

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第5號

原告

即反訴被告 林冠佑

訴訟代理人 鄭丹逢律師

宋易達律師

被告

即反訴原告 開店壹貳參科技有限公司

法定代理人 安晨妤

訴訟代理人 雷皓明律師

複代理人 楊于瑾律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告林冠佑之訴駁回。

反訴被告林冠佑應給付反訴原告開店壹貳參科技有限公司新台幣1,000,000元，及自民國109年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

反訴原告其餘之訴駁回。

本訴訴訟費用由原告林冠佑負擔。

反訴訴訟費用由反訴被告林冠佑負擔50%，餘由反訴原告開店壹貳參科技有限公司負擔。

本判決二項於反訴原告開店壹貳參科技有限公司以新台幣350,000元供擔保後，得假執行。但反訴被告林冠佑如以新台幣1,000,000元為反訴原告開店壹貳參科技有限公司預供擔保後，得免為假執行。

反訴原告開店壹貳參科技有限公司其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反

訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係（最高法院91年度台抗字第440號裁判意旨參照）。查原告以兩造間為僱傭關係，而被告積欠民國108年10、11月之薪資合計新台幣（下同）256,000元、資遣費310,400元、預告期間工資160,000元、失業給付損害賠償164,880元等為由於108年11月16日寄發存證信函終止兩造間勞動契約之意思表示，並請求被告給付薪資、資遣費、預告期間工資、失業給付損害賠償，及開立非自願離職證明書；被告開店壹貳參科技有限公司（下稱壹貳參公司）則否認兩造間為僱傭關係，主張兩造間為委任關係，並依解約協議書請求原告給付違約金200萬元，則反訴標的法律關係所發生之原因，與本訴標的法律關係所發生之原因，均係因兩造間法律關係所生之爭執，彼此間之請求有重大關連，且其提起反訴乃循上揭法律規定所為，自為法之所許。

貳、實體部分：

一、原告林冠佑起訴主張及反訴答辯部分：

(一)原告林冠佑於105年1月1日與被告壹貳參公司簽立勞動契約，合約期間為105年1月1日至109年12月31日，約定由林冠佑擔任壹貳參公司及開店一二三網路科技股份有限公司（下稱開店網路公司）之總經理。在壹貳參公司負責人安晨好之指揮監督下，林冠佑主要「負責執行公司營運及公司管理作業」，亦即例如行政事務管理、營運計畫執行及電子商務軟

01 體開發作業等職務，實際上林冠佑所擔任之職位係為「產品
02 開發部總經理」，此由林冠佑名片上所載之英文職稱「IT G
03 M」，明確顯示林冠佑於壹貳參公司乃係「資訊技術總經
04 理」，至於其他「業務部門」、「技術服務部門」、「會計
05 部門」及「行政人資部門」，原告並無實際管理指揮之權
06 限，更遑論有任何營運規劃之權責，該等部門均直接由被告
07 公司負責人安晨好或各該部門主管指揮監督業務，安晨好更
08 以Line通訊軟體傳送訊息予林冠佑指示應進行之工作內容，
09 林冠佑對於僱主安晨好所為工作指示並無拒絕之自由，業務
10 遂行之方法及內容須接受僱主之指揮命令，工作時間、場所
11 並須受僱主之指定、管理，林冠佑所提供之勞動亦有不得使用
12 代理人之情形，在企業組織內並應服從僱主權威，有接受
13 懲戒或制裁之義務，因此實際上林冠佑無如勞動契約所載
14 「總經理」之權限，其僅為「研發部門」之主管，林冠佑與
15 其他部門之員工互相居於分工合作之狀態，兩造間具有人格
16 上從屬性及組織上之從屬性。

17 (二)林冠佑亦不得自行決定增聘員工以分攤工作或擴展營業規
18 模，對公司場所及設備並無任何支配管理之權，而係於壹貳
19 參公司營業活動範圍內，依循壹貳參公司管理監督提供勞
20 務，並獲致固定數額之報酬，顯非為自己之營業目的而勞
21 動，而不具備經濟上獨立性。

22 (三)詎壹貳參公司於108年11月10日竟拖欠並拒絕發放原告108年
23 10月份薪資16萬元，經原告於同年11月14日再度以電子郵件
24 催告被告公司，請其於同年11月15日前給付薪資，然被告猶
25 仍拒絕支付，被告僅得於108年11月16日寄發存證信函，依
26 據勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定，於108年11月
27 18日終止兩造間之勞動契約，除應向原告給付108年10月份
28 薪資16萬元，以及給付108年11月1日至18日薪資96,000元
29 （計算式：160,000元*18日/30日）外（合計256,000元），
30 尚應給付林冠佑資遣費310,400元（工作年資為3年10月又18
31 天，以月平均工資160,000元計算，計算式：160,000*【3+

(10/12) + (18/365)】*1/2=310,400)、30日預告期間工資160,000元。

(四)又兩造間勞動契約經林冠佑發函終止後，林冠佑即於108年12月間向就業服站辦理求職登記、求職推介等事宜，然經依法請領失業給付時，始知悉壹貳參公司僅於105年1月至106年3月15日為林冠佑投保勞工保險，嗣後自106年3月16日起至終止勞動契約止之期間，便將林冠佑之勞工保險改由同一負責人所經營之「開店一二三網路科技股份有限公司」作為投保單位，造成實際僱主（即壹貳參公司）與投保單位（即開店一二三公司）兩者並不一致之情形，導致林冠佑無法向就業服務站遞件申辦失業給付請領手續，損失164,880元（計算式：45,800元*0.6*6月）。

(五)而本件兩造間之勞動契約業經林冠佑依據勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定予以終止，林冠佑自得依據勞動基準法及就業保險法規定，請求壹貳參公司開立登載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書；且林冠佑於壹貳參公司之最後上班日為108年11月15日，此為兩造所不爭執，並非如壹貳參公司所述兩造於108年11月11日終止委任契約，倘若壹貳參公司確於108年11月11日單方終止兩造契約關係，林冠佑又如何持續至公司提供勞務至同年11月15日？由前開經過可知，兩造間之契約關係並未因壹貳參公司之負責人108年11月11日電子郵件而告終止，當時雙方有談到應以「書面」簽署之方式進行（即「簽訂解約條款」），因此依法應須以書面完成始生效力，事實上當時亦尚待雙方溝通協商終止契約內容細節事宜，因此兩造實際上亦無終止契約之合意。

(六)再者，壹貳參公司於108年11月13日委由彭姓顧問與林冠佑協商草擬「解約協議書」，然於林冠佑簽署該文件之後，壹貳參公司遲遲不同意用印，甚至繼續另要求林冠佑繼續履行勞動契約，故林冠佑爰以108年11月18日存證信函撤回「解約協議書」之合意終止契約要約，前開合意終止契約之要約

01 經林冠佑撤回之後，壹貳參公司於相隔將近一個月後，始於
02 108年12月10日以掛號郵件（郵件號碼：0000000000000000）
03 將公司用印後之「解約協議書」寄達原告，然於「解約協議
04 書」承諾意思表示寄達林冠佑前，林冠佑前已以存證信函撤
05 回合意終止契約之要約，故「解約協議書」並未達成意思表
06 示合致，壹貳參公司主張兩造業已合意於108年11月6日終止
07 契約關係，即顯與事實不符。

08 (七)況安晨好於108年11月18日收執林冠佑存證信函後，以訊息
09 向林冠佑告稱：「您的問題太多了，請回來完成您的合
10 約」，其後並於108年11月19日復稱：「回來上班吧，到敦
11 化吧，雙方並沒有協議成」，顯見壹貳參公司負責人當時除
12 了未簽署「解約協議書」，同時亦認為「解約協議書」並未
13 達成合致，「雙方並沒有協議成」，惟今卻臨訟為脫免各項
14 法定義務，而翻稱「解約協議書」業已合意於108年11月6日
15 終止契約關係云云，足見壹貳參公司臨訟辯詞顯無理由，且
16 與事實不符。

17 (八)倘若被告確於108年11月13日被告公司即已同意「解約協議
18 書」之內容條款，且兩造已於當日達成解約合意（原告仍否
19 認之），原告又如何會持續至公司提供勞務至同年11月15
20 日？被告公司又何須另於同年12月10日始以掛號郵件將公司
21 用印後之「解約協議書」寄達原告？由前開經過可知，兩造
22 於108年11月13日並未就「解約協議書」達成契約合致，嗣
23 後並經原告以108年11月18日存證信函撤回「解約協議書」
24 之合意終止契約要約，兩造間「解約協議書」實際上並未合
25 法生效。

26 (九)並聲明：

27 ①被告應給付原告891,280元，及自起訴狀繕本送達被告翌日
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

29 ②被告應交付非自願離職證明書予原告。

30 ③第一項聲明願供擔保請准宣告假執行。

31 (十)對反訴之答辯：

01 ①系爭契約第7條記載：「乙方未經甲方同意，提前解約或於
02 合約期間內，不履行約定義務時，均視同違約，乙方應賠償
03 甲方違約金新台幣兩百萬元，同時不得向甲方要求任何公司
04 盈餘分配之權利。」，此項條款要求林冠佑於105年至109年
05 間持續任職於壹貳參公司，應屬於勞動基準法第15條之1所
06 規範之最低服務年限之約定，而壹貳參公司對於林冠佑並無
07 進行專業技術培訓，亦無相關培訓費用支出，於林冠佑受雇
08 期間亦未就最低服務年限約定提供合理之補償，依據勞動基
09 準法第15條之1第3項規定，兩造間系爭契約第7條第1項有關
10 最低服務年限之約款應屬無效，壹貳參公司據此主張林冠佑
11 應有違反系爭契約第7條第1項，並依據解約協議書第1、2條
12 請求給付200萬元，應無理由。

13 ②壹貳參公司另主張林冠佑並未每年維持公司20%成長率，違
14 反系爭契約第3條第1項，主張依據系爭契約第7條第1項及解
15 約協議書第2條請求給付200萬元違約金云云，然企業經營者
16 對於商業風險實際上難以預見，且營運成長率涉及整體市場
17 及環境景氣之影響，故於企業經營或商業行為之一般普遍狀
18 況下，均難以預先概括保證營運成長幅度，當初兩造系爭契
19 約第3條第1項「乙方應依照公司年度營運計劃(定義如本契
20 約第四條)執行，並保證開店科技公司經營，每年維持在20%
21 成長率。」之約款，乃係作為公司營運目標設定，而非屬於
22 契約義務之一部分，反訴原告主張被告應每年維持公司20%
23 營業成長率，並認定此部分為契約義務之一部分，顯與一般
24 經驗法則相違悖。

25 ③更何況本件公司之營運主導權均在負責人安晨好，而第一線
26 爭取訂單業績之公司業務部門，林冠佑對之並無指揮管理之
27 權責，公司之所有對外訂單契約全部都是負責人安晨好決定
28 並用印，顯見公司營運業績如何，諸多重要影響因素是操之
29 在於負責人安晨好，今公司將每年未成長20%的全部責任均
30 歸在反訴被告身上，甚至主張這是一種違約型態，此不僅與
31 雙方契約約定內容不符，更明顯違反民法第148條誠實信用

01 原則。

02 ④且由解約協議書第二條記載：「如乙方逾期未匯違反本協
03 議，則乙方同意依原合約賠償新台幣貳百萬元整作為違約罰
04 款。」可知此筆200萬元賠償之性質應與系爭契約第7條第1
05 項內容相同，均同屬損害賠償預定性違約金之性質，若法院
06 審認林冠佑應負擔解約協議書第2條或系爭契約第7條之違約
07 金賠償責任，則請求考量開店公司實際決策、營運均係由公
08 司負責人安晨好進行決策，實難謂公司營運成長未能達成當
09 初預設每年成長20%之營運目標等情，應可認本件由壹貳參
10 公司負擔相關之全部商業風險責任始稱公允，故林冠佑主張
11 本件違約金應依民法第252條予以酌減至零。

12 ⑤並聲明：反訴原告之訴駁回；如受不利之判決，願提供擔保
13 請准宣告免為假執行。

14 二、壹貳參公司則答辯以：

15 (一)本訴部分：

16 ①兩造簽訂之契約名稱為「委任契約書」，約定由林冠佑擔任
17 被告開店壹貳參公司及開店網路公司之總經理，委任契約書
18 第4條第2項約定「乙方(即原告)負責開店科技公司經營，乙
19 方並應於簽約後一個月內，提出第一年細項執行及大方向營
20 運計畫，並每年依市場需求更新營運計畫，經與甲方(即被
21 告)討論定案後，按照計畫執行。」、第4條第3項約定「乙
22 方擔任開店科技總經理一職，為公司法所稱之『經理
23 人』。」、第4條第6項「乙方對僱用員工，應負管理責任，
24 並應配合甲方公司管理制度，應督導要求所屬員工，恪遵公
25 司員工手冊及服務守則和保密規定，…。如有疏於督導，發
26 生所屬員工有違反公司規定或違法情事，乙方應負責連帶之
27 責任。」、第四條第7項約定「乙方應每周定期召開經營會
28 議，…。除契約名稱為委任契約外，第4條第3項明訂林冠
29 佑擔任之總經理職位屬公司法所稱之經理人，而公司法第8
30 條第2項規定「公司之經理人…，在執行職務範圍內，亦為
31 公司負責人。」、公司法第29條第1項本文規定「公司得依

章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。」依前開規定，公司法上之經理人為公司負責人，亦係基於委任之法律關係而設置。又林冠佑依據委任契約書負責規劃壹貳參公司及開店網路公司經營之營運方向，此有林冠佑提出之營運計畫書可證，林冠佑並應負責管理督導其所屬員工，如有督導疏失，需與所屬員工連帶負責，而自林冠佑105年到職迄108年11月，壹貳參公司及開店網路公司之員工約維持在85人左右，皆係受林冠佑之監督管理，林冠佑對於所屬員工有獨立任免之權限，其任職期間任免之員工包含行政部、技術服務部、產品開發部、特助、業務部、行政行銷部等各部門員工，此有壹貳參公司及開店網路公司之人事資料可證；此外，林冠佑身為總經理，每周均會召開經營會議，由各部門向林冠佑報告各該部門之業務狀況，以利林冠佑經營壹貳參公司及開店網路公司，此有林冠佑行事曆及會議記錄可證。

②且林冠佑除每月領取委任報酬（105年1月至5月為10萬元，105年6月至108年9月為16萬元，108年10月則降為10萬元）外，依據委任契約書第3條第3項約定「甲方雙方同意，對前項利潤盈餘或資本公積，每年依照股東會決議，如有盈餘，得進行利潤分紅，分配比例計算方式，應依照乙方經營目標達成率及達成績效為準（分配比例獎勵方式如附表一）」享有分紅之權利，林冠佑105年到職，105年度開店網路公司之營業收入總額為59,701,551元，相較於104年度之營業收入總額51,015,217元有所成長，故林冠佑曾於106年8月7月領取分紅33萬元，足見林冠佑除為了公司營業目的外，亦有為自己獲取經濟利益之目的，不具經濟上從屬性。又林冠佑任職期間毋庸打卡，可彈性上下班，請假亦不需依照公司之請假流程，此有人資系統資料可證，足證林冠佑不適用於壹貳參公司及開店網路公司一般員工之出勤工作規則等內部規範約束，益徵其不具組織上之從屬性。

③兩造簽訂之契約為「委任契約書」，且依據上述委任契約書

01 條文約定之權利義務觀之，兩造之真意係欲發生委任關係之
02 法律效力，兩造之約定亦無違反禁止規定，基於私法自治及
03 誠信原則，自應依當事人之意思發生委任之法律效力，且林
04 冠佑依據委任契約書負責公司業務之執行、監督管理及任免
05 所屬員工、享有依經營目標達成率分紅及彈性上下班等事項
06 觀察，實欠缺勞動契約應具備之人格上、組織上、經濟上從
07 屬性，並非勞動契約。

08 ④另林冠佑提出其與被告負責人安晨妤通訊軟體Line之對話紀
09 錄，主張就其工作不能由他人代為履行及具有從屬性云云，
10 惟按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示」、「受任
11 人應自己處理委任事務。」民法第535條前段、民法第537條
12 本文分別定有明文。查安晨妤為壹貳參公司負責人即委任
13 人，依民法第535條前段本有權指示受任人，且受任人依民
14 法第537條本文規定應親自履行，委任人指示受任人並要求
15 受任人自己處理委任事務，並未因此即變更委任之法律性
16 質，林冠佑以此主張兩造間為勞動契約，應有誤會。兩造間
17 既為委任契約關係，無勞工相關法令之適用，林冠佑請求資
18 遣費、預告工資、無法請領失業給付之損害，自無足採。

19 ⑤而林冠佑自105年1月至108年11月擔任總經理期間，開店網
20 路公司僅105年度之營業較104年度成長（105年度之營業收
21 入總額為59,701,551元、104年度之營業收入總額為51,015,
22 217元），106年度之營業收入總額驟降為41,575,316元、10
23 7年度之營業收入總額再次下降為41,217,528元，違反委任
24 契約書第三條第1項之約定，又林冠佑依據委任契約書第四
25 條第2項約定應每年依市場需求更新營運計畫書，惟林冠佑
26 自108年起即未依約更新營運計畫書，且林冠佑負責之提報
27 單（即客戶填寫之問題表單）時常逾期處理或未處理，林冠
28 佑身為總經理卻未盡職處理其業務，客戶問題久未得到解
29 決，僅能直接向負責人安晨妤反應，林冠佑上開種種行為已
30 違反委任契約書之約定，壹貳參公司自得依委任契約書第7
31 條及民法第549條第1項規定，終止委任契約；因此，壹貳參

01 公司負責人安晨妤業於108年11月11日以電子郵件向林冠佑
02 表示終止委任契約，此有兩造108年11月11日之電子郵件可
03 證，嗣兩造協議約定終止契約相關之權利義務，壹貳參公司
04 遂授權顧問彭麗文處理與林冠佑終止委任契約之相關事宜。
05 按依民法第94條之規定，顧問彭麗文於108年11月13日代表
06 壹貳參公司和林冠佑協議，兩造合意將委任契約終止日期定
07 為108年11月6日，又終止委任契約並非要式行為，林冠佑合
08 意於108年11月6日終止之意思表示已於當日以對話方式向被
09 告之代理人為之，壹貳參公司合意於108年11月6日終止之意
10 思表示亦透過代理人於當日以對話方式向林冠佑為之，兩造
11 當場均了解意思表示之內容，於當日即108年11月13日即生
12 效力，與壹貳參公司何時完成解約協議書之用印無涉，是林
13 冠佑主張其於108年11月18日以存證信函撤回108年11月13日
14 已生效之合意終止意思表示，委無足採。

15 ⑥依據兩造108年11月13日達成協議之解約協議書「一、依委
16 任契約書第七條第1項約定，乙方(即原告)應負有賠償責
17 任，經雙方協議同意乙方調整該約定款為新台幣伍拾萬元，
18 乙方應於簽定後三日內匯入甲方(即被告)指定帳戶。二、如
19 乙方逾期未匯違反本協議，則乙方同意依原合約賠償新台幣
20 貳佰萬元整作為違約罰款。三、除本協議約定事項外，甲乙
21 雙方就委任契約之一切相關權利均拋棄。」，除解約協議書
22 第一、二條所定關於林冠佑對壹貳參公司所負損害賠償責任
23 之約定外，兩造間就委任契約之一切相關權利均拋棄，林冠
24 佑自無從再依委任關係向壹貳參公司為任何請求，是林冠佑
25 請求壹貳參公司給付其108年10月1日至11月18日之報酬，係
26 屬無理。

27 ⑦並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

28 (二)反訴部分：

29 ①林冠佑自105年1月至108年11月擔任總經理期間，開店網路
30 公司僅105年度之營業較104年度成長（105年度之營業收入
31 總額為59,701,551元、104年度之營業收入總額為51,015,21

7元），106年度之營業收入總額驟降為41,575,316元、107年度之營業收入總額再次下降為41,217,528元，顯已違反委任契約書第三條第1項關於保證公司維持在20%成長率之約定，且依據委任契約書第四條第2項約定應每年依市場需求更新營運計畫書，惟林冠佑自108年起即未依約更新營運計畫書，且其負責之提報單（即客戶填寫之問題表單）時常逾期處理或未處理，林冠佑身為總經理卻未盡職處理其業務，客戶問題久未得到解決，僅能直接向負責人安晨妤反應，以上種種行為已違反委任契約書之約定及經理人應以善良管人之注意妥善經營管理公司之義務，依據委任契約書第七條第1項約定，林冠佑自應賠償被告違約金200萬元。

②林冠佑復主張每年維持公司20%成長率僅係公司營運目標非契約義務云云。惟查，委任契約書第3條第1項係約定「乙方應依照公司年度營運計畫（定義如契約第4條）執行，並保證開店科技公司經營，每年維持在20%成長率」，觀諸前開契約文義，原告除了應依照年度營運計畫執行外，並須保證每年維持20%的成長率，林冠佑將20%成長率解釋為營運目標，顯有違當事人之真意，至於營運成長率受市場環境影響等，林冠佑身為在此行業有豐富經驗之專業人士，於締約時應已就相關因素納入考量，對自己有足夠之信心，認為其有能力讓公司維持20%之成長率，基於私法自治、契約自由原則，兩造既就維持20%之成長率達成合意，自應依約履行，從而林冠佑未達成20%之成長率自屬違反委任契約書之違約型態，林冠佑主張此與兩造契約約定不符、違反誠實信用原則云云，顯無足採。

③嗣兩造於108年11月13日達成協議，將200萬元之違約金調整為50萬元，並附帶林冠佑應於108年11月16日前匯款之條件，否則林冠佑仍應依委任契約書賠償200萬元，此有解約協議書記載可憑，惟林冠佑並未遵期匯款，壹貳參公司自得向林冠佑請求200萬元之懲罰性違約金。

④林冠佑復又主張解約協議書之200萬元係損害賠償預定性違

約金性質，並主張違約金過高云云。惟查，解約協議書第二條已明確表示該200萬元係「違約罰款」，顯見違約金之性質為懲罰性違約金，而非損害賠償額預定性質之違約金。此外，委任契約書約定之合約期間為五年，林冠佑每月領取16萬元之高額報酬，年收入近200萬元，若依約定義務履行，原可取得之利益超過900萬元，則兩造約定200萬元之違約金應屬合理適當，並無酌減之必要。

- ⑤為此聲明：反訴被告林冠佑應給付反訴原告壹貳參公司200萬元，及自民事答辯暨反訴起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告林冠佑主張之事實，業據其提出委任契約書、電子郵件、存證信函、勞資爭議調解紀錄、存證信函掛號信件查詢頁面、求職登記及求職推介函、勞工保險被保險人投保資料表、LINE對話紀錄、林冠佑名片等文件為證（卷第25-44、105-121、297頁），被告壹貳參公司則否認林冠佑之主張，而以前詞資為抗辯，並提出解約協議書、營運計畫書、林冠佑任免之人事資料、行事曆及會議紀錄、開店網路公司之104、105年損益及稅額計算表、扣繳明細表、人資系統資料、開店網路公司106、107年損益及稅額統計表、108年提報單林冠佑未完成部分、客戶抱怨之LINE截圖、電子郵件等文件為證（卷第83、139-196頁），是本件所應審究者為：兩造間之法律關係究為僱傭抑或委任？兩造間之法律關係何時終止？林冠佑請求壹貳參公司給付薪資、資遣費、預告工資及失業給付損害賠償，有無理由？壹貳參公司反訴請求林冠佑給付200萬元違約金，有無理由？林冠佑抗辯系爭契約第7條第1項有關最低服務年限之約款應屬無效，有無理由？林冠佑抗辯違約金200萬元金額過高，請求依民法第252條規定予以酌減至零，有無理由？以下分別論述之。

(二)按於契約自由之原則下，當事人所訂立之契約，並不以法定之典型契約為限，其因契約內含有多種契約之實質而構成混

合契約或多種契約相互結合成為聯結契約之情形亦所多有。僱傭與委任，就其均有「勞務之給付」一節，固有其相似處，但僱傭係以「勞務給付」為契約之目的，而委任終極之目的乃在事務之處理，給付勞務僅為其手段，兩者究有區別。因此，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80年台上字第2276號判決意旨、85年台上字第2727號判決意旨參照。

(三)是就兩造間之法律關係性質部分：

①查本件兩造於105年1月1日所簽訂「委任契約書」記載略以：「一、合作方式：1. 甲方（即壹貳參公司）委任乙方（即林冠佑），且乙方接受甲方委任，協助合作經營及管理開店壹貳參科技有限公司（以下簡稱「開店科技」）之軟體系統開發及EC電子商務專案等業務為主。2. 甲方委任乙方，且乙方接受甲方委任，由乙方擔任開店科技公司總經理職務，並由乙方負責執行公司營運及公司管理作業，包括公司組織人力規劃、公司內部行政事務管理工作、公司年度預算、公司年度營運計畫執行及EC電子商務相關軟體系統業務開發作業。」、「二、合約期間：自民國105年1月1日起至109年12月31日止，共計五年。合約期滿，如雙方欲繼續委任關係，須另行簽約。」、「三、利潤保證及分配：1. 乙方應依照公司年度營運計畫（定義如本契約第四條）執行，並保證開店科技公司經營，每年維持在20%成長率。2. 甲乙雙方同意，每年公司依營業總收入扣除個項營業總成本及稅金後，如有利潤盈餘，全數轉入為公司資本公積。3. 甲乙雙方同意，對前項利潤盈餘或資本公積，每年依照股東會決議，如有盈餘，得進行利潤分紅，分配比例計算方式，應依照乙

01 方經營目標達成率及達成績效為準（分配比率獎勵方式如附
02 表一）。」、「四、公司經營1.甲乙雙方同意，乙方擔任總
03 經理職務及開店科技公司相關人事薪資，須經由雙方協商議
04 定，並依照開店科技公司現有薪資制度及營業財務規定辦
05 理。2.乙方負責開店科技公司經營，乙方並應於簽約後一個
06 月內，提出第一年細項執行及大方向營運計畫，並每年依市
07 場需求更新營運計畫，經與甲方討論定案後，按照計畫執
08 行。」等語（卷第25頁），因此，就委任契約書所約定之內
09 容以觀，乃係委託原告負責公司營運及管理作業之執行，雙
10 方並約定業績成長比率以及利潤分紅之比例等情形，是其約
11 定之內容，與僱傭關係並不符合，是被告主張雙方乃為委
12 任關係，即非無由。

13 ②林冠佑就此部分雖主張其實際工作僅為「研發部門經理」，
14 僅負責設置、更新、維護客戶網頁系統，對於壹貳參公司客
15 戶所需之網頁建置、更新、維護、除錯等工作項目，均由公
16 司業務部門或負責人安晨好對外與客戶溝通接洽，再由技術
17 服務部門或負責人安晨好，直接統籌客戶指定的各項工作項
18 目，製成四份不同工作項目的表格，分別指定分派給包含林
19 冠佑在內的研發部門四位同仁進行網頁建置及維護工作，並
20 提出名片為證(卷第299頁)等語，但原告此部分主張，為被
21 告所否認，而此部分事實，亦無從僅以所提出之名片足以為
22 證，其次，原告所主張之事實，與雙方所簽訂委任契約書所
23 記載之內容不相吻合，亦無從以所印製之名片而推翻雙方委
24 任契約書之約定，是就此部分事實，並無從予以採據；再
25 者，就此部分業據被告主張略以：林冠佑每周均會召開經營
26 會議，由各部門向林冠佑報告各該部門之業務狀況，以利林
27 冠佑經營壹貳參公司及開店網路公司，且林冠佑曾於106年8
28 月7日領取壹貳參公司發放之紅利33萬元，尤其林冠佑上下
29 班不須要打卡，請假亦不需要經由公司同意，因此雙方間為
30 委任契約等語，被告並提出會議記錄、行事曆及獎金匯款紀
31 錄以為佐據（卷第163-164頁），是被告前揭主張，應堪採

據。

③其次，原告主張其與壹貳參公司之負責人安晨妤之LINE對話紀錄乃有：「手上先停 幫我做bug在你身上提報 先處理不要轉走喔 我芬的提報不可以轉走」、「KEVIN 我跟你說的事情要做完事 我不是要提醒你 會薪水變成十萬 已經說過很多次 我說完你做完」、「waf黨的 每天的bug在你身上部要轉 要處理完畢 除了ga 還有效能 我要看你身上除了跟我報告的提報就要是要清空」、「每天四小時做甚麼 防駭客 四小時做甚麼 跟回報」、「我都說過非常多次 我不在提醒我也非常的忙 大家努力上班工作 我盡量不打擾您的下班時間」、「每天到公司還有下班跟我說一下」、「你身上的提報今天要處理」、「資安你安排怎麼做」、「adam lucsk kevin三個人的提報我都更新了 今天都做作完畢」、「以今天的提報全部要做完看完一次喔」、「七月目標處理所有常碰到的問題bug早療週三處理完畢 小開店123及位移還有雲端到10萬完成本在reserve如果每個都達到你的薪資一樣不會變 如果一個沒有達到就是會變10萬 全部團隊一起做 我來分提報 週日過工作。我需要你周日下午四點來一趟 到公司在討論清楚91合併的事情及工作項目。（好 明天都說清楚）你是修好還是退版（修好）這樣處理的態度還有跟內部團隊就對了。」等語（卷第105-121頁），因而據此主張：壹貳參公司之法定代理人安晨妤係逐項交代林冠佑工作項目內容，並要求林冠佑於限制時間內完成，亦不得交付他人完成，故雙方具有人格上之從屬性等語，但是，委任人指示交付工作予受任人，以及受任人應自己處理委任事務，民法第535條前段、第537條訂以明文，因此就具體事項為指示，亦為委任關係之型態，況原告任職期間長達3年11月，上揭具體指示項目僅寥寥可數，是否足以作為人格從屬之認定，並非無疑，尤其，就具體事項進行意見溝通或決定處理方式，本為委任關係之可能發生之狀況，且此種情形亦符合雙方於委任契約書中所約定「由雙方

協商議定」、「與甲方討論定案」之狀況，應可確定，是並無從以此而認為原告主張有利之認定。

(四)就兩造間契約終止之部分：

①復按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，或因傳達人或傳達機關傳達不實者、被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人始得依民法第88條、89條、92條等規定將其意思表示撤銷之。而意思表示之撤回，其前提在於必須還未發生法律上的拘束力始可行之，且依民法第95條第1項「非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。」之規定，因此意思表示之撤回行使，必須要先於其原意思表示或同時於原意思表示到達時行之，在這要件下才可行使，否則一旦意思表示一發生效力表意人原則上就應受其拘束，即不得任意行使撤回。

②而本件林冠佑主張其於108年11月13日在「解約協議書」簽名後，壹貳參公司遲遲不同意用印，更要求林冠佑繼續工作，因此乃於108年11月16日以存證信函撤回解約協議書上之簽名（卷第31頁），以及撤回合意終止契約要約等語。然而，壹貳參公司提出解約協議書後，林冠佑已經於108年11月13日在其上簽署，並由壹貳參公司取回該解約協議書，則該意思表示即已到達壹貳參公司，而林冠佑係於108年11月16日方以存證信函撤回，顯然係於108年11月13日簽署完成意思到達之後，並未符合撤回意思表示必須先於或同時於意思表示到達之要件，並不生撤回之效果，應可確定；況且，系爭「解約協議書」係由壹貳參公司擬具列印後向林冠佑提出，為要約之意思表示，而林冠佑於協議書上簽名後提出交予壹貳參公司，為承諾之意思表示，是就解約協議書以觀，雙方意思表示已經合致，且無其他成立要件生效要件之約定，即已成立，並非以壹貳參公司在文件上再簽名而再一次為承諾意思表示之必要，是並不因壹貳參公司在解約協議書上簽名之時間而影響雙方意思合致之效力，亦堪確定；而林

01 冠佑復未提出其他證據證明其意思表示之內容有錯誤、或因
02 傳達人或傳達機關傳達不實者、被詐欺或被脅迫而為意思表
03 示者等情形，是並無從為其所主張已經撤銷意思表示之認
04 定，而以被告主張依照解約協議書為認定，應屬有據。

05 ③況委任契約當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。為民
06 法第549條所明定，本件壹貳參公司雖主張已於108年11月11
07 日由法定代理人安晨好以電子郵件對林冠佑表示終止委任契
08 約，並由顧問彭麗文處理與林冠佑終止委任契約之相關事
09 宜，顧問彭麗文於108年11月13日代表壹貳參公司和林冠佑
10 協議，兩造合意將委任契約終止日期定為108年11月6日，壹
11 貳參公司於108年11月6日終止委任契約之意思表示亦透過代
12 理人於當日以對話方式向林冠佑為之，兩造當場均了解意思
13 表示之內容，於當日即108年11月13日即生效力等語。而林
14 冠佑於108年11月16日以存證信函撤回簽署解約協議書之意
15 思表示既不合法，則兩造間之委任契約依解約協議書之記
16 載，即已於108年11月13日終止。

17 (五)是兩造間應屬委任關係，並且於108年13日終止，則林冠佑
18 以僱傭關係請求壹貳參公司給付薪資、資遣費、預告工資，
19 及失業給付損害賠償合計891,280元暨法定遲延利息，以及
20 請求壹貳參公司開立非自願離職證明書等，均無理由，應予
21 以駁回。

22 (六)就反訴請求違約金200萬元部分：

23 ①按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違
24 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
25 總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債
26 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
27 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害
28 之賠償總額。民法第250條第1、2項分別定有明文；而所謂
29 違約金，有屬於損害賠償預定之性質者，有屬於懲罰之性
30 質，前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦
31 即一旦有債務不履行情事發生，債權人即不待舉證證明其所

01 受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違
02 約金請求債務人支付，此種違約金於債權人無損害時，不能
03 請求，自亦不得請求遲延利息賠償損害，而後者之違約金係
04 以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，與
05 利息之性質迥然不同，故如債務人未依債之關係所定之債務
06 履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有損害時，
07 除懲罰性違約金，更得依民法第233條規定請求給付遲延利
08 息及請求其他損害賠償；當事人約定之違約金究屬何者，應
09 依當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之
10 種類，則依民法第250條規定，視為損害賠償性違約金；次
11 按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人
12 立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去
13 之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則
14 及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，
15 以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，
16 任意推解致失其真意（最高法院62年度台上字第1394號裁
17 判、86年度台上字第2165號裁判、83年度台上字第2879號裁
18 判、86年度台上字第3397號裁判、99年度台上字第1421號裁
19 判等意旨參照）。

- 20 ②本件兩造間之法律關係為委任關係，已如前述，而依委任契
21 約第3條第1項「乙方應依照公司年度營運計畫（定義如本契
22 約第四條）執行，並保證開店科技公司經營，每年維持在2
23 0%成長率。」、第4條第2項「乙方負責開店科技公司經營，
24 乙方並應於簽約後一個月內，提出第一年細項執行及大方向
25 營運計畫，並每年依市場需求更新營運計畫，經與甲方討論
26 定案後，按照計畫執行。」、第7條第1項之「乙方未經甲方
27 同意，提前解約或於合約期間內，不履行約定義務時，均視
28 同違約，乙方應賠償甲方違約金新台幣兩百萬元，同時不得
29 向甲方要求任何公司盈餘分配之權利。」等約定，林冠佑必
30 須於擔任壹貳參公司總經理期間，負責經營開店科技公司及
31 壹貳參公司，以及負責保證開店科技公司經營每年維持在2

0%成長率，惟依壹貳參公司提出之資料，開店網路公司僅105年度之營業較104年度成長（105年度之營業收入總額為59,701,551元、104年度之營業收入總額為51,015,217元），106年度之營業收入總額驟降為41,575,316元、107年度之營業收入總額再次下降為41,217,528元，此有上揭損益及稅額計算表附卷可憑（卷第167-169、175-177頁），而林冠佑就此部分固辯稱主張：企業經營者對於商業風險實際上難以預見，且營運成長率涉及整體市場及環境景氣之影響，故於企業經營或商業行為之一般普遍狀況下，均難以預先概括保證營運成長幅度，當初契約第3條第1項乃作為公司營運目標，而非屬於契約義務之性質，公司之營運主導權均在負責人安晨好，而第一線爭取訂單業績之公司「業務部門」，林冠佑對之並無指揮管理之權責，公司之所有對外訂單契約全部都是負責人安晨好決定並用印，公司營運業績如何，諸多重要影響因素是操之在於負責人安晨好，今公司將每年未成長20%的全部責任均歸在林冠佑身上，甚至主張這是一種違約型態，此不僅與雙方契約約定內容不符，更明顯違反民法第148條誠實信用原則等語，然本件兩造間之法律關係既為委任關係，則林冠佑為壹貳參公司之受任人，本應就委任契約內簽署之約定負責，況系爭委任契約第3條第1項、第4條第2項及第7條第1項等約定之文字與其他條文約款文字大小相同、並無特別縮小或為不顯著之記載，林冠佑既得於受任時閱覽該契約文字，並於簽名欄位簽署包含姓名、身分證字號及住址等文字，足見對於該契約內容有為相當之了解，並服膺契約條款之內容，始於該契約上簽名，且林冠佑自105年1月1日受任至108年11月13日遭終止委任契約時止，期間長達3年有餘，倘若認為該契約條款內容文字有違市場經驗法則或誠實信用原則，當應於長達三年多之期間內向壹貳參公司反映，並調整契約內容才是，然自始自終均未見林冠佑為之，因此壹貳參公司主張：林冠佑身為在此行業有豐富經驗之專業人士，於締約時應已就相關因素納入考量，林冠佑對自己

有足夠之信心，認為其有能力讓公司維持20%之成長率，基於私法自治、契約自由原則，林冠佑既未能達成委任契約之約定，即應負擔違約責任，林冠佑抗辯此與兩造契約約定不符、違反誠實信用原則等語，顯無足採。

③而依系爭解約協議書之記載「甲乙雙方於2016年1月1日簽署之委任契約，聘任乙方擔任甲方總經理一職，合約內容包含公司營運、公司作業管理、人力組織規劃、行政事務管理、年度預算、公司營運計畫及電子商務相關系統開發，合約為五年期間，並保證每年持續成長率為20%…等，今因乙方多項約定均未達標，雙方同意於2019年11月6日合意終止，並遵循后列約定：一、依委任契約書第七條第1項約定，乙方應負有賠償責任，經雙方協議同意乙方調整該約定款為新台幣伍拾萬元，乙方應於簽定後三日內匯入甲方指定帳戶。二、如乙方逾期未匯違反本協議，則乙方同意依原合約賠償新台幣貳佰萬元整作為違約罰款。三、除本協議約定事項外，甲乙雙方就委任契約之一切相關權利均拋棄。」，此有上揭解約協議書附卷可稽（卷第83頁），因此依委任契約及上開解約協議書條款約定之內容，係約定只要林冠佑違反契約條款，壹貳參公司即得請求違約罰款，然對於壹貳參公司是否得另行請求損害賠償，則未見兩造於契約內約定，況兩造委任契約內係以業績成長率20%作為違約與否之認定，無論是否造成公司損害或因此導致公司虧損均未予置論，足見兩造間關於違約金之約定，乃屬以強制債務之履行為目的，確保債權效力約定之強制罰，性質上乃為懲罰性違約金，壹貳參公司據此主張為懲罰性違約金，即非無據。

(七)就林冠佑所主張違約金過高，請求依民法第252條規定予以酌減之部分：

①按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，為民法第252條所明定，至於當事人約定之違約金是否過高，須依一般客觀事實，社會經濟狀況，當事人所受損害情形及債務人如能依約履行時，債權人可享受之一切利益為衡量標準；

債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受之利益減少其數額。倘違約金係損害賠償總額預定性質者，尤應衡酌債權人實際上所受之積極損害及消極損害，以決定其約定之違約金是否過高（最高法院49年台上字第807號判決意旨、96年台上字第107號判決意旨參照）。

②而林冠佑依民法第252條規定請求就違約金部分予以酌減，就此部分乃係主張：1.公司實際整體決策、營運均係由公司負責人安晨好進行決策，2.公司營運成長未能達成當初預設每年成長20%之營運目標，亦受外在總體經濟環境及個別產業特性影響，3.反訴原告未提出損害之實質證據，4.系爭契約企圖將創立公司經營生意之風險全都轉嫁由反訴被告承擔，有違公平合理與誠信原則等語，以為主張，而審酌：林冠佑於受任時簽署系爭委任契約，對於委任契約條款內容等主客觀因素，已得事先評估後決定是否簽約，應可認為已評估為適當可行；本件委任契約約定之期間係自105年1月1日起至109年12月31日止，時間長達5年，外在環境變化因素影響較高；而林冠佑於105年1月1日簽署受任以迄108年11月13日終止委任契約時止，受任期間已經將近4年（3年10月餘），業已將近委任契約約定期間之80%，未履約期間相對較短；況林冠佑受任期間並非毫無達成績效，105年度之營業收入較104年度成長（105年度之營業收入總額為59,701,551元、104年度之營業收入總額為51,015,217元）亦曾有實際成效；又一般企業經營者對於商業風險實際上難以預見，且營運成長率涉及整體市場及環境景氣之影響，故於企業經營或商業行為之一般普遍狀況下，倘預先概括保證營運成長幅度，在整體市場及環境景氣之影響下，極有可能未達每年可達保證之額度，尤其在特殊狀況原因介入後，營業收入更有可能形成負成長，此由近年來歷經疫情、貿易戰、石油危機等等未可預料情勢，造成影響整體市場經濟之影響，此非屬總經理一身可以改變整體經濟局勢；林冠佑受任期間亦曾於106年8月7月領取分紅33萬元，足認委任確實有所成效；

01 尤其再審酌兩造間委任契約原先約定之違約金原為200萬
02 元，嗣於108年11月13日簽署解約協議書協議同意將金額變
03 更為50萬元，惟因林冠佑未於指定期間履約，因此回復成依
04 協議書原先約定200萬元，但是由此過程可認為雙方亦有調
05 降該款項之協議等一切情事，因此認為壹貳參公司請求20
06 0萬元之違約金尚屬過高，應以100萬元為適當，逾此範圍，
07 為無理由，應予以駁回。

08 (八)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
09 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
10 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
11 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
12 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
13 民法第229條、第233條第1項固分別定有明文。惟本件兩造
14 間約定之違約金屬於懲罰性違約金，得依上開規定請求給付
15 遲延利息，而本件反訴起訴狀繕本係於109年2月12日合法送
16 達於林冠佑住所，有林冠佑簽名之反訴起訴狀繕本在卷可憑
17 （卷第73頁），則壹貳參公司請求林冠佑給付100萬元，及
18 自109年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利
19 息，為有理由，應予准許。

20 四、綜上所述，本件兩造間之法律關係為委任關係，則林冠佑依
21 僱傭關係請求壹貳參公司給付薪資、資遣費、預告工資、失
22 業給付損害賠償，以及請求壹貳參公司開立非自願離職證明
23 書，均無理由，應予以駁回。而壹貳參公司依據兩造於108
24 年11月13日簽署之解約協議書請求林冠佑給付200萬元，為
25 有理由，應予以准許，逾此範圍，為無理由，即應予以駁
26 回。

27 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
28 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
29 附此敘明。

30 六、兩造均陳明願供擔保以代釋明聲請宣告假執行及免為假執
31 行，於反訴原告壹貳參公司勝訴範圍內，經核尚無不合，爰

01 分別酌定相當擔保金額准許之。至壹貳參公司敗訴部分，其
02 假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

03 七、據上論結，原告林冠佑之訴為無理由，反訴原告壹貳參公司
04 之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第78、79
05 條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 7 月 8 日
07 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 109 年 7 月 8 日
12 書記官 曾東紅