

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第17號

原告 崔中鼎

訴訟代理人 鄭文龍律師

複代理人 朱庭儂

被告 晶璽健康事業股份有限公司

法定代理人 何修榕

訴訟代理人 洪明儒律師

複代理人 江怡欣律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）20萬元，及自民國（下同）
111年1月27日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔26%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以20萬元為原告預
供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：兩造於109年6月12日簽立聘任書（下稱系爭契約），約定原告自同年6月1日至110年3月31日擔任被告營運長，稅前年薪為300萬元（相當於月薪25萬元），每兩個月在臺灣時間為70至80%，每年可至大陸地區出差4至5次，原告具人格上從屬性，系爭契約屬僱傭契約。000年00月間原告告知被告欲前往大陸地區出差，並獲被告同意，惟被告嗣後表示原告未事先請假，且未盡經理人義務，拒不給予報酬，原告遂於110年3月23日通知被告於同年月31日終止兩造勞動契約。被告迄未給付工資77萬6,500元；縱認兩造非屬僱傭關係，被告仍應依系爭契約給付77萬6,500元。爰依系

01 爭契約第3條約定及民法第482、486、547、548等規定提起
02 本訴訟，請求擇一有利判決等語。並聲明(一)被告應給付原告
03 77萬6,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年
04 息5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告為假執行。

05 二、被告則以：兩造簽立系爭契約並非成立僱傭關係而為委任關
06 係。原告任職期間，每2個月進辦公室之日數應為12日，惟
07 原告109年12月僅至辦公室2日、110年1月則未至辦公室，已
08 違反系爭契約第2條規定；亦未依系爭契約第1條約定履行職
09 責、未協助被告於大陸地區設立公司，故不發給109年12月
10 全部報酬及110年2至3月之大陸報酬，原告請求給付工資或
11 報酬並無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)原告之訴及
12 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願經擔保請准免於
13 假執行。

14 三、兩造不爭執事項（見本院卷第226至228頁）

15 (一)兩造於109年6月12日簽立本院卷第29至31頁系爭契約。

16 (二)兩造約定原告赴大陸時除須處理被告事務，亦可處理原告私
17 人事務，並於系爭契約第2條第1項約定機票由兩造各負擔一
18 半。

19 (三)原告不須在被告公司打卡、簽到，亦未於被告工作規則簽
20 名。

21 (四)兩造對本院111年度勞移調字第8號卷（下稱移調卷）第51、
22 47、49、50、52、56、57頁之存提款交易憑證形式上及金額
23 上之真正不爭執。

24 (五)原告有收受被告如附表所示給付。

25 (六)原告自109年12月10日起至110年1月31日止未至被告臺中辦
26 公室辦公。

27 (七)原告於110年3月23日提出要於110年3月31日離職，並於110
28 年3月31日簽立本院卷第33頁離職單。

29 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)系爭契約之性質為委任契約
30 抑或僱傭契約？(二)被告給付不爭執事項(五)所示金額是否均為
31 被告給付之月薪或報酬？原告主張被告110年1月給付之20萬

元現金為年終獎金，是否可採？原告依系爭契約第3條、民法第486條、第547條、第548條第1項規定，擇一請求被告給付77萬6,500元本息，有無理由？茲分述如下：

(一)系爭契約為委任契約：

1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，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。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是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。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。是僱傭契約與委任契約，雖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；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。受任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行裁量權。

2.本件原告主張兩造間存有勞動契約，並據此請求被告給付薪資、資遣費及開立非自願離職證明等情，為被告否認，並以前詞置辯，依民事訴訟法第277條前段規定，自應由原告就兩造間有勞動契約存在此有利於己之事實負舉證責任。經查，依系爭契約第1條約定，原告自109年6月1日起擔任被告之營運長，職責為：1、公司經營規章制度和細則制定、年度工作計劃，制定標準化、規範化的工作流程，監督執行。2、負責為重大決策事項提供數據支持和專項研究報告。負責定期為公司提出企業經營狀況分析和前景預測報告。3、管理協調市場部和技術部工作，確保公司經營系統整體功能

發揮，對重大問題上報執行長裁決。4、負責組織制定考核制度，按月（季）考核評分及時公布。5、主持公司經營系統總體設計方案，負責全公司經營投資預算方案、在批准後組織實施。6、密切關注國際國內資訊產業動向和趨勢，評估重大資訊技術的影響，為公司引進先進資訊提出意見和建議。7、負責指導、管理、監督各部門下屬人員的業務工作，改善工作質量和服務態度，做好下屬人員的績效考核和獎勵懲罰（見本院卷第29頁）。則依上開原告之職稱及職責內容，可見原告為監督、管理者之角色，負責被告之整體營運方向、規章及考核制度之制定、規劃，協調公司各部門之工作及對下屬進行考核，對其掌管事務具有獨立之裁量權，並非納入公司各部門中與同僚分工合作，並無組織上從屬性。原告雖主張其工作內容須受被告董事長何修榕指揮監督，並向何修榕報告工作情況等語。然依上開說明，受任人處理事務，本須依委任人之指示，並依民法第540條規定對委任人具有報告義務，是難僅憑其受何修榕指示及對之有報告義務，即認原告對被告具從屬性。

3.其次，原告不須在被告公司打卡、簽到，亦未於被告工作規則簽名，為兩造所不爭執。而依被告所提工作規則，包含每年得視需要辦理年度員工考核(績)、獎懲及升遷，所有員工閱畢均須於工作規則簽名，有工作規則及簽名表各1份附卷為憑（見本院卷第129至149頁）。而原告並未提出系爭契約存續期間受被告為任何考核、獎懲之紀錄或證據，顯見原告並不受被告之獎懲、考核制度拘束。又依系爭契約第2條約定，原告每2個月在臺灣時間約70%至80%，大陸出差可視實際需求4至5次，可增減1次；在臺灣工作期間，每週臺中辦公2至3天，每月不低於10天進臺中辦公室（見本院卷第29頁），並徵其上班時間、地點均極富彈性及自由，亦不受被告出勤制度管控，依上說明，亦難認原告對被告具人格上從屬性。

4.再依系爭契約第4條約定，原告對於新投資設立之公司，可

01 享有3%至8%之初創參與投資權利，2年後依其績效得享有最
02 高3%之被告公司認股權利（見本院卷第31頁），足證原告除
03 每月酬勞外，另可依其委任事務處理之績效，享有入股被告
04 及新創公司之權利，核屬為自己之營業勞動，而非為被告之
05 目的而勞動，亦不具經濟上從屬性。又系爭契約亦未約定原
06 告不得使用代理人履行其職責，是依首揭說明，原告既對被
07 告不具從屬性，系爭契約即屬委任契約而非僱傭契約，亦非
08 勞動基準法所規定之勞動契約。

09 5.原告雖主張被告以其未處理委任事務為由苛扣報酬，即屬獎
10 懲行為而可認兩造屬僱傭契約等語。然依民法第548條規
11 定，除契約另有約定外，委任人本即於契約終止即報告顛末
12 後始得請求報酬；因非可歸責於受任人之事由，於事務處理
13 未完畢前已終止者，受任人僅得就其已處理之部分，請求報
14 酬。故被告依原告處理事務之程度給付相應報酬，本未違反
15 兩造契約約定（詳如後述），原告徒以被告未給予完整報
16 酬，即主張兩造屬僱傭契約，即非可採。

17 (二)原告得請求被告給付委任報酬20萬元。

18 1.系爭契約屬委任契約，已如上述。是原告依民法第486條規
19 定請求被告給付77萬6,500元薪資，即屬無據。而受任人應
20 受報酬者，除契約另有訂定外，非於委任關係終止及為明確
21 報告顛末後，不得請求給付。委任關係，因非可歸責於受任
22 人之事由，於事務處理未完畢前已終止者，受任人得就其已
23 處理之部分，請求報酬，民法第548條定有明文。再依系爭
24 契約第3條約定酬勞：1、稅前年薪300萬元。2、臺灣月薪15
25 萬元、端午獎金5萬元、中秋獎金10萬元。共13個月。3、臺
26 灣每個月可取具開立公司統編文具用品、加油費用、汽車保
27 修、教育訓練費用、辦公雜項（手機1年1次）、書報雜誌6,
28 000元報支，交際用餐費用上限7,000元報支，憑證報支費用
29 總共每月1萬3,000元。4、另規劃大陸公司成立後，每個月
30 可在大陸支薪或報銷費用總共折合7萬4,500元。此部分在大
31 陸公司尚未設立前，約兩至3個月之發放頻率，以獎金方式

01 發放。5、109年4月及5月尚未完全就任，109年4月支酬顧問
02 車馬費為12萬5,000元；109年5月支酬顧問車馬費為17萬5,0
03 00元。109年6月全職上任後以上述方式支給酬勞（見本院卷
04 第29至31頁）。

05 2.依上開約定可知，兩造就酬勞固有約定年薪300萬元，然其
06 組成架構係依臺灣薪資、大陸薪資（雖名為薪資，然依兩造
07 前述約定契約內容，實屬委任契約之酬勞）、憑證報支及端
08 午獎金、年終獎金結合而成，各有其發放之條件及時間，原
09 告主張被告應每月平均給付25萬元酬勞，已屬無據。而被告
10 各月已給付原告之金額如附表所示，為兩造所不爭執。依上
11 開約定第5項，109年4、5月兩造有特約約定原告之酬勞數
12 額，被告已如數給付如附表所示，固就此部分，被告並無未
13 給付之報酬。再觀諸109年6至11月，被告均按月足額給付前
14 揭約定第2至4項之臺灣薪資、大陸薪資及憑證報支費用，固
15 上開月份被告亦無未給付之報酬。又被告依原告自109年6月
16 全職上任之月數計算至當年8月，依原告上任期間之比例於1
17 09年中秋節計發當年度之端午中秋獎金共3萬7,500元【計算
18 式：（端午獎金5萬元＋中秋獎金10萬元）×3月÷12月＝3萬7,
19 500元】；兩造嗣於110年3月31日端午、中秋節前終止系爭
20 契約，則被告按原告已處理委任事務之部分給付上開獎金，
21 無違系爭契約第3條及民法第548條規定之意旨，被告就端
22 午、中秋獎金並無短付情事。

23 3.就109年12月酬勞，被告抗辯原告自行前往大陸地區未處理
24 委任事務，而僅給付3萬7,500元。原告固主張該等金額應違
25 部分年節獎金，然兩造既僅就報酬為上開約定，則被告給付
26 之金額均應推認為其所給付之報酬，原告就其主張此為被告
27 於上開約定外另行給付之金額並未舉證以實其說，自應認該
28 等金額為被告給付之報酬。而原告自000年00月00日出境至
29 上海，於110年1月14日返國，有機票紀錄1份在卷可證（見
30 本院卷第235至237頁）。參以前揭兩造約定原告得視情形至
31 大陸地區出差，被告復未舉證證明原告於出境大陸地區時全

01 未處理被告事務，則被告拒絕給付該月報酬全額，即非有
02 據。是依系爭契約第3條第2至4項約定，被告應給付原告12
03 月之報酬為23萬7,500元（計算式：臺灣薪資15萬元＋大陸
04 薪資7萬4,500元＋憑證報支1萬3,000元＝23萬7,500元）。
05 被告僅給付原告3萬7,500元，應再給付不足之20萬元。

06 4.原告對110年1月有收受被告給付之23萬7,500元乙節並不爭
07 執，僅爭執為年終獎金等語。然依前揭說明，兩造於契約中
08 並未約定被告應給付原告年終獎金，原告對此節主張乙物未
09 提出其他證據以實其說，即應推認被告給付此筆金額為原告
10 當月之全部報酬，是110年1月被告亦無未給付之報酬。

11 5.就110年2月1日至3月17日之報酬，被告僅給付如附表所示按
12 該其間計算之臺灣薪資及憑證報支費用。而就原告於該段期
13 間是否有處理被告事務，業據原告自承僅110年2月2日有在
14 臺中出差的記錄，是處理臺灣的事務等語（見本院卷第226
15 頁）。復依原告所提其與被告執行長秘書於110年3月17、22
16 日之LINE對話紀錄（見本院卷第239頁），原告於110年3月1
17 7日接收被告執行長秘書所傳110年3月16日會議紀錄，並連
18 繫工作事項後，迄至同年22日始詢問去臺中及會議時間，然
19 原告亦自承於該日以後均在辦理離職和交接（見本院卷第23
20 9頁），足見原告確於110年3月17日後即未處理被告事務，
21 且亦無從證明原告自110年2月1日至同年0月00日間有處理系
22 爭契約所約定被告大陸公司設立相關事務。參以系爭契約第
23 3條第3項約定於大陸公司設立前，原告之大陸薪資約每2至3
24 個月以獎金方式發放，顯見被告仍可就原告事務處理之狀況
25 視情形決定是否發放大陸薪資。而被告大陸公司於系爭契約
26 終止前迄未設立乙節，為兩造所未爭執，則被告以原告110
27 年2月1日至3月17日未實質進行大陸事務而未發放該期間大
28 陸薪資，即未違反系爭契約第3條之約定，原告主張各該月
29 份應補足酬勞，亦非可採。

30 6.職是，依民法第548條第1項規定及系爭契約第3條約定，原
31 告得請求被告給付之報酬餘額為109年12月之差額20萬元，

逾此範圍之請求，即無理由。而本件被告應於111年12月該期應給付日給付上開酬勞，屬給付有確定期限之債權，被告迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。則依民法第233條、203條規定，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年1月27日（送達證書見本院卷第57頁）起至清償日止按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依系爭契約第3條約定及民法第548條第1項規定，請求被告給付委任報酬20萬元，及自111年1月27日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、本件原告勝訴部分為所命給付金額未逾50萬元之判決，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定職權宣告假執行。而被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核尚無不合，爰依同法第392條第2項前段規定酌定相當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所依附，應予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 11 月 24 日

勞動法庭 法 官 劉 奐 忱

附表：（單位：新臺幣/元）

編號	年月	臺灣薪資	大陸薪資	交際費	月小計
1.	109年4月				125,000
2.	109年5月				175,000
3.	109年6月	150,000	74,500	13,000	237,500
4.	109年7月	150,000	74,500	13,000	237,500
5.	109年8月	150,000	74,500	13,000	237,500
6.	端午中秋獎金				37,500
7.	109年9月	150,000	74,500	13,000	237,500

(續上頁)

01

8.	109年10月	150,000	74,500	13,000	237,500
9.	109年11月	150,000	74,500	13,000	237,500
10.	109年12月				37,500
11.	110年1月				237,500
12.	110年2月	150,000		13,000	163,000
13.	110年3月1日 至17日	85,000		7,367	92,367
					2,292,867

02

正本係照原本作成。

03

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
04 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
05 訴審裁判費。

06

中 華 民 國 112 年 11 月 28 日

07

書記官 吳淑願