臺灣士林地方法院民事判決

115年度重勞訴字第1號

原　　告　黃惟婷　　籍設臺北市○○區○○○路0段00號0樓（臺北○○○○○○○○○○）

000000000000000000

訴訟代理人　鄭皓軒律師

複代理人　　王振亞律師

被　　告　數道科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　葉進初　　住○○市○○區○○路000巷00弄00號0樓

訴訟代理人　翁偉倫律師

　　林仁修律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣18,996元，及自民國113年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣18,996元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴原聲明：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自民國113年7月26日起至同年7月29日止，及自113年9月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）147,216元，及各期到期日起至清

償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自113年9月6日起至原告復職之日止，按月給付原告USDT1萬單位，及各期到期日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈣願供擔保請准宣告假執行。後於審理中變更聲明為：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自113年7月26日起至同年7月29日止，及自113年9月1日起至原告復職之日止，按月給付原告147,216元，及各期到期日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自113年9月6日起至原告復職之日止，按月給付原告USDT1萬單位，及各期到期日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈣願供擔保請准宣告假執行。核原告所為聲明變更，係減縮應受判決之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：緣Bing Tech Global Limited（下稱BT公司，原告對BT公司請求部分，另由本院裁定駁回該部分之訴）為在我國設立公司以從事虛擬貨幣交易業務，於113年4月17日與原告訂立股份代持協議書（下稱系爭協議），約定由原告為BT公司在我國設立公司，及代持有所成立公司（即被告）之股份，並約定原告之勞務報酬為被告成立之日起，由BT公司給付原告12萬USDT，並按月於每月5日前給付1萬USDT。後來被告於113年5月1日設立，並自113年7月26日起僱用原告為公司法遵長，約定每月薪資為147,216元。然被告僅於113年9月5日給付8月份薪資147,216元，之後未再給付薪資。被告並於113年12月12日以存證信函通知原告終止兩造間勞動契約。惟被告終止勞動契約不合法，原告不得已乃提起本件訴訟，請求確認兩造間勞動契約關係存在，以及請求被告給付積欠之薪資。又被告實質上是BT公司全資之子公司，且被告與BT公司均由同一股東實質管理、控制。BT公司與被告濫用公司法人格，規避BT公司依約應按時支付原告代為持有股份之報酬費用，被告與BT公司故意共同侵害原告領取勞動報酬之權利及財產權，被告應與BT公司連帶賠償原告相當於薪資

之損害。爰依兩造間勞動契約、系爭協議，及民法第184條、第185條規定提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：

㈠、被告成立目的為經營虛擬貨幣交易之業務，依金融監督管理委員會（下稱金管會）所制定之規範，需要設有法遵人員及內部稽核人員，以監督事業符合洗錢防制法及打擊資恐等事項，並應於向金管會申請設立虛擬貨幣交易所時出具已配置上開人員之文件資料。故被告於113年7月26日聘任原告擔任法遵長，委託原告處理法律遵循業務，以符合金管會之要求。實質上原告並未納入被告公司管理階層之指揮監督，無庸服從被告之指示，亦無受員工工作規則或獎勵懲處規定限制。其後因原告不具法遵專業人員資格，且經被告要求須通過專業考試並取得專業人員資格，原告至113年9月仍未取得專業人員資格。故原告僅形式上處理被告之業務，並非被告之員工，且與被告之員工間亦無同僚關係，兩造間並無組織上從屬性。故兩造間為委任關係，非僱傭關係。而原告自113年9月起無故缺席被告之內部會議長達3個月之久，被告無奈於113年12月以存證信函通知原告終止委任契約。因原告不具法遵專業人員資格，無從提供勞務予被告，被告即無給付款項之義務。原告所指收到147,216元，並非被告所支付。縱認係被告支付的，亦屬原告擔任法遵長所生之委任報酬，而非工資。是以原告請求確認兩造間之僱傭關係存在並請求給付工資，核屬無據。

㈡、被告與BT公司間並非彼此之股東，與公司法第154條第2項規定不符，更遑論有何共同濫用公司法人格地位，侵害原告權益之餘地。又系爭協議並未經被告用印簽署，其內容有關BT公司每月給付USDT1萬單位之約定自不能對原告生效，原告得持系爭協議請求被告賠償其所受之財產損害，顯係誤認事實，並無理由等語，以資抗辯。並聲明：1.原

告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、兩造間究屬委任關係或僱傭關係？

1.所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，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。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民事裁判要旨參照）。公司與員工間之契約關係，固不得僅以員工職務名稱逕予認定，亦非以其管轄員工人數而定，應以其職務名稱與契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，如契約目的，僅要求員工單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，則為僱傭關係；如要求員工以運用指揮性、計畫性或創作性，達成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。

2.原告主張受聘擔任被告之「法遵長兼防制洗錢專責人員」，屬公司正式編制職位，其職務列於公司組織架構及人員編制表中，被告為原告投保勞保及職災保險，及提繳勞工退休金，可見具備組織從屬性。原告並依總經理葉瀚謙指示，草擬及修訂業務章則及業務流程、防制洗錢及打擊資恐政策、內部控制及稽核制度、客戶身分確認及審查辦法等法遵文件，並與會計師陳登居往來討論、修改文件。其後將完成之法遵文件交由總經理葉瀚謙核定，故原告並非單純掛名，與被告間有人格從屬性。另原告擔任公司法遵業務，係為公司利益而工作，不是獨立承攬自己的事業，具備經濟從屬性等語。被告則以前揭情詞置辯。經查：

⑴依被告於113年7月間制定之「業務章則及業務流程說明」（見本院卷第342頁至349頁），其組織架構明定設有「法遵長兼防制洗錢專責人員」職位，且於人員配置表中直接記載由原告擔任該職務。同文件並明定法遵風控部負責制定及落實風險管理及洗錢防制政策、即時監控公司業務活動及與主管機關聯繫等事項。再觀原告提出之被告董事同意書、法令遵循聲明資料表（見本院卷第408頁至416頁），亦均載明原告為防制洗錢專責人員，足見原告之職務內容已具體落實於公司設立及申報作業中。可見原告並非單純掛名，而係被告公司組織編制一環。又上開董事同意書雖記載「本公司因業務需要，擬委任黃惟婷為本公司防制洗錢專責人員」，然此為被告自行於文件所載，尚不足實質認定兩造間即為委任關係。

⑵再依原告提出其與會計師陳登居間之LINE及電子郵件往來紀錄（見本院卷第350頁至360頁），原告於113年7月至8月間持續製作、修訂前揭「業務章則及業務流程說明」、防制洗錢及打擊資恐政策、防制洗錢及打擊資恐內部控制制度、客戶身分確認及持續審查辦法等法遵文件並將成果交付會計師覆核。另依原告與總經理葉瀚謙之對話（見本院卷第376頁），原告傳送文件通知總經理簽名。另葉瀚謙到庭證稱原告擔任法遵長，負責報備文件之簽章，原告自113年9月間失去聯繫，而無法取得法遵長之簽章等語（見本院卷第460頁）。可認原告製作之各項法遵文件，尚須交由總經理確認、簽署或核定，足認其勞務成果仍受被告管理階層之審核及監督。

⑶雖葉瀚謙到庭證稱被告未設置打卡制度，亦未就人員獎懲事項制定相關規定，相關人員需要簽章時始到辦公室等語（見本院卷第461頁至462）。然上開被告未對執行業務的人員為出勤記錄或未建立獎懲制度之狀況，係對全部人員，並非僅對原告而免除對原告之管理考核，且

現代勞務提供型態本不以固定場所及固定工時為必要，未到辦公室仍可從事工作，如其工作成果必須受到被告之指揮監督之下，仍應認其在人格上有從屬性。

⑷再參酌原告之勞保投保資料及勞工退休金專戶資料（見本院卷第68頁、第70頁），被告於113年8月21日為原告辦理加保及提繳勞工退休金，迄至114年1月21日退保。雖然投保勞保及提繳勞工退休金並非認定勞動契約之唯一依據，然此情與前述原告在被告之組織編制、實際勞務提供及職務執行情形相互參照，益足認兩造具有從屬性。

⑸被告抗辯原告擔任法遵長只是掛名性質，然綜合上開原告實際提供勞務情形、被告組織編制、勞保及勞工退休金提繳等證據，足認原告自113年7月26日起受僱於被告擔任法遵長兼防制洗錢專責人員，已超越單純掛名情形，兩造間應係成立僱傭契約，被告辯稱兩造間僅為委任關係等語，尚難憑採。

㈡、兩造間僱傭關係是否經被告合法終止？

1.按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。此觀之勞動基準法第12條第1項第6款規定可明。又判斷雇主終止勞動契約是否合於勞動基準法，應以雇主於終止意思表示時向勞工表明之具體事實為準，不因雇主對契約性質或適用法條之法律評價有誤，即當然否定其終止效力。惟雇主於訴訟中不得另行追加終止時未曾表明之新事實，作為終止依據。

2.被告抗辯原告擔任法遵長後，自113年9月起失去聯繫，無故缺席被告之內部會議長達3個月之久，被告已於113年12月以存證信函通知原告終止契約，兩造間契約已合法終止等語。原告則稱被告未經預告，其終止契約不合法等語。經查，原告自113年9月起失去聯繫乙節，有證人葉瀚謙到庭證述可佐（見本院卷第460頁），可信原告自113年9月起已未提供勞務，而有曠職之事實。又被告於上揭存證信

函已具體記載原告自113年9月間起無正當理由曠職將近3個月，並表示自113年12月12日起終止契約（見本院卷第32頁至35頁）。被告於本件訴訟所主張者，仍為同一持續曠職事實，並未更換或追加其終止事由。縱被告當時誤認兩造屬委任關係，仍不妨礙法院依其已表明之客觀事實，加以判斷是否符合勞動基準法第12條第1項第6款。本件既然原告自113年9月起持續未上班而有曠職事實，則被告所為終止契約，經依法評價後，認為符合勞動基準法第12條第1項第6款規定。又勞動基準法第12條第2項所定30日期間，固應自雇主知悉勞工有同條第1項第6款所定情形時起算。惟勞工無正當理由持續不到工者，其曠職之狀態持續存在。原告自113年9月起持續未上班，迄被告於113年12月12日為終止意思表示時，仍處於連續曠職狀態，被告據其終止前最近持續發生之曠職事實行使終止權，尚難認已逾同條第2項所定期間，在此一併說明。

3. 綜上，兩造間為僱傭關係，但業經被告合法終止，則原告請求確認兩造僱傭關係存在，為無理由。

㈢、原告請求給付薪資部分：

1. 原告主張兩造約定原告月薪為147,216元，並提出由總經理葉瀚謙製作薪資表以及鄭旭高傳送該薪資表予原告之LINE對話內容為佐（見本院卷第38頁）。被告則否認該薪資表形式真正。經查，依鄭旭高傳送該薪資表予原告之LINE對話內容，可認該薪資表係葉瀚謙傳予鄭旭高後，鄭旭高再傳送予原告。而該薪資表之內容除了記載原告之薪資外，尚有董監費、人事費、辦公室費及雜支餐食等明細，應係有關被告內部之應出帳明細之業務上記錄資料。則其上所記載原告113年8月份薪資為147,216元乙節應屬可信。至於證人葉瀚謙雖到庭證稱其與鄭旭高之間有傳送過很多薪資相關文件，不確定有無傳送該薪資表予鄭旭高，也不確定金額是否正確等語（見本院卷第465頁至466頁），考量證人115年8月11日作證時距離該薪資表作成之

113年9月，已將近2年之久，其未能明確記憶，自屬合理，尚不能因證人證稱不確定是否看過該資料，以及對數額亦不確定，即認薪資表所載內容不足採。

2. 原告請求被告給付「113年7月26日起至同年7月29日止」之薪資部分：既然兩造間為僱傭關係，迄至113年12月12日始經被告合法終止，則原告請求被告給付僱傭關係存續期間113年7月26日起至同年7月29日止之薪資，為有理由，其數額為18,996元（計算式：147,216÷31×4＝18,996，小數點以下四捨五入）。

3. 原告請求被告自113年9月1日起按月給付工資部分：按勞動契約為雙務契約，勞工之勞務給付義務與雇主之報酬給付義務間具有對價關係。如勞工因曠職而未提供勞務，雇主得拒絕給付工資。查，原告自113年9月起即曠職，業如前述，迄至被告於113年12月12日終止勞動契約止，並未提供勞務，則被告拒絕給付該期間之薪資，為有理由。至於兩造勞動契約經被告合法終止後，被告亦無給付薪資之義務，原告請求被告給付薪資，為無理由。

㈣、原告請求損害賠償部分：

1. 因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條定有明文。本件系爭協議之締約及給付義務主體均為BT公司，被告並未在系爭協議上簽章。且原告依系爭協議所取得者，係對BT公司請求給付代持股份之報酬債權。BT公司未依約履行給付報酬義務，並不當然可認契約外第三人即有侵害該債權之不法行為，而應負侵權行為損害賠償責任。原告仍應就侵權行為之要件負舉證責任。包括被告明知該債權存在，而故意以背於善良風俗之方式妨害BT公司履行債務，致原告債權不能實現等要件，負舉證責任。

2. 經查，BT公司於113年4月17日與原告訂立系爭協議，約定

由原告為BT公司在我國設立公司，及代持有所成立公司（即被告）之股份，並約定原告之勞務報酬為被告成立之日起，由BT公司給付原告12萬USDT，並按月於每月5日前給付1萬USDT等節，有系爭協議在卷可佐（見本院卷第26頁至30頁），又被告於113年5月1日設立，亦有被告登記公示資料查詢為佐（見本院卷第22頁至24頁），系爭協議早於被告成立，且協議本身即明示以另在我國設立公司並由代持股份作為交易架構。因此，原告所主張BT公司與被告間有資金提供等關係，或其BT對被告有實質控制關係等節縱信為真，其是否可認BT公司濫用法人格，進而BT公司故意不支付原告代持股份之報酬，且被告復與BT公司共同以上開不法手段使原告之債權不能實現，即非無疑。此外，原告未再提出證據佐證被告有何共同不法侵害原告債權之行為，則原告依民法第184條第1項、第185條規定請求被告負連帶賠償責任，為無理由。

3.綜上，原告請求被告應自113年9月6日起至原告復職之日止，按月給付原告USDT1萬單位，為無理由。

㈤、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件依前揭原告所提出之薪資表所載，被告係於每月5日發放前月份之工資。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。被告就113年7月之薪資，應於次月5日前給付予原告。被告未如期給付，即應負給付遲延責任。是以本件原告就積欠工資之請求（18,996元），併請求自113年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付原告18,996元，及自113年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，本件原告勝訴部分係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權為之，自無庸為供擔保之諭知。另依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　陳姵勻