

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 陳羿甯
周祐豪
陳維真

共同

訴訟代理人 劉耀鴻律師

複代理人 劉大慶律師

被告 鴻翊國際股份有限公司

法定代理人 周季平

訴訟代理人 陳顥律師

複代理人 鄭侑昕律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告陳羿甯、陳維真與被告間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告陳羿甯新臺幣40,000元，及自民國112年11月5日起至復職日止，按月於每月5日給付原告陳羿甯新臺幣80,000元，暨分別自各該月份6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應給付原告陳維真新臺幣18,000元，及自民國112年11月5日起至復職日止，按月於每月5日給付原告陳維真新臺幣36,000元，暨分別自各該月份6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二、三項於到期各得假執行。但於到期被告依序以每期新臺幣80,000元、新臺幣36,000元為原告陳羿甯、陳維真預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。查原告陳羿甯、陳維真（與周祐豪下合稱原告，分則以其姓名簡稱）主張被告資訊部副理即訴外人趙士涵於民國112年10月20日持「偽造」之獎懲提報簽核單，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，對陳羿甯、陳維真終止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約之法律關係（即僱傭關係）均為不合法，陳羿甯、陳維真與被告間僱傭關係迄今仍屬存在；周祐豪主張被告對周祐豪解任為不合法，不生解任效力等情，既均為被告所否認，則陳羿甯、陳維真與被告間僱傭關係存否及被告對周祐豪解任是否合法生效不明確，致陳羿甯、陳維真、周祐豪在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以本件對於被告之確認判決除去之，陳羿甯、陳維真、周祐豪顯有即受確認判決之法律上利益，是其提起本件確認之訴，核無不合。

二、原告主張：

（一）陳羿甯自111年8月1日起任職被告，擔任被告財務行政處行政管理部之經理，月薪為新臺幣（下同）85,000元；陳維真自112年4月19日起任職被告，擔任被告財務行政處行政管理部之總務，月薪為36,000元。陳羿甯、陳維真於112年10月20日上午8時40分許，突接獲被告資訊部副理即訴外人趙士涵持「偽造」之獎懲提報簽核單，依勞基法第12條第1項第4款規定，要求陳羿甯、陳維真於當日辦理離職，惟陳維真並無被告所稱擅離工作崗位、怠忽職守行為，且陳羿甯亦無未協助陳維真進行工作以及未盡督導責任之行為，被告終止與陳羿甯、陳維真間之勞動契約之法律關係（即僱傭關係）均不合

01 法，陳羿甯、陳維真與被告間僱傭關係迄今仍屬存在，故陳
02 羿甯、陳維真分別請求被告給付自112年10月21日起至112年
03 11月4日止之薪資各42,500元（計算式： $85,000 \div 30 \times 15 = 42,$
04 500）、18,000元（計算式： $36,000 \div 30 \times 15 = 18,000$ ）。又
05 被告於112年11月2日調解時未遵期出席，故可認被告於斯時
06 即拒絕陳羿甯、陳維真之請求，因此薪資之起算時點應自11
07 2年11月5日發薪日起算，並請求被告自112年11月5日起至復
08 職日止，按月給付陳羿甯、陳維真薪資。

09 (二)另周祐豪自112年4月1日起任職被告，擔任被告科技事業處
10 之執行長，月薪為135,000元。周祐豪並未主動向被告終止
11 勞動契約(即周祐豪並未主動向被告辭職)，且被告亦未告知
12 周祐豪終止勞動契約之原因。豈料，周祐豪於112年10月20
13 日發現被告竟於其重大訊息中對外聲稱周祐豪主動向被告辭
14 職，復於112年10月26日發現被告於其重大訊息中對外改稱
15 周祐豪係遭被告解任，及於113年1月17日發現被告於其重大
16 訊息中對外稱被告董事會追認112年10月20日對周祐豪之解
17 任案，被告對周祐豪終止勞動契約為不合法，故周祐豪請求
18 被告給付自112年10月21日起至112年11月4日止之薪資67,50
19 0元（計算式： $135,000 \div 30 \times 15 = 67,500$ ）。又被告於112年1
20 1月2日調解時未遵期出席，故可認被告於斯時即拒絕周祐豪
21 之請求，因此薪資之起算時點應自112年11月5日發薪日起
22 算，並請求被告自112年11月5日起至復職日止，按月給付周
23 祐豪薪資。

24 (三)爰依民法第482條、第486條、第487條、第234條、第235
25 條、勞基法第22條第2項前段規定及原證1、2勞動契約第6條
26 約定，聲明求為判決：1.確認陳羿甯、陳維真、周祐豪與被
27 告間僱傭關係存在。2.被告應給付原告陳羿甯42,500元，及
28 自112年11月5日起至復職日止，按月於每月5日給付陳羿甯8
29 5,000元，及分別自各該月份6日起至清償日止，按年息百分
30 之五計算之利息。3.被告應給付陳維真18,000元，及自112
31 年11月5日起至復職日止，按月於每月5日給付陳維真36,000

01 元，及分別自各該月份6日起至清償日止，按年息百分之五
02 計算之利息。4.被告應給付周祐豪67,500元，及自112年11
03 月5日起至復職日止，按月於每月5日給付周祐豪135,000
04 元，及分別自各該月份6日起至清償日止，按年息百分之五
05 計算之利息。

06 三、被告則以：

07 (一)陳羿甯、陳維真部分：陳羿甯原係擔任被告行政經理，並同
08 時擔任陳維真之直屬主管；陳維真原係擔任被告公司之總
09 務。被告於112年10月13日召開董事會，陳維真之負責之職
10 務範圍包含「接待訪客並按公司程序詳查訪客基本資料」並
11 「避免未經許可之不明人士進入或滯留於公司內」，然而當
12 日陳維真卻未經許可擅離工作崗位，亦未實施門禁管制，導
13 致數名不明人士進入公司、滯留於訪客區，甚至闖入公司員
14 工區域及內部會議室，除直接中斷正在進行之董事會外，
15 不明人士更當場對被告公司之董事、總經理等高階主管進行
16 言語威脅及動作恐嚇，致使會議現場一片混亂，雖無人身體
17 受傷，惟與會之獨立董事、董事及被告公司主管高層等皆心
18 生畏懼，最終並致使董事會匆匆解散，被告於聯繫警方及大
19 樓保全後始排除當日危機。陳羿甯、陳維真擅離崗位、怠忽
20 職守之行為，除造成董事會受不明人士闖入而中斷致無法完
21 成排定議程審議，使被告公司經營政策、方針無法盡速確立
22 而數周營運空轉外，外部不明人士之介入更嚴重影響董事、
23 獨立董事及被告公司經營管理階層等之獨立判斷及意思決定
24 自由，懼怕若做出與闖入之不明人士相佐之經營判斷，於公
25 司內外之人身安全皆將有受報復之危險。陳維真「擅離工作
26 崗位、怠忽職守」之行為以及陳羿甯「未協助陳維真進行工
27 作以及未盡督導責任」等之不作為，皆已造成被告之重大損
28 害，違反勞動契約第8條第2項、員工獎勵管理辦法第5.2.4.
29 4條以及工作規則第11條第6項及勞基法第12條第1項第4款規
30 定，其情節已重大至被告得以確信陳維真、陳羿甯等對於所
31 擔任之工作確實不能勝任，方終止兩造間之勞動契約。另員

01 工獎懲辦法5.2.4.4之損害並無規定要造成實際損害，僅違
02 反勞動契約工作規則情節重大即可終止勞動契約。獎懲提報
03 簽核單說明欄最末段亦已記載被告係以勞基法第12條第1項
04 第4款規定依據終止與陳羿甯及陳維真間之勞動契約，依據
05 法令應無給付資遣費之義務，惟被告念及陳羿甯及陳維真過
06 去之付出，故仍給付資遣費，然此等優於法令之好意應不影
07 響被告終止雙方契約關係之依據，被告亦並未於事後變更終
08 止契約之事由。縱認陳羿甯請求有理由，也應以月薪8萬元
09 計算。

10 (二)周祐豪部分：依調職、晉升、薪資調整申請表可知，自周祐
11 豪接掌執行長之初，被告即已賦予周祐豪總理科技事業處相
12 關事宜之完整、最高權限，且依單據審核狀況明細表亦可
13 知，周祐豪所從事之業務具有高度專業性，且具有獨立決
14 定、裁量權限，上自生產計畫、生產料件變更、報價單，下
15 至報銷單、收款單、受訂單等，周祐豪皆具有最高及最終之
16 核決權限，全非完全依被告之指示服勞務，是其與被告所簽
17 訂之契約應屬委任性質，被告依民法第549條第1項規定，隨
18 時終止兩造間之委任契約，自與法無違；周祐豪的報酬需經
19 過被告公司薪酬委員會審議後交由被告公司董事會決議，且
20 參原證9被告公司董事及經理人薪資報酬管理辦法第2條第2
21 項可知適用該辦法的對象為有為被告公司管理事務及簽名權
22 利之人，可見周祐豪是依公司法第29條規定經董事會決議任
23 用的經理人，有關其解任事宜，被告公司也都需依相關法令
24 以重大訊息公布，足證周祐豪不論是任用或解任程序都與本
25 件另外2名原告(即陳羿甯、陳維真)不同，顯見其並非受僱
26 於被告公司之勞工等語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之
27 訴駁回。

28 四、兩造不爭執之事實(堪信為真)：陳羿甯自111年8月1日起
29 任職被告，擔任被告財務行政處行政管理部之經理(即人資
30 主管)，月薪8萬元；陳維真自112年4月19日起任職被告，擔
31 任被告財務行政處行政管理部之總務，月薪36,000元；周祐

01 豪自112年4月1日起任職被告，擔任被告科技事業處之執行
02 長，月薪135,000元；被告係於每月5日發放陳羿甯、陳維
03 真、周祐豪之月薪；陳羿甯、陳維真分別與被告簽立勞動契
04 約；被告資訊部副理趙士涵於112年10月20日持獎懲提報簽
05 核單，依勞基法第12條第1項第4款規定，對陳羿甯、陳維真
06 終止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約；被告於112年10
07 月20日於其重大訊息中對外發布公告，表示周祐豪於112年1
08 0月20日因「個人生涯規劃」主動向被告辭職並生效，復於1
09 12年10月26日於其重大訊息中對外發布公告，表示被告於11
10 2年10月26日對周祐豪解任並生效，又於113年1月17日於被
11 告重大訊息中對外發布公告，表示被告董事會於113年1月17
12 日通過追認被告於112年10月20日對周祐豪之解任案，並於0
13 00年00月00日生效；陳羿甯、陳維真、周祐豪之薪資均領至
14 112年10月20日為止。此有原告之民事綜合辯論意旨狀、113
15 年9月11日本院言詞辯論筆錄、勞動契約、被告112年10月20
16 日重大訊息、被告112年10月26日重大訊息、被告113年1月1
17 7日重大訊息、被告112年10月13日第五屆112年第二次臨時
18 薪資報酬委員會議事錄附卷可稽（見本院卷二第84-85、9
19 7、102頁、本院卷一第55、241-244、249-253、258頁）。

20 五、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

21 (一)有關陳羿甯、陳維真部分：

22 1.按陳羿甯、陳維真分別與被告簽立之勞動契約第8條第2款：

23 「甲方(即被告)不經預告終止契約；乙方(即陳羿甯、陳維
24 真)有勞動基準法第12條第1項各款情形之一者或員工獎懲管
25 理辦法第5.2.4之情形之一者，甲方得不經預告乙方終止契
26 約，並依同法第18條規定不發資遣費。」（見本院卷一第24
27 1、243、363、365頁）、員工獎懲管理辦法第5.2.4：「有
28 下列情事之一，經查屬實者，本公司(即被告)得不經預告逕
29 予解僱，不發給資遣費：5.2.4.4處理工作不當或業務疏忽
30 延誤，使公司遭受損害者。」（見本院卷一第370頁）、工
31 作規則第11條第6款：「凡本公司員工有下列情形之一者，

01 本公司得不經預告終止契約：六、違反勞動契約或工作規
02 則，情節重大。」（見本院卷一第376-377頁）。次按勞工
03 在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列
04 規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。
05 二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿
06 者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五
07 年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
08 加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工
09 排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因
10 素，得與他方協商調整。勞工依本條主張權利時，雇主如認
11 為其權利不存在，應負舉證責任；勞工有左列情形之一者，
12 雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，
13 情節重大者，勞基法第38條第1、2、6項、第12條第1項第4
14 款定有明文。

15 2. 查陳羿甯自111年8月1日起任職被告，擔任被告財務行政處
16 行政管理部之經理(即人資主管)，月薪8萬元；陳維真自112
17 年4月19日起任職被告，擔任被告財務行政處行政管理部之
18 總務，月薪36,000元；陳羿甯、陳維真分別與被告簽立勞動
19 契約；被告資訊部副理趙士涵於112年10月20日持獎懲提報
20 簽核單，依勞基法第12條第1項第4款規定，對陳羿甯、陳維
21 真終止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約等情，業如前
22 述，足見陳羿甯依勞基法第38條第1項第2款規定，確實享有
23 7日之特別休假，且被告係於112年10月20日持獎懲提報簽核
24 單，依勞基法第12條第1項第4款規定，對陳羿甯、陳維真終
25 止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約之法律關係(即僱傭
26 關係)。又上列獎懲提報簽核單載明，依員工獎懲管理辦法
27 第5.2.3擅離職守致發生變故蒙受損、5.2.3.5擅自變更工作
28 方法致使公司蒙受損失或導致他人傷害者、5.2.4.4處理工
29 作不當或業務疏失使公司遭受損害者。獎懲事項說明：(1)
30 (應指陳維真)於112年10月12、13日未經許可擅離工作崗位
31 者，接待訪客時應有之程序登記至會客登記簿內詳實登記訪

01 客基本資料備查。(2)未實施門禁管制將訪客滯留於訪客區至
02 遭不明人士進入公司員工區域內部威脅恐嚇高階主管。說
03 明：(1)經查該員(應指陳維真)連續擅離職守位置及未請職代
04 協助處理重要信件收發致與其他公司發生嚴重法訟使公司
05 (應指被告)產生嚴重損失。(2)又該員於公司召開董事會期間
06 未依規定擅離職守，致不明人士擅入公司內部威脅恐嚇高層
07 人員致使重要會議中斷，讓議事無法進行順遂，致其議事中
08 斷影響未來經營政策產生擱置現況，致使嚴重損失及危害公
09 司未來營收。(3)行政經理(即陳羿甯)未執行應有之管制作
10 為，放任總務(即陳維真)恣意妄，使其隨意放任該員，不經
11 報備及請職務代理人行總務門禁管制及收發文件之簽收作
12 為，嚴重影響公司營運造成公司法訟。建議依勞動基準法
13 (即勞基法)第12條第4項違反勞動契約或工作規則，情節
14 重大者解聘等語(見本院卷一第247頁)。惟查，上列獎懲
15 提報簽核單所載有關陳維真擔任被告財務行政處行政管理部
16 之總務，而有獎懲事項說明：(1)、(2)情事，致被告遭受損害
17 如說明：(1)、(2)所示，及陳羿甯擔任被告財務行政處行政管
18 理部之經理，而有說明：(3)所示之情事，嚴重影響公司營運
19 造成公司法訟，依被告提出之雙方簽訂之勞動契約、被告公
20 司員工獎懲管理辦法、被告公司工作規則(見本院卷一第36
21 3-388頁)，均難據以認定上列獎懲提報簽核單所載之事實
22 為真。況陳羿甯係於112年10月11、12日連續2日請特別休
23 假，故未出勤，並非無故未出勤等情，亦有陳羿甯提出之陳
24 羿甯出勤狀況資料附卷可稽(見本院卷一第29-31頁)，此
25 外，被告復未能提出其他積極之證據供本院審酌。是被告辯
26 稱被告於112年10月13日召開董事會，陳維真之負責之職務
27 範圍包含「接待訪客並按公司程序詳查訪客基本資料」並
28 「避免未經許可之不明人士進入或滯留於公司內」，然而當
29 日陳維真卻未經許可擅離工作崗位，亦未實施門禁管制，導
30 致數名不明人士進入公司、滯留於訪客區，甚至闖入公司員
31 工區域及內部會議室，除直接中斷正在進行之董事會外，

01 不明人士更當場對被告公司之董事、總經理等高階主管進行
02 言語威脅及動作恐嚇，致使會議現場一片混亂，雖無人身體
03 受傷，惟與會之獨立董事、董事及被告公司主管高層等皆心
04 生畏懼，最終並致使董事會匆匆解散，被告於聯繫警方及大
05 樓保全後始排除當日危機。陳羿甯、陳維真擅離崗位、怠忽
06 職守之行為，除造成董事會受不明人士闖入而中斷致無法完
07 成排定議程審議，使被告公司經營政策、方針無法盡速確立
08 而數周營運空轉外，外部不明人士之介入更嚴重影響董事、
09 獨立董事及被告公司經營管理階層等之獨立判斷及意思決定
10 自由，懼怕若做出與闖入之不明人士相佐之經營判斷，於公
11 司內外之人身安全皆將有受報復之危險等語，難認可採。是
12 被告以陳維真「擅離工作崗位、怠忽職守」之行為以及陳羿
13 甯「未協助陳維真進行工作以及未盡督導責任」等之不作
14 為，皆已造成被告之重大損害，違反勞動契約第8條第2項、
15 員工獎勵管理辦法第5.2.4.4條以及工作規則第11條第6項及
16 勞基法第12條第1項第4款規定，而於112年10月20日持上開
17 獎懲提報簽核單，依勞基法第12條第1項第4款規定，對陳羿
18 甯、陳維真終止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約均為不
19 合法。

20 (二)有關周祐豪部分：

- 21 1.依原告提出之金管會投訴信件、證期局回覆函（見本院卷一
22 第47-51、57-63、81-88頁）所示，周祐豪稱其為被告於112
23 年3月14日董事會議上，以公司法第29條第1項正式任命之科
24 技事業處執行長（於000年0月0日生效），且依調職、晉升、
25 薪資調整申請表、單據審核狀況明細表（見本院卷二第67、
26 69-81頁），足見自周祐豪接掌執行長之初，被告即已賦予
27 周祐豪總理科技事業處相關事宜之完整、最高權限。又依單
28 據審核狀況明細表，亦可見周祐豪所從事之業務具有高度專
29 業性，且具有獨立決定、裁量權限，上自生產計畫、生產料
30 件變更、報價單，下至報銷單、收款單、受訂單等，周祐豪
31 皆具有最高及最終之核決權限，全非完全依被告之指示服勞

01 務。復依被告112年10月13日第五屆112年第二次臨時薪資報
02 酬委員會議事錄（見本院卷一第257-266頁）所示，周祐豪
03 的報酬需經過被告公司薪酬委員會審議後交由被告公司董事
04 會決議，且參被告112年10月13日第五屆112年第二次臨時薪
05 資報酬委員會議事錄附件一被告董事及經理人薪資報酬管理
06 辦法第2條第2款（見本院卷一第260頁）規定，可知適用該
07 辦法的對象係有為被告公司管理事務及簽名權利之人，足見
08 周祐豪是依公司法第29條規定經董事會決議任用的經理人，
09 有關其解任事宜，被告公司也都需依相關法令以重大訊息公
10 布，依公司法第8條第2項規定，周祐豪在執行其職務範圍
11 內，亦為公司負責人。是周祐豪與被告間為委任關係。

12 2.查周祐豪自112年4月1日起任職被告，擔任被告科技事業處
13 之執行長，月薪135,000元；被告於112年10月20日於其重大
14 訊息中對外發布公告，表示周祐豪於112年10月20日因「個
15 人生涯規劃」主動向被告辭職並生效，復於112年10月26日
16 於其重大訊息中對外發布公告，表示被告於112年10月26日
17 對周祐豪解任並生效，又於113年1月17日於被告重大訊息中
18 對外發布公告，表示被告董事會於113年1月17日通過追認被
19 告於112年10月20日對周祐豪之解任案，並於000年00月00日
20 生效等情，已如前述，足見被告係於113年1月17日於被告重
21 大訊息中對外發布公告，表示被告董事會於113年1月17日通
22 過追認被告於112年10月20日對周祐豪之解任案，並於000年
23 00月00日生效，顯與「被告於112年10月20日於其重大訊息
24 中對外發布公告，表示周祐豪於112年10月20日因『個人生
25 涯規劃』主動向被告辭職並生效」，及「被告於112年10月2
26 6日於其重大訊息中對外發布公告，表示被告於112年10月26
27 日對周祐豪解任並生效」等情不符，自不生被告董事會通過
28 追認被告於112年10月20日對周祐豪之解任案之效力，且因
29 被告於112年10月26日對周祐豪解任案未經被告董事會通過
30 追認，尚未生效，是本件被告對周祐豪解任為不合法，不生
31 解任效力。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有

01 舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。查周祐豪
02 主張其並未主動向被告終止勞動契約(即辭職)等語(見本院
03 卷一第213頁)，而被告復未能就被告於112年10月20日於其
04 重大訊息中對外聲稱周祐豪主動向被告辭職等情舉證以實其
05 說，故被告此部分之主張亦乏依據，尚無足採。

06 (三)基上，應認本件被告於112年10月20日持上開獎懲提報簽核
07 單，依勞基法第12條第1項第4款規定，對陳羿甯、陳維真終
08 止被告與陳羿甯、陳維真間之勞動契約均為不合法，且被告
09 對周祐豪解任為不合法，亦不生解任效力。被告與陳羿甯、
10 陳維真間之僱傭關係仍然存在，且被告與周祐豪間之委任關
11 係亦仍然存在。是陳羿甯、陳維真請求確認陳羿甯、陳維真
12 與被告間僱傭關係存在，即屬有據；周祐豪請求確認周祐豪
13 與被告間僱傭關係存在，即屬無據。

14 (四)查陳羿甯自111年8月1日起任職被告，擔任被告財務行政處
15 行政管理部之經理(即人資主管)，月薪8萬元；陳維真自112
16 年4月19日起任職被告，擔任被告財務行政處行政管理部之
17 總務，月薪36,000元；周祐豪自112年4月1日起任職被告，
18 擔任被告科技事業處之執行長，月薪135,000元；被告係於
19 每月5日發放陳羿甯、陳維真、周祐豪之月薪；陳羿甯、陳
20 維真、周祐豪之薪資均領至112年10月20日為止等情，均已
21 如前述。又依被告112年10月13日第五屆112年第二次臨時薪
22 資報酬委員會議事錄及其附件三所示(見本院卷一第257-26
23 4頁)，被告112年10月13日第五屆112年第二次臨時薪資報
24 酬委員會議決將陳羿甯之月薪由8萬元調升為85,000元，
25 惟查，依上開臨時薪資報酬委員會議事錄案由三之決議內容
26 (見本院卷一第259頁)，載明「本議案經主席徵詢全體委
27 員同意，提請董事會決議」，而陳羿甯於被告辯稱陳羿甯之
28 月薪為8萬元之情形下，迄未能提出其他積極之證據供本院
29 審酌，自難認陳羿甯主張其月薪為85,000元為可採。再者，
30 依陳羿甯、陳維真與被告間之勞動契約即原證1、2勞動契約
31 第6條約定(見本院卷一第241、243頁)，陳羿甯月薪8萬

01 元，陳維真月薪36,000元等情，已如前述。按工資應全額直
02 接給付勞工；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之
03 義務，仍得請求報酬；給付有確定期限者，債務人自期限屆
04 滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，
05 債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債
06 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
07 五，勞基法第22條前段、民法第487條前段、第229條第1
08 項、第233條第1項前段及第203條定有明文。承上，依陳羿
09 甯、陳維真、周祐豪之上開月薪計算，則陳羿甯依民法第48
10 2條、第486條、第487條、第234條、第235條、勞基法第22
11 條第2項前段規定及原證1、2勞動契約第6條約定，請求被告
12 給付自112年10月21日起至112年11月4日止之薪資4萬元（8
13 萬 \div 30 \times 15=4萬），及自112年11月5日起至復職日止，按月
14 於每月5日給付陳羿甯8萬元，暨分別自各該月份6日起至清
15 償日止，按週年利率百分之5計算之利息；陳維真民法第482
16 條、第486條、第487條、第234條、第235條、勞基法第22條
17 第2項前段規定及原證1、2勞動契約第6條約定，請求被告給
18 付自112年10月21日起至112年11月4日止之薪資18,000元（3
19 6,000 \div 30 \times 15=18,000），及自112年11月5日起至復職日
20 止，按月於每月5日給付陳維真36,000元，暨分別自各該月
21 份6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均屬
22 有據。另因被告與周祐豪間為委任關係，並非僱傭關係，是
23 周祐豪依民法第482條、第486條、第487條、第234條、第23
24 5條、勞基法第22條第2項前段規定及原證1、2勞動契約第6
25 條約定，請求被告給付自112年10月21日起至112年11月4日
26 止之薪資67,500元（135,000 \div 30 \times 15=67,500），及自112年
27 11月5日起至復職日止，按月於每月5日給付周祐豪133,500
28 元，暨分別自各該月份6日起至清償日止，按週年利率百分
29 之5計算之利息，即屬無據。

30 六、從而，陳羿甯、陳維真請求確認陳羿甯、陳維真與被告間僱
31 傭關係存在如主文第1項所示，並依民法第482條、第486

01 條、第487條、第234條、第235條、勞基法第22條第2項前段
02 規定及原證1、2勞動契約第6條約定，請求被告給付如主文
03 第2、3項所示，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即
04 屬無據，應予駁回。

05 七、陳羿甯、陳維真請求給付薪資(即主文第2、3項)勝訴部分，
06 依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執
07 行，並由本院依職權酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保
08 而免為假執行。又陳羿甯、陳維真請求確認兩造間僱傭關係
09 存在(即主文第1項)勝訴部分，則為確認僱傭之法律關係存
10 在之判決，並無執行力，按其性質即不適用於假執行，自不得
11 為假執行之宣告，併予敘明。

12 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
13 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
14 指明。

15 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。爰判
16 決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
18 勞 動 法 庭 法 官 楊 千 儀

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
21 明上訴理由(須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院)；如於本
22 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴
23 理由書(須按他造人數附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一
24 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上
25 訴。

26 中 華 民 國 113 年 12 月 2 日
27 書 記 官 劉 雅 文