

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第27號

原告 美麗華開發股份有限公司

法定代理人 黃世杰

訴訟代理人 簡逸豪律師

被告 林弘偉

林素貞即增美汽車商品行

上二人共同

訴訟代理人 張道鈞律師

劉冠廷律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應連帶給付原告新台幣參佰伍拾壹萬捌仟捌佰參拾元，及自民國113年8月26日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回

訴訟費用由被告連帶負擔二分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣壹佰壹拾柒萬貳仟玖佰肆拾元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣參佰伍拾壹萬捌仟捌佰參拾元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

被告林弘偉自民國（下同）107年5月22日起至110年3月31日止，擔任原告旗下「美麗華高爾夫鄉村俱樂部」高爾夫球場（下稱美麗華球場）場務經理，每月薪資薪資新台幣（下

01 同) 13萬元，雙方訂有委任契約，並由被告林素貞即增美汽
02 車商品行出具保證書擔任連帶保證人。被告林弘偉知悉原告
03 已於107年1月30日與訴外人新北市美麗華開發股份有限公司
04 暨子公司企業工會（下稱美麗華企業工會）達成勞資協議，
05 約定原告「同意就場務部分不以外包或派遣人力進用，取代
06 直接僱用員工以及既有場務人員（包含回復工作權之員工）
07 之工作。但屬甲方特別專項工程發包（例如因天災、事變造
08 成球場損壞恢復），並與場務人員工作內容無重疊性質者，
09 不在此限。」，以及原告告知「遇季節性或舉辦賽事等出現
10 大量人力需求，現有場務人力無法負荷時」原告須與美麗華
11 企業工會「秉持誠信協商原則，協商討論實際需求人數。」
12 （下稱系爭勞資協議），於109年3月籌備LPGA大賽時，因有
13 延聘訴外人世方有限公司（下稱四方公司）進場施作果嶺及
14 沙坑工程之必要，原告法定代理人及孫世雄副總經理特別囑
15 咐被告林弘偉應依系爭勞資協議約定方式及程序進行，但被
16 告林弘偉竟未盡注意義務，未先與美麗華企業工會協商，即
17 讓四方公司進場施作，致原告遭美麗華企業工會求償7,037,
18 660元。為此，依民法第544條、第227條及保證書之約定，
19 請求被告二人負連帶賠償責任。並聲明：(一)先位聲明（委任
20 契約）：1. 被告應連帶給付原告7,037,660元，及自起訴狀
21 繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利
22 息。2. 願供擔保請准宣告假執行。(二)備位聲明（勞動契
23 約）：1. 被告應連帶給付原告7,037,660元，及自起訴狀繕
24 本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。
25 2. 願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告抗辯：

27 被告林弘偉就其擔任美麗華球場之場務經理期間，其工作內
28 容僅以高爾夫球場之場物管理為範圍，包括勞務給付之時
29 間、地點、方式均受原告公司之指示拘束，兩造間市成立高
30 度從屬性之勞動契約，而非委任契約；且被告林弘偉未曾經
31 歷系爭勞資協議之成立過程，也從未獲原告授權代表公司自

01 行與工會進行任何協商，原告應就其主張「被告林弘偉應負
02 責與工會協商」云云負舉證責任。再者，原告基於對工會之
03 敵意，故意違反過去108年之協商前例，於109年3月起片面
04 毀棄與工會間之約定，遭工會求償高額之違約金並經判決確
05 定在案，現竟故意裁贓被告林弘偉未於109年2月間舉行之內
06 部行政會議徵求工會同意進用外包人力，以徹底違背前案訴
07 訟之認定，顯不足採。故被告林弘偉及林素貞即增美汽車商
08 品行均不應就原告片面毀約之行為負責。並聲明：(一)原告之
09 訴及假執行之聲請均駁回；(二)願供擔保請准宣告假執行。

10 三、兩造不爭執的事實：

11 (一)被告林弘偉自107年5月22日起至110年3月31日止，擔任原告
12 旗下「美麗華高爾夫鄉村俱樂部」美麗華球場場務經理，每
13 月薪資薪資13萬元，雙方訂有委任契約，並由被告林素貞即
14 增美汽車商品行出具保證書擔任連帶保證人

15 (二)原告與美麗華企業工會曾於107年1月30日新北市政府勞資爭
16 議調解會議達成系爭協議，雙方約定：「一、甲方同意就場
17 務部分不以外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工以及既
18 有場務人員（包含未來回復工作權之員工）之工作。但屬甲
19 方特別專項工程發包（例如因天災、事變造成球場損壞恢
20 復），並與場務人員工作內容無重疊性質者，不在此
21 限。」、「二、若甲方遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力
22 需求，現有場務人力無法負荷時，甲方須與乙方秉持誠信協
23 商原則，協商討論實際需求人數。」、「七、甲方同意違反
24 上述第一條或第二條或第三條或第六條規定之情事，甲方應
25 給乙方新臺幣陸佰萬元整作為違約金，且乙方得重啟罷工、
26 設置罷工糾察線或為其他爭議行為。」。

27 (三)原告於109年3月籌備LPGA大賽時，因違反系爭勞資協議約
28 定，未事先與工會協商即讓廠商四方公司進場施工，遭美麗
29 華企業工會求償違約金600萬元，案經本院110年度重勞訴字
30 第3號、臺灣高等法院111年度勞上字第129號、最高法院113
31 年度台上字第3號民事判決原告敗訴確定在案（下稱前

01 案)，原告加計法定遲延利息並負擔裁判費用，共計給付美
02 麗華企業工會7,037,660元。

03 四、本件爭執點及本院判斷如下：

04 (一)本件應屬委任契約，非勞動契約

05 1. 查原告主張被告林弘偉自107年5月22日起至110年3月31日
06 止，擔任原告旗下「美麗華高爾夫鄉村俱樂部」美麗華球場
07 場務經理，每月薪資薪資13萬元，雙方訂有委任契約，並由
08 被告林素貞即增美汽車商品行出具保證書擔任連帶保證人等
09 情，既為被告所不爭執（見本院卷第65頁），並有委任契約
10 書及員工保證書可稽（見本院調字卷第29至31頁），另證人
11 孫世雄也證稱「除了林弘偉之外，其他人都沒有維護球場的
12 專業，他上下班沒有受到公司上班時間的限制，人力安排是
13 他的工作，他有權力安排場務部工作內容及時間」等情（見
14 本院卷第87頁），並有場務部人力安排清單可稽（見本院卷
15 第153至155頁），足認被告林弘偉與原告間應屬委任契約關
16 係。

17 2. 被告雖抗辯依照雙方所簽訂之委任經理人契約內容（見本院
18 卷第41至48頁），其中第8條、第11條、第13條、第17條等
19 規定可知，原告與被告林弘偉間顯非成立著重「授與一定代
20 理權限以處理事務」之委任關係，而是「於雇主指揮監督下
21 給付勞務」之勞動關係。惟該份委任經理人契約屬空白契
22 約，未經原告或被告林弘偉簽名或用印，且經原告爭執其有
23 效性（見本院卷第66頁），被告也未再舉證證明有從屬性關
24 係存在，自無法認定屬實。

25 (二)被告二人應負連帶賠償責任

26 1. 按受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己
27 事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意
28 為之。受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為
29 所生之損害，對於委任人應負賠償之，民法第535條、第544
30 條分別定有明文。

31 2. 依前述107年1月30日系爭勞資協議所載，原告「同意就場務

01 部分不以外包或派遣人力進用，取代直接僱用員工以及既有
02 場務人員（包含回復工作權之員工）之工作。」，以及原告
03 告知「遇季節性或舉辦賽事等出現大量人力需求，現有場務
04 人力無法負荷時」，原告須與美麗華企業工會「秉持誠信協
05 商原則，協商討論實際需求人數。」，否則應給付違約金60
06 0萬元。

07 3. 原告雖自107年5月22日起，才擔任原告旗下「美麗華高爾夫
08 鄉村俱樂部」美麗華球場場務經理一職，然查，

09 (1)原告曾於107年5月23日發函給美麗華企業工會，訂107年5月
10 25日與工會代表協商水管修護事項，且被告林弘偉於當日
11 (25日)也曾參與該次協調會，此有被告提出之函文及會議
12 紀錄可稽（見本院卷第143至145頁），可知被告林弘偉於任
13 職之初即曾參與工會之協商會議。

14 (2)原告曾與美麗華企業工會於108年5月14日進行勞資協商會
15 議，有協商會議紀錄可稽（見本院卷第61至62頁），並經證
16 人即美麗華企業工會前任理事長黃文正證稱「該次會議就是
17 孫副總及被告林弘偉經理代表公司，討論問題如會議記錄」
18 一語（見本院卷第82至83頁），而會議記錄第1、2項就是討
19 論「1. 因應十月份LPGA大賽，考量人力不足，林經理建議，
20 沙坑整修作業委由廠商四方公司先行進場施作」（結論：比
21 賽時間還有五個多月，先由場務部人員負責整修，外包廠商
22 四方公司在適時(7-8月)進場整修。）、「2. 因應十月份LPG
23 A大賽，考量人力不足部分，園藝部分工作公司擬採季節性
24 外包方式補足」（結論：有關人力不足部分，雙方同意先由
25 場務部人員以加班方式補足，若進度落後，雙方在討論是否
26 採取外包方式。下周一開始，請林經理列出工作進度，安排
27 加班人員，並兩周後雙方開會檢討）。由此會議紀錄可知，
28 被告林弘偉確實參與該次與工會幹部舉行之會議，且明知為
29 因應舉辦LPGA大賽，其中沙坑整修作業一項有委由廠商四方
30 公司適時進場施作之必要，且於人力不足時，應與工會開會
31 協商。

01 (3)108年8月28日，原告與工會召開協商會議，也是由副總孫世
02 雄與被告林弘偉代表資方，討論為因應十月份LPGA大賽，考
03 量人力不足，請工會同意將9月、10月、11月份三個月的加
04 班時數座挪移運用，此有會議紀錄可稽（見本院卷第147
05 頁），並經證人黃文正證稱屬實，並稱於「相類似的協商會
06 議，林弘偉是以資方身分代表公司出席」一語（見本院卷第
07 84頁），此亦足以佐證被告林弘偉明知有關因應十月份LPGA
08 大賽之人力需求事項，應先與工會協商。

09 (4)證人黃文正於前案一審（本院110年度重勞訴字第3號）曾證
10 稱：「（證人剛所述108年四方公司有入場，當時協商是以
11 何方式進行？）就是公司行文給工會，工會派出幹部代表以
12 及公司代表、場務部的主管單位、副總進行協商」（見本院
13 卷第88頁），並於本院證稱：「是的，我有跟林弘偉講過，
14 孫副總好像也有講過」（見本院卷第84頁），由此可證被告
15 林弘偉於108年間確實經由時任工會理事長即證人黃文正告
16 知於四方公司進場前應先與工會進行協商，並應以行文、雙
17 方派出代表協商方式為之。

18 (5)四方公司於109年3月17日施作南7區沙坑排水改善、沙量調
19 整業務，原告有在109年3月16日以訊息告知外包廠商即將進
20 場施作，惟原告並未與工會協商。四方公司109年4月6日施
21 作南6區果嶺換草作業、109年5月初施作G2練習場果嶺換
22 草，原告亦未事前與工會協商等事實，為前案判決所認定之
23 不爭執事實（見本院調字卷第46頁）。而據證人即四方公司
24 負責人秦永吉證稱：「（提示前案卷二第111頁，工程契約
25 書是你跟誰決定？）估價單是我送給林弘偉，之前也是是跟
26 他談的，施工日期也是跟林弘偉談的。」、「（107年之
27 後，你們公司要進進場施工，你是否知道原告公司要先工會
28 協商？）我知道要工會同意。」、「（109年的施工原告公
29 司是否有工會協商？）林弘偉跟我說工會已經講好了，所以
30 我們才進場施工。」等語（見本院卷第86頁），另外證人孫
31 世雄也證稱：「（109年四方公司進場時，有無提醒林弘偉

01 要走108年的協商會議？）我們有提醒林弘偉要得到工會的
02 同意，我們得到的訊息都是工會有同意，這是林弘偉告訴我
03 們的。」、「108年我回來任職開始跟工會協商，當年有
04 一、二次。因為有勞資會議紀錄，我跟董事長都對600萬元
05 很介意，都有提醒林弘偉。」等語（見本院卷第88至89頁）
06 由此可知，被告林弘偉於109年間四方公司進場施工前，明
07 知並未依108年間協商程序進行（行文工會、推派勞資代表
08 協商），卻告知證人秦永吉、孫世雄工會已經同意，顯然違
09 反其依照委任契約應履行的善良管理人注意義務，自應就其
10 過失行為造成原告之損害（即賠償美麗華企業工會7,037,66
11 0元），對於委任人即原告負賠償責任。

- 12 4. 被告林素貞即增美汽車商品行與原告簽訂「美麗華開發股份
13 有限公司員工保證書」（見本院調字卷第29頁），承諾於被
14 告林弘偉違背職務致原告受損害之情形，願完全擔保並拋棄
15 先訴抗辯權及負立即賠償之責任。而且其也未舉證有任何應
16 予免責之事由，故就被告林弘偉造成原告之損害，自應負連
17 帶賠償責任。

18 (三)本院依職權減輕被告賠償責任

- 19 1. 按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償
20 金額，或免除之；該項規定，於被害人之代理人或使用人與
21 有過失者，準用之，此觀民法第217條第1項、第3項規定自
22 明。此項法律原則，縱加害人未提出被害人與有過失之主
23 張，法院仍得斟酌雙方原因力之強弱及過失之輕重，依職權
24 減輕或免除之，以謀求加害人與被害人間之公平（最高法院
25 111年度台上字第135號民事判決參照）。
- 26 2. 查前述107年、108年間原告與工會所召開之協商會議，均是
27 由原告副總孫世雄與被告林弘偉代表資方，有會議記錄可
28 稽，且被告林弘偉僅擔任經理一職，就所受委任事務仍須受
29 原告之指示辦理，足認原告仍有指揮監督之責。原告雖主張
30 被告林弘偉曾告知工會有同意，但卻未審查有無正式發文、
31 為何副總孫世雄未參加會議、有無會議紀錄等情，以查明確

01 實已得工會之同意，難認無選任監督之過失。再者，據證人
02 黃文正證稱：「（請求提出本案卷被證2 第4 頁，當下工會
03 沒有反對，是否屬實？）我們有要求工會要跟董事長見面，
04 才會簽名，後來沒有跟董事長見面，孫副總當時有參加會
05 議，至於是孫副總還是林弘偉沒有反應上去，我們不清楚。
06 所以後來工會就沒有簽名。」（見本院卷第84頁），且美麗
07 華企業工會曾於勞動部不當勞動行為裁決程序中陳明：「相
08 對人（即原告）經理曾表示會請相對人董事長出席會議，與
09 申請人（即美麗華企業工會）進行實質協商，討論實際需求
10 人數後再決定是否使用外包，而109年4月9日當天，相對人
11 董事長並未出席會議，而係由相對人副總及經理與申請人
12 初步討論，相對人副總並表示相對人董事長會於4月10日與
13 工會進行實質討論再為決定，申請人工會並未於當日會議記
14 錄簽名，實係尚未與相對人董事長進行實質討論之故，並無
15 相對人所稱協商態度前後不一之情形。況相對人自3月起即
16 允諾相對人董事長會出面協商，然申請人至今仍未與相對人
17 董事長見面，在在證明本件係相對人並未秉持誠信要與申請
18 人協商」等語（見本院卷第112頁），由此可證原告就系爭
19 損害之發生，也顯然未盡協商之責，難認無過失可言。本院
20 因認原告、被告就本件損害發生之過失比例各為1/2，應減
21 輕被告1/2賠償責任。故原告得請求被告賠償之金額應減為
22 3,518,830元（ $0000000 \times 1/2 = 0000000$ ）。

23 五、綜上所述，原告依民法第544條及保證書之約定，請求被告
24 二人應連帶給付原告3,518,830元，及自起訴狀繕本送達翌
25 日即113年8月26日（見本院調字卷第119、121頁）起至清償
26 日止，按年利率百分之5計算之利息部分，為有理由，應予
27 准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。又兩造
28 均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，就原告勝訴
29 部分，均符合法律規定，故分別宣告供擔保金額准許之。至
30 於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁
31 回。

01 六、兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌
02 後，認為均不足以影響本判決之結果，無逐一詳予論駁之必
03 要。併此敘明。又原告先位聲明已獲勝訴判決，自無再審酌
04 備位聲明之必要。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
07 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

08 以上正本係照原本作成

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
12 書 記 官 李 依 芳