臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第113號

原　　告　劉丹榕

訴訟代理人　蔡奕平律師

　　蔡得謙律師

被　　告　捷美精密工業有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳有增

訴訟代理人　吳佶諭律師

　　劉禹劭律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣1,435,000元，及自民國111年4月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔58%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣478,000元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣1,435,000元為原告預供擔保，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：原告自民國100年3月1日起在被告公司擔任業務經理，自104年4月1日起擔任被告公司總經理，被告公司於111年1月6日之股東臨時會會議中決議自該日起解任原告之總經理職務。依被告公司同日提出之原證1至原證11相關文件，被告公司係依勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮」之規定終止與原告之勞動契約，自應給付原告資遣費及預告期間之工資。原告111年1月間之月薪及離職前6個月之平均月薪均為新臺幣（下同）15萬元，爰依勞動基準法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項規定請求被告公

司給付資遣費813,750元，依勞動基準法第16條規定請求被告公司給付30日預告期間之工資15萬元。如兩造間之關係為委任契約，被告公司於不利時期終止與原告間之委任關係，原告亦得依民法第549條第2項前段規定請求被告公司賠償963,750元之損害。被告公司另於110年3月30日向原告借款200萬元，約定110年9月30日清償，尚積欠150萬元未還，依民法第478條規定，請求被告公司清償借款150萬元。以上，被告公司應給付原告共2,463,750元等語。並聲明：被告公司應給付原告2,463,750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；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告公司抗辯：原告前擔任被告公司總經理職務，雙方為委任關係，因原告於任職期間未能忠實執行職務，未盡善良管理人之注意義務，導致被告公司嚴重虧損，經被告公司股東會於111年1月6日決議解任原告職務，原告當日不但參與該會議，且同意該決議，是兩造間已無委任關係存在。兩造間既非僱傭關係，原告請求被告公司給付資遣費、預告期間之工資，並無理由。又被告公司並無於不利時期終止委任關係，原告依民法第549條第2項前段請求賠償963,750元，亦無理由。被告公司固有積欠原告借款150萬元，然原告向被告公司所領取之110年度特休未休工資65,000元為不當得利，主張與被告公司積欠原告之150萬元借款抵銷等語。並答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第424、425頁）：

（一）兩造不爭執之事項

1. 原告自100年3月1日起在被告公司擔任業務經理，自104年4月1日起在被告公司擔任總經理，被告公司於111年1月6 日之股東臨時會會議中決議自該日起解任原告總經理之職務。

2.原告111年1月間之月薪及離職前6個月之平均月薪均為15萬元。

3.被告公司於110年3月30日向原告借款200萬元，約定110年9月30日清償，尚積欠150萬元未還。

（二）兩造爭執之事項

1.原告任職於被告公司間之關係為委任契約或勞動契約？

2.原告依勞動基準法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資遣費813,750元，有無理由？

3.原告依勞動基準法第16條規定請求被告公司給付30日預告期間之工資15萬元，有無理由？

4.如兩造間之關係為委任契約，被告公司有無於不利時期終止與原告間之委任關係？原告依民法第549條第2項前段規定請求被告公司賠償963,750元，有無理由？

5.被告公司主張原告所領取之110年度特休未休工資65,000元為不當得利，主張與被告公司積欠之150萬元借款抵銷有無理由？

四、得心證之理由：

（一）原告任職於被告公司間之關係為委任契約或勞動契約？

按所謂勞工，依勞動基準法第2條第1款之規定，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者。所謂勞動契約，依同法條第6款之規定，則指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。上開勞動基準法第2條第6款關於勞動契約之定義已明定勞動契約須有從屬性。其次，稱經理人者，謂由商號之授權，有為商號管理事務，及為其簽名之權利之人，為民法第553條第1項所明定。經理人既係受商號之任，為商號處理一定事務之人，而非僅為商號服勞務，故商號與經理人間之關係為委任關係，而非僱傭關係。又依公司法第29條第1項之規定，亦可認經理人與公司間為委任關係。而稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條定有明文。委任之目的，在一定

事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，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。此與僱傭契約之目的，僅在受僱人單純提供勞務，完全依僱用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地不同（最高法院83年度台上字第1018號、99年度台上字第1017號判決要旨參照）。是僱傭契約與委任契約，固均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；而委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。至於一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1.人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人為該他人之目的而勞動。4.納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在此從屬性（最高法院81年度台上字第347號判決參照）。而於具體案例中，判斷有無使用從屬關係之基準通常有下列三點：1.是否在指揮監督下從事勞動，即可由⑴對於業務之遂行有無接受指揮監督；⑵對於執行業務之指示有無拒絕之權；⑶工作場所與時間有無受到拘束等三點加以判斷，就勞務提供之代替性之有無，則為補強之要素。2.報酬勞務之對價性。3.若在邊際案例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌下列要素：雇主性之有無、專屬性之程度與選考之過程等要素。經查：

1.被告公司之負責人原為原告（董事），自109年7月28日起雖變更為陳有增，然原告為被告公司最大股東，其出資額為525萬元，占被告公司資本額（1,500萬元）35%，陳有增之出資額僅975,000元，原告並與陳有增於109年8月7日簽訂負責人轉換合約書，約定由原告本於被告公司總經理之地位，委任陳有增擔任經營與管理等

情，此有臺中市政府109年7月29日函文、被告公司變更登記表及負責人轉換合約等件在卷可憑（見本院卷第129至133、273至279頁）。被告公司提出之該公司勞工名冊、組織架構及109、110年組織圖及檔案詳細資料截圖等件（見移調卷第33、53頁、本院卷第211至217頁），為被告公司（有權制作之人）作成之文書，形式上當屬真正而有證據能力。依被告公司之前揭變更登記表、勞工名冊、組織圖及檔案資料詳細截圖，並參照原告與陳有增間之對話衡係由原告居於指揮命令地位等（詳見本院卷第285至295頁），顯見原告於109年7月間之前，身兼被告公司大股東、執行業務董事、總經理等多項身分，自109年7月間後，雖由陳有增擔任執行業務董事，但原告仍擔任總經理，陳有增實際職務上僅為工程部協理。原告依其擔任總經理之職位，依法即有被告公司管理事務，及為其簽名之權限（民法第553條第1項參照）。參以證人即被告公司會計陳淑娟於本院審理時亦證稱：伊任職期間被告公司最高的決策人員為總經理劉丹榕，上面沒有更高層級之人，陳有增擔任被告公司協理，負責工程案就是去客戶進產線，看客戶需求，提出改善方案；如需與客戶簽約，不會由陳有增出面或決定等語（見本院卷第364、365頁）。此核與被告公司相關收入支出傳票、採購單等，原告為最終核准、放行之人等情（詳如後述）相符。足認陳有增名義上雖為被告公司負責人，然其於被告公司之實際職位僅為協理，為原告轄下之職務，其對原告無從為職務上之指揮監督，原告並非在被告公司指揮監督下從事勞動。

2. 被告公司之大小章，區分為銀行章與簽約章，簽約章置放於財務室，由被告公司會計陳淑娟保管，原證14之採購合同上所蓋之被告公司大小章，均為簽約章，初期是林怡慧，後期是陳淑娟蓋上去的，均是總經理劉丹榕指示蓋上去的，劉丹榕與對方談好了，有時候用電話，有

時候用LINE指示陳淑娟用印，如須與客戶簽約，不會由陳有增出面或決定；劉丹榕任職期間購買醫療材料，不用陳有增同意，陳有增擔任負責人時，被告公司與廠商之醫療合約，陳淑娟沒有向陳有增確認他是否同意，因為都是總經理劉丹榕決定的等情，此經證人陳淑娟於本院審理時證述在卷（見本院卷第363至367頁），並有被告公司採購合約在卷可稽（即原證14，見本院卷第135至160頁）。被告公司據此抗辯：原告經常對外代表被告公司簽約，且有自行決定與他人簽約，並且指示被告公司會計人員用印之權責，就一定事務處理，有獨立裁量權等語，核與事實相符。足見原告在被告公司擔任總經理期間，就被告公司事務之處理，具有獨立決策之權，對外有代表被告公司簽約之權限，對內負責決策與營運，為被告公司之經營者，對於業務之遂行並未接受陳有增之指揮監督，其與被告公司間並無人格及組織上從屬性。至於原告就某些事務縱需與負責人陳有增商量，亦屬公司經營管理之常態，此與勞動契約之受僱人在人格上及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者有別。原告徒摭取其與陳有增之部分對話內容（見本院卷第375、376頁），或原證14等採購合約上有蓋用被告公司之大小章，主張被告公司所有業務執行及經營決策皆需陳有增審核及同意方得執行，原告確實需聽從被告公司之命令云云，要非可採。

3. 被告公司抗辯：原告卸任被告公司董事後，仍擔任總經理期間，實際上參與被告公司之決策，被告公司相關收入支出傳票、採購單等，原告仍為最終核准、放行之人等情，業據提出被告公司相關放入支出傳票、採購單等件為證（見移調卷第33-1至45頁）。參以證人陳淑娟於本院審理時亦證稱：劉丹榕任職總經理期間，被告公司銀行網路交易放行卡及密碼由總經理劉丹榕保管，劉丹榕任職期間，放款不用經過陳有增同意；（提示被證2

請購採購單、轉帳傳票）請購採購單上有伊之簽章，採購人及申請人都是劉丹榕，陳有增記載為單位主管，另有總經理欄位，最終批准之人為劉丹榕，轉帳傳票最後核准之人亦為總經理等語（見本院卷第365、366頁）。足見被告公司前揭收入支出傳票、採購單等，其上雖有陳有增於主管、單位主管或審核之欄位上簽名，然原告為最終決定之人，無須經陳有增同意即可決定簽約、核准、放行或放款，益徵原告擔任被告公司總經理，實際負責決策，並為指揮或命令之人，就一定事務處理，有獨立裁量權。原告主張：其上還有董事長陳有增，陳有增負責經營決策，每筆收付款均需經陳有增簽名確認同意云云，與事實不符。

4. 證人陳淑娟於本院審理時復證稱：劉丹榕擔任總經理期間不用簽到退，如果遲到早退不用被扣薪，其請假不用陳有增同意等語（見本院卷第365、366頁）。參以被告公司提出之出勤及加班紀錄表，其上均無原告之資料（見移調卷第43至49頁）。被告公司提出之109年、110年原告請假補休申請表（見本院卷第219至221頁），原告有未於請假人本人簽章欄簽章之情形，且迄110年8月13日之前，係由原告本於總經理之權責，一次簽核數日或數個月，形同原告自己核准自己請假；僅於111年1月6日，因原告被解職後，始由陳有增一次簽核原告110年度下半年的請假等情，顯見該表並非原告實際差勤情形。是被告公司抗辯：原告任職期間並未受被告公司出缺勤考核之拘束，更無從因此遭受任何懲戒或制裁等語，應可採信。原告主張：依上開請假補休申請表，原告請假均需事先向被告公司申請，並由陳有增簽核云云，顯與事實不符。證人陳淑娟於本院審理時另證稱：劉丹榕任職期間薪資她自己決定，劉丹榕擔任總經理期間也有考績、年終獎金及三節獎金，但員工之KPI績效及年終獎金是由總經理裁示及簽核，劉丹榕的績效及年

終獎金也是她自己決定的等語（見本院卷第365、366頁）。參以被告公司提出之員工薪資暨職等調整申請單，核係原告自行持該申請單調整其報酬內容，且調整報酬之簽核程序，均由原告作為該文件簽核之決策者，該申請單之備註並載明：「2.以上經公司總經理核定後即生效實行之」等語（見移調卷第51頁）。足見原告擔任被告公司之總經理，其薪資內容縱使有其結構，但該結構內容，概由原告自行調整。原告雖有特休假，甚至領取考績、年終及三節獎金，但實際上出缺勤並未受到管制，也不影響薪資或獎金，甚至獎金也是原告自行決定，原告並無服從雇主即被告公司權威，並有接受懲罰或制裁之情形，其與被告公司間難認有何人格上之從屬性可言。

5. 原告為被告公司最大出資額股東（出資額5,250,000元），其擔任被告公司總經理期間除受領每月150,000之薪資報酬外，尚得分享被告公司之股利。依被告公司補充保費明細表、股利印領清冊、盈餘分配通知書、盈餘分配表及股東同意書等（見本院卷第261至269頁），原告109年度領取被告公司股利544,420元。被告公司於於上開補充保費明細表上並記載「負責人劉丹榕108年投保金額…」（見本院卷第261頁），顯見原告係為自己之事業在工作，非從屬於被告公司而勞動，其與被告公司間並無經濟上之從屬性。又依被告公司之前揭勞工名冊、組織圖及檔案資料詳細截圖，原告不負責被告公司生產之工作，更不在生產組織體系中，與同事間無分工合作情形，其與被告公司間之任職關係，實不具有勞動契約之組織從屬性特徵。

6. 至原告主張：由原證1之股東臨時會議事錄，其中討論事項有「案由：員工劉丹榕去留案」、「說明：員工劉丹榕任職到111年1月6日截止」等記載，顯見原告確係受僱於被告公司之員工；又被告公司於111年1月6日提

出非自願性離職證明書、薪資證明書、離職證明書、在職證明書、資遣通知書（即原證2至原證6，見本院卷第27至37頁），並於同日要求原告補簽聘僱暨保密合約書、簽署資遣費及其他權益結清同意書、離職費用明細計算、聘僱人員資遣通知暨費用申請表、離職申請單（即原證7至原證11，見本院卷第39至53頁），上開文件，均已有陳有增之正式用印，可證兩造間確屬僱傭關係而非委任關係云云。然被告公司抗辯：被告公司於111年1月6日係依公司法第29條第1項第3款決議解任原告經理人職位，上開資料均為原告遭解職後，因被告公司多年未曾辦理總經理解職程序，被告公司員工誤以為應依照一般員工離職程序而準備，且上開資料最終被告公司均未發給原告，此由原告所提出之資料均為翻拍照片即可證明，可見被告公司並無此意等語。觀諸原告不爭執被告公司並未將上開資料交付予原告（見本院卷第122頁），上開聘僱暨保密合約書、員工解僱契約書、資遣費及其他權益結清同意書、離職費用明細計算、聘僱人員資遣通知暨費用申請表及離職申請單等料（見本院卷第39至53頁），亦並未經原告簽章。且原告任職於被告公司間之關係若如原告之主張為勞動契約，被告公司依法終止與原告間之勞動契約，僅需由陳有增本於負責人之地位代表被告公司向原告為終止之意思表示即為合法，而無需召開股東臨時會為決議之必要，尚不能據上開資料認定原告任職於被告公司間之關為勞動契約。

7. 被告公司雖為原告投保勞保，有投保資料表可稽（見本院卷第86、87頁），惟參加勞工保險，非必即為勞動基準法所稱之勞工，此由勞工保險條例第8條第1項第3款規定「雇主」亦得加入勞工保險自明。又依就業保險法第5條第1項規定，該法之被保險人固以受僱勞工為限，但有無僱傭關係或勞動契約存在，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決參照），

不能以有適用就業保險法之規定，即認定投保單位與被保險人之間有勞動契約存在。是原告依其勞保及就保相關資料，主張其於111年1月13日退保時係「適用就業保險」，提繳身分別並為「強制提繳對象」，屬於就業保險法及勞動基準法規範所適用之勞工云云，當非有據。

8.由以上各情互相參證以觀，原告自104年4月1日起擔任被告公司之總經理，依其所擔任之總經理職務暨其實際負責處理之事務內容，其與被告公司間顯無人格、組織或經濟上從屬性，兩造間非屬勞動契約關係，而屬以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權之委任關係，甚為明確。

（二）原告依勞動基準法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資遣費813,750元，有無理由？

原告任職於被告公司間之關係為委任契約，並非勞動契約，自不適用勞動基準法及勞工退休金條例有關資遣費之規定。是原告依勞動基準法第11條第2款、勞工退休金條例第12條第1、2項規定，請求被告公司給付資遣費813,750元，難認有據，不應准許。

（三）原告依勞動基準法第16條規定請求被告公司給付30日預告期間之工資15萬元，有無理由？

原告任職於被告公司間之關係為委任契約，並非勞動契約，自不適用勞動基準法有關預告終止勞動契約之規定。是原告主張被告公司未經預告終止與原告間之勞動契約，依勞動基準法第16條規定請求被告公司給付30日預告期間之工資15萬元，亦非有據，不應准許。

（四）如兩造間之關係為委任契約，被告公司有無於不利時期終止與原告間之委任關係？原告依民法第549條第2項前段規定請求被告公司賠償963,750元，有無理由？

按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責

任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者，不在此限，民法第549條定有明文。依此規定，委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止。尚不能認受任人原可獲得若干之報酬，因終止契約致未能獲得，係受損害。至民法第549第2項規定所謂損害，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，非指當事人間原先約定之報酬（最高法院62年台上字第1536號裁判要旨參照）。本件原告主張：原告於111年1月6日遭被告公司無故終止契約後，確實受有嚴重之損害，為填補所受損害，原告不得不於111年3月28日另設立益和豐精密應用有限公司以維持生計云云。惟被告公司否認原告因其解任受有損害。原告並未證明其因被告公司終止委任契約，受有何種損害。則原告依民法第549條第2項前段請求被告公司賠償963,750元，無從准許。

（五）原告依民法第478條規定，請求被告公司返還借款150萬元，有無理由？

借用人應於約定期限內，返還與借用物種類、品質、數量相同之物，未定返還期限者，借用人得隨時返還，貸與人亦得定一個月以上之相當期限，催告返還，民法第478條定有明文。兩造並不爭執被告公司確有於110年3月30日向原告借款200萬元，約定110年9月30日清償，尚積欠150萬元未還之事實。從而，原告依民法478條規定，請求被告公司返還借款150萬元，核屬有據。

（六）被告公司主張原告所領取之110年度特休未休工資65,000元為不當得利，主張與被告公司積欠之150萬元借款抵銷有無理由？

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第17

9條及第334條第1項分別定有明文。被告公司抗辯：兩造間為委任關係，是原告依勞動基準法第38條第4項規定向被告公司領取之110年度特別休假未休之工65,000元，顯無法律上原因，致被告公司受有損害，應返還予被告公司，被告公司主張與其積欠原告之150萬元借款抵銷等語。查兩造間確為委任契約，原告任職期間並未受被告公司出缺勤考核之拘束，業如前述，自不適用勞動基準法第38條有關特別休假規定。原告主張其與被告公司間為勞動契約，自得依勞動基準法第38條第4項享有領取特休未休完換取工資之權利云云，並非可採。故原告向被告公司領取65,000元特別休假未休之工資，核係無法律上之原因受有利益，並致被告公司受有損害，被告公司依不當得利之規定請求原告返還，並主張與積欠原告之150萬元借款抵銷，洵屬有據。經抵銷後，原告得請求被告公司返還之借款金額為1,435,000元。

五、綜上所述，原告依民法第478條規定，請求被告公司清償借款1,435,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年4月9日（起訴狀繕本於111年4月8日送達被告公司，見本院卷第107頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分返還借款之請求為無理由，應予駁回。又原告依原依勞動基準法第11條第2款、第16條、勞工退休金條例第12條第1、2項規定，請求被告公司給付資遣費813,750元、30日預告期間之工資15萬元，均為無理由，應予駁回。

六、兩造分別陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，就原告勝訴部分經核於法並無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依附，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　黃渙文

以上為正本，係照原本作成。

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明上訴理由（須附繕本）；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　　112　　年　　3　　月　　7　　日

書記官　楊玉華