# 臺灣臺南地方法院民事判決

111年度重勞訴字第4號

原　　告　簡明仁

000000000000000000

訴訟代理人　蔡文斌律師
　　林冠廷律師
　　李明峯律師

被　　告　宏隆齒輪機器廠股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李靜宜

訴訟代理人　林俊良
　　李育禹律師
　　曾靖雯律師

上列當事人間請求確認勞動關係存在等事件，經本院於民國111年9月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間勞動關係存在。

被告應自民國一一一年五月一日起至原告復職前一日止，按月給付原告新臺幣柒萬捌仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一一年五月一日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣參仟陸佰元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第二項、第三項得假執行。但被告以新臺幣壹仟零柒萬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

一、按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止。但有訴訟

代理人時，不適用之。第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分別定有明文。查本件被告宏隆齒輪機器廠股份有限公司之法定代理人於民國111年6月21日由林俊良變更為李靜宜，業據被告提出該公司變更登記表1份為證，堪認屬實，又李靜宜已依法於111年7月13日具狀向本院聲明承受訴訟，是本件訴訟被告之法定代理人已由李靜宜承受訴訟，合先敘明。

二、原告起訴主張：原告於88年4月1日起受僱於被告公司，擔任法蘭部門之經理，每月薪資新臺幣（下同）78,000元。被告公司於111年4月11日以原告兼任其他公司負責人、違反競業禁止之規定，解僱原告，爰訴請確認原告與被告勞動關係存在。被告公司違法解僱原告，被告公司自111年5月1日起至原告復職前一日止，應按月給付原告薪資，及依勞工退休金條例第14條第1項之規定，應每月為原告提繳6%至原告於勞工保險局退休金專戶。被告公司多年來於農曆春節前，每年均固定會發給原告10個月年終獎金830,000元，已經形成勞資雙方的默示協議，屬於經常性給與（薪資之屬性），而非單純的恩惠性給與，被告應補發原告109年、110年、111年之年終獎金1,280,000元。並聲明：求為判決如主文第1、2、3項所示。被告應給付原告1,280,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上開第2、3、4項請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：原告於被告公司擔任經理，負責法蘭部門的管理營運，原告對於主管事務具有決定之權，尤其對於銷售之數量、價格等交易條件，原告一旦認可，即得代表公司簽訂合約，且被告公司會計部分會依原告之指示將被告公司之薪資轉帳、公司之營運收入等機密資訊交付原告，原告亦曾於原任董事長陳李震祥尚在位時，未經其同意之情形下解僱勞工蘇其全，在在顯示原告對於被告公司之一切事物具有獨立之裁量權限，而非單純從屬於被告公司，顯見兩造間之法律關

係確實為委任關係。被告公司於111年4月1日以台南地方法院郵局第580號存證信函表示於111年4月30日起終止與原告之所有法律關係，是兩造間已無經理人委任關係存在。縱認兩造間之法律關係非為委任關係而為僱傭關係，惟被告公司110年度整體業績相較於往年盈餘明顯下滑，符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款所規定「業務緊縮」情事，且原告所負責之法蘭部門業於110年因業績不佳而裁撤，被告公司亦無職務可安置原告，亦符合同條第4款所規定「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，是被告公司自得依前開規定終止與原告間之僱傭契約。被告公司內部員工之年終獎金每年皆有所不同，而非固定之數額，且對於被告公司是否發給年終獎金、發給數額為何，兩造並無事先就發放額度予以約定。且被告公司對於該獎金係於每年春節前發給，與原告勞務給付間，未具對待給付之同時履行性質，其本質應為具有勉勵、恩惠性質之給與，非為給付勞務之對價。是原告請求年終獎金差額，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

（一）被告公司之原任法定代理人陳李震祥於110年6月12日死亡，被告公司於111年1月6日召集股東臨時會議，選任林俊良與李靜宜為被告公司之董事，並推選林俊良為董事長。被告公司又於111年6月17日選任李靜宜為董事長。

（二）原告於88年4月1日至被告公司任職，每月薪資78,000元。

（三）原告為中國濟南宏隆機械有限公司（下稱濟南宏隆公司）之負責人，被告公司於111年1月6日召開股東臨時會，並於臨時動議提出原告競業禁止案，該會議記載「說明：依公司法第32條之規定經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。然被告公司之經理人簡明仁（即原告），卻在未經董事會決議之情形下，擔任濟南宏隆公司之法定代理人顯已違反公司法第32

條之規定，原告應111年3月31日辭去其濟南宏隆公司之法定代理人之身分，否則建議公司資遣原告或調整職務。決議：陳麗夙、李俊賢反對，其餘股東同意照案通過。」等語。

（四）被告公司以111年3月22日台南地方法院郵局第445號存證信函（下稱445號存證信函）告知原告違反競業禁止之規定，並請原告提出違反競業禁止期間之收入報告，原告以111年3月25日台南地方法院郵局第488號存證信函函覆拒絕辭任濟南宏隆公司之法定代理人。

（五）被告公司以111年3月30日台南地方法院郵局第521號存證信函要求原告、訴外人李俊賢、陳麗夙，勿再以Pacificvalue公司、Maxiasa公司及角冠頭有限公司之名義進行財務規劃。原告以台南地方法院郵局第539號存證信函函覆「多年前由本公司創辦人兼董事長陳李震祥及前總經理李和平先生，基於公司整體財務規劃及公司未來發展之需要，指示下所成立」。

（六）被告公司於111年4月11日以律師函通知原告「．．．原告未依445號存證信函提出任何報告，且仍繼續擔任濟南宏隆公司之負責人，已不適任被告公司之經理人，又原告原所負責之法蘭部門已因業務減縮虧損而裁撤，被告公司亦無其他適合原告之職務可供調動。被告公司於111年4月30日起終止與原告之所有法律關係，請原告於111年5月1日起勿再自行進入被告公司。」。原告於111年4月18日以台南地方法院郵局第624號存證信函予被告公司，表示原告非被告公司委任之經理人，僅係受僱之勞工，被告公司解僱原告不合法。

（七）被告公司於111年5月11日以律師函通知原告，以原告前6個月之平均月工資為99,328元計算，原告之保留舊制年資之資遣費為620,800元、新制部分年資之資遣費595,968元、不足預告日數部分之預告工資56,287元，另因原告尚有26日之特別休假未請休完畢，此部分未休畢特別休假之

工資為67,600元，共計1,340,655元，已匯入原告帳戶（原告主張僅收到1,339,135元，但原告並非以資遣費之意思受領）。

（八）被告公司於111年5月13日將原告退保。

（九）被告公司於109年、110年、111年發給原告年終獎金分別為664,000元、390,000元、156,000元。

（十）如兩造間係僱傭關係且仍存在，被告公司每月應為原告提撥勞工退休金3,600元。

（十一）如兩造間係委任關係，被告已依民法第549條第1項規定，終止兩造間委任契約（原告表示該終止不合法）。

（十二）被告公司於111年1月至5月業已虧損14,453,643元（原告主張其負責法蘭部門及齒輪部門國外部並沒有虧損）。

五、得心證之理由：

（一）兩造間係勞動契約，並非委任契約：

（１）按所謂「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。而所謂「僱傭」，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言，僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。次按所謂勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。所謂勞動契約，係謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1、2、6款分別定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性為勞動契約最大特色，而所謂從屬性具有下列內涵：①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。②親自履行，不得使用代理人。③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。④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號判決參照）。再所謂「人格從屬係指對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由」、「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「約束性之有無」、「代替性之有無」以決之。而依我國實務見解向認人格從屬性係指勞工有接受懲戒或制裁之義務，而是否受上下班時間限制、是否受工作規則拘束、對於工作之請託、業務之執行有無承諾與否之自由等要件，均屬判斷是否係屬勞動契約之要點。又當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適用（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上字第1301號民事判決意旨參照）。

（２）原告任職於被告公司擔任經理，業如前述，惟被告公司未提出何等董事會會議記錄，以證明原告之經理職務係由被告依公司法第29條第1項第3款之程序委任，被告公司復未依公司法規定委任並登記原告為經理人，此有被告公司變更登記事項卡1份在卷可參，被告公司又為原告加入勞工保險，由形式上觀之，原告即非被告公司依公司法所定程序所委任之經理人甚明。又原告主張其工作時間固定8點半至5點半，地點固定在被告公司工廠，領有固定薪津及主管津貼，上下班須打卡，被告公司有以原告遲到為由扣款，原告須親自履行，不得使用代理人等情，為被告所不爭執，堪信屬實。又被告聲請傳訊之證人即被告公司之會計吳玉珠於本院審理時具結證稱：我有問題會反應給原

告，原告事後會向前董事長陳李震祥報告等語（111年8月17日言詞辯論筆錄），吳玉珠係被告聲請傳訊之證人，且現仍任職於被告公司，衡情應無袒護原告而為虛偽陳述之理，其上開證詞應可採信。依吳玉珠之上開證詞可知，原告有問題會向前董事長陳李震祥報告，並無獨立決定之權限。從原告之工作時間固定8點半至5點半，地點固定在被告公司工廠，領有固定薪津及主管津貼，上下班須打卡，被告公司有以原告遲到為由扣款（即須受被告公司工作規則拘束），原告有問題須向前董事長陳李震祥報告等情，可知原告在被告企業組織內，須服從被告權威，並有接受懲戒或制裁之義務，須親自履行，不得使用代理人，原告並不是為自己之營業勞動而是從屬於被告，為被告之目的而勞動，且原告接到齒輪之國外訂單，須交由製造部門生產，即原告納入被告生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，依上開說明，應認兩造間係勞動契約。被告辯稱兩造間係委任契約云云，不足採信。

（二）被告依勞基法第11條第2款「業務緊縮」、第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之規定終止兩造間勞動契約，並不合法：

（１）勞基法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞基法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情

形，始得為之。雇主依勞基法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年度台上字第1057號、100年度台上字第2024號民事裁判意旨參照）。被告雖主張原告負責之法藍部門已裁撤，被告公司業務緊縮，依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，惟查，被告聲請傳訊之證人吳玉珠於本院審理時具結證稱：現在法藍及齒輪兩部門人力都在一起。有單的時候做法蘭，沒有單的時候就做齒輪。110年還有向廠商採購法藍原料。法蘭部門還在運作，經理（指原告）還是給我出貨單。現在法藍業務還有接客戶訂單。（法蘭部門在今年以前有無虧損？）法蘭只是利潤低，但是還是有賺，不然經理為何要接等語（111年8月17日言詞辯論筆錄），依吳玉珠之上開證詞可知，被告公司法藍部門現仍有在接單。且被告公司除法藍業務，尚有齒輪業務，為兩造所不爭執，則縱使被告確已裁撤法藍部門，但其齒輪部門依然正常運作，依上開說明，被告自難僅以已裁撤法藍部門為由，依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約。且被告亦未舉證證明被告公司在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍，其依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，自不合法。

（２）按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。是雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。所謂「業務性質變更」，除著重在雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整。所謂「適當工作」，當指在資遣當

時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言（最高法院111年度台上字第7號、110年度台上字第3322號判決意旨）。被告雖主張原告負責之法藍部門已裁撤，被告公司有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置原告，依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，惟查，被告聲請傳訊之證人吳玉珠於本院審理時具結證稱：（是否知道簡明仁在109年以前的職務內容為何？）本勞、外勞管理、齒輪的國外業務、法藍業務、公司消防、工安、環保、行政管理，還有一些修繕，也是原告叫人來修理。齒輪部門國外客戶包含日本、德國客戶，原告負責連繫這些客戶，原告負責這部分業務已經10幾年了等語（111年8月17日言詞辯論筆錄），依吳玉珠之上開證詞可知，原告除負責法藍部門外，尚負責本勞、外勞管理、齒輪的國外業務、公司消防、工安、環保、行政管理、修繕等，則縱使被告確已裁撤法藍部門，原告尚負責本勞、外勞管理、齒輪的國外業務、公司消防、工安、環保、行政管理、修繕等眾多業務，被告主張因裁撤法藍部門，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置原告，自屬無據。被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，亦不合法。

（三）兩造間係勞動契約，被告依勞基法第11條第2、4款規定終止兩造間勞動契約，並不合法，自不發生終止兩造間勞動契約之效力，則原告請求確認兩造間勞動關係存在，自屬有據。

（四）按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第235條但書、第487條本文分別定有明文。查被告係於111年4

月11日向原告通知自111年4月30日終止兩造間所有法律關係，而原告收受通知後隨即於111年4月18日以台南地方法院郵局第624號存證信函予被告公司，表示原告非被告公司委任之經理人，僅係受僱之勞工，被告公司解僱原告不合法，並於同日向財團法人台南勞資事務基金會申請勞資爭議調解，並向被告表示希望恢復僱傭關係，而被告則表明已終止兩造間之契約等情，有財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄附卷可稽，足見原告原欲提出勞務給付，然因其履行所必要之協力為被告公司所阻礙，致不能供給，堪信係被告受領遲延無訛，依民法第487條規定，原告自得依兩造間之勞動契約關係請求被告給付工資。又被告既已拒絕受領原告提出之勞務，復拒絕給付工資，於訴訟中亦一再否認兩造間勞動關係之存在，堪認被告就原告未到期之薪資於到期後仍有拒絕給付之虞，應認原告就未到期之薪資有預為請求之必要。而原告任職於被告公司時每月薪資為78,000元，為被告所不爭執，則原告依上開規定，請求被告應自111年5月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告薪資78,000元，並加計遲延利息，為有理由。

（五）按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第14條第1項定有明文。兩造間勞動關係仍存在，已經本院認定如前，又如兩造間係僱傭關係且仍存在，被告公司每月應為原告提撥勞工退休金3,600元，為兩造所不爭執，是原告依上開規定，請求被告應自111年5月1日起至原告復職前1日止，按月提繳3,600元至原告勞工退休金專戶，亦屬有據。

（六）兩造並未約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告

主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告主張兩造約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金，然為被告所否認，依上開規定及說明，自應由原告就上開有利於己之事實負舉證責任。原告主張上情固提出薪資明細（本院卷445頁）為證，惟查，依原告提出之薪資明細，原告104年至110年之年終獎金均非10個月薪資，其中108年、109年原告之月薪為78,000元，但原告自承僅分別領取（109年、110年年初領取）664,000元、390,000元之年終獎金，原告雖主張係遭林俊良要求減發，惟當時董事長仍為陳李震祥（原告之岳父），並非林俊良，倘兩造確約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金，原告為何未在陳李震祥仍為被告公司董事長時，要求被告補發短少之年終獎金，卻在2年後被告主張終止兩造勞動契約後，才起訴請求？依上開薪資明細尚不足以證明兩造約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金，此外，原告並未提出其他證據證明兩造約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金，則原告主張兩造約定被告公司每年須給付原告10個月薪資之年終獎金云云，並不足採。原告依兩造之約定，請求被告給付原告109年、110年、111年之年終獎金差額共1,280,000元，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，兩造間係勞動契約，被告依勞基法第11條第2、4款規定終止兩造間勞動契約，並不合法，兩造間之勞動契約現仍繼續存在。從而，原告本於兩造間勞動契約，請求確認兩造間勞動關係存在；被告應自111年5月1日起至原告復職前1日止，按月給付原告78,000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；被告應自111年5月1日起至原告復職前1日止，按月提繳3,600元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准

許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

七、本判決第2、3項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

八、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　26　　日

勞動法庭法　官　蘇正賢

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　26　　日

書記官　林容淑