

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第40號

原告 唐志偉

訴訟代理人 欽智芳

高宏銘律師

上一人

複代理人 吳承諺律師

被告 湯姆熊育樂事業股份有限公司

法定代理人 李祥

訴訟代理人 卓家立律師

張宇馨律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國112年2月15日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告人民幣壹佰零貳萬元、新臺幣參佰伍拾玖萬
參仟捌佰玖拾柒元，及自民國一一一年一月十二日起至清償
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三十六，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌佰零捌萬捌仟
零壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但被告同
意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案
之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條
第1項第1款及第2項定有明文。經查，原告起訴時聲明原
為：被告應給付原告人民幣11萬元（見本院卷一第9頁），
其經數次變更後，最終聲明為：(一)被告應給付原告人民幣27

01 6萬6,000元及新臺幣989萬7,897元，及自民事起訴狀繕本送
02 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。二、被告應開
03 立服務證明書予原告（見本院卷三第245頁）。被告就前揭
04 聲明之變更並無意見而為本案之言詞辯論（見本院卷三第24
05 5至249頁），揆諸前開規定，自應准許。

06 貳、實體方面

07 一、原告主張：兩造於109年8月18日簽訂勞動契約（下稱系爭契
08 約），約定原告自109年9月28日起至114年9月27日止擔任被
09 告公司總經理，負責被告公司的經營與管理，月薪為人民幣
10 11萬元，其中人民幣6萬元（含本薪人民幣4萬5,000元、津
11 貼人民幣1萬5,000元）匯至原告在中國的帳戶，另外人民幣
12 5萬元依匯率換算為新臺幣21萬1,000元（含本薪新臺幣14萬
13 6,000元、津貼新臺幣6萬5,000元），被告於110年12月22日
14 依系爭契約第7條第1項規定單方終止系爭契約，惟其尚積欠
15 原告110年12月23日至111年1月22日之預告期間工資人民幣6
16 萬元及新臺幣21萬1,000元、未到期合約中所有利益即未到
17 期工資補償人民幣264萬元及新臺幣928萬4,000元、特別休
18 假未休工資（109年4天、110年18天）人民幣6萬6,000元、1
19 09年10月至110年12月22日勞工退休金提繳差額與未到期提
20 繳退休金補償新臺幣40萬2,879元。爰依勞動基準法（下稱
21 勞基法）第16條第1項、第3項、第38條第4項、勞工退休金
22 條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條、第31條第1項
23 規定及系爭契約第7條第1項約定，請求被告給付人民幣276
24 萬6,000元、新臺幣989萬7,897元併計付法定遲延利息，另
25 依勞基法第19條規定，請求被告開立服務證明書予原告等
26 語，並聲明：(一)被告應給付原告人民幣276萬6,000元、新臺
27 幣989萬7,897元，及自民事起訴狀（本院卷一第37頁）繕本
28 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開
29 立服務證明書予原告。

30 二、被告則以：

31 (一)原告擔任被告公司總經理，負責被告公司各項制度改善、組

01 織架構、人事調整及營運計畫等重大事項，得指揮被告公司
02 各部門主管，就其所負責工作有一定程度之裁量權限而非單
03 純聽從被告公司指示，屬管理階級，且其出勤無須打卡、外
04 出及請假自行決定，此外，原告可認購員工股而與被告共同
05 承受盈虧，兩造間從屬性極低，原告即便有定期向被告公司
06 董事長匯報工作進度，然此屬受任人向委任人報告事務，不
07 妨礙其運用指揮性、計畫性、創作性方法管理公司，且系爭
08 契約係由原告預先草擬工作條件，因被告公司董事長當時急
09 需用人及信賴他人推薦而未經細覽即簽訂之，原告具高度議
10 約能力，其月薪為人民幣11萬元，高於一般受僱勞工薪資水
11 準，且薪資待遇、工作內容均非被告公司制式勞動條件，與
12 一般受僱勞工不同，是兩造間屬於委任關係而無勞基法之適
13 用。

14 (二)再者，系爭契約非依勞基法第16條第1項規定終止，原告不
15 得依同法第3項規定請求被告公司給付預告期間工資及該期
16 間退休金，至原告主張被告公司未依系爭契約第7條約定，
17 提前於1個月通知，兩造間契約關係應於111年1月22日始告
18 終止，然系爭契約並無約定，未提前通知即需給付該1個月
19 之薪資，何況依民法第549條第1項規定，委任契約當事人任
20 一方，本得隨時終止委任契約法律關係；尚且，系爭契約僅
21 於第6條規定原告請假應依勞基法、勞工請假規則辦理而未
22 規定被告公司應給付特別休假未休工資，原告實際特別休假
23 未休日數僅有10日，原告請求被告公司給付特別休假未休工
24 資並無理由。另外，系爭契約第7條所謂經濟補償，屬損害
25 賠償預定違約金，即被告公司於不利原告時期終止委任關係
26 應給付原告認購員工股可獲得之未到期結算盈餘，自不包含
27 契約終止後之報酬，因原告所認購員工股之分店均於110年
28 開始營業，系爭契約終止時並無盈餘可供分配，且原告工作
29 上未有實質作為並有諸多缺失，甚至有擅離工作崗位、無視
30 大樓禁菸規定、騷擾女性員工、利用視察分店機會前往酒店
31 消費等違法亂紀行為，致公司發生勞資糾紛及受有鉅額損

01 害，兩造間委任關係終止係可歸責於原告，依民法第549條
02 第2項規定，原告不得請求被告公司給付44個月未到期薪
03 資，縱原告得請求之，惟原告因系爭契約終止而免除提供勞
04 務之義務，本件即有損益相抵原則之適用；又原告請求被告
05 公司給付44個月工資明顯過高而顯失公平，應依民法第252
06 條規定酌減。另原告執行職務未盡注意義務，致被告公司受
07 有2,294萬2,955元之損害，得依公司法第23條第1項、第33
08 條、第34條、民法第227條第1項、第535條、第544條規定請
09 求賠償，並以之為抵銷等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之
10 訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項：（見本院卷三第248至249頁，並依判決文
12 字調整）

13 (一)兩造前於109年8月18日簽訂系爭契約，該契約文字係由原告
14 預先擬定草稿並交付予被告審閱（本院卷一第49至53頁）。

15 (二)被告於110年12月22日以當面交付原證2存證信函予原告之方
16 式，終止兩造間契約關係，原告最後工作日為110年12月22
17 日（本院卷一第55至57頁）。

18 (三)原告依系爭契約第4條約定，於109年有年假5日、110年有年
19 假20日（本院卷一第49頁）。

20 (四)兩造於111年4月8日達成協議，被告同意就以下範圍及金額
21 部分為給付：(一)返還投資股本部分人民幣17萬4,000元及新
22 臺幣18萬5,000元。(二)110年5月18日至110年12月22日薪資共
23 計人民幣19萬7,275元及新臺幣14萬9,742元。(三)109年10月
24 至110年12月22日勞工退休金提繳差額部分新臺幣6萬7,008
25 元。兩造並同意就以上項目範圍內其餘請求均拋棄。被告並
26 已依上開協議為給付（本院卷一第201至202頁）。

27 四、得心證之理由：

28 (一)兩造間之契約為勞動契約或委任契約？

29 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
30 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
31 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契

01 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
02 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
03 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
04 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
05 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
06 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
07 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的
08 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決
09 意旨參照）。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司
10 董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運
11 用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響
12 者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於
13 雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高
14 法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

15 2.人格從屬性部分：

16 原告不否認其上下班無需打卡等語（見本院卷三第17頁），
17 並有出勤報表為據（見本院卷二第181至183頁），且依其提
18 出與被告公司法定代理人之對話紀錄（見本院卷三第44
19 頁），其陳稱：「董事長/1.總經理到現場巡視算曠職？」
20 等語，顯見其得自行安排其時間與行程，縱其有向被告法定
21 代理人請假，然既未見被告法定代理人有否准之情，且觀諸
22 其請假單（見本院卷二第39頁），亦無其他單位主管為核准
23 與否之用印，據此足證原告接受被告之人事監督與管理程
24 度，遠低於一般員工，並非完全從屬於被告公司，兩造間顯
25 然不具有人格從屬性。

26 3.組織從屬性部分：

27 依原告所提出之被告公司組織圖（見本院卷三第29頁），其
28 下轄諸多單位與人員，且員工請假或簽呈多由原告決定即
29 可，有請假單與內部簽條為據（見本院卷二第191至193頁、
30 第203至207頁），此外，錄取通知書亦係以原告名義出具，
31 有錄取通知書可考（見本院卷二第199頁），佐以原告於簽

訂系爭契約前向被告公司法定代理人表示：我就在想就是說呢，假設你們要找一個，等於說是需要整頓或者是說找一個臺灣負責人，我覺得應該符合4個條件，第1個一定是要你們能夠信得過的人，第2個就是要有足夠的全面管理經驗，第3個應該還是要對被告公司有一定的了解，第4個要能夠在能力跟經驗上互補，我覺得我還蠻符合的等語，有錄音譯文可憑（見本院卷一第231頁）。則據此足證原告對於被告公司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，其職務內容受被告公司法定代理人及常務董事之指揮監督等語（見本院卷一第213頁、本院卷二第259頁），並提出LINE對話紀錄、定期報告為證，然至多僅能證明原告係依民法第540條規定就委任事務向被告公司法定代理人或常務董事報告，或就被告公司經營相關事務為討論，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：

觀諸原告於簽訂系爭契約前，曾向被告公司法定代理人表示：最大的不同就是說我可以有一些股份，和一些參與嘛；等於說是我自己為自己的事業奮鬥吧等語，有錄音譯文可憑（見本院卷一第232頁），且依系爭契約第5條約定，其確實有被告公司之參股權，衡以原告每月工資高達人民幣11萬元（分為人民幣6萬元、新臺幣21萬1,000元）。則原告為被告公司提供勞動力，應係為了獲得更高之利益分派，足證其提供勞務之目的，主要是為自己之利益，其次始為被告公司之營業利益，故兩造間欠缺經濟從屬性。

5.從而，原告既在人格上、組織上及經濟上並非完全從屬於被告公司，足證原告經被告公司聘任為總經理，兩造間係訂立委任契約。故被告公司主張兩造間為委任關係等語，應屬有據。

(二)就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.110年12月23日至111年1月22日預告期間工資

01 經查，被告公司於系爭契約存續屆滿前之110年12月22日以
02 交付原證2存證信函之方式，為終止系爭契約之意思表示，
03 為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），惟依系爭契約第7條
04 第1項約定，被告公司應於1個月前以書面方式為終止之意思
05 表示（見本院卷一第51頁），被告公司雖於110年12月22日
06 為終止系爭契約之意思表示，亦僅生預告終止之效力，是原
07 告主張系爭契約之法律關係於111年1月22日始生終止效力等
08 語（見本院卷二第137頁），即屬有據。系爭契約既於111年
09 1月22日方終止，原告仍得請求被告公司給付系爭契約終止
10 前之工資，又兩造不爭執原告之工資每月分為人民幣6萬
11 元、新臺幣21萬1,000元（見本院卷二第246至247頁），是
12 原告請求110年12月23日至111年1月22日之工資人民幣6萬
13 元、新臺幣21萬1,000元，即屬有據。

14 2.未到期工資之經濟補償

15 (1)按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之
16 賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履
17 行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務
18 外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所
19 生損害之賠償總額。民法第250條第2項定有明文。是違約金
20 有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以
21 違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額，後者以強制債
22 務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履
23 行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，
24 或不履行之損害賠償。當事人約定之違約金究屬何者，應依
25 當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種
26 類，則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金（最高
27 法院86年度台上字第1620號判決意旨參照）。又約定之違約
28 金額過高者，法院得依民法第252條酌減至相當之數額，至
29 於是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人
30 所受損害情形，以為斟酌之標準（最高法院79年台上字第19
31 15號判決參照）。

01 (2)經查，兩造於系爭契約第1條第1項約定：「本契約有效期限
02 為五年，自民國109年9月28日至民國114年9月27日止」、第
03 7條第1項約定：「甲方（即被告，下同）得單方終止契約，
04 甲方需以一個月前書面通知乙方（即原告，下同），並在最
05 後工作日二個月內，一次性給付乙方，未到期合約中的所有
06 利益，作為經濟補償」（見本院卷一第49頁、第51頁），衡
07 以原告曾於簽訂系爭契約前，向被告公司法定代理人表示，
08 希望至少簽一個時間稍微長一點的契約，例如說5年，要到
09 被告公司的話，不可能再回到其原任職之公司等語，有錄音
10 譯文可憑（見本院卷一第232頁），參以系爭契約文字係由
11 原告預先擬定草稿並交付予被告審閱等節，為兩造所不爭執
12 （見不爭執事項(一)），足見被告公司於上開期間內有委任及
13 給付原告工資（報酬）之義務，倘被告公司提前終止系爭契
14 約，仍應給付原告未提供勞動力期間之工資，探究當事人之
15 真意，乃係填補原告於提前終止契約後，其工資債權未依契
16 約本旨實現所受之損害，應認係屬違約金之約定，且依該約
17 定應給付剩餘任職期間之工資，核屬損害賠償預定之違約
18 金。

19 (3)兩造就系爭契約之法律關係於系爭契約存續屆滿前之111年1
20 月22日始告終止，已如前述，原告剩餘契約期間為3年8月又
21 5日，則原告依上開約定請求被告給付44個月之剩餘任職期
22 間工資作為經濟補償（見本院卷二第137頁），固非無憑。
23 惟考量原告之作為與被告公司間之企業文化有歧異，公司內
24 部員工對於原告之領導作風有不同意見等節，有被告公司部
25 門主管簽署書、手寫資料、照片、帳單為憑（見本院卷二第
26 27至55頁），而被告公司內部存在經營方向有不同意見之
27 情，亦有對話記錄、錄音譯文可考（見本院卷二第369至432
28 頁、本院卷三第61至99頁），兩造間之信任關係已有破綻。
29 徵以兩造間前就返還投資股本、110年5月18日至110年12月2
30 2日工資及109年10月至110年12月22日勞工退休金提繳差額
31 等部分達成協議，被告並依協議為給付，為兩造所不爭執

（見不爭執事項四），且原告雖因被告公司提前終止系爭契約，而不能享有剩餘任職期間之工資，但亦免除提供勞動力之義務，以及原告已提供勞動力之期間（約16個月）等一切情狀，本院認原告請求被告公司給付剩餘期間44月工資之違約金，顯然過高，應酌減至按原告相當於16個月工資，即人民幣96萬元（計算式：60,000元×16月＝960,000元）、新臺幣337萬6,000元（計算式：211,000元×16月＝3,376,000元）計算違約金，始為適當。準此，原告請求被告公司給付剩餘契約期間之工資人民幣96萬元、新臺幣337萬6,000元作為經濟補償，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。至被告公司辯稱，應限於其係可歸責時始需向原告給付且有民法第549條之適用等語（見本院卷三第142至143頁），然基於契約自由原則，當事人間本得自行決定契約內容以處理或管理其等間私人生活，只要不違反法律之強制或禁止規定，原則上國家自應尊重之。系爭契約第7條第1項既未如民法第549條第2項規定，有「不利於他方之時期終止契約」之要件，且未有於「因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者」，他方不得請求損害賠償之限制，兩造顯有排除該條之適用，是被告公司此部分所辯，委無憑採。

3.特別休假未休工資

按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第4項定有明文。原告固主張依系爭契約第4條約定，其每年有20天年假，工作每滿1年，增加1天年假，又依系爭契約第6條約定，原告之請假依勞基法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理，此年假即屬於勞基法規定之特別休假，故原告得依勞基法第38條第4項規定請求特別休假未休工資等語（見本院卷三第16頁），然系爭契約第6條僅係就「請假」乙事為適

01 用依據之約定，至於未休完之年假該如何處理則付之闕如，
02 自應回歸兩造間之契約關係即委任關係為認定，而原告依勞
03 基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資，須
04 以適用勞基法之勞工為要件，兩造間為委任關係，並無勞動
05 契約存在，已如上述，自不得依前開規定請求被告公司給付
06 特別休假未休工資。

07 4.109年10月至111年1月之勞工退休金提繳差額、未到期勞工 08 退休金提繳之經濟補償

09 (1)109年10月至111年1月之勞工退休金提繳差額部分

10 兩造於111年4月8日達成協議，被告同意就109年10月至110
11 年12月22日勞工退休金提繳差額部分新臺幣6萬7,008元為給
12 付，兩造並同意就上開項目範圍內之其餘請求均拋棄，而被
13 告已依該協議為給付等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項
14 (四)，原告自不得再就109年10月至110年12月22日間勞工退
15 休金提繳差額部分向被告公司為請求，又兩造間之契約關係
16 直至111年1月22日始告終止，業如上述，被告公司自應依系
17 爭契約第8條第3項約定，適用勞退條例第6條第1項、第14條
18 規定，為原告提繳勞工退休金，然被告公司並未就110年12
19 月23日至111年1月22日之契約關係終止日為原告提繳勞工退
20 休金，有個人網路申報及查詢作業列印資料可憑（見本院卷
21 一第455頁），原告自得依勞退條例第6條第1項、第14條、
22 第31條第1項規定，請求被告公司賠償之。又原告月薪為人
23 民幣6萬元、新臺幣21萬1,000元乙節為兩造所不爭執（見本
24 院卷二第246至247頁），依勞工退休金月提繳分級表應以新
25 臺幣15萬元作為月提繳工資，原告自得請求被告公司賠償新
26 臺幣9,000元（計算式：150,000元×6%=9,000元），其請求
27 被告公司給付新臺幣6,897元，自屬有據。

28 (2)未到期勞工退休金提繳之經濟補償

29 系爭契約第7條第1項固約定，被告公司得單方終止契約，被
30 告需以1個月前書面通知原告，並在最後工作日2個月內，一
31 次性給付原告，未到期合約中的所有利益，作為經濟補償

（見本院卷一第51頁），然參諸原告於契約關係存續中所得享有之利益主要是工資，即便被告公司依系爭契約第8條第3項約定，應為原告提繳勞工退休金，惟如欲提領勞工退休金尚需符合勞退條例第24條等規定要件，難認此屬於系爭契約第7條第1項所約定之「所有利益」，況該條之經濟補償經本院認定屬於「損害賠償預定之違約金」，已如前述，縱認屬於該條所約定之「所有利益」，然原告所得請求之經濟補償亦經本院認定於前述剩餘任職期間之薪資範圍內有理由，逾此範圍之請求，為無理由，是原告復請求未到期勞工退休金提繳之經濟補償部分，已逾上述認定之合理違約金數額，應不予准許。

5. 本件有無損益相抵之適用？

被告公司雖抗辯，縱認原告得請求給付44個月工資，惟原告亦因系爭契約終止而免除提供勞務之義務，本於損益相抵原則，自應將其因免提供勞務而受有之利益，自得請求中予以扣除等語（見本院卷三第150頁）。民法第216條之1雖規定：「基於同一原因事實受有損害並受有利益者，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益。」然本院就原告請求未到期工資之經濟補償數額之認定，業已斟酌原告亦免除提供勞動力之義務，是本件即無損益相抵之適用。

6. 被告公司依公司法第23條第1項、第33條、第34條、民法第227條第1項、第535條、第544條規定，請求原告損害賠償2,294萬2,955元，並為抵銷之抗辯，有無理由？

(1) 被告公司主張原告未了解事情始末及進行評估，即在員工要求下花費20餘萬元汰換員工手機，違反善良管理人注意義務等語（見本院卷三第155至156頁），固提出支出明細表、對話紀錄為據（見本院卷三第209至216頁），惟至多僅能證明被告公司質疑原告花費20餘萬元汰換員工手機，無從認定原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(2) 被告公司主張原告未經審議，草率提出不適切之MT儲備幹部招募計畫，致使被告公司耗費17餘萬元之徵才刊登費用等語

（見本院卷三第156頁），固提出支出明細表為據（見本院卷三第217頁），然至多僅能證明被告公司有該等支出，無從證明原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(3)被告公司主張原告平白耗費25萬元開銷舉辦會議，未對被告公司有何助益等語（見本院卷三第156至157頁），固提出費用明細表、費用分攤表為憑（見本院卷三第221至222頁），然此僅能證明有該等費用支出，無從證明原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(4)被告公司主張原告未提出完善考評，對員工予以降職減薪，致生勞資爭議，最終與員工達成勞動調解而支出82萬3,000元等語（見本院卷三第157頁），固提出勞動調解紀錄、匯款申請書可考（見本院卷三第223至225頁），然此僅能證明被告公司與員工達成勞動調解，無從證明原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(5)被告公司主張原告要求部屬招待上酒店消費2萬4,600元，事後更將該費用向被告公司核銷等語（見本院卷三第157至158頁），固提出陳述書、單據為據（見本院卷一第37頁、第55頁），然兩造對於是否為原告要求乙事有所爭執，且該等消費是否依被告公司之規定確實不得由被告公司核銷，未見被告公司提出證據為說明，難認原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(6)被告公司主張原告上任後因其能力不佳，花費顧問費參與被告公司會議並給予指導等語（見本院卷三第158頁），固提出收據、會議紀錄為憑（見本院卷三第229至232頁），然從該等資料以觀，無從認定係因原告之能力不足而有另聘請顧問之必要，難認原告有何違反善良管理人注意義務之情。

(7)被告公司主張原告逕自免除各門市分店110年9月至10月管理費以及減半收取110年11月至12月管理費，致被告公司受有2,099萬7,000元之損失等語（見本院卷三第154至155頁），固提出內部簽條、表格為據（見本院卷三第203至205頁），然觀諸上開簽條，其尚經被告公司法定代理人核准用印，果

01 若被告公司對於原告上開行為有質疑，何以未否准之？是依
02 此等證據尚無從認定原告有何違反善良管理人注意義務之
03 情。

04 (8)準此，被告公司依上開規定，請求原告損害賠償2,294萬2,9
05 55元，並為抵銷之抗辯，洵為無理。

06 7.請求開立服務證明書

07 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
08 其代理人不得拒絕。」勞基法第19條定有明文。然原告依上
09 開規定請求被告開立服務證明書，須以適用勞基法之勞工為
10 要件。兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，已如上述，
11 原告自不得依前揭規定請求開立服務證明書。

12 五、從而，原告依系爭契約約定，請求被告給付110年12月23日
13 至111年1月22日預告期間工資人民幣6萬元、新臺幣21萬1,0
14 00元；依系爭契約第7條約定，請求被告給付未到期之經濟
15 補償人民幣96萬元、新臺幣337萬6,000元；依勞退條例第6
16 條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求被告給付110年1
17 2月23日至111年1月22日勞工退休金提繳差額新臺幣6,897
18 元，總計為人民幣102萬元、新臺幣359萬3,897元，及自民
19 事起訴狀繕本送達翌日即111年1月12日（見本院卷一第33至
20 35頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利
21 息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，
22 應予駁回。

23 六、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告
24 敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
25 宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供
26 擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

27 七、本件為判決之基礎已臻明確，至兩造聲請傳喚證人部分，經
28 本院審酌並無調查之必要；兩造其餘之陳述及所提其他證
29 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
30 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 15 日

02 勞動法庭 法 官 莊仁杰

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 3 月 15 日

07 書記官 廖宣惟