用之」(參本院卷第207頁、第218頁)，則
12 原告是否為被告公司之「員工」而須受上開規定之約束，亦
13 屬有疑，揆諸前揭說明，自應由原告就該等有利於己之事實
14 負舉證責任。經查，依上開「工作時間管理辦法」第4-2條
15 規定，員工之每日上班時間為8點半，下班時間為下午5點半
16 (參本院卷第207頁)，然觀被告所提出之原告門禁進出刷卡
17 紀錄(參本院卷第251頁至第256頁)，原告之每天上班時間並
18 不固定，常有9點、10點、11點或12點再進辦公室之情形(如
19 113年1月2日、113年1月12日、113年2月2日、113年3月13
20 日、113年3月14日等)，下班時間亦非固定，多有中午離開
21 之情形(如113年1月2日、113年1月8日等)，縱依原告所述此
22 乃係因其業務所需而外出之故(參本院卷第288頁)，惟被告
23 公司亦未因此管考原告須出示因業務而外出之證明，或因而
24 對原告為任何不利之懲處行為，尚難認被告公司有對原告之
25 出勤狀況予以管制或約束。又原告雖主張其若未上班須請
26 假，且須經逐層簽准方可完成請假手續，故具有從屬性云
27 云，並提出原告之請假申請單為證(參本院卷第287頁至第28
28 8頁、第209頁至第211頁、第293頁)，惟觀該請假申請單之
29 簽核單位，係經由職務代理人同意代理後，實則僅須經主管
30 即被告之法定代理人批核，其餘均僅為相關單位之確認(參
31 本院卷第211頁)，而之所以須經被告法定代理人批核，係基

於組織架構上原告之上級為被告法定代理人所必然，況依原告之門禁進出刷卡紀錄，其於113年3月26日至同年3月31日均未出勤(參本院卷第255頁)，且未有請假之紀錄，復未見其有因未出勤而遭扣薪或懲處之情形，尚難認原告不出勤務須依規請假否則將蒙受不利益，足見被告對原告之出勤狀況、請假與否並未進行管控，是原告對於工作時間之安排有相當大程度自主決定權限，其職務並未具有人格上、經濟上之從屬性甚明。另原告雖曾於113年5月5日以line傳訊被告之法定代理人稱：「...以上向吳董報告說明。明天早上因家裡有事請半天假，請問吳董明天是否在公司也當面向您報告。」等語，惟被告法定代理人僅回覆：「您的說明我收到了。」，並未有任何對原告請假一節為准否之回應(參本院卷第35頁)，則原告顯僅係告知將請假之事實，並無徵得他人同意之意思，堪認原告應係基於職務分工或代理考量而告知請假，並非須徵得被告法定代理人同意或須呈送請假申請單方可請假之情事。此外，原告迄未能舉證被告公司有管考其差勤、若未依規出勤請假將遭受懲處或不利益等事實，自難僅以原告曾為請假之申請且假單送由被告法定代理人批核、曾口頭告知被告法定代理人請假等節，即遽認為兩造間必屬僱傭關係。

6、原告雖主張其平時會口頭向被告公司董事長報告工作之執行進度，每季會議亦須向母公司即晉泰公司報告工作執行情況及成果，且於採購事項上，原告提出簽呈後須由母公司即晉泰公司批准並執行採購，是兩造間具有從屬性云云(參本院卷第201頁)，惟按，受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，民法第540條前段載有明文，是委任人對於委任事務本得為一定之審查與節制，縱認原告須向被告公司或晉泰公司報告工作執行狀況，且晉泰公司有簽核原告之決策事項或有部分程度之指示，仍無礙於兩造間成立委任關係之本質，自難據此逕認定為僱傭關係。

7、原告固主張被告公司對業務部門(含原告)設有業績目標，原

告之業績目標係於每年年初由董事長親自核定，如達成業績目標，被告公司即會核發業績獎金予原告，足見被告係以雇主之身分管理原告之工作執行與達成，且設有獎勵云云，並提出被告公司112年業績目標表為證(參本院卷第202頁、第237頁)。然參以原告前曾擔任被告之發起人、董事，且仍為被告之股東，而股份有限公司之董事，本屬公司負責人(公司法第8條第1項規定參照)，並觀諸被告公司章程第19條規定：「本公司年度如有獲利...得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於3%為董監酬勞。」，及被告公司112年股東常會議事錄報告案三所載：「本公司民國111年度獲利，彌補以前年度累積虧損後，擬按公司法及公司章程之規定，建議分派董監酬勞新台幣386,000元...。」等語(參被告公司登記案卷內所附被告公司章程及112年股東常會議事錄)，且被告公司之股東亦可按盈餘狀況分紅(參被告公司登記案卷之112年第4次董事會議事錄、112年股東常會議事錄)，則原告從事公司事務之經營，隨著公司營利好壞領有業績獎金、董事酬勞及股東分紅，與勞工並不是為自己之營業勞動而僅是從屬於他人，僅單純提供勞務即可獲致固定之薪酬，為該他人之目的而勞動不同，況原告縱未達成被告公司所定之年度業績目標，亦無相關證據足資證明原告將因此而遭受懲處，難認被告對於原告達標與否係施以強制力之控管，是兩造間並不具有經濟從屬性，原告依此主張兩造間為僱傭關係，並非有據。

- 8、原告另主張被告扣減其113年4月份之主管津貼，足見兩造間為僱傭關係云云(參本院卷第164頁)。而按，當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。查被告已於113年4月19日召開董事會而將原告之總經理職務更換由訴外人高崇賢擔任，有被告公司113年第3次董事會議事錄可佐(參本院卷第263頁)，則被告公司因此僅核給原告該月份19天之主管津貼，於委任關係之本質並無扞格，尚難執此遽認兩造為勞雇關係。

01 (二)原告請求被告給付資遣費，有無理由？

02 依上所述，原告既擔任被告總經理，對於公司事務具有管理
03 經營權限，其執行職務、付出勞力，尚有基於公司董事、股
04 東而取得酬勞及分紅，益證兩造間不具有人格、經濟及組織
05 上之從屬性；且原告就被告如何對其為指揮監督、是否受工
06 作規則拘束、懲處約定等情，均未再舉證說明，尚難逕認兩
07 造間具有人格、經濟、組織之從屬性而為僱傭關係，是原告
08 基於僱傭關係而請求被告給付資簽費，即非有據。

09 參、綜上所述，原告就兩造僱傭關係存在乙節，舉證尚有不足，
10 則原告主張依據勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條
11 第1、2項等規定，請求被告給付資遣費913,765元暨法定遲
12 延利息，為無理由，應予駁回。

13 肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
14 與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

15 伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
17 勞動法庭 法 官 呂佩珊

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日
22 書記官 解景惠