

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第12號

原告 侯麗娟
訴訟代理人 陳妙真律師

被告 普樂檢驗科技股份有限公司

法定代理人 蔡金佩
訴訟代理人 曾翔律師
蔡宏偉

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。所謂「請求之基礎事實同一」者，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院最高法院100年度台抗字第716號裁定意旨參照）。查原告起訴時原僅請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給付原告薪資，嗣於本院審理程序中追加「備位之訴」，請求被告給付新臺幣(下同)34萬4,945元，及自備位聲明暨準備三狀送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之

01 利息(本院卷第71頁)。經核原告上開追加備位請求之事實，
02 與原請求之基礎事實相同，且訴訟資料及證據亦可共通及援
03 用，宜於同一訴訟程序解決，揆諸前開規定，原告追加備位
04 之訴，於法尚無不合，應予准許。

05 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
06 益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存
07 否之訴，亦同；民事訴訟法第247條第1項定有明文。依此，
08 確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
09 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
10 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存
11 在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言。故
12 確認法律關係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判
13 決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上
14 字第1240號判例參照）。本件原告主張與被告係屬僱傭契
15 約關係，惟遭被告違法解雇，兩造間之僱傭關係仍應存在乙
16 節，既為被告所否認，則原告主張之僱傭關係是否仍繼續存
17 在，即屬不明確，致其於法律上之地位及權利有不妥之狀態
18 存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說
19 明，原告提起本件訴訟先位請求確認僱傭關係存在，即有受
20 確認判決之法律上利益，合先敘明。

21 貳、實體方面：

22 一、原告起訴主張：

23 (一)原告於民國104年間提供經營所必要之技術與資金，與其他
24 股東共同出資設立被告公司，並自被告設立(104年8月12日
25 設立登記)起即擔任經理人及業務經理人(自104年10月27日
26 加保勞工保險)，每月薪資7萬元。嗣被告因與原告經營理念
27 不同，於109年9月9日召開第2次董事會會議(下稱系爭董事
28 會會議)，決議通過解任原告之經理人及業務經理人職務。
29 原告因無力與被告對抗，僅得先假意表示同意該議案，並於
30 系爭董事會會議後即109年9月26日委由律師寄發律師函與被
31 告，表示系爭董事會會議決議已違反法令或章程，被告應暫

01 緩解任原告之經理人及業務經理人職務。然被告仍於109年9
02 月30日以函文通知解任原告之經理人職務及解除僱傭關係，
03 並將原告之勞工保險退保。因被告於109年9月30日解除與原
04 告間之僱傭關係，並未給予任何理由及預告期間，顯然違反
05 勞動基準第12條規定，解雇之行為自不合法。

06 (二)被告從未依公司法規定由董事會決議選任原告為經理人，亦
07 從未向主管機關登記原告為經理人，原告係依被告指示對外
08 以被告名義報價、簽約等，亦須接受被告職務調動，且被告
09 之技師對外均稱經理，故原告名義上雖為被告之業務經理，
10 實際上係基於僱傭關係提供勞務與被告。

11 (三)依系爭董事會會議紀錄可知，原告曾多次表明僅是辭任/解
12 任業務經理人職務，並非離職，訴外人童泰盛亦於系爭董事
13 會會議中表示「他(即原告)是辭經理人不是辭職」。況原告
14 所保管之印鑑，僅係業務之大小章，並非被告之法人章(由
15 訴外人蔡宏志保管)，且該業務之大小章需經被告指示後，
16 原告才有用印之權限，可見原告為被告服勞務時，仍有受被
17 告指揮監督之從屬性，自應認兩造間為僱傭關係，而非委任
18 關係。

19 (四)再依系爭董事會會議紀錄之提議3決議結果可知，原告之月
20 薪是否調整，係待原告於109年9月30日完成交接後再議，可
21 見被告並無人反對原告繼續受領月薪，且原告之薪資需待確
22 認原告職務調動情形後再行討論，更彰顯原告係受被告指揮
23 監督，具有職務調動之經濟上、人格上、組織上之從屬性，
24 兩造間應屬僱傭關係而非委任關係至明。

25 (五)原告辭任業務經理人應自109年9月9日生效，非遲至109年10
26 月1日生效，被告主張原告辭任業務經理人係自109年10月1
27 日生效，並無理由。又原告於109年9月9日辭任業務經理人
28 職務，被告仍發放109年9月份薪資，可見原告自被告受領之
29 薪資，並非經理人之報酬，而係基於兩造間僱傭關係所受領
30 之薪資。

31 (六)原告已先於109年9月26日委由律師發函告知被告因系爭董事

01 會違反召集程序須暫緩執行，後於109年10月8日再次發函通
02 知被告暫緩執行系爭董事會決議及重申被告違法解雇之情
03 事，被告卻趁原告外出之際更換出入口鐵捲門之遙控器，使
04 原告無法拿取其私人物品，原告並未將被告之任何文書資
05 料、大小章取走不交還與被告之情形存在，故原告未能於10
06 9年9月30日完成交接事宜，並不構成勞動基準法第12條第1
07 項第4款規定之情節重大，被告自不得依該規定不經預告而
08 終止契約，爰依法提起本件訴訟先位聲明主張確認兩造間之
09 僱傭關係存在，並請求被告按月給付原告薪資。

10 (七)如認兩造間之僱傭關係已終止，依勞動基準法第17條規定，
11 原告自104年10月27日至109年9月30日於被告公司任職共4年
12 11個月又4天，以月薪7萬元計算，得請求被告給付資遣費34
13 萬4,945元【計算式：7萬元×4年+7萬元×11/12月+7萬元÷1
14 2×4/30日=34萬4,945元】。兩造間如為委任關係，依系爭
15 董事會會議決議結果，原告仍繼續為被告之員工，被告猝然
16 解除與原告之委任關係，並不可歸責於原告，原告自得依民
17 法第549條第2項請求被告給付相當於上開資遣費之損害賠償
18 等語。

19 (八)並聲明：

20 1. 先位聲明：

21 (1)確認兩造間之僱傭關係存在。

22 (2)被告應自109年11月5日起至原告復職之前1日止，按月於每
23 月5日給付7萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，
24 按週年利率百分之5計算之利息。

25 2. 備位聲明：

26 被告應給付34萬4,945元，及自備位聲明暨準備三狀送達翌
27 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

28 二、被告則以：

29 (一)被告係經營職業衛生或環保等事項之檢驗服務，公司成立後
30 即委由具被告股東身分之原告負責實質營運，原告得自行與
31 廠商接洽、報價、簽約，亦負責分配案件與各技師施作、後

01 續向廠商請款、付款等工作，甚至可拒絕技師請款及考核被
02 告員工、自我考核之權限，可見原告在工作上具有完全自主
03 之權限。此外，原告得於上班日不經報備而與其他單位合作
04 對外授課並領取鐘點費，具有自由管理工作時間之權，且於
05 本院109年度訴字第1763號請求確認董事會決議無效案件(下
06 稱另案訴訟)係主張被告違反公司法第29條規定作為解任經
07 理人無效之抗辯，由此可證兩造間係屬委任關係，並非僱傭
08 關係。

09 (二)依系爭董事會會議之影片(28分00秒)及其逐字稿可知，原告
10 於109年9月9日表示自行主動請辭經理人身分，且經訴外人
11 蔡宏志告知辭任與解任之區別後，原告仍肯定表示其係「辭
12 任」，可見兩造間之委任關係，並非被告以系爭董事會議決
13 議解任方式終止，而係原告自行辭職，此節亦經另案訴訟判
14 決認定在案，故原告於109年9月9日自行請辭經理人身分，
15 兩造間之委任關係已於109年9月30日終止。

16 (三)依系爭董事會會議記錄可知，兩造間未就委任關係解除後另
17 行合意成立勞動契約，且原告辭任經理人後之薪資如何調
18 整，係留待109年9月30日完成交接後才討論，故原告於109
19 年9月30日以前所受領之7萬元報酬，係基於兩造間之委任關
20 係，原告主張其辭任經理人後，兩造間仍有僱傭關係存在，
21 應屬無據。

22 (四)縱認兩造間曾成立僱傭關係，惟原告先於109年9月9日同意
23 移交公司大小章、客戶文件、財務及技術資料等重要資產與
24 文件，後於109年9月30日卻拒絕交付上開資料，顯係故意對
25 被告造成經營上重大危害，而受有經營上難以回復之損害，
26 已重大違反契約忠實義務，是兩造間之僱傭關係已因原告拒
27 絕履行交接義務，於109年9月30日被告寄發函文與原告時而
28 告終止，故原告無從再請求確認僱傭關係、給付工資及給付
29 資遣費等語，以資抗辯。

30 (五)並聲明：

31 1. 原告之訴駁回。

01 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項：

03 (一)原告為被告公司隱名入股之股東，自被告104年間設立起即
04 擔任經理人及業務經理人一職，每月薪資為7萬元；被告公
05 司發行股份總數30萬股，原告並未持有任何登記之股份。

06 (二)被告於109年9月9日召開系爭董事會會議(即「109年第2次董
07 事會」)，原告有參加該次會議，依會議紀錄所載，出席董
08 事為：蔡宏志、蔡宏偉、童泰盛、黃獻堂及本件原告等人，
09 該次會議提議1為本件原告今日起辭去經理人身份及解任業
10 務經理人身份，經決議全數通過，另提議2決議通過由蔡宏
11 偉及童泰盛2人承接上開原告職務，交接項目為：公司大小
12 章、客戶合約及收支狀況、財產清單、儀器清單、技術文
13 件，文件交接日期為109年9月30日前，上開會議紀錄詳本院
14 109年度勞專調字第71號卷第31頁所示。

15 (三)原告於109年9月26日委由本件訴訟代理人發律師函與本件被
16 告，請被告於文到3日內盡速聯繫其法律事務所召開合法董
17 事會洽談本件原告股東權益事宜，函文內容詳如原證3即上
18 開調字卷第33、34頁所示。另被告於109年9月30日以普樂字
19 第109093001號函文通知原告，表示解任原告經理人及解除
20 僱傭關係一事，函文內容詳如原證4即調字卷第37頁所示。

21 (四)被告自104年10月27日起為原告投保勞工保險，後於109年9
22 月30日退保，投保紀錄詳原證1即調字卷第29頁所示。

23 (五)被告提出之「人員考核表」，其上「單位主管」欄「侯麗
24 娟」之簽名係原告所親簽，考核表內容詳如調字卷第179至1
25 99頁所示。

26 四、本院得心證之理由：

27 (一)原告於被告公司工作期間非屬僱傭契約關係：

28 1. 按所謂僱傭，係指受僱人為僱用人服勞務之契約而言；所謂
29 委任，則指委任人委託受任人處理事務之契約。二者固均以
30 勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟僱傭係以勞務
31 給付為契約之目的，即受僱人單純提供勞務，須絕對聽從僱

01 用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
02 餘地；而委任終極之目的乃在事務之處理，給付勞務僅為其
03 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
04 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。

- 05 2. 次按契約自由為私法自治之基礎，個人(不論自然人或法人)
06 均可依其意思而與第三人達成合意以趨使目的之達成，故對
07 於契約內容及類型為何，當事人應有選擇之自由及權利，且
08 契約性質為何，不應單純以契約名稱或文字予以片面解釋，
09 而應就當事人基於契約所須負之給付義務內容及實際履約情
10 形予以判斷。亦即，契約定性應以契約本質所課(賦)予當事
11 人之義務、權利，及履行契約行為之特徵、內容予以觀察，
12 就是否成立勞動契約而言，自應以當事人間關於「勞務給
13 付」與「報酬給付」等主給付義務約定為何作為判斷之基
14 準，並以實際履約之狀況予以綜合評析。又僱傭契約與委任
15 契約固均屬勞務給付性質，惟其個別契約之給付義務及特徵
16 容有不同，自應予以區別。而僱傭契約之類型特徵在於受僱
17 人以時間換取報酬，故受僱人工作時間長短、時段，以及各
18 時段單位時間之工資，即為其勞務給付重要內容，且受僱人
19 必須依雇主所定之工作時間、時段給付勞務，不能自由支配
20 工作時間、時段。相對而言，雇主於受僱人依限制條件履行
21 勞務後，即必須按約定單位工作時間之工資，依受僱人工作
22 時間之長度及時段，計算並給付報酬，不論受僱人提供勞務
23 之成果優劣、預定目標是否達成，均不影響受僱人於任職期
24 間之薪資請求權，報酬之有無並不繫諸於雇主經營之成敗，
25 應為提供勞務之相對結果。另委任契約乃受任人為委任人處
26 理事務，其報酬請求權依約定、習慣或委任事務之性質定之
27 (民法第532條、第547條)，受任人對於工作時間、時段、地
28 點等勞務給付方式有其支配之自由，惟需自行負擔委任事務
29 之處理及工作完成所涉之風險(大法官釋字第740號黃茂榮大
30 法官協同意見書參照)。故本院參酌上情，並依大法官釋字
31 第740號解釋，即關於當事人所選擇之契約類型是否為勞動

01 基準法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約
02 內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人
03 間之從屬性程度之高低判斷之，諸如提供勞務者得否自由決
04 定勞務給付之方式(包括工作時間)等，倘若一方就其實質上
05 從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，而其報酬給付方
06 式又無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，其
07 與他方相對人間之從屬性程度不高，即難認係屬勞動契約之
08 意旨，認本件原告與被告間應成立僱傭或委任契約之疑義，
09 應以原告給付勞務之工作內容、有無受限於被告所定之工作
10 時間、時段而不能自由支配，及有無須就其勞務提供之結果
11 擔負所涉風險，並輔以實際履約狀況予以綜合判斷之。

12 3. 查原告為被告公司隱名入股之股東，自被告104年間設立起
13 即擔任經理人及業務經理人等情，此為兩造所不爭執，而依
14 被告提出與廠商間之報價單、採購單(調字卷第75至88頁)可
15 知，其上被告確認欄內，除蓋印公司統一發票章外，均由原
16 告簽名確認，另有關被告公司人員考核，原告係以單位主管
17 身份於考核表上予簽核(調字卷第181至199頁)，員工接受在
18 職教育訓練後所填寫之心得紀錄表，原告亦以輔導人及監測
19 機構主管之地位評估簽名其上(本院卷第103至109頁)，原告
20 均不爭執上情，由此可見原告係於被告公司擔任主管職務，
21 經被告授權可代表公司向廠商報價及採購，並具有權限就公
22 司員工之績效、合作協調、品德言行等工作情形及訓練成果
23 進行評核，以作為員工薪資變動、工作調整及解雇等決策之
24 參考，其工作內容具有相當管理及決定權限，顯然與僱傭契
25 約關係下受僱人單純依雇主所定之工作時間、時段給付勞務
26 之情形有所不同，原告亦未提出任何因其未順應被告安排而
27 受有懲戒或制裁之情形發生，被告抗辯原告於公司工作期間
28 擁有高度管理權限而不具有從屬性乙節，即非虛捏，堪可採
29 信。

30 4. 次查，原告擔任經理人及業務經理人期間，持有被告公司大
31 小章，及客戶合約、收支狀況、技術文件等，必須於系爭董

01 事會會議辭去上開職務後交接與第三人一事，此觀諸系爭董
02 事會會議紀錄即足至明。因公司大小章於契約或文件上蓋
03 印，除非遭偽造或經被告所否認，否則即具有一定意思表示
04 而對被告產生效力，客觀而言，原告持有公司大小章應獲有
05 被告授權對外代表公司行使權限之表徵，且依上開原告持有
06 之文件可知，其尚掌握客戶資訊、合約及被告收支、技術等
07 資料，顯然就被告經營狀況、公司內部技術資料知之若然。
08 故參酌上情，並審酌被告提出之工作會議紀錄(本院卷第91
09 至99頁)，原告多次擔任會議主席，被告公司之報告組、業
10 務組、採樣組人員均向其匯報工作狀況等情形判斷，堪可認
11 定原告有相當程度參與被告之營運及擔負經營成果之風險，
12 與僱傭契約關係下勞工僅需付出勞力即可獲取薪資，不需擔
13 負經營成敗之責任及義務範圍有所不同，從屬性明顯薄弱而
14 不具有勞動契約之性質。雖原告主張其所持有的係被告公司
15 業務所用之大小章，並非公司印鑑章，需經被告指示後，才
16 有用印之權限云云。惟查，公司大小章如同個人私章，不同
17 印章僅因使用用途不同而有所區別，蓋印之印文均為其意思
18 表示，持有者原則上應為本人或經授權之人(例外偽造或冒
19 用之情形不予討論)，不因印章用途不同而失其表彰之權
20 利，故原告持有之大小章不論為業務所用或公司印鑑章，自
21 不影響其參與被告公司經營及授權之結果，且其所謂需經被
22 告指示後，才可用印一事所提出之line對話(即原證10本院
23 卷第79、81頁)內容，被告公司另名主管蔡宏志(即line之AN
24 TONY)係要原告用印(「用印後我拿去給柔靜」、「@麗娟~Ju
25 an服務證明書要蓋大小章」)，並非原告「用印前」先詢問
26 獲得「同意後」方可使用，難謂有所稱需其他主管同意或
27 授權後始可用印之情形，是原告所持之上開理由，無從為其
28 有利之認定。

- 29 5. 原告固仍主張其支出請款單，均由被告公司另名主管(童泰
30 盛)簽核及決定是否支付，墊繳之支出項目包含加油車資、
31 午餐等，亦須再經另名主管(蔡宏志)確認始得報支，甚至可

01 不附理由予以酌減，可見其非被告公司最高主管，與被告間
02 非屬委任關係云云。然查，公司支出款項因攸關會計憑證、
03 帳目、金流及稅務相關問題，會計單位基於職責當然必須加
04 以控管及確認與公司業務有無關係，是否同意申請而予支
05 付，乃公司分工管控運作之程序，原告縱有上述請款時需另
06 名主管簽核始可支付或刪減之情形，揆諸前揭說明，應屬工
07 作分層及專責單位負責之結果，兩造間之契約關係並不因原
08 告申請支出、代墊款項，需經負責會計之主管簽核或遭刪減
09 部分而有所影響，是原告以上述事實主張與被告間係屬僱傭
10 關係乙節，要屬牽強，並無可取。

11 6. 綜上各情，原告於被告公司工作擔任經理人及業務經理人期
12 間，具有相當管理及決定權限，其給付勞務之工作內容、時
13 間，並無受限於被告而不能自由支配，且掌握被告公司客戶
14 資料及相關內部技術文件，擔負一定之經營風險，兩造間所
15 成立之契約難謂具有從屬性，原告主張其於被告公司工作期
16 間係成立僱傭契約一事，核與客觀事實及判斷僱傭契約之要
17 件不符，尚難憑採。至於被告雖於104年10月27日以其為投
18 保單位為原告投保勞工保險，惟此係基於保障從事勞務工作
19 者之保險行為，兩造間之契約屬性為何，如上所述，仍須視
20 原告工作內容、時間及是否擔負經營風險等因素予以判斷，
21 尚不得以投保勞工保險行為即予認定兩造間係屬勞動契約
22 (或僱傭契約)，附此指明之。

23 (二)兩造間契約關係於109年9月30日終止，原告先位請求確認僱
24 傭關係存在，及請求被告自109年11月5日起至復職之前1日
25 止，按月於每月5日給付薪資7萬元，為無理由：：

26 1. 查被告於109年9月9日召開之系爭董事會會議，其中提議1為
27 原告辭去經理人身份及解任業務經理人身份，提議2為決議
28 原告須於「109年9月30日前」將公司大小章、客戶合約及收
29 支狀況、財產清單、儀器清單及技術文件辦理交接等情，有
30 系爭董事會會議紀錄在卷可查(調字卷第31頁)，而原告主張
31 系爭董事會召集程序及決議方式，違反公司法第203條之1第

01 1項、第204條、第205條規定及公司章程，所作之決議當然
02 無效或不存在，另案提起訴訟請求確認董事會決議無效或不
03 存在，經本院審理後以109年度訴字第1763號判決駁回確定
04 乙節，此亦有上開判決附卷供參(本院卷第53至60頁)，依上
05 開判決理由四、(二)、2所載：「…本院復審酌如附表譯文所
06 示之對話中，原告多次表示辭任被告公司經理人職務，且願
07 意於『109年9月30日前交接完畢，109年10月1日辭任發生效
08 力』，觀諸前後對話，會議中係原告自己提出辭任經理人之
09 意思，並未見他人強迫或提案解任之言語，且於他人向原告
10 確認是否要辭任及交接時，原告亦隨之附和，足見原告於會
11 議中確實有辭任經理人之意思，並非經過系爭董事會決議而
12 解任，應可認定。」，並參考被告提出系爭董事會會議完整
13 譯文(本院卷第39至51頁)內容可知，顯然原告於該次董事會
14 明確表示辭去經理人及業務經理人一職，並同意於109年9月
15 30日完成交接相關文件及資料，依此足證原告擔任經理人及
16 業務經理人與被告間之契約關係應於「109年9月30日」發生
17 終止效力。

- 18 2. 原告雖仍主張系爭董事會議中並無一人反對其繼續受領月薪
19 之意思，其薪資仍需待被告最終確認職務調動情形後再行討
20 論，被告仍發放9月份完整薪資，可見其受領之薪資係基於
21 僱傭契約而非委任之報酬云云。惟查，依前揭另案判決理由
22 及認定之事實，原告係於「109年9月30日」發生辭任之效
23 力，可得推認被告乃基於原告擔任經理人之契約關係而發放
24 109年9月份之薪資，且依系爭董事會會議譯文內容：「(黃
25 獻堂)9月份再來討論麗娟(即本件原告)的薪水喔?」、「(蔡
26 宏偉)她的薪水就是算到9月底，你要異動薪資是下個會議討
27 論。」、「(蔡宏偉)…你要討論薪資討論職務異動，這個就
28 是之後再討論…」等語可知(本院卷第50頁)，有關原告辭任
29 發生效力後如何調動及薪資問題，乃留待另次討論再予決
30 定，工作內容及職稱等均未確定，兩造亦未提出相關資料說
31 明9月底有何另行討論及決議原告工作、職務調動之結果，

原告並因未於109年9月30日將資料予以交接而與被告發生不愉快，未再至被告公司提供勞務，尚無從認定兩造於109年10月1日起有再另行合意成立契約關係。如前揭所認定，兩造契約關係應於109年9月30日即告終止，並無其他僱傭契約關係發生。

3. 承上，原告於被告公司擔任經理人及業務經理人，與被告並非成立僱傭契約關係，且於109年9月30日辭去而終止契約關係，兩造間亦未於109年10月1日起另行合意成立僱傭契約，則原告先位聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自109年11月5日起至復職之前1日止，按月於每月5日給付7萬元，及其遲延利息，即無理由，不應准許。

(三)原告備位聲明請求被告給付34萬4,945元及其利息，亦無理由：

1. 按勞動基準法第14條第4項、第17條規定雇主應發給勞工資遣費之前提乃兩造間係屬成立勞動契約關係，並應有勞工依同法第14條第1項各款或雇主依第11條或第13條但書規定終止契約之情形者，方得主張之，苟非成立勞動契約關係，或成立勞動契約關係，但不符合上開條文各款規定之情形而終止勞動契約時，當然即無請求雇主給付資遣費之餘地。查原告於被告公司擔任經理人及業務經理人期間，與被告並非成立僱傭契約關係，已如前述，原告即不屬於勞動基準法所稱之「勞工」，自無勞動基準法之適用，則原告備位之訴依勞動基準法第17條規定請求被告給付資遣費34萬4,945元，即非有據，不應准許。

2. 次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。上開條文中所謂「損害」，係指不於此時終止，他方即可不受該項損害而言，且主張他方應負損害賠償責任之當事人，依民事訴訟法第277條規定即應就此有利於己之事實，提出證據證明其因委任契

約終止而受有損害之結果。準此，兩造間之契約非屬僱傭契約關係，依原告工作內容、時間等情形判斷，應符合委任契約性質，而兩造契約關係於109年9月30日終止，原告固可依前揭條文主張損害賠償，惟仍應負舉證之責提出相關積極證據證明其因終止契約而生損害之結果。然原告僅謂其有相當於資遣費(即34萬4,945元)之損害並依上開條文主張，並未舉證證明上開損害金額如何因契約終止而生，且資遣費如前所述，若符合勞動基準法終止條款情形時，雇主不論何由即應負給付義務，此與委任契約因終止所生之賠償係屬損害性質，並應由主張之人負舉證責任之情形迥然不同，尚不得比附推認之。是原告備位聲明另依民法第549條第2項規定請求被告給付相當於資遣費之損害賠償金額34萬4,945元，於法未合，亦應駁回之。

五、綜上所述，原告於被告公司擔任經理人及業務經理人期間，與被告並非成立僱傭契約關係，應屬委任契約性質，且於109年9月30日因原告辭任而生終止效力，兩造間並無僱傭關係存在之情形，原告先位請求確認僱傭關係存在，並基此而請求被告按月給付薪資7萬元及其利息，即非有據。另兩造間既非僱傭契約關係，自無勞動基準法規定適用之餘地，原告亦未舉證其因委任契約關係終止而生損害之結果，其備位依勞動基準法第17條，民法第549條第2項規定請求被告給付資遣費或相當於資遣費之損害34萬4,945元，亦非適法。從而，原告依僱傭契約關係及勞動基準法第17條，民法第549條第2項規定：(一)先位聲明：1. 確認兩造間之僱傭關係存在。2. 被告應自109年11月5日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付7萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)備位聲明：被告應給付34萬4,945元，及自備位聲明暨準備三狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後

核於本判決結果不生影響，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78條。

中 華 民 國 110 年 8 月 23 日

勞動法庭 法 官 林勳煜

以上正本證明與原本無異。

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，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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 110 年 8 月 23 日

書記官 朱烈稽