

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第130號

上訴人 日笠科技股份有限公司

法定代理人 蘇清華

訴訟代理人 曹志仁律師

被上訴人 周淑平

訴訟代理人 洪崇遠律師

陳志峯律師

複代理人 王紹安律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年8月3日臺灣士林地方法院108年度勞訴更一字第1號第一審判決提起上訴，本院於109年12月29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、被上訴人起訴主張：伊自民國96年1月2日起受僱於訴外人日晶科技股份有限公司（下稱日晶公司），嗣於103年8月15日轉任受僱於上訴人，約定年資由上訴人承接。上訴人自106年9月起未實際繳納代伊扣繳之勞工保險保險費、全民健康保險保險費，自103年10月起低報伊薪資未足額提撥退休金，致伊受損害，伊發現後於107年1月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，通知上訴人自同年2月1日起終止僱傭契約，上訴人應給付伊同年1月份未付薪資及預告工資各新臺幣（下同）134,000元、資遣費742,584元、特別休假未休工資122,562元，及向勞工保險局（下稱勞保局）提撥伊退休準備金差額46,980元。爰依僱傭契約、勞基法第22條第2項、第18條第1款、第14條第1項及勞工退

01 休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第1
02 4條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人給付伊1,133,146
03 元本息，並提撥46,980元至伊在勞保局之勞工退休準備金專
04 戶（下稱勞退專戶）等語。

05 二、上訴人則抗辯：被上訴人前擔任伊業務部門主管，掛協理
06 職，因伊當時並無副總經理職務，被上訴人僅次於當時董事
07 長兼總經理以外的最高主管，指揮監督業務部門所有業務事
08 項及涉及業務相關之採購事項，有對外代表伊與客戶或廠商
09 締約之權力，亦有聘任、解任、考核該部門下屬同仁之人事
10 權，與一般員工須聽從老闆或上級主管指示，對勞務提供無
11 獨立裁量權之情形有間，被上訴人亦不受一般員工有關上班
12 時間、地點、請假、休假程序等人事規則之相關限制，又被
13 上訴人月薪高達134,000元，亦遠高於一般員工之薪資標
14 準，足證兩造間並非僱傭關係，被上訴人依勞基法等規定提
15 起本件訴訟，即無理由。且被上訴人見伊經營困難，為謀取
16 個人私利，於任職期間，將本屬伊之客戶與業務，非法挪移
17 至第三人公司，對伊顯有背信、違背競業及忠誠義務等語。

18 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人
19 給付被上訴人999,069元，及自109年2月21日起至清償日
20 止，按年息5%計算之利息；上訴人應提繳46,980元至被上訴
21 人之勞退專戶，並駁回被上訴人其餘之訴（被上訴人未就原
22 審駁回其預告工資134,000元及資遣費77元請求部分聲明不
23 服，非本院審理範圍）。上訴人提起上訴，聲明為：（一）原判
24 決不利於上訴人部分廢棄；（二）上開廢棄部分，被上訴人在第
25 一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上
26 訴駁回。

27 四、被上訴人主張其自96年1月2日起於日晶公司任職，嗣於103
28 年8月15日轉至上訴人任職，約定年資由上訴人承接。上訴
29 人自106年9月起未實際繳納代其扣繳之勞工保險保險費、全
30 民健康保險保險費，自103年10月起低報其薪資未足額提撥
31 退休金，其發現後於107年1月29日依勞基法第14條第1項第6

01 款規定，通知上訴人自同年2月1日起終止雙方契約等情，業
02 據提出上訴人員工基本資料、薪資清單、同意書、勞工退休
03 金個人專戶資料、終止函等件為證（見原審卷(一)第13、16-1
04 7、31、32、34-36、44-46頁），且為上訴人所不爭執，均
05 堪信實。惟就被上訴人主張兩造間契約性質屬僱傭契約乙
06 節，則為上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

07 (一)經理人係公司章程定、任意、常設之輔助業務執行機關，在執
08 行其職務範圍內，亦為公司之負責人（參見公司法第8條第2
09 項規定），且在貫徹所有與經營分離後，實際負責公司經營
10 之機關，實為經理人，而非董事或董事會，此由公司法第31
11 條第2項明定經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有
12 為公司管理事務及簽名之權，即可得知。又依公司法第29條
13 之規定，經理人與公司間為委任關係，其任免屬於企業自治
14 事項，於股份有限公司中，由董事會以普通決議為之即可；
15 至其人數，亦由公司依其需要自行定之。由上可知，委任經
16 理人並非受公司僱用從事工作之勞工，與公司間之權利義務
17 關係，和一般勞工並不相同，故於任用程序即有明顯區別；
18 況委任經理人之權限，尚涉及公司與他人交易安全之保障，
19 是現行法對於公司經理人之委任、解任及變更採登記制（參
20 見公司法第387條、公司登記及認許辦法第9條、公司登記辦
21 法第5條附表四等規定），希冀藉由公示之手段強化對交易
22 安全之信賴與保障。惟依我國實務現況，存在諸多股權集
23 中、股票未公開發行之中小企業，所有與經營分離之程度
24 低，輒由公司所有者即股東實際掌控公司之經營權，並無將
25 經營決策權賦予專業經理人以追求經營效率之必要，故在此
26 類公司，縱其組織內設有經理、協理等職位，若未依公司法
27 之規定以委任之法律關係任免並辦理登記，多僅屬為因應內
28 部管理之需求，而依公司組織之架構，於其分層負責之事務
29 範圍內由經營者賦予某程度之自主決定權，與對其職責範圍
30 內下級人員之分層指揮監督權而已，尚非公司法上所指之委
31 任經理人，而應與其他勞工同受勞基法等勞動法規之保障。

01 (二)上訴人主張兩造間之法律關係為委任，無非以被上訴人為業
02 務部門之最高主管，掛協理職，指揮監督業務部門所有業務
03 事項及涉及業務相關的採購事項，有對外代表上訴人與客戶
04 或廠商締約之權力，亦有聘任、解任、考核該部門下屬同仁
05 之人事權力，與其從屬性甚低等節為據（見本院卷第50
06 頁）。惟本院基於下列事證，認兩造間之法律關係應為僱
07 傭，而非委任：

08 1.上訴人之前任董事長蘇睿騏於原審證稱：日晶公司董事長
09 為其母親，其在日晶公司擔任總經理，當初其成立日晶公
10 司做無線射頻及電子鎖相關業務，因為要跟新股東合作，
11 所以把電子鎖業務獨立出去成立上訴人，由其擔任董事長
12 兼總經理；日晶公司持有上訴人60%股份，其餘40%股份的
13 股東有華陽創投、國發基金還有其他個人股東，4席董事
14 中有3席是日晶公司的法人代表，包括其、其母親及前妻
15 等語（見原審卷(三)第93、99頁），並有上訴人之變更登記
16 表可參（見原審卷(二)第34頁），可知上訴人之股權絕大部
17 分掌握在日晶公司手中，並由蘇睿騏之家族實際掌控經營
18 權。既然上訴人股權分散、所有與經營分離之程度不高，
19 再參以被上訴人陳稱上訴人之業務部門編制，除了由被上
20 訴人擔任業務協理，僅有一位副理、一位工務主任、兩個
21 助理，還有一個客服工程師（見原審卷(三)第106頁），人
22 員僅6人，顯示公司規模不大，衡情上訴人之股東並無將
23 經營決策權賦予專業經理人之必要，兼以上訴人並未舉證
24 證明依其章程設有委任經理人職位、其已依公司法第29條
25 規定依章程或董事會董事過半數之出席，出席董事過半數
26 同意之決議任用被上訴人為委任經理人，且上訴人並未辦
27 理委任經理人之登記（見原審卷(二)第35頁上訴人變更登記
28 表）等情，揆諸前引說明，自無從以被上訴人在上訴人之
29 職稱為業務協理乙節，遽認其為上訴人之委任經理人。

30 2.其次，蘇睿騏亦證稱：被上訴人擔任上訴人業務最高主
31 管，跟業務有關的內容，包括客戶拜訪、成交、締結、報

01 價、收款都是由被上訴人負責處理；相關訂單的法律文
02 件，是由業務部門自己處理，但是用公司印章須經其同
03 意，如果有正式合約需要由其用大小印；被上訴人亦沒有
04 配屬專用的對外簽約印章等語（見原審卷(三)第95、101
05 頁），顯然為上訴人簽名之權限，係由任董事長兼總經理
06 之蘇睿騏獨享，被上訴人並未經上訴人授予為公司簽名之
07 權限，堪可認定，上訴人主張被上訴人有對外代表上訴人
08 與客戶或廠商締約之權力云云，並非事實。

09 3.又被上訴人陳稱：其在業務部門之下屬會視職務，由其或
10 副理、工務主任面試，再送簽呈到人事部，由人事部送給
11 總經理核可後，由人事通知新人上任。業務部門人員的聘
12 任其有考核權限，任用決定權是人事部門等語（見原審卷
13 (三)第106-107頁），合於一般公司運作之狀況，應可信
14 實。至蘇睿騏雖證稱：被上訴人可以直接決定終止聘任或
15 開除下屬等語（見原審卷(三)第96頁），但其亦稱被上訴人
16 會口頭上跟他說一下，且業務部門如果要增加人力，被上
17 訴人會先和其討論等語（見原審卷(三)第97頁）。倘若被上
18 訴人對於業務部門人員之任免有最終決定權，當無與蘇睿
19 騏討論或向其報告之必要；再佐以蘇睿騏證稱被上訴人擔
20 任業務最高主管之工作範圍為跟業務有關的內容，包括客
21 戶拜訪、成交、締結、報價、收款等項（見原審卷(三)第94
22 頁），並未包含人事項目，益徵蘇睿騏關於被上訴人有人
23 事決定權之證詞，前後矛盾，並非可信，亦難認被上訴人
24 有聘任、解任下屬之人事權力。

25 4.再者，上訴人並不爭執被上訴人任職於日晶公司時，與日
26 晶公司間之法律關係為僱傭，適用勞基法等相關法規。倘
27 若被上訴人轉至上訴人任職時，係由上訴人改以委任契約
28 任用，不再受勞基法等勞動法規之保障，雙方自無約定由
29 上訴人承受被上訴人在日晶公司工作年資之必要，但上訴
30 人不僅承諾承受被上訴人在日晶公司之年資，亦接續為被
31 上訴人辦理勞保、提撥退休金，有同意書、被上訴人之員

01 工基本資料、被上訴人之勞退專戶資料可考（見原審卷(一)
02 第31、32、34-36頁），可知上訴人任用被上訴人之相關
03 程序與日晶公司並無明顯區別，尤見上訴人斯時並無以委
04 任契約任用被上訴人之意，應認兩造仍係成立僱傭契約。

05 5.綜上，上訴人主張兩造間法律關係為委任之各項論據，均
06 難認屬實，且從上訴人未能舉證證明係依公司法規定以委
07 任契約任用被上訴人，且上訴人並未辦理委任經理人登記
08 等客觀事證，亦可推知兩造並未合意以委任之法律關係締
09 約。縱然被上訴人於職務上經授予高於其下屬之權限，而
10 就其職務之執行有一定程度之自主性，亦僅屬上訴人因其
11 組織內部分層負責之結構，對被上訴人之管理、指揮監督
12 強度較低所致，未能作為被上訴人在人格上、經濟上、組
13 織上不具從屬性，非屬勞工之證明。至證人即日晶公司之
14 業務協理郭坤城證稱：其至日晶公司擔任業務協理，有和
15 公司談條件是委任關係等語（見原審卷(三)第91頁），上訴
16 人並以此為據，辯稱被上訴人擔任業務協理，亦與其成立
17 委任關係云云。惟郭坤城另證稱：其當初到日晶公司任職
18 是因為合作案，在該前提下才會到日晶公司（見原審卷(三)
19 第91頁），顯見郭坤城係因與日晶公司間另有合作案，而
20 評價其與日晶公司間之契約關係為委任，上訴人並未舉證
21 證明其與被上訴人間亦有合作案存在，自無從比附援引郭
22 坤城與日晶公司間之契約關係，而將兩造間之法律關係亦
23 定性為委任，併予指明。

24 五、兩造間之法律關係應屬僱傭，業經本院認定如前，被上訴人
25 主張勞基法等相關勞動法規於本件應有適用，自屬可採。茲
26 針對被上訴人各項請求是否有理由，析論如下：

27 (一)被上訴人得請求上訴人給付107年1月份薪資134,000元：

28 按僱傭報酬應依約定之期限給付之，為民法第486條前段所
29 明定。依被上訴人所提106年7月至同年12月薪資單及存摺影
30 本（見原審卷(一)第16-27頁），被上訴人薪資每月134,000
31 元，且按月發放，上訴人既為被上訴人之僱用人，應於約定

之給付期限給付工資，被上訴人自得依兩造間之僱傭契約，請求上訴人給付積欠之107年1月工資134,000元。

(二)被上訴人得請求上訴人給付資遣費742,507元：

1.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14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1/2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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查被上訴人主張上訴人自106年9月起未實際繳納代其扣繳之勞工保險保險費、全民健康保險保險費，自103年10月起低報被上訴人薪資未足額提撥退休金等情，為上訴人所不爭執，被上訴人發現後乃於107年1月29日依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約」之規定，通知上訴人自同年2月1日起終止僱傭契約（見原審卷(一)第44-46頁存證信函），即無不合，應認兩造間僱傭關係業經被上訴人合法終止，上訴人應依勞退條例第12條第1項規定，發給被上訴人資遣費。

2.被上訴人係自96年1月2日起受僱日晶公司，於103年8月15日轉任受僱於上訴人，約定年資由上訴人承接，兩造僱傭契約終止前6個月平均工資為134,000元等情，有上訴人員工基本資料、同意書為證（見原審卷(一)第31、32頁），且為上訴人所不爭執，堪信為真。是被上訴人任職期間年資總計11年又30日（96年1月2日至107年1月31日），依此計算被上訴人得請求之資遣費為742,507元【 $(134,000 \times 1/2 \times 11) + (134,000 \times 1/2 \times 30/365) = 742,507$ ，小數點以下四捨五入】。

(三)被上訴人得請求上訴人給付特別休假未休工資122,562元：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依勞基法第38條第1項規定給予特別休假；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；雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月21日修正後勞基法第38條第1項、第4項、第5項、第6項、第39條後段分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦定有明文。

2.被上訴人主張其於106、107年度有未休特別休假依序10日又3.5小時、17日，其當年度終結及僱傭契約終止時，每月工資134,000元，換算日薪4,467元，時薪558元等情，為上訴人所不爭執（見原審卷(三)第57頁），則被上訴以其106、107年度未休特別休假27日又3.5小時，請求上訴人給付工資122,562元（計算式： $27 \times 4,467 = 120,609$ ； $3.5 \times 558 = 1,953$ ； $120,609 + 1,953 = 122,562$ ），為有理由。

(四)被上訴人得請求上訴人提繳差額退休金46,980元：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所

有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 查被上訴人為受僱於上訴人之本國勞工，上訴人應依勞退條例規定為被上訴人提繳退休金至被上訴人勞退專戶，提繳率不得低於被上訴人每月工資6%。而被上訴人主張其每月工資自103年9月1日、同年10月1日、106年2月1日、同年3月1日起，依序調整為95,000元、12萬元、126,000元、134,000元，上訴人未足額提繳至被上訴人勞退專戶之退休金差額合計46,980元，為上訴人所不爭執，且有員工基本資料、勞工退休金個人專戶資料可稽（見原審卷(一)第32、34-36頁），被上訴人即得依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人補提繳同額退休金46,980元至被上訴人之勞退專戶。

(五) 綜上，上訴人除應提繳46,980元至被上訴人之勞退專戶外，尚應給付被上訴人999,069元（134,000+742,507+122,562=999,069）。另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。依被上訴人之存摺影本所載，上訴人係於次月10日至12日間發放上月薪資（見

原審卷(一)第18-27頁)；另勞退條例第12條第2項規定資遣費應於終止勞動契約後30日內發放，以上均屬定有確定期限之給付。是被上訴人就其請求給付部分，統一請求自起訴後即109年2月11日起按週年利率5%計算之遲延利息(見原審卷(三)第147頁)，依前開規定，自應准許。

六、綜上所述，被上訴人依僱傭契約、勞基法第22條第2項、勞退條例第12條第1項、第6條第1項、勞基法第38條第4項等規定，請求上訴人給付999,069元，及自109年2月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳46,980元至被上訴人之勞退專戶，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為准免假執行之宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 12 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 趙雪瑛

法 官 陳婷玉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 1 月 12 日

書記官 張永中