

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第184號

原告 鄭宜雯

訴訟代理人 魏薇律師

訴訟代理人 陳鄭權律師

複代理人 楊安騏律師

被告 兆烜國際股份有限公司

法定代理人 黃柏蒼

訴訟代理人 陸正義律師

游盈蒨律師

複代理人 余宛霖律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年12月27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

一、原告主張：

(一)伊於民國104年8月5日與訴外人山華企業股份有限公司（下稱山華公司；持被告公司股份比例百分之55%）、陳玲芯（持被告公司股份比例5%）及丙○○（持被告公司股份比例5%）等人共同發起設立被告公司，伊持股比例為35%，並由山華公司指派訴外人歐朝勝、甲○○及伊擔任被告公司之董事，復經全體董事推選歐朝勝擔任董事長，嗣甲○○於109年12月29日經全體董事推選擔任被告公司之董事長。

(二)伊為被告公司員工，每月工資為新臺幣（下同）10萬元（含本薪9萬7,600元、伙食津貼2,400元），被告公司並有為伊

01 投保勞工保險（投保金額4萬5,800元）及全民健康保險（投
02 保金額9萬2,100元），惟被告公司自110年1月起即未按時發
03 放工資，使得伊生活困難、生計無著，然因被告公司仍繼續
04 營業，伊亦未收到任何資遣通知，則兩造間是否仍存在僱傭
05 關係即有爭執，伊自得依民事訴訟法第247條第1項前段規
06 定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依勞動基準法（下
07 稱勞基法）第2條第1項第3款、第23條、第27條等規定，請
08 求被告公司應自110年1月1日起至伊復職之日止，按月於次
09 月5日給付工資10萬元。

10 (三)被告公司辯稱兩造間係經理人之委任關係，並非僱傭關係，
11 且已於109年12月16日解任伊之總經理職務云云，均不足
12 採，因被告公司未依公司法第29條規定經董事會決議選任伊
13 為總經理，伊亦未與被告公司簽署委任契約，伊僅係負責處
14 理臺北分公司之國外業務，實際上伊並無總經理之權限，就
15 連遞交之名片上亦從未記載伊為總經理，伊與被告間應屬僱
16 傭契約。就被告公司業務並無任何獨立裁量權，所作任何事
17 務均係依照被告公司指示及授權方得辦理，且事後皆需向被
18 告公司報備，並將文件送交予山華公司留存備查。參以伊曾
19 於106年4月4日寄發電子郵件予歐朝勝，提及希望能替臺北
20 分公司員工爭取加薪，惟甲○○稱仍應取得歐朝勝同意，伊
21 乃寄發上開郵件予歐朝勝，足見伊並無臺北分公司員工之工
22 資決定權。伊於任職期間主要工作範圍係負責開發客源業務
23 及接獲訂單，而業務進展都有定期向歐朝勝報告，且伊所持
24 有之被告印章，亦僅限於針對一般庶務及提領員工工資及營
25 運金使用，另臺北分公司完全係依照山華公司之勞動契約及
26 工作規則處理人事相關事宜，伊雖掛名總經理，但係按山華
27 公司之模式，將每一位新進員工資料提供給山華公司相關單
28 位作留底備查，倘臺北分公司增設新進員工及刪除離職員工
29 之電子郵件資訊等事務，亦均係由臺北分公司向山華公司請
30 示，參以伊於106年12月13日向被告公司報告因應業務擴展
31 需求，臺北分公司所承租之新莊辦公室已完全不敷使用，計

01 畫在新北市周邊地區再找適合之辦公室承租，並在107年2月
02 底之前完成遷移等情，亦係由被告公司於106年12月27日發
03 出公司授權書予伊以完成辦公室租賃契約公證事宜。臺北分
04 公司放置出勤簽到簿，並將這些紀錄提供被告公司財務部作
05 紀錄，伊主要業務係負責與美國客戶端聯繫或開會，因時差
06 關係，常需配合客戶工作時間至隔日清晨5點，且被告公司
07 並未設立工廠，因此伊常需出差至越南或柬埔寨巡視工廠生
08 產情形，或係陪同客戶勘查工廠、實地從事業務推展工作，
09 而因伊工作時間大多集中於夜間且經常性出差考量，故於臺
10 北分公司才未成立伊之簽到簿資料，惟伊未到班仍需依法請
11 假，被告公司亦會定期以郵件方式發出伊當週請假公告，另
12 出差亦需填寫出差報告書，並將正本送交財務部作紀錄，實
13 質上伊係以時間及勞力賺取工資。

14 (四)伊從未收到109年12月16日臨時董事會之召集通知，伊係於1
15 09年12月15日收到甲○○於上午11時32分以line方式告知要
16 召開臨時董事會，故該臨時董事會並不符合公司法第204條
17 第1項，應於召集日之3日前通知董事之規定，當屬違法無效
18 甚明。況兩造間係屬僱傭關係而非委任關係，縱使被告公司
19 片面解除伊之總經理職務，亦因本件不符合勞基法第11條規
20 定之解僱事由，且不具備解僱勞工之最後手段性，而不生終
21 止兩造間僱傭關係之效力。

22 (五)被告公司未給付伊108、109年度董事酬勞各24萬元，以及10
23 9年度年終獎金100萬元，金額共計148萬元，被告公司僅於1
24 10年1月5日將46萬3,330元匯入伊之臺灣銀行帳戶（下稱臺
25 銀帳戶）內，尚積欠伊101萬6,670元未給付。伊之董事職務
26 固於107年11月4日屆滿，惟高雄市政府仍命被告公司應於11
27 0年4月6日前完成董監事改選，若逾期則董監事職務即應當
28 然解任等語，而被告公司係於109年12月29日完成董監事改
29 選，故伊之董事職務於109年12月29日前仍係合法有效，自
30 得依公司章程第21條規定及董監事會議決議，請求被告公司
31 給付108、109年度董事酬勞各24萬元。伊雖於110年5月4日

收到被告所寄發高雄內惟郵局第24號存證信函，要求伊於3日內返還106、107年所受領之董事報酬等情，惟甲○○亦有參與前開董監事會議，當時並未針對董監事酬勞表示異議，況甲○○亦有具領董監事酬勞，實屬實質受益者之一，現卻陳稱並無每年發放董事酬勞規定云云，實有違反禁反言及誠信原則。關於年終獎金之發放，係由臺北分公司提供發放年終獎金清冊及請款單予財務部作帳，而因歐朝勝完全不熟悉臺北分公司所負責之針織成衣業務及接單情形，亦不清楚各個員工之工作能力，故於106年11月29日所召開之董監事會議上，口頭提出由伊負責分配年終獎金之分配事宜，因而臺北分公司就年終獎金之發放完全係獨立作業，而因被告公司之大小章係由甲○○所持有，每筆匯給臺北分公司款項亦需經由甲○○蓋章之後才能進行匯款安排，故顯然甲○○對於前揭年終獎金分配及發放自應知之甚詳。而臺北分公司於104至108年所發放之年終獎金分別為14萬8,000元、24萬8,400元、350萬4,222元、428萬9,921元、467萬9,184元，而伊所領取之年終獎金為5萬元、10萬元、100萬元、100萬元、100萬元，其中107、108年度之年終獎金於扣除所得稅及二代健保後均為93萬7,936元，分別於108年1月25日、109年1月16日匯入伊之臺銀帳戶內，而因伊於被告公司任職超過1年，依上開董監事會議決議，應全額發放即基數為10個月為100萬元，故伊自得請求被告給付109年度之年終獎金100萬元。

(六)爰依民事訴訟法第247條確認之訴、勞基法第2條第1項第3款、第23條、第27條、兆烜公司106年度第一次董監事會議決議紀錄提起本件訴訟，並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自110年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告工資10萬元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告101萬6,670元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

01 (一)原告於擔任伊之總經理期間，擁有實際管理伊之臺北分公司
02 人事、業務、行政及員工福利等事務之獨立權限，且對於工
03 作內容有一定之裁量決定權，兩造間應成立委任關係：

04 1.伊於104年間設立時，原告出資持股35%，自104年11月5日
05 起擔任伊之董事，且經伊依公司法第29條規定選任擔任總經
06 理之職務，故兩造間係成立委任關係，而非僱傭關係，自無
07 勞基法之適用，原告請求確認僱傭關係存在及給付工資，自
08 屬無據。

09 2.原告於總經理任職期間持有伊之印章，且於訂單接洽業務範
10 圍內具有對外代表公司之權，此由原告以伊之代理人名義，
11 使用其所持有之公司大小章，向第三人簽立臺北辦公室租賃
12 契約，以及原告以伊之總經理名義，指示客戶暫停付款，且
13 由原告提出之出勤簽到簿、年終獎金清冊及請款單，上開文
14 件之最終批示、批准人均為原告，且甲○○亦係向原告詢問
15 年終獎金及紅利如何分配事宜，均足證原告實際管理伊之臺
16 北分公司之人事、財務與行政等事宜，且有自行決定之獨立
17 裁量權限。至於原告前往國外出差所提出之差旅費請款單，
18 核准請款之人亦為原告，相關報銷證明單亦無須經他人覆核
19 即由出納支付所請費用，益證原告在處理業務推廣、聯繫等
20 委任事務範圍內，具有事務處理開銷之決定權限。

21 3.又伊為保障公司人員之工作及生活安全，以公司為投保單位
22 為原告辦理自願加保勞保，旨在從優給予原告福利，且由勞
23 保局104年10月12日函所載，亦表明原告係為董事而非受僱
24 員工，依規定非屬就業保險法之適用對象，不得參加就業保
25 險等情，堪認原告主張有投保勞工保險保即為員工云云，顯
26 與事實有間。

27 4.綜上可知，原告不僅為伊之股東、董事，在擔任總經理期
28 間，除在受任處理業務之範圍內具有對外代表公司之權，亦
29 能自由運用公司開支，甚至對於伊之臺北分公司之人事、財
30 務、業務與行政等事項，有管理及獨立裁量權限。是故，原
31 告之權限與支配實力，及受雇主指揮監督、基於人格上、經

01 濟上及組織上從屬性而提供勞務之勞工，顯然有異。縱令原
02 告於事務處理上有向伊之董事長或董事會報備之情形，然原
03 告仍得以指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事之管
04 理工作加以影響，顯與一般受雇員工僅具有之服從性無不
05 同，而不具有從屬性甚明。準此，原告應為伊之經理人，而
06 非受雇之勞工，兩造間成立委任契約關係，至為明確。故原
07 告主張兩造間為僱傭關係並請求確認僱傭關係存在云云，顯
08 有違誤。

09 5.再者，原告主張伊並未依公司法第29條第1項第3款規定，經
10 董事會決議委任為經理人，且亦未訂立委任契約，故兩造間
11 非委任關係，原告僅為提供勞務之受雇員工云云，惟原告擔
12 任總經理期間，就受任事務具有對外代表公司權限，且對於
13 臺北分公司之人事、財務、業務與行政等事項，均有管理及
14 獨立裁量權，則依現行實務所採實質認定立場，原告以上開
15 運作模式任職於伊逾5年，兩造間之意思相互一致，已成立
16 委任契約，自不因有無訂立書面委任契約或經董事會決議委
17 任之程序，而異其性質。

18 (二)又倘原告欲依委任關係請求委任報酬，則兩造間之委任契約
19 關係，亦業經伊於109年12月16日合法終止：

20 1.依民法第549條第1項規定，當事人得隨時終止委任契約，而
21 伊係於109年12月16日109年臨時董事會會議，提出解除原告
22 總經理職務之臨時動議，經全體出席董事（應到3席，實到2
23 席）無異議通過，顯見伊已依公司法第29條第1項規定終止
24 與原告間之委任契約，其後伊並有立即發信以董事會議事錄
25 通知原告委任關係業已終止等情，上開通知信件雖遭退件，
26 惟伊係依原告留存地址寄送通知，確已盡通知義務，況原告
27 早已未為伊處理委任事務，縱使原告爭執終止契約之意思表
28 示未送達，伊亦以民事答辯一狀繕本送達為終止委任契約之
29 意思表示，至遲於該書狀繕本送達原告時，兩造間之委任關
30 係已合法終止。

31 2.又前開臨時董事會會議於決議解任原告之總經理職務，並計

01 算原告自109年12月1日至109年12月16日止之委任報酬，以
02 及從優依照勞基法給予原告30日預告期間（即109年12月17
03 日至110年1月15日）之報酬，並扣除各該月份勞健保費用
04 後，共計14萬7,330元，且因兩造委任關係自104年9月22日
05 起至110年1月15日止已逾5年，伊從優比照勞工退休金條例
06 規定以每滿1年發給0.5個月之平均工資，未滿1年者以比例
07 計給，而給付解任費用26萬6,000元之解任費用，以及從優
08 比照勞基法之規定，使原告享有15日特別休假，不論原告是
09 否曾使用特休時數均換算發給報酬計5萬元，以上共計46萬
10 3,330元。據此，伊旨在給予原告優惠福利條件故而比照勞
11 基法、勞退條例之規定給予一定費用，惟兩造間委任關係並
12 不因此而受影響，原告仍為伊之經理人，而非受僱勞工。

13 3.原告雖主張伊於109年12月16日召開之臨時董事會議程序有
14 瑕疵，所為解任原告擔任總經理職務之決議為無效云云，惟
15 原告於109年12月15日寄發之存證信函，其上已載明伊於109
16 年12月10日寄發臨時董事會召集通知等情，而實務上董事會
17 會議通知係採發信主義，足見伊於109年12月10日寄發同月1
18 6日之臨時董事會開會通知，符合公司法第204條第1項所定3
19 日通知期間之規定，且伊並按同條第5項規定，於該次董事
20 會開會通知書上逐條記載召集事由及會議內容，是該次董事
21 會會議程序、會議決議內容均適法且有效，故原告擔任總經
22 理職務，業經伊之董事會合法決議解任至明。

23 (三)原告請求被告公司給付108、109年度之董事酬勞各24萬元，
24 以及109年度之年終獎金100萬元之餘款計1016,670元，均無
25 理由。

26 1.原告雖曾受領106年度董事酬勞，惟因未經伊之股東會決議
27 即發給，且經先前謝文益臨時管理人委任之蔡雅惠會計算查
28 核後認定應予追回，被告公司訴請原告返還，業經本院板橋
29 簡易庭110年度板簡字第2239號民事判決被告（即本件原
30 告）應給付原告（即本件被告）24萬元，且經院112年度簡
31 上字第33號民事判決駁回上訴確定在案。復按董事酬勞實屬

01 公司盈餘分派之範疇，應經由股東會決議後方得為之，而董
02 事報酬亦由股東會決議後方得為之，並未授權董事會定之。
03 惟伊之股東會迄今未曾決議發給董事報酬，甚或酬勞，是伊
04 無從擅自為本件董事酬勞之給付。

05 2.又退步言之，原告請求之董事酬勞係伊每年度有盈餘可供分
06 派時，方由股東會決議分派與否及分派方式，並非每年度均
07 有分派可能或得沿用相同之分派標準，故原告不得僅憑伊先
08 前曾分派106年度董監事酬勞24萬元，即認定108、109年度
09 有相同之分派可能。抑有進者，伊於108、109年度之營運狀
10 況，因原告於108年間將伊之原有客戶Aramark公司之訂單轉
11 單予原告媳婦於108年4月25日方成立東烜股份有限公司，致
12 伊受有失去訂單之銷貨利益損失；且原告於109年臨時管理
13 人爭議期間，並未依職權為訂單業務之招攬，致伊於109年
14 度生有虧損，根本未有盈餘，自無董事酬勞分派之可能。再
15 者，兩造間之經理人委任關係業經伊於109年12月16日終止
16 在案，原告自不得請求伊請求終止契約後之報酬甚或獎金，
17 抑且，伊董事會亦未決議發給經理人109年度之年終獎金，
18 依公司章程第22條與公司法第29條第1項規定，原告自無從
19 請求伊給付該年度之年終獎金，況承前所述，伊於109年度
20 因原告違背委任意旨怠於接洽業務，甚至將公司訂單轉予其
21 他競爭公司，致伊陷於重虧損、並無盈餘，自無得發給年終
22 獎金，如上所述，故原告請求發給109年度年終獎金100萬
23 元，亦屬無據。

24 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

25 三、本院得心證之理由：

26 (一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

27 1.按契約之成立，以當事人互為意思表示合致為基礎。且法律
28 行為以意思表示為基礎，意思表示由效果意思、表示意思及
29 表示行為三要素構成。不僅行為人內心想法有欲藉其表示發
30 生特定法律效果之主觀意思，即有為某法律效果之法效意思
31 或效果意思，並須有表示行為，將內心的法效意思表示於外

01 部後，始能成立契約。又按僱傭契約乃當事人以勞務之給付
02 為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事
03 一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性
04 之關係。勞工與雇主間之從屬性，通常具有人格上從屬性、
05 經濟上從屬性、組織上從屬性等項特徵（最高法院96年度台
06 上字第2630號判決意旨參照）。又一般學理上認勞動契約當
07 事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：(一)人格上從屬性：
08 即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒
09 或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從
10 屬性：即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，
11 為該他人之目的而勞動，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資
12 以求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風
13 險由雇主負擔，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契
14 約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。(四)組織上從屬
15 性：即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
16 態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參
17 照）。苟無上述之從屬性關係，即難認成立勞動契約。末按
18 稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允
19 為處理之契約，民法第528條定有明文。

20 2.原告主張任職於被告提供勞務，受被告公司董事長歐朝勝、
21 董事甲○○之指揮監督，兩造間成立之契約應定性為僱傭契
22 約等語，為被告否認，並以前詞置辯。

23 3.經查：

24 (1)被告為山華企業股份有限公司（下稱山華公司）之子公司，
25 性質上近似山華公司之針織部門，無獨立之財務會計部門，
26 有本院111年度易字第335號刑事判決審理程序筆錄之證人即
27 山華公司財務黃思穎證述：「歐朝勝開會的時候叫華山的財
28 務部負責被告公司的財務和會計，是叫伊去負責控管那邊的
29 財務、會計等語可證，見本院卷三第53頁）。

30 (2)再觀本院111年度易字第335號刑事判決、臺灣高等法院 111
31 年度上易字第1908號（以下合稱系爭背信刑案）刑事判決理

01 由記載：被告乙○○坦認：外商Aramark公司之高層主管Sha
02 wn Wang於104年間，居中牽線被告與山華公司合作，共同成
03 立兆烜公司即被告，並約定山華公司持有兆烜公司55%之股
04 份，被告與其團隊成員陳玲芯、丙○○則共同持股45%，山
05 華公司指派該公司之董事長歐朝勝、總經理甲○○，分別擔
06 任兆烜公司之董事長、董事，而被告乙○○（英文名：Sall
07 y）自104年8月5日起擔任被告公司之董事兼總經理，在被告
08 公司位於新北市○○區○○路0段000號17樓之臺北辦公室任
09 職。山華公司為被告持股55%之大股東，但在兼管被告財務
10 作業時，固定向被告收取每筆訂單3%之代行作業費，且每筆
11 訂單之代墊款項亦會收取年利率3%之利息。被告（即乙○
12 ○）身為被告公司之經理人，應盡忠實義務之對象為兆烜公
13 司，而非山華公司、歐朝勝或甲○○，故在山華公司、歐朝
14 勝、甲○○之利益與兆烜公司相衝突時，被告之責任係優先
15 維護兆烜公司之利益等語，有系爭背信刑案之臺灣高等法院
16 111年度上易字第1908號刑事判決書附卷可稽（見本院卷三
17 第539至566頁），則原告是否受甲○○或歐朝勝之指揮監
18 督，即有存疑。

19 (3)被告即兆烜公司之經營模式，係由兆烜公司向客戶接洽訂
20 單、確認訂單所需原料之產區及明細，山華公司向供應商下
21 訂單後，嗣由兆烜公司負責追蹤供應商出貨進度、提供客戶
22 樣品確認、確保供料及製作品質等，每筆訂單成立後，山華
23 公司收取訂單金額3%之「代行作業費」，因山華公司先行代
24 墊供應商款項，兆烜公司應支付每筆代墊款項3%之利息，精
25 算後之淨利則屬於兆烜公司之利潤（或稱佣金）。是以，兆
26 烜公司針對客戶之應收貨款，指定匯至兆烜公司之合作金庫
27 商業銀行憲德分行、帳號00000000000000號帳戶（下稱合庫
28 憲德分行帳戶），然由甲○○負責掌管上開帳戶之印章，另
29 由山華公司財務人員按月發給兆烜公司所需營運資金等情，
30 亦據證人即自90年起至108年6月18日止擔任山華公司財務經
31 理並兼任兆烜公司監察人之黃思穎（英文名：Eric）於系爭

01 背信刑案第一審（即本院111年度易字第335號背信案件）證
02 述明確（見本院卷三第53至57頁），並有臺灣高等法院111
03 年度上易字第1908號刑事判決書附卷可稽（見本院卷三第53
04 9至566頁），可徵被告之財務係由山華公司掌控，且係原告
05 與山華公司合作設立被告時所約定。佐以證人歐朝勝於系爭
06 刑案證稱：Shawn Wang在Aramark公司擔任採購副總，負責A
07 ramark公司與山華公司的部分業務來往，Shawn Wang的老闆
08 Gary交代Shawn Wang要我幫忙乙○○成立公司，因此設立兆
09 烜公司，由山華公司持有55%股份，被告等員工認股45%，我
10 擔任兆烜公司的董事長，一直至108、109年間我自山華公司
11 退休時止，兆烜公司的資金調度和會計作帳都是山華公司總
12 經理甲○○負責，國外收款部分也是甲○○在處理，關於兆
13 烜公司大小章的保管細節要問甲○○，兆烜公司的資金調度
14 也是甲○○負責，我沒有把兆烜公司資金調度權限及指揮山
15 華公司財務部門人員的權限交給被告等語（見本院卷三第65
16 至77頁），亦有前開臺灣高等法院111年度上易字第1908號
17 刑事判決書付卷可稽（見本院卷三第539至566頁），核與證
18 人甲○○於系爭背信刑案證稱：我從6、7年前開始擔任山華
19 公司總經理，負責資金調度及安排，我擔任總經理時，有很
20 長一段時間是由歐朝勝擔任董事長；山華公司於104年因為
21 要發展針織部分，董事長說客戶Aramark公司介紹一位在這
22 方面領域的人，因此認識了被告，然後合資成立兆烜公司；
23 合作模式是由兆烜公司接針織的訂單，因為兆烜公司成立的
24 資本額比較小，沒辦法作這些原物料的採購、採買等等，所
25 以兆烜公司接單後就會把整筆訂單轉給山華公司，由山華公
26 司協助採買、代購等，在會計帳務上，結算時如兆烜公司接
27 單虧損，就由兆烜公司承擔；山華公司有向兆烜公司收取3%
28 之行政作業費等語相符（見本院卷三第79至81頁），並有臺
29 灣高等法院111年度上易字第1908號刑事判決書付卷可稽
30 （見本院卷三第539至566頁），且經本院調閱前開刑事案件
31 卷證資料核閱屬實。由上可知，Aramark公司居間促成山華

01 公司與被告設立兆烜公司，山華公司管控兆烜公司之財務。
02 則證人丙○○雖證述：原告都會表示歐朝勝要原告前往那裡
03 出差，伊會聽原告表示歐朝勝或黃伯蒼會表示要原告到哪裡
04 出差及出差時間，照行程訂機票及飯店，有時候原告會把歐
05 朝勝或甲○○的EMAIL傳給伊，伊就直接看到，在伊認知裡
06 原告有直屬主管，原告都說要跟上面報告，上面指的應該是
07 歐朝勝或甲○○都有，通常是員工旅遊，還有原來是只有但
08 公視後來要成立樣品室、要從新莊的辦公室換到板橋的辦公
09 室，需要跟上面報告後才可以決定等語（見本院卷二第63至
10 64頁），可見均係涉及財務支出方面，與被告設立時，原告
11 與華山公司約定管理被告台北分公司之事務有別。

12 (4)又證人甲○○於前開背信件雖證稱：好像連辦公室的裝潢，
13 大到跟客人的溝通、訂單等，她都會跟我們董事長報告等語
14 （見本院卷三第81頁），充其量僅為原告會向歐朝勝報告處
15 理事務之情形，難認係受歐朝勝之指揮監督。

16 (5)證人黃思穎於前開背信案件偵查時證稱：歐朝勝、甲○○把
17 被告公司經營交給乙○○處理等語（見本院卷三第510
18 頁），則本件原告擔任被告台北分公司總經理，接洽業務及
19 人事管理，代表公司之事實，亦據原告於系爭背信案件偵查
20 中自陳在卷（見本院卷三第513頁），原告無需與被告公司
21 內人員分工合作，且無獎懲制度，除甲○○負責財務就財務
22 相關事務需與甲○○、歐朝勝商談外，被告台北分公司之事
23 務均可自行裁量。是依上開說明，原告在人格、經濟及組織
24 上之從屬性均明顯低於僱傭關係，已難認定兩造間係存在勞
25 動契約。從而，本件兩造間之契約非屬勞動基準法所定勞動
26 契約，被告抗辯兩造間僅存在委任關係，應屬可採。

27 (6)基上，兩造間應為委任關係，原告請求確認僱傭關係存在，
28 即屬無據，應予駁回。

29 (二)原告請求被告自110年1月1日起至原告復職日止按月於次月5
30 日給付伊10萬元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，
31 按年息5%計算之利息，為無理由：

01 查：兩造間為委任關係，已如前述，則原告依僱傭關係請求
02 被告給付工資即自110年1月1日起至原告復職日止按月於次
03 月5日給付伊10萬元，及自各月應給付日之翌日起至清償日
04 止，按年息5%計算之利息，核屬無據，為無理由。

05 (三)原告請求被告給付原告1,016,670元（即108年度董事酬勞24
06 萬元及109年年終獎金100萬元扣除被告於110年1月5日匯款4
07 63,330元）之本息，為無理由：

08 1.原告請求被告給付年終獎金部分：

09 (1)被告於109年12月16日臨時董事會以臨時動議提案「乙○○
10 兼任本公司總經理一職期間未善盡管理之責，造成公司虧損
11 且業務緊縮，擬提案解任其總經理職務」，經董事過半數之
12 出席，及出席董事過半數同意決議，解任原告之總經理職
13 務，有被告公司109年臨時董事會議事錄在卷可稽（見本院1
14 10年度勞專調字第26號卷，下稱勞專調卷，卷一第95至96
15 頁），原告以掛號信件通知原告，雖信件遭退回（見勞專調
16 卷一第97至99頁），惟原告提起本件訴訟後，被告於110年4
17 月26日送達民事答辯一狀繕本，再表示終止委任關係（見勞
18 專調卷一第73至78頁），則按當事人之任何一方，得隨時終
19 止委任契約。民法第549條第1項定有明文。則被告於109年1
20 2月16日依公司法第29條第1項規定由相對人董事會以董事過
21 半數之出席，及出席董事過半數同意決議解任聲請人之總經
22 理職務，終止委任關係，並已送達被告終止委任契約之意思
23 表示，堪認兩造間委任契約已終止。

24 (2)兩造間為委任關係，已如前述，則原告主張兩造間僱傭關係
25 存在，依僱傭關係請求被告應給付原告109年度年終獎金100
26 萬元，亦屬無據，不應准許。

27 (3)又被告於109年12月16日臨時董事會解任原告之總經理職
28 務，終止委任關係，原告於委任關係終止後請求被告給付10
29 9年度終獎金100萬元，既未舉證證明被告應於兩造間委任關
30 係終止後給付109年度年終獎金100萬元，原告此部分之主
31 張，難認有理由，不應准許。

01 2.原告請求被告給付108、109年度董事酬勞各24萬元部分：

02 (1)按所謂爭點效，乃法院於前訴訟之確定判決理由中，就訴訟
03 標的以外當事人主張之重要爭點，本於辯論結果而為判斷
04 者，除有顯然違背法令、新訴訟資料足以推翻原判斷、原判
05 斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益差異甚大等情形
06 外，應解為在同一當事人間、就與該重要爭點有關所提起之
07 本訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任
08 作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則。

09 (2)經查：

10 ①原告雖曾受領106年度董事酬勞，惟因未經被告股東會決
11 議，且經被告訴請原告返還，業經本院板橋簡易庭110年度
12 板簡字第2239號民事判決被告（即本件原告）應給付原告
13 （即本件被告）24萬元，且經院112年度簡上字第33號民事
14 判決駁回上訴確定在案（見本院卷三第443至450頁）。

15 ②原告於104年11月5日起擔任被告公司之董事，於初擔任時，
16 被告並未給付報酬予原告，嗣被告於106年11月29日召開106
17 年第一次董事及監察人聯席常會會議，始於會議中決定「董
18 監酬勞：自106年度起適用，每人每月2萬元。盈餘分配：暫
19 以盈餘3成發放標準，預留1000萬為購屋基金，以整年度結
20 算報表數字為計算基準」，上開決議內容乃「自106年度起
21 適用，『每人每月』2萬元」，較諸被告於104年6月9日籌備
22 會議紀錄中記載「董事會：...以上董監事皆為無酬勞」，
23 且於籌備會議中另就公司盈餘分配方式另為具體記載，可徵
24 106年11月29日會議中所為決議，其決議之目的係欲改變籌
25 備會議中無償委任董監事之決定，而欲經常性、固定性給予
26 董監事報酬，當不因其會議中所用名詞或會計項目而影響其
27 決議內容，亦不因本件被告於108年1月30日一次性給付而改
28 變上開會議中給予董監事經常性、固定性報酬之決議內容。
29 董事之報酬，依公司法第196條規定，應由章程訂定，如章
30 程未訂明者，應由股東會議定之。為貫徹公司法第196條避
31 免董事利用其經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬之立

01 法原旨，公司股東會不得以決議將報酬額之決定委諸董事會
02 定之。本件被告公司104年8月5日訂定之章程，第21條訂定
03 「董事及監察人之報酬由股東會議定之，不論營業盈虧得依
04 同業通常水準支給之」。由此章程內容訂定之文字，已然訂
05 為「由股東會議定之」，亦即，本件被告給予原告之106年
06 董事報酬，應由股東會議定後，始可給付；而章程第21條後
07 段「不論營業盈虧得依同業通常水準支給」乃訓示之訂定，
08 即股東會於議定董監事報酬時，其議定前提並不論公司營業
09 盈虧，且議定標準「得」依同業通常水準，以免股東會召集
10 會議議定董監事報酬時無標準可資遵循而已。又被告董監事
11 成員與股東成員非完全相同，該106年11月29日會議之會議
12 紀錄已明確記載「106年度第一次董事及監察人聯席常會會
13 議」非股東會議。此重要爭點，既經兩造於本院板橋簡易庭
14 110年度板簡字第2239號、本院112年度簡上字第33號返還報
15 酬事件（以下合稱前案）訴訟中為充分舉證及辯論後，由法
16 院作成實質判斷，該判決理由對兩造具有爭點效，兩造應同
17 受受拘束，不得為相反之主張，法院亦不得作相異之認定。
18 原告未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形，本院自不得
19 作相異之認定。原告主張106年11月29日會議出席系爭董事
20 會之董監事持股比例達原告已發行股份總數90%，實質上等
21 同經過股東會決議通過云云，惟公司法就股份有限公司股東
22 會與董事會之召集程序、決議事項及決議方法均有異，原告
23 董監事成員與股東成員亦非完全相同，且董事報酬既為公司
24 法及原告章程明定應由股東會決議之事項，自不容許將董事
25 報酬之決定委由董事會決之，否則將架空公司法第196條之
26 規範意旨，前案所為認定亦無違背法令或顯失公平之情形，
27 本院自應受其拘束。被告就此所辯，難認可採。

28 ③復按公司法第196條規定，董事之報酬，應由章程訂定。已
29 如前述，被告公司104年8月5日訂定之章程第21條訂定「董
30 事及監察人之報酬由股東會議定之，不論營業盈虧得依同業
31 通常水準支給之」，已然訂為「由股東會議定之」，有該章

程附卷可稽（見勞專調卷一第21至25頁），則被告有無給付原告108年、109年董事報酬之義務及應付報酬額，仍應視被告股東會有無議決而定。原告未舉證證明被告曾召開股東會議決108年、109年董事報酬，被告或其他董事亦未曾請求董事會召集股東會就董事報酬為決議，亦難認原告股東會有何「怠於議定」董事報酬之情。則被告股東會既未開會議定或同意給付之108年、109年董事報酬，原告請求被告公司依循前發放106年度董事酬勞之舊例給付108年、109董事酬勞各24萬元云云，為無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條確認之訴、勞基法第2條第1項第3款、第23條、第27條、兆烜公司106年度第一次董監事會議決議紀錄請求：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自110年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告工資10萬元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告101萬6,670元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，不應准許，應予駁回。

五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 1 月 26 日

勞動法庭 法 官 朱慧真

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。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 113 年 1 月 26 日

書記官 李奕璇