

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第209號

上訴人 林華星

訴訟代理人 洪大植律師

被上訴人 金利精密工業股份有限公司

法定代理人 趙永昌

訴訟代理人 高正杰律師

上列當事人間請求給付股票事件，上訴人對於中華民國109年10月21日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第98號第一審判決提起上訴，本院於110年8月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國（下同）93年3月21日受僱於被上訴人，擔任副總經理乙職，兩造另簽有任用合約書（下稱系爭任用合約），依系爭任用合約第2條第3點約定，被上訴人同意於伊到職5年內，無償給付伊被上訴人公司股票250張（下稱系爭股票）。嗣被上訴人於108年9月5日資遣伊，然未依約給付系爭股票，伊遂於109年1月22日寄發存證信函予被上訴人，請求被上訴人給付系爭股票，惟被上訴人於109年2月5日以存證信函表示拒絕給付。兩造雖經桃園市政府勞資爭議調解，然調解不成立。爰依系爭任用合約約定，請求被上訴人給付系爭股票。並為聲明：（一）被上訴人應給付上訴人系爭股票250張。（二）願供擔保請准宣告假執行（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人系爭股票250張。

二、被上訴人則以：上訴人為伊公司之經理人，所提出之系爭任用合約內容，未經伊公司董事會決議通過，違反公司法法定之生效要件。縱認系爭任用合約為勞動契約，上訴人非經理

人，然伊公司大小章原係由上訴人負責保管，故系爭任用合約並非在93年3月10日所簽立，而係上訴人與伊公司前法定代理人盧基盛於上訴人離職後所製作。再者，上訴人於任職期間，從未主張依系爭任用合約請求伊給付系爭股票。另系爭任用合約約定無償給付系爭股票之性質應視為工資之給付，應適用民法第126條之5年短期時效規定，因上訴人逾5年未行使而消滅；若認非屬工資之性質，則應視為贈與，伊主張依民法第408條第1項前段規定撤銷該贈與。又伊於上訴人在職期間，係依伊於93年3月23日所製作之銓衡表（下稱系爭銓衡表）中所載之薪資內容給付上訴人薪資，上訴人於108年離職前均未曾依系爭任用合約請求給付系爭股票，堪認兩造已合意由系爭銓衡表，取代系爭任用合約等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、上訴人主張伊於93年3月21日受僱於被上訴人，擔任副總經理乙職，兩造簽有系爭任用合約，依系爭任用合約第2條第3點約定，被上訴人同意於伊到職5年內，無償給付伊系爭股票。然被上訴人於108年9月5日資遣伊，並未依約給付伊系爭股票，伊遂寄發存證信函予被上訴人，請求被上訴人給付系爭股票，惟遭被上訴人拒絕給付，爰依系爭任用合約約定，請求被上訴人給付系爭股票等語；被上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)兩造間是否為僱傭關係？(二)系爭任用合約是否為真正？(三)上訴人依系爭任用合約第2條第3點約定，請求被上訴人給付系爭股票250張，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)兩造間是否為僱傭關係？

按勞動基準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，通常具有：(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。親自履行，不得使用代

理人。(2)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。(3)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號民事判決意旨同此見解）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347號民事判決意旨同此見解）。查，本件上訴人於93年3月23日起任職於被上訴人，自93年3月23日任職起，每月薪資為107,148元（年薪未達150萬元），上訴人離職時，被上訴人係依勞動基準法規定計算上訴人之資遣費及預告工資等情，為兩造所不爭執，並有系爭銓衡表、上訴人之員工個人明細資料表、宣誓書、保證人出具之保證書、上訴人歷年薪資明細表、歷年薪資調整一覽表、人事異動申請單、員工資遣計算書等附卷可稽（見原審調解卷第33頁、第39頁、第43頁、第85頁至第145頁，原審勞訴卷第14頁、第70頁）。觀諸系爭銓衡表、員工個人明細資料表、上訴人歷年薪資明細表、歷年薪資調整一覽表所載，上訴人到職時之職務為董事長特別助理，職務等級與副總經理相同，薪資為本薪68,898元、生活津貼7,000元、主管津貼30,000元、全勤600元、伙食補助650元，合計107,148元；93年7月1日調任副總經理，薪資總額仍大多為107,148元，至97年5月份以後之薪資總額分別調整為142,893元、118,549元、105,683元、98,241元、104,643元、124,288元、131,730元、139,172元、140,221元、150,985元、153,840元、168,840元、183,840元等不等金額。另觀之宣誓書記載：「受雇人林華星（按即上訴人）……在受雇期間或離職後絕不洩露或盜用貴公司（按即被上訴人）（包含有關客戶）之業務或技術上機密同時亦不致有故意為害貴公司之行為，並於受雇期間絕不貪圖非份之利……。」等語；保證人出具之保證書記載：「之保證書人……茲連帶保證

01 林華星在貴公司（按即被上訴人）服務期間，遵守一切規則
02 及命令（包括調動任職務），試用3個月期滿合格始成為正
03 式員工，如欲離職必遵守公司規定時間事先提出辭職單核准
04 ……副理級以上為3個月前……」等語；人事異動申請單記
05 載：異動種類「資遣」、申請說明「2. 依公司規定副總級別
06 有3個月預告期……至11/30為止，然後資遣處理」、人事意
07 見「依資遣通報時間處理」等語；系爭任用合約〔任用合約
08 為真正，詳如下(二)所述〕第3條〔乙方（按即上訴人）同意
09 甲方（按即被上訴人）以下之工作內容〕約定：「1. 營運規
10 劃、人才培育、推動組織功能提昇與目標管理。2. 協助董事
11 長推動業務加速完成業績倍數成長之目標。」等語（見原審
12 調解卷第9頁）；再參以依資遣費計算書所載，被上訴人係
13 依勞動基準法及勞工退休金條例等規定，按上訴人資遣日期
14 前6個月之月平均工資，再依上訴人之服務年資，計付資遣
15 費予上訴人等情，可知上訴人於93年3月23日起係以受僱人
16 身分受僱於被上訴人，擔任董事長特別助理職務，負責被上
17 訴人公司之營運規劃、人才培育、推動組織功能提昇與目標
18 管理，及協助董事長推動業務加速完成業績倍數成長之目標
19 等工作，被上訴人則按月給付薪資予上訴人，則上訴人顯係
20 為被上訴人之營業目的而勞動，並自被上訴人獲取報酬，具
21 經濟上之從屬；另上訴人於服務期間，須遵守被上訴人之一
22 切規則、命令（包括調動任職務）及考核，具人格上之從屬
23 性。揆諸前開說明，兩造間應屬僱傭關係，未因上訴人嗣後
24 調動職務為副總經理而變動為委任關係。是被上訴人抗辯上
25 訴人與伊公司為委任關係云云，尚無可採。

26 (二)系爭任用合約是否為真正？

27 次按私文書經本人或其代理人簽名、畫押、蓋章或按指印或
28 有法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第358
29 條第1項定有明文。再按當事人已承認私文書上之印文為真
30 正，僅否認係其本人或代理人所蓋時，依舉證責任分配原則
31 ，應由為此爭執之當事人負舉證責任（最高法院95年度台上

字第1786號民事判決意旨同此見解）。本件被上訴人並不爭執系爭任用合約上立約人甲方處所蓋用被上訴人公司及當時法定代理人盧基盛之印文之真正（見本院卷第56頁、第57頁），惟辯稱伊公司大小章原係由上訴人負責保管，系爭任用合約並非在93年3月10日所簽立，係上訴人與盧基盛於上訴人離職後所製作云云；揆諸前開規定及說明，被上訴人既不爭執系爭任用合約上立約人甲方處所蓋用被上訴人公司及盧基盛印文之真正，自應推定系爭任用合約為真正，被上訴人則應舉證證明系爭任用合約係上訴人與盧基盛於上訴人離職後所製作之事實，惟被上訴人就此並未舉證以實其說；被上訴人此部分所辯，尚難憑採。是系爭任用合約為真正之情，堪以認定。至被上訴人雖另辯稱系爭任用合約內容，未經伊公司董事會決議通過，違反公司法法定之生效要件云云。然兩造間係屬僱傭關係等情，已如前述，則兩造間勞動契約所約定之勞動條件，經兩造合意即已生效，並不須被上訴人公司董事會之同意；被上訴人所辯，亦無可採。

(三)上訴人依系爭任用合約第2條第3點約定，請求被上訴人給付系爭股票250張，有無理由？

1.查，觀諸日期為93年3月10日之系爭任用合約第1條約定：「93年3月21日起，甲方（按即被上訴人）聘任乙方（按即上訴人）擔任金利精密工業股份有限公司副總經理級以上之職務。」、第2條（甲方同意提供乙方以下待遇）約定：「1. 甲方同意給付乙方年薪為新台幣150萬元以上之薪資（不含員工紅利、獎金、員工配股與董監事酬勞）。2. 甲方同意給付乙方之年薪每年成長5%。3. 甲方同意給付乙方金利精密工業股份有限公司無償股票250張，交付方式如下：3-1乙方到職5年內，甲方給付乙方無償股票250張。3-2前項無償股票之給予，不含員工紅利、獎金、員工配股與董監事酬勞。」等語（見原審調解卷第9頁）可知，上訴人於93年3月23日受僱被上訴人之前，兩造約定被上訴人自93年3月21日起聘任上訴人擔任被上訴人公司之副總經理級以上職務，被上訴

01 人給付年薪150萬元以上之薪資，及每年調薪5%外，若上訴
02 人於到職5年內未離職，則無償給與系爭股票，顯見系爭股
03 票係上訴人於到職服務滿5年，被上訴人對上訴人提供勞務
04 另行給予之對價，而屬工資之一部分。是被上訴人辯稱系爭
05 股票非屬工資之性質，應視為贈與，並主張依民法第408條
06 第1項前段規定撤銷該贈與云云，難以採信。

07 2.次查，依上訴人職後日期為93年3月23日之系爭銓衡表之「
08 評定人填寫欄」記載：「健康狀況☒優、表達能力☒優、反
09 應能力☒優、儀態☒優、考核☒錄用」，總評「薪資：本薪
10 68,898元、生活津貼7,000元、主管津貼30,000元、全勤600
11 元、伙食補助650元，合計107,148元，年薪1,500,000元；
12 職稱：董事長特別助理，職務等級與副總經理相同，公司安
13 排用車。」，職位「董事長特別助理」，薪資「年薪250萬
14 元＋獎金」，報到日期「93.3.23」，董事長盧基盛批示「
15 年薪250萬元」等語（見原審調解卷第33頁）可知，上訴人
16 於93年3月23日報到時，經被上訴人考評結果，派任上訴人
17 為董事長特別助理，職務等級與副總經理相同，另薪資則由
18 被上訴人公司法定代理人核定為年薪250萬元。顯見上訴人
19 於到職時經被上訴人考評結果，上訴人之職位及薪資等勞動
20 條件有所變動，不再包含系爭任用合約所約定之系爭股票。
21 而上訴人就此勞動條件之變動並未表示異議，並於93年3月2
22 3日就職，且繼續任職長達15年，可證上訴人於93年3月23日
23 到職後，已同意系爭銓衡表所記載之職位及薪資等勞動條件
24 ，並依前開職位及薪資為被上訴人提供勞務。是兩造間勞動
25 契約所約定之薪資，即應以系爭銓衡表為依據，而非已被取
26 代之系爭任用合約。從而，上訴人主張依系爭任用合約第2
27 條第3點約定，請求被上訴人給付系爭股票250張，尚屬無據
28 。

29 3.又上訴人既經本院認定其無依系爭任用合約第2條第3點約定
30 ，請求被上訴人給付系爭股票之權利，則關於上訴人請求被
31 上訴人給付系爭股票之權利是否已罹於時效消滅之爭點，即

無再加審究之必要。

五、綜上所述，上訴人依系爭任用合約第2條第3點約定，請求被上訴人應給付上訴人被上訴人公司股票250張，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行聲請（原判決已於理由為駁回假執行聲請之諭知，惟主文漏未諭知），核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 31 日
勞動法庭

審判長法 官 黃嘉烈

法 官 張文毓

法 官 高明德

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 110 年 8 月 31 日

書記官 郭彥琪