

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第40號

原告 章正國

訴訟代理人 賴勇全律師

林楷傑律師

被告 康維爾資訊股份有限公司

法定代理人 郭頌賢

Philip Yuen

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年4月28日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣164,667元，及自民國110年8月28日
起至清償日止，按週年利率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56%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣164,667元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

- 一、按解散之公司，除因合併、分割或破產而解散外，應行清
算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第
24條、第25條分別定有明文。又依同法第322條第1項規定：
「公司之清算，以董事為清算人。但本法或章程另有規定或

01 股東會另選清算人時，不在此限。」，故股份有限公司於清
02 算程序完結前，法人之人格於清算範圍內仍然存續，必須待
03 清算完結後，法人格始得歸於消滅。查被告公司於民國109
04 年8月12日經主管機關命令解散，惟股東會並未決議選任清
05 算人等情，有經濟部商工登記公示資料查詢、臺北市商業處
06 109年8月12日北市商二字第10930155100號函及公司變更登
07 記表、清算人查詢可稽（外放個資卷），故應以被告公司所
08 餘之其餘全體董事即甲○○、Pilip Yuen為法定清算人。從
09 而，本件訴訟自應由甲○○、Pilip Yuen代表被告。

10 二、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款
11 所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

12 貳、實體事項：

13 一、原告起訴主張：原告自民國83年5月28日起任被告公司之董
14 事長；嗣於106年間由香港商人甲○○所設立之英屬維維京
15 群島商「Silverlink Holding Group Limited」（下稱Silver
16 erlink公司）收購，取得全數股權。然為借原告管理長才，
17 被告自106年9月25日起聘僱原告擔任總經理；約定工作內容
18 包含核定、審視公司業務方針，乃至統籌業務、行銷、採購
19 及會計等各部分之資源分配與管理；每月工資新臺幣（下
20 同）130,000元，於次月5日發放，被告公司並於同年11月9
21 日為原告投保勞工保險。原告擔任總經理期間，皆依規定出
22 勤，工作態度認真，細心處理各項事務，詎被告公司於108
23 年9月9日以公司「歇業」為由，寄發「解除聘僱契約書」向
24 原告為資遣之表示，並依勞動基準法（下稱勞基法）第16條
25 規定，給予原告30日之預告期間，兩造間勞動契約於同年10
26 月8日終止，惟被告公司迄未給付資遣費及108年9、10月份
27 工資。又，原告年資2年又14天，終止契約前平均工資為13
28 0,000元，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1
29 項規定，請求給付資遣費132,528元，及依勞基法第22條第2
30 項規定、兩造間勞動契約，請求給付108年9月及10月份工資
31 各130,000元、34,667元。並聲明：被告應給付原告297,195

01 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
02 之利息。

03 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述
04 。

05 三、本院判斷：

06 依原告之主張與陳述，本件所應審究者為：(一)兩造間之契約
07 性質為何?(二)原告之各項請求是否有理?茲分論如下：

08 (一)兩造間之契約性質為何?

09 1.按契約之性質，乃契約本身在法律上之評價，屬於法律問
10 題，依「法官知法」或「法律屬於法院專門」之原則，法院
11 應依職權加以判斷，俾適用最正確之法律，不受當事人所陳
12 述法律意見之拘束（最高法院109年度台上字第3124號判決
13 參照）。故縱被告公司出具之解除聘僱契約書上有「解除僱
14 傭契約」及「根據台灣勞動基準法第16條」等文字，亦不能
15 據此即認兩造間之契約關係屬於勞動（或僱傭）契約，而應
16 由法院綜合相關事證後，職權判斷之。

17 2.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
18 允為處理之契約；受任人非有急迫之情事，並可推定委任人
19 若知有此情事亦允許變更其指示者，不得變更委任人之指
20 定。受任人應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有
21 習慣，或有不得已之事由者，得使第三人代為處理，民法第
22 528條、第536條、第537條定有明文。稱僱傭者，謂當事人
23 約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付
24 報酬之契約，民法第482條定有明文。依此項成立要件言
25 之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定
26 之勞務，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱
27 人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生
28 預期之結果，仍應負給與報酬之義務。僱傭與委任雖均屬於
29 勞務契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞務，必須親自為
30 之，且係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與
31 委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權，且

於符合前述情況下，亦得複委任第三人代為之情形不同。而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，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權迥然不同。勞工與雇主間之從屬性通常具有三個內涵，即(1)人格從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等。(2)經濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。(3)組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。因此，雙方當事人間之勞務契約是否具備使用從屬關係，或係屬委任契約性質，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，由法院依職權加以判斷。末按「公司得依章程規定設置經理人，其『委任』、解任及報酬，依下列規定定之...。」、「公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於『委任』之規定。」，公司法第29條第1項、第192條第5項亦有明文。故公司依章程規

01 定設置之經理人，或所選任之董事，與公司之間係屬委任契
02 約關係，而非勞基法第2條第6款之勞動契約。

03 3.原告雖主張兩造間係屬勞動（或僱傭）契約關係，然依原告
04 所自述，其在Silverlink公司收購被告公司後，自106年9月
05 25日起即擔任被告總經理；另依被告之公司變更登記表資料
06 （見外放個資卷），其同時擔任被告之董事，期間自106年9
07 月25日至109年9月24日止；另被告之公司章程第17條亦規定
08 被告得設經理人1人，副總經理及經理若干人，其委任、解
09 任及報酬依照公司法第29條規定辦理。況查，原告前曾以其
10 業於108年8月15日向被告公司提出辭任董事通知為由，向本
11 院另訴請求確認與被告公司間之董事委任關係不存在之訴，
12 經本院判決「確認原告與被告間董事委任關係自109年3月20
13 日起不存在」確定，並經主管機關為廢止董事登記，有本院
14 109年度訴字第293號民事判決（見卷第113-117頁）及股份
15 有限公司變更登記（外放個資卷）在卷可稽，足認原告亦承
16 認其與被告公司間係屬委任契約關係無疑。綜此，足認兩造
17 間應屬委任關係，並非勞基法第2條第6款所定勞動契約或民
18 法所定僱傭契約關係。

19 4.原告雖另提出勞工保險異動查詢資料，主張兩造間應屬勞動
20 （或僱傭）契約關係等語。惟按勞工保險之投保單位不限於
21 給付薪資之雇主，且勞工保險條例第6條未規定強制投保之
22 被保險人與投保單位間須為勞動關係，自難僅以被告公司為
23 原告投保勞工保險，遽謂其等間之契約關係屬於勞動（或僱
24 傭）契約關係，而非委任契約關係。

25 (二)原告之各項請求是否有理？

26 1.薪資請求部分：

27 原告主張兩造約定每月薪資130,000元，於次月5日發放；兩
28 造於108年10月8日終止契約，但被告尚欠108年9、10月份薪
29 資等情，業據提出存摺明細、解除聘僱契約書、離職證明書
30 等件為證（見卷第25-39頁），堪認屬實。故原告依兩造間
31 契約約定，請求被告給付108年9月及10月份欠薪各130,000

元、34,667元（130,000元×8/30，元以下四捨五入），合計164,667元（130,000元+34,667元），核屬有據，應予准許。

2. 資遣費請求部分：

按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例第12條第1項定有明文。準此，僅於勞動契約關係下，勞、雇雙方各依前揭規定終止契約，勞工方得請求雇主給付資遣費。而兩造間契約係屬委任契約關係，而非勞動（或僱傭）契約關係，業經審認如前，無勞基法、勞退條例等規定之適用。故原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費132,528元，自屬無據。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明定。本件原告就請求有理由部分，被告未依約定時間即每月次月5日給付，自應負遲延責任，則原告請求均自起訴狀繕本送達之翌日即110年8月28日（見本院卷第107頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，應予准許。

五、綜合上述，原告依：（一）兩造間契約關係，請求被告給付108年9月起至108年10月8日之欠薪合計164,667元，及自110年8月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又原告依兩造間契約關係請求給付欠薪既有理由，本院即毋庸就選擇合併之勞基法第22條第2項規定部

01 分再予審究，併此敘明。(二)勞退條例第12條第1項規定請求
02 被告給付資遣費132,528元本息部分，則屬無據，應予駁
03 回。

04 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
05 原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，職權宣告
06 假執行，並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇
07 主即被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其訴既
08 經駁回，假執行聲請失所依附，應併予駁回。

09 七、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊方法及其他所為之舉證，
10 經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 111 年 5 月 12 日
13 勞動法庭 法 官 李桂英

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 5 月 12 日
18 書記官 劉士筠