臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第1號

原　　告　江嘉倫

000000000000000000

訴訟代理人　丁明潔

被　　告　樂之寵物事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林冠乙

訴訟代理人　劉冠廷律師

　　陳宣劭律師

　　王婷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年9月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟陸佰壹拾玖元，及自民國一一一年一月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬柒仟陸佰壹拾玖元為原告預供擔保，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：原告自民國109年6月23日起受僱於被告，擔任經理人及店長等職務，約定月薪為新臺幣（下同）3萬元。原告於任職期間，被告經常未足額給付工資或遲延給付工資。嗣兩造就工資給付協商不成，被告即於110年9月16日以原告情緒管理不當，終止兩造間之契約關係，惟被告尚積欠原告工資26萬3,326元、加班費15萬4,923元、預告工資20萬元及資遣費1萬8,534元未給付，爰依兩造間之契約關係、勞動基準法（下稱勞基法）第22條、第24條、第39條、第16條第3

項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告45萬6,783元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告係由訴外人甲○○、黃子恬及原告等人共同出資發起設立，其等並簽立合作協議書，約定被告經營管理之相關權利義務事項，即由甲○○、黃子恬、郭怡均擔任董事，並由甲○○擔任董事長、原告擔任經理人，共同經營管理被告，另其等分工如下：甲○○負責指揮、監督、管理清潔設備及店內服務流程；黃子恬負責監督、管理員工對外之溝通技巧；原告負責官網上架、電商、出勤打卡機、報稅等事務，3人均有權管理店鋪及錄用、訓練、管理員工。而原告有獨立之人事決定權，得指揮監督員工及排定員工班表，不受被告指示；對被告重要營運事項亦有完全之決策、裁量權，得自行決定進貨品項、數量及以被告之名義締約，僅於進貨數量較多時須經甲○○、黃子恬共同評估；除人力銀行之帳號密碼係由黃子恬保管外，被告各類網路平台之帳戶均由原告申請及管理；且原告出勤無須打卡、上班時間彈性並與其他員工分開排班，甚至自行同意他人以成本價購買店內商品，兩造間實屬委任契約，自得隨時終止契約關係，而原告自109年9月19日起受任為被告之經理人，嗣於110年9月30日經原告發送訊息，通知被告終止兩造間之委任契約法律關係，上開期間之報酬共計37萬1,000元（計算式：30,000元×12月＋30,000元×11/30月＝371,000元），扣除被告以轉帳給付25萬1,424元、以現金給付5萬4,100元，並與原告向被告借款3萬元、賒帳2萬3,816.8元為抵銷，原告已不得再向原告請求報酬；又兩造間既屬於委任契約法律關係，原告不得向被告請求給付加班費、預告工資、資遣費，是原告請求均無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第76至77頁，並依判決文字

調整）

㈠原告為被告之發起人兼股東，實際出資額為50萬元（登記出資額為10萬元），其並與甲○○、黃子恬、張沛琪、郭蕙綾、郭怡均共同簽訂合作協議書，被告其後於109年8月7日完成設立登記。

㈡原告擔任被告之經理人，甲○○為被告董事長、黃子恬為被告董事。

㈢原告無須打卡，被告其餘員工皆須打卡出勤。

㈣被告對外廠商聯絡群組成員為原告、甲○○、黃子恬3人，並無其他員工在內。

四、得心證之理由：

㈠兩造間之契約為勞動契約或委任契約？

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

2.人格從屬性部分：

原告無須打卡，被告其餘員工皆須打卡出勤乙節，為兩造所

不爭執（見不爭執事項㈢），又原告主張其有依班表上班乙節，固提出109年9月至110年9月班表為據（見本院卷一第49至73頁），然參諸該等班表記載，甲○○、黃子恬亦有排班，且依黃子恬與原告之LINE對話紀錄所載（見本院卷一第341頁），黃子恬問道：「你不是休息/幹嘛去店裡」等語，原告回答：「小乙連上滿多天了，我想說讓他休息一下」等語，佐以證人即被告公司員工趙培羽於本院言詞辯論時證稱：原告之工作時間不固定，不一定照班表時間出現，有他的班時，他也有可能不出現，沒他的班時，他也可能會出現，一般員工一起下去排班，不包含原告，當班時至少黃子恬、原告、甲○○其中一人會在場讓我們問事情等語（見本院卷二第13頁），證人黃子恬於本院言詞辯論時亦證述：我、甲○○、原告等3人協調只要有1人在店內就好，顧店雖有排班表，但不一定會照班表去，是讓員工參考當天可以找何位主管處理相關事務等語（見本院卷二第8頁），原告既得自行依其時間及行程安排，或與甲○○、黃子恬協調後，決定到店時間，據此足證原告接受被告之人事監督與管理程度，遠低於一般員工，並非完全從屬於被告，兩造間顯然不具有人格從屬性。

3.組織從屬性部分：

⑴就職務位階而言，原告為被告之發起人兼股東，亦為被告之經理人等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠㈡），且證人趙培羽於本院言詞辯論時證述：原告、黃子恬、甲○○3人在店內都是老闆，於職務位階上都一樣，均能叫貨、跟廠商接洽等語（見本院卷二第14頁），足證原告對於被告屬於組織上發令指揮之高端階級，並非與員工居於平行關係。

⑵就業務決策而言，證人趙培羽於本院言詞辯論時證稱：我是自己投履歷，面試當時有原告、黃子恬、甲○○，原告、黃子恬、甲○○3人都能決定事情，有問題問誰都一樣，他們都有決定權等語（見本院卷二第12至14頁）；證人黃子恬於本院言詞辯論時亦證稱：公司章是放在各股東知道的地方，

我、原告、甲○○都可以自行評估如果合約合適的話就對外締約，本院卷一第321頁預定系統合約書、本院卷第329頁電子商務銷售廠商合約書是我們從澎湖回來後，廠商來拜訪時，我們才知道有這些合約是原告簽的，這些合約事先沒有經過我們同意，也不用我們同意等語（見本院卷二第9至10頁），且觀諸被告所提出之LINE群組對話紀錄，原告亦有權利決定訂貨與否，以及訂貨之品項、數量（見本院卷一第165頁、第315至319頁），並有安排面試、對於面試人選表達意見、督導店內員工工作事項等權限（見本院卷一第155頁、第157頁、第337至339頁）。則據此足證原告對於被告之業務決策與督導享有獨立指揮、決策、管理權限，兩造間並不具有組織從屬性。原告雖主張，其職務內容受黃子恬、甲○○之指揮監督等語（見本院卷一第412頁），並提出LINE對話紀錄為證（見本院卷一第419至450頁），然至多僅能證明其等共同討論經營相關事務，但不足以證明原告欠缺獨立業務裁量權。是原告此部分主張，並不足採。

4.經濟從屬性部分：

經查，原告固然主張其報酬為每月3萬元，且為被告所不爭執（見本院卷一第128頁），然原告為被告之發起人兼股東乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠），而依原告所簽立之合作協議書第4條、第6條約定，股東享有盈餘分派之權利以及負清償之責，盈虧分配時點為每半年分配利潤1次（見本院卷一第297頁、第299頁）。則原告為被告提供勞務，應係為了獲得更高之盈餘分派，足證其提供勞務之目的，主要是為自己之利益，其次始為被告之營業利益，故兩造間欠缺經濟從屬性。

5.從而，原告既為被告之發起人兼股東，對外代表公司簽訂合約、對內就訂貨與否，以及訂貨之品項、數量，安排面試、對於面試人選表達意見、督導店內員工工作事項等重大事項，有裁量處理之權限，原告在人格上、組織上及經濟上並非完全從屬於被告，亦無對雇主之指示具有規範性質之服

從，足證原告經被告聘任為經理人，兩造間係訂立委任契約。故被告主張兩造間為委任關係等語，應屬有據。

㈡原告請求報酬部分：

1.原告固主張，兩造間契約關係自109年6月23日起至110年9月15日止等語（見本院卷一第15頁），被告則抗辯，兩造間契約關係自109年9月19日起至110年9月30日止等語（見本院卷一第128頁），觀諸被告提出之臉書翻拍照片（見本院卷一第171頁），被告所經營之寵物精品旅館係於109年9月19日開幕，另參諸原告所提出之班表，原告、甲○○及黃子恬自109年9月1日起即有至該寵物精品旅館排班，而被告亦不爭執契約關係存續期間以每月3萬元作為報酬（見本院卷一第128頁），堪認兩造應係約定被告自109年9月1日起按月給付原告委任報酬3萬元。

2.又原告主張，兩造間契約關係已於110年9月16日經被告片面終止等語（見本院卷一第231頁），並提出原告與被告法定代理人甲○○之LINE對話紀錄為據（見本院卷一第43頁），被告則抗辯，兩造間契約關係至110年9月30日止等語（見本院卷一第128頁），並提出原告與黃子恬之LINE對話紀錄可憑（見本院卷一第177頁，與本院卷一第45頁為同一對話紀錄），觀諸被告法定代理人甲○○於110年9月16日傳送予原告之訊息記載：「因為你情緒的問題/所以後面這半個月的班都先拿掉了/你先休息/建議你先去別的地方工作/先離開一堆狗的環境/然後去看一下醫生/欠你的薪水/我會再儘快補給你」等語，原告答覆：「好」等語（見本院卷一第43頁），由上對話內容可知，被告法定代理人甲○○僅是建議原告先行休息，並未有明確表示終止兩造間之契約關係，難認被告有為終止契約之意思表示，至原告於110年9月30日傳送予黃子恬之訊息記載：「我思考過了，許多事情上我們沒有共識。也容易產生誤會，既然大家合作不愉快。我想應該也不需要我回去吧…」等語（見本院卷一第177頁），原告既已明確表達「應該也不需要我回去」等語，且依民法第54

9條第1項規定，當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，足認原告有為終止兩造間委任契約之意思表示，則兩造間之契約關係應認於110年9月30日終止。

3.再者，被告既不爭執兩造間契約關係存續期間以每月3萬元作為報酬，已如上述，則被告即負有給付109年9月1日起至110年9月30日止之報酬，共計39萬元（計算式：30,000元×13月＝39,000元），而被告已給付且原告不爭執之部分即附表編號13至15、17、19至22、25、28至31所示共計17萬9,674元；原告又受領如附表編號3所示之6萬元，有薪資簽收單可憑（見本院卷一第180頁）；原告亦有受領如附表編號6至12所示共計5萬4,100元，有零用金收支表為據（出處如附表所載）；原告另有受領如附表編號16、18、24、27所示之3萬5,750元，以上總計已逾原告主張給付之報酬31萬8,564元（見本院卷一第129頁），故被告抗辯其已給付報酬31萬8,564元，應予扣除，尚屬有據，經扣除後，原告尚得請求被告給付報酬為7萬1,436元。

㈢原告請求加班費、預告工資、資遣費部分：

按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。」「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」「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，於勞動契約依勞動基準法第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。」勞基法第24條第1項第1、2款、第39條、第16條第1項第2款、第3項、勞退條例第12條第1項定有明文。然原告依上開規定請求被告給付加班費、預告工資、資遣費，須以適用勞基法、勞退條例之勞工為要件。兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，已如上述，原告自不得依前揭規定請求被告給付加班費、預告工資、資遣費。

㈣被告抵銷抗辯部分：

被告抗辯其曾借款原告3萬元，至今仍未獲清償等語（見本院卷一第129頁），惟未提出任何證據以實其說，尚難憑採。又被告抗辯原告自109年9月6日至110年9月15日多次未付款取走店內共計75項商品等語（見本院卷一第129頁），並提出銷售報表、結帳畫面為憑（見本院卷一第225至226頁、第353至400頁），而原告於終止兩造委任契約時，亦曾表示請被告計算薪資還欠多少後，把賒帳扣掉等語，有LINE對話紀錄可參（見本院卷一第177頁），原告既不否認其曾有賒帳，且該等項目、金額確實係從結帳畫面得出，堪認銷售報表上所載者應為真，是被告抗辯原告未付款取走共計2萬3,817元（元以下四捨五入）金額之商品，並為抵銷，尚屬可採。

五、從而，原告依兩造間之契約關係，請求被告報酬工資2萬9,467元（計算式：71,436元－23,817元＝47,619元），及自起訴狀繕本送達翌日即111年1月22日（見本院卷一第119頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告

之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、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　　莊仁杰

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　　廖宣惟

附表：

編號	給付（簽收）日期	金額（新臺幣）	出處	備註
1	未記載	22,000元	本院卷一第179頁	記載110年2月份
2	未記載	30,000元	本院卷一第179頁	記載110年3月份
3	109年12月16日	60,000元	本院卷一第180頁	記載109年9、11月份
4	未記載	20,000元	本院卷一第180頁	記載110年4月份、5/10轉
5	未記載	35,000元	本院卷一第181頁	記載110年1月份
6	110年6月26日	5,000元	本院卷一第183頁	
7	110年6月29日	10,000元	本院卷一第183頁	
8	110年7月12日	1,600元	本院卷一第185頁	
9	110年7月15日	15,000元	本院卷一第185頁	
10	110年8月13日	5,000元	本院卷一第187頁	
11	110年8月22日	2,500元	本院卷一第189頁	
12	110年8月30日	15,000元	本院卷一第189頁	
13	109年11月10日	30,000元	本院卷一第41、1	

			93頁	
14	110年2月14日	20,000元	本院卷一第41、195頁	
15	110年4月13日	22,000元	本院卷一第41、197頁	記載110年2月份薪資，與編號1應為同一筆
16	110年5月1日	10,000元	本院卷一第199頁	
17	110年5月10日	10,000元	本院卷一第41、201頁	
18	110年6月12日	5,000元	本院卷一第203頁	
19	110年6月27日	3,000元	本院卷一第41、207頁	
20	110年7月19日	4,000元	本院卷一第41、209頁	
21	110年7月26日	15,000元	本院卷一第41、211頁	
22	110年8月3日	5,000元	本院卷一第41、213頁	
23	110年8月9日	13,040元	本院卷一第215頁	記載趙楊文隸龍玲7月份薪資
24	110年8月21日	1,000元	本院卷一第217頁	
25	110年6月27日	4,674元	本院卷一第41、219頁	
26	110年6月27日	3,000元	本院卷一第221頁	與編號19應為同一筆
27	110年6月3日	19,750元	本院卷一第223頁	
28	109年9月7日	30,000元	本院卷一第41頁	
29	110年1月18日	3,000元	本院卷一第41頁	
30	110年1月23日	3,000元	本院卷一第41頁	
31	110年5月5日	30,000元	本院卷一第41頁	