

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第62號

上訴人 王萬居

訴訟代理人 游琦俊律師

被上訴人 正亞電業股份有限公司

法定代理人 劉淑君

訴訟代理人 張堂歆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國111年4月1日臺灣新竹地方法院110年度重勞訴字第13號第一審判決提起上訴，本院於111年8月23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、本件上訴人主張：伊自民國78年10月4日起受僱於被上訴人，並由被上訴人自79年2月7日起為伊投保勞工保險(下稱勞保)，嗣被上訴人為拓展業務，在大陸地區100%出資成立中山正亞電業有限公司(下稱中山正亞公司)，被上訴人乃於84年間依中山正亞公司之公司章程第15條規定：「公司實行董事會領導下的總經理負責制。總經理一名，由臺灣省正亞電業股份有限公司職員擔任，下設副總經理、部門經理和副經理各一名，由董事會聘請」，指派伊擔任中山正亞公司董事。而84年2月23日委派授權書(下稱系爭委派授權書)上「劉金城」之簽名雖係伊筆跡，惟伊受當時被上訴人董事長劉金城之同意與授權而簽署，顯見被上訴人對於伊任職於中山正亞公司之職務，有選任、指揮、監督之權。其後，伊經

01 被上訴人指派擔任中山正亞公司副董事長、總經理，惟伊薪
02 資、勞保仍由被上訴人支付，且被上訴人於本件訴訟中均稱
03 伊所領取者係薪水，而薪資非委任報酬、董監酬勞，可見伊
04 就被上訴人所指派之職務有人格上、經濟上及組織上之從屬
05 性，兩造應成立不定期勞動契約，並非委任關係。又伊於被
06 上訴人成立時固曾擔任監察人，然當時仍為被上訴人員工，
07 並以勞工身分參加勞保，伊為被上訴人員工之身分，不會因
08 兼任公司監察人而歸於消滅。而伊任職被上訴人之期間長達
09 30餘年，任職期間績效優良，被上訴人卻於109年11月27日
10 逕以任免職書，免除派任伊於中山正亞公司副董事長、董
11 事、總經理之職位，並辭退伊在被上訴人之職位，要求伊不
12 得再至被上訴人及中山正亞公司任職，而將伊資遣。又伊於
13 109年11月27日經被上訴人以任免職書終止勞動契約前，每
14 月薪資為新臺幣（下同）10萬元，任職年資自78年10月4日
15 起至109年11月27日止，依據勞動基準法（下稱勞基法）第1
16 7條第1項及勞工退休金條例第12條第1項之規定，伊自得向
17 被上訴人請求給付資遣費60萬元（計算式：10萬元×6個月=60
18 萬元）。又被上訴人自79年2月7日起為伊投保勞保，至伊於1
19 09年11月27日遭被上訴人終止勞動契約關係時，符合可請領
20 退休金之年資，且兩造係適用勞工退休金舊制，依伊離職前
21 平均月薪為10萬元計算，伊得依勞基法第55條第1項第1款、
22 第56條之規定，請求被上訴人給付退休金450萬元等語，爰
23 依勞基法第17條第1項、第55條第1項第1款、第56條、勞工
24 退休金條例第12條第1項規定，求為命被上訴人給付上訴人5
25 10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
26 計算利息之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

27 二、被上訴人則辯以：上訴人於78年伊成立時係擔任監察人，依
28 當時公司法第8條之規定，監察人在執行職務範圍內，亦為
29 公司負責人，可見上訴人係伊之負責人，並非勞工，兩造於
30 伊成立時起，即不存在勞動契約。再由系爭委派授權書所
31 載，伊任命上訴人為董事，並全權授權上訴人處理一切有關

01 事宜，可見上訴人亦符合勞動事件法第3條第2項所稱之雇
02 主。而中山正亞公司章程第15條雖規定中山正亞公司之總經理
03 理由伊之職員擔任，然此僅係為了配合中華人民共和國法規
04 而為此記載，不能據此反推上訴人為伊之職員，且由系爭委
05 派授權書書立日期與中山正亞公司章程訂立日期均為同一日
06 (即84年2月23日)，可見該委派授權書係為符合中山正亞公
07 司之章程而作成。又中山正亞公司為伊100%出資之子公司，
08 雖有控制與從屬關係，但法人格各自獨立，而伊成立目的係
09 至大陸開設、經營中山正亞公司，伊一開始係幫海外投資之
10 中山正亞公司，代購、代出口材料，於大陸地區之下游供應
11 鏈成熟後，在臺灣已多年無任何營業行為，惟為了維持伊繼
12 續存在，伊每年在臺灣均有申報各項稅賦，而支付伊成員中
13 山正亞公司薪水之資金來源，則均係來自於中山正亞公司，
14 由中山正亞公司將薪水輾轉匯至伊董事長劉金城帳戶後，再
15 由伊會計自劉金城帳戶將上開款項轉出，約於每月10日發放
16 上個月薪水予伊及中山正亞公司之成員，上訴人之薪水並係
17 由訴外人即其配偶劉淑惠代為領取，其兩人在中山正亞公司
18 之薪水均為10萬元，故伊每月係將20萬元匯至劉淑惠設於第
19 一銀行東門分行之帳戶內，或交付現金予劉淑惠，因上訴人
20 係於108年12月16日在當時任董事長之劉金城及訴外人即上
21 訴人之子王暉凡前，向伊表示辭去其在伊及中山正亞公司之
22 一切職務，為自願離職，自無權再向伊請求資遣費及退休
23 金。又伊雖於79年2月為上訴人投保勞保，惟係因上訴人於7
24 8年擔任伊監察人，並非因上訴人為伊員工，然無從使上訴
25 人之身分從負責人變為勞工等語。

26 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起一部上訴，聲
27 明：(一)原判決關於駁回後開第2項之訴部分廢棄。(二)被上訴
28 人應給付上訴人510萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
29 償日止按年息百分之五計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假
30 執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判
31 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 四、兩造不爭執之事項：

02 (一)被上訴人於78年9月29日召開發起人會議，訂定公司章程並
03 選舉董事為訴外人劉金城、鄭榮河、許世奇、郭淵源，監察
04 人為上訴人，同日並推舉劉金城為董事長，於78年10月4日
05 完成登記，有上開發起人會決議錄、董事會決議錄、公司設
06 立登記事項卡可憑(見原審卷第29至34頁、第120至121、125
07 至126頁)。

08 (二)被上訴人為家族企業，上訴人為訴外人即被上訴人董事長劉
09 金城之大女兒劉淑惠之夫，上訴人自78年9月29日起至91年6
10 月25日止，擔任被上訴人公司之監察人。另被上訴人於109
11 年8月29日召開股東臨時會，改選其董事為訴外人劉淑娟(劉
12 金城次女)、劉淑君(劉金城三女)、王暉凡(上訴人之子)，
13 並改選監察人為劉金城，同一日並由董事推選劉淑君為被上
14 訴人之董事長，有經濟部函、被上訴人股東臨時會議事錄、
15 董事會議事錄、公司變更登記表、被上訴人公司董事及監察
16 人名單可參(見原審卷第105至110、113至116頁、第137頁，
17 本院卷第103頁)。

18 (三)中山正亞公司為被上訴人在大陸地區100%出資之子公司。中
19 山正亞公司章程第12條規定：「董事會由四人組成。設董事
20 長一名，副董事長一名，董事二名，由臺灣省正亞電業股份
21 有限公司成員兼任。」；第15條規定：「公司實行董事會領
22 導下的總經理負責制。總經理一名，由臺灣省正亞電業股份
23 有限公司職員擔任，下設副總經理、部門經理和副經理各一
24 名，由董事會聘請。」有中山正亞公司章程可參(見原審卷
25 第139至140頁)。

26 (四)被上訴人84年2月23日委派授權書，記載：「茲委派劉金城
27 先生出任中山正亞電業有限公司董事會董事長，郭淵源先生
28 任副董事長，王萬君先生、鄭榮河先生任董事。授權王萬君
29 先生全權簽署有關該公司的一切文件和處理該公司的一切有
30 關事宜。」上訴人自84年間起，擔任中山正亞公司之副董事
31 長及總經理，負責該公司整個業務及廠務，享有管理權及裁

量權，亦有用人權限，有上開委派授權書可稽(見原審卷第37頁、85頁)，且該委派授權書上「劉金城」之簽名，係上訴人所寫(見原審卷第134、165頁)。

(五)被上訴人於79年2月7日為上訴人投保勞保，於104年11月16日辦妥上訴人退勞保之事宜(見原審卷第41-42頁)。

(六)109年11月27日中山正亞公司任免職書，記載：根據《公司法》及本公司章程的有關規定，經本公司股東決定，通過：委派王暉凡、劉淑娟、劉淑君擔任公司董事職務，免去上訴人、劉金城、周金永公司董事職務，免去上訴人副董事長職務、免去劉金城董事長職務，委派劉淑惠擔任公司董事長職務，有上開任免職書可參(見原審卷第39頁)。

(七)上訴人於108年12月16日與劉淑惠為附件所示之通訊軟體對話(見原審卷第245至254頁)。

五、本院判斷：

上訴人主張其自78年10月4日起受僱於被上訴人，與被上訴人間有勞動契約存在，經被上訴人於84年2月23日指派至大陸地區中山正亞公司任副董事長、總經理，嗣經被上訴人於109年11月27日逕以任免職書免除派任其於中山正亞公司及被上訴人之職位將其資遣。其於兩造終止勞動契約前，每月薪資為10萬元，任職年資自78年10月4日起至109年11月27日止，得依勞基法第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費60萬元。又兩造係適用勞工退休金舊制，其得依勞基法第55條第1項第1款、第56條之規定，請求被上訴人給付退休金450萬元等語。惟為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)兩造間之契約關係為勞動關係或委任契約：

1.按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，通常具有：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；

01 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
02 於他人，為該他人之目的而勞動；組織上從屬性，即納入雇
03 方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵
04 (最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照)。

- 05 2.被上訴人為家族企業，於78年間設立時及之後迄109年間改
06 選前，上訴人為被上訴人負責人劉金城之女婿，為劉金城大
07 女兒即證人劉淑惠之夫，其等自被上訴人成立時起，均同為
08 被上訴人之股東，且上訴人自78年9月29日被上訴人設立時
09 起至91年7月10日前為止，均係擔任被上訴人之監察人，並
10 於84年2月23日經時任被上訴人董事長之劉金城系爭委派授
11 權書，委派上訴人擔任被上訴人子公司中山正亞公司之董
12 事，其後並擔任大陸地區中山正亞公司之副董事長及總經
13 理，享有經營管理及人事權限等情，已為兩造所不爭執(見
14 兩造不爭執事項(一)至(五))。再參以系爭委派授權書記載：
15 「…授權王萬君先生(即上訴人)全權簽署有關該公司的一
16 切文件和處理該公司的一切有關事宜」等文字，可知當時被
17 上訴人及中山正亞公司，已授權上訴人享有全權簽署中山正
18 亞公司一切文件及處理一切有關事務之權限，亦即上訴人就
19 中山正亞公司之一切事務及經營、管理有權自行決斷，具有
20 獨當一面決定之權利。故上訴人雖係經被上訴人委派至中山
21 正亞公司，但上訴人就中山正亞公司之經營、管理等一切事
22 務，實質上已不受被上訴人之指揮、監督，亦即無須服從被
23 上訴人之指揮監督等情，堪認兩造就委派事務並無從屬性。
- 24 3.被上訴人辯稱其公司成立之目的，主要係為投資成立中山正
25 亞公司，並到大陸經營中山正亞公司，一開始被上訴人有為
26 投資成立之中山正亞公司，代購、代出口材料而為營業行
27 為，於中山正亞公司之下游供應鏈成熟後，被上訴人實質上
28 即無經營業務，並無營業收入，迄今已多年，然為維持被上
29 訴人之存續，每年仍在國內申報各項稅賦，且支付被上訴人
30 及中山正亞公司成員薪資之資金來源，均係來自於中山正亞
31 公司，即由中山正亞公司將薪水輾轉匯至被上訴人董事長劉

01 金城帳戶後，再由被上訴人會計自劉金城帳戶將上開款項轉
02 出，發放予被上訴人及中山正亞公司成員，另就中山正亞公
03 司之薪資，係由上訴人配偶即證人劉淑惠代為領取乙節，已
04 據被上訴人提出證人劉淑惠在第一銀行東門分行開設之帳戶
05 往來明細資料、劉金城設於第一銀行東門分行之支票存款帳
06 戶之交易明細表影本，及被上訴人自100年度至109年度之營
07 利事業所得稅結算申報書或損益及稅額計算表可憑（見原審
08 卷第223至244、293至338、189至207頁），核與證人即原擔
09 任中山正亞公司總經理助理，109年間變更為該公司董事長
10 兼總經理，且為上訴人配偶之劉淑惠在庭證稱：「相對人
11 （即被上訴人）公司完全沒有營業，渠等成立相對人公司只
12 是為了到大陸投資中山正亞公司，相對人公司只是擔任中山
13 正亞公司之股東而已，相對人公司之財務是委託會計師處
14 理，因在臺灣這邊無收入及支出、聲請人（即上訴人）從78
15 年就過去澳門經營公司，84年轉到中山正亞公司，一直做到
16 108年12月16日、聲請人在大陸中山正亞公司工作期間，其
17 薪水都是用轉帳與付現金方式給付予聲請人，轉帳係劉淑君
18 滙到伊帳戶，付現也是劉淑君在渠等回臺灣時，交給伊或聲
19 請人、當時係伊與聲請人講好，聲請人在中山正亞公司擔任
20 總經理之薪水，都滙到伊帳戶，家裡的支出也都從該帳戶去
21 支用、相對人公司在105年開始完全無收入，104年以前之收
22 入，是每年只有100萬元上下，此是代收中山正亞公司貨款
23 之傭金收入，作為代支付中山正亞公司台幹（按包括上訴
24 人）之薪水之做帳方式，104年之後，因中山正亞公司的台
25 幹全部都申請退勞保，故不需要再申報薪資所得，就不用像
26 之前以支付傭金的方式辦理、相對人公司只是為了要投資大
27 陸（即中山正亞公司）所成立的一家公司，用相對人公司名
28 義向投審會申請，去成立大陸的公司（即中山正亞公司），
29 大陸那邊工廠之所有員工、管理人員等，均係由中山正亞公
30 司直接聘僱，係由聲請人總管中山正亞公司，由其聘僱、上
31 開薪水滙入之帳戶即伊在第一銀行東門分行之帳號，伊自己

01 在中山正亞公司之薪水也會滙到該帳戶，伊在中山正亞公司
02 擔任總經理助理，即伊先生之助理，伊在相對人公司並無擔
03 任什麼職務、伊月薪一開始8萬元，後來調到10萬元，聲請
04 人之情況亦同，至少從100年開始均調到10萬元。」等語相
05 符(見原審卷第150至153、156頁)。經核證人劉淑惠上開之
06 證述內容，及劉金城於第一銀行東門分行之支票存款帳戶交
07 易明細表，顯與證人劉淑惠所提被上訴人自100年度至109年
08 度之營利事業所得稅結算申報書或損益及稅額計算表，載明
09 被上訴人自100年度至104年度尚有營業收入數額，自105年
10 度至109年度其營業收入均為0元之情形，確有相符合之處，
11 堪予採信。且上訴人亦於原審陳稱：伊係負責中山正亞公司
12 之整個業務及廠務，故伊很少回臺灣等語(見原審卷第84至8
13 5頁)。可見被上訴人之成立及其存續之主要目的，乃在於
14 大陸所投資之中山正亞公司之營業及收入，其在臺灣地區並
15 無僱用勞工之必要。則上訴人主張其係被上訴人僱用之勞工
16 云云，顯與事實不符，不足採信。

17 4.按「股份有公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整
18 監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」、「監察
19 人不得兼任公司董事、經理人或其他職員。」，公司法第8
20 條第2項、第222條已有規定，可見一般擔任股份有限公司之
21 監察人者，就其執行職務之範圍，亦屬公司之負責人，即居
22 於廣義之雇主地位，其與股份有限公司之間，通常乃係委任
23 而非勞僱關係。觀諸上訴人在被上訴人78年成立時，與當時
24 身為被上訴人董事長之劉金城相同，均係被上訴人股東，並
25 持有相同之公司股份(均500股)，其並一直擔任被上訴人之
26 監察人直到91年間為止，依法不得兼任被上訴人董事、經理
27 人其他職員，顯非被上訴人之員工，而與被上訴人無勞動契
28 約存在。迨自84年間中山正亞公司在大陸地區成立後，獲得
29 其岳父劉金城之信任，推派出任中山正亞公司之董事及副董
30 事長兼總經理一職，全權處理該公司之營業及一切事務，衡
31 酌上訴人原在被上訴人擔任監察人，與受僱員工已有不同，

再參以其當時又身居被上訴人負責人劉金城之大女婿，可見上訴人當時獲劉金城推派代表被上訴人委派至中山正亞公司擔任董事及副董事長及總經理之職務，應係居於同屬被上訴人經營階層一員，及受劉金城之信賴暨其等間所具有之上開身分關係而來，並非基於上對下之權威及指揮、監督關係所為，且觀諸被上訴人之主要設立及存續目的，及中山正亞公司之經營及收入等情，可見上訴人在中山正亞公司係居於經營者即雇主之地位及角色，並未受到被上訴人及其先前負責人劉金城之指揮及監督。堪認上訴人對於被上訴人並不具有人格上之從屬性。

5. 上訴人自84年間經被上訴人委派負責經營、管理被上訴人投資之中山正亞公司後，其多年來領取之酬勞，實際上之資金來源係中山正亞公司，並非被上訴人，已如前述，且係針對其於中山正亞公司執行職務而來，並非就其擔任被上訴人監察人一職而為支付，此從上訴人自91年度以後，即非被上訴人之監察人，然其後仍獲有每月10萬元報酬之支付即明，堪認上訴人並無因持續為被上訴人提供勞務，而獲取被上訴人薪資之支付，難認兩造有經濟上之從屬性。再者，上訴人既係受被上訴人之委派，負責經營、管理中山正亞公司之一切事務，且不受被上訴人之指揮監督，已如前述，可見上訴人於受被上訴人委派處理事務時，並無納入被上訴人之組織體系，亦無與被上訴人所屬之員工即同僚，須分工協力始得完成之情形，堪認其與被上訴人間亦不具組織上之從屬性。

6. 被上訴人雖為上訴人投保勞保，有投保資料表可稽（見原審卷第42頁），惟按年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：三、實際從事勞動之雇主，勞工保險條例第6條、第8條第1項第3款分別定有明文，是除受僱員工等應依法強制參加勞保外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞工保險條例之規定，以自願方式參加而投保勞保。可見得參加勞保者，非

01 必為勞基法所稱之勞工，自不能以被上訴人曾為上訴人投保
02 勞保，即認兩造間之契約為勞動契約。參以上訴人於79年2
03 月間投保勞保時為被上訴人之監察人，且股份有限公司之監
04 察人，於執行職務範圍內，係屬廣義之負責人，即居於類似
05 雇主之地位，已如前述，則被上訴人抗辯上訴人當時係以雇
06 主之身份，投保勞保乙節，即非無稽。上訴人憑此謂兩造間
07 為勞動契約關係云云，尚難以憑採。

08 7.上訴人雖另主張中山正亞公司章程第15條，規定該公司之總
09 經理係由被上訴人之職員擔任，主張其係以被上訴人之職員
10 身分，受指派擔任中山正亞公司之總經理，可見兩造為勞動
11 關係等語，惟此為被上訴人所否認。按兩造究屬勞動或委任
12 關係，仍應依其等間契約之實質關係，是否具有前述之從屬
13 性等以為判斷，核與被上訴人所投資之中山正亞公司上開章
14 程規定之內容無涉，不得逕以上開章程之規定，作為認定兩
15 造間契約關係之依據。查上訴人除係被上訴人之股東及曾擔
16 任被上訴人之監察人，並於擔任被上訴人之監察人，即仍屬
17 被上訴人廣義之經營團隊成員時，自84年間起為被上訴人委
18 派擔任中山正亞公司之董事、副董事長及總經理，全權實際
19 經營、管理中山正亞公司。就此而言，難認上訴人提供被上
20 訴人勞務，有從屬性關係存在，已如前述。此外，上訴人並
21 未主張及舉證其於任職被上訴人監察人期間，係擔任何種須
22 受到被上訴人指揮、監督，具有從屬性關係之職務，故雙方
23 間並不存在勞動契約。上訴人以中山正亞公司上開章程之規
24 定，主張兩造間為僱傭關係云云，亦不可採。

25 8.綜上所述，上訴人雖受被上訴人委派擔任中山正亞公司之實
26 際負責經營者，然此係居於上訴人為被上訴人廣義之經營成
27 員之一，及其與被上訴人先前負責人劉金城間之信賴、身分
28 關係而來，難認具有從屬性之上下指揮監督關係，兩造間並
29 不具有人格、經濟及組織上之從屬性，並非僱傭關係，而為
30 委任契約。

31 (二)兩造間契約關係之終止：

- 01 1.當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1
02 項定有明文。次按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，
03 於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之
04 同意；故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解
05 僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終
06 止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381
07 號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。
- 08 2.證人劉淑惠於原審證稱：上訴人已於108年12月16日向被上
09 訴人時任董事長劉金城及其兒子王暉凡當面請辭等語，並當
10 庭提出其手機微信訊息畫面（下稱微信畫面）為證。觀諸微信
11 畫面於108年12月16日16點46分所載，證人劉淑惠向上訴人
12 表示「請給我陳鐘銘先生的聯繫方式」，之後上訴人向證人
13 劉淑惠表示「我會說我離開公司了，其他的我什麼都沒有
14 說，看來我們沒有辦法相信對方了，那麼你就吵吧」，接著
15 在同日17點20分，證人劉淑惠又傳訊息給上訴人表示：「你
16 是去找她」、「否則幹嘛怕我知道，為何不給我跟」，之後
17 上訴人有打了一通電話，接著上訴人有提到「我講什麼都沒
18 有用的好吧，然後我該講的就該做的我都做了，然後等一下
19 我會約他們把把（為爸爸之誤寫）跟媽媽跟兒子，或者請他
20 們到客廳來，我跟他們講一講吧，為什麼會離開好吧」。之
21 後在同日22點54分，證人劉淑惠向上訴人表示：「請你坦白
22 的直接的告訴我爸媽：你真正離開的原因，是你要跟她跑
23 了，不要說一些冠冕堂皇的讓人聽不懂的話」、「也請告訴
24 我兒子他的爸爸離開的理由」等語，且王暉凡於當天晚上18
25 點14分、19點45分、19點47分，有打LINE電話予證人劉淑
26 惠，告知證人劉淑惠有關上訴人向其與劉金城表示要離開公
27 司，但未講理由之情事，證人劉淑惠始會於22點54分上傳上
28 開之通訊內容予上訴人，詢問上訴人為何不講出離開公司之
29 真正原因，而證人劉淑惠手機內之LINE訊息畫面，在上開18
30 點、19點多之時間，確實有幾通王暉凡與證人劉淑惠之語音
31 通話紀錄等情，亦據證人劉淑惠證述甚明，且經原審當庭勘驗

01 證人劉淑惠提出之手機內微信及LINE訊息畫面確認無訛(見
02 原審第154至155頁)，復有上訴人與證人劉淑惠間之通訊軟
03 體對話紀錄截圖在卷可佐(見原審卷第245至254頁)，堪信
04 證人劉淑惠上開之證述可採。則無論兩造間之契約為委任契
05 約或勞動契約，上訴人既於108年12月16日向被上訴人當時
06 之董事長劉金城，表示願離開被上訴人及中山正亞公司，而
07 向該二家公司自請離職，則兩造之契約關係於108年12月16
08 日因上訴人片面為終止之意思表示而終止。

- 09 3.上訴人雖另主張中山正亞公司係於109年11月27日始以任免
10 職書免去其董事及副董事長職務，可知其於108年12月16日
11 並未自行向被上訴人及中山正亞公司辭職云云。惟查，證人
12 劉淑惠已另證稱：(問：如果是上訴人在108年12月16日就表
13 示要離職，為什麼在109年11月27日才有這個任免職書？)
14 因中山正亞公司要改法定代表人，有請上訴人簽名，因他當
15 時還是中山正亞公司的董監事會的成員，他不願意簽名，為
16 了中山正亞公司有個規定，法定代理人必須要由董監事會的
17 成員委任的，才會用股東的名義即被上訴人的名義，去免任
18 中山正亞公司所有的當屆董監事會的所有成員，再重新委
19 任。…108年12月16日上訴人表示要離開公司之後，他已沒
20 有在中山正亞公司或被上訴人這邊做事情，上訴人有去大陸
21 中山市，但是都沒有進去中山正亞公司，有去拜訪中山正亞
22 公司的承租人尼爾森公司的總經理，跟他表示說他離開中山
23 正亞公司了等語(見原審卷第155頁)，核與系爭委派授權書
24 所載，上訴人經授權全權簽署有關中山正亞公司之一切文件
25 和處理該公司的一切有關事宜等語相符(原審卷第37頁)。
26 堪認被上訴人所辯：上訴人於108年12月16日確已自行表示
27 辭去中山正亞公司及被上訴人之職務，其後上訴人不願配合
28 辦理相關董事會成員變更之程序，中山正亞公司為完備該程
29 序，始再由伊出具任免職書予以辦理等語，足堪憑信。上訴
30 人執中山正亞公司任免職書(見原審卷第39頁)，主張其並未
31 於108年12月16日自行辭去在中山正亞公司、被上訴人之職

務，係於109年11月27日始遭被上訴人以任免職書片面終止勞動契約云云，自不可採。

(三)上訴人請求資遣費60萬元及退休金450萬元部分：

1.上訴人請求資遣按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞工適用勞工退休金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1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給4個月平均工資為限，不適用勞基法第16條之規定。勞基法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項，固分別定有明文。但須符合勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條規定之情形，而終止勞動契約時，雇主始須依同法第17條第1項或勞工退休金條例第12條第1項之規定，發給勞工資遣費，法條文義甚明。查兩造間之契約為委任關係，且係因上訴人自(願)行離職而終止，並未因遭被上訴人解僱或資遣而終止，業經本院認定如前，自無前揭規定之適用，則上訴人依勞基法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付資遣費60萬元及法定遲延利息，即屬無據。

2.上訴人請求給付退休金450萬元部分：按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過14年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。二、依第54條第1項第2款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之20。勞基法第55條固定有明文，惟須以適用勞基法之勞工為要件。兩造間為委任關係，並無勞動契約存在，上訴人自不得依前揭規定請

01 求被上訴人給付資遣費450萬元。

02 六、從而，上訴人依勞基法第17條第1項、第55條第1項第1款、
03 第56條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人
04 給付510萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
05 年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。原審所為上訴人
06 敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢
07 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

08 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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
12 項、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 111 年 8 月 30 日
14 勞動法庭

15 審判長法 官 何君豪

16 法 官 高明德

17 法 官 張文毓

18 正本係照原本作成。

19 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
20 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
21 （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
22 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
23 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
24 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，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日

27 書記官 鄭靜如