

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第141號

上訴人 劉國民

訴訟代理人 呂秋遠律師

複代理人 鄭博晉律師

被上訴人 普詮電子股份有限公司

法定代理人 林煜喆

訴訟代理人 張書瑋律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年6月8日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第315號第一審判決提起上訴，本院於112年11月14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：伊自民國86年2月5日起受僱於被上訴人擔任業務，其後晉升至管理部副總經理，雖曾兼任被上訴人董事，惟僅掛名而無實權，兩造並於94年7月1日簽定勞動契約書，嗣被上訴人於107年5月28日以伊帶領部門績效不佳為由，未經預告即依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間之勞動契約，伊自得依法請求資遣費及預告工資。又被上訴人於87年12月31日適用勞基法，則伊於勞工退休金條例（下稱勞退條例）實施前之舊制年資為6年6月，基數為6.5，自勞退新制施行後之年資為12年又332天，基數為6，合計基數為12.5，以伊離職前6個月之平均工資新臺幣（下同）105,369元計算，被上訴人應依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，給付資遣費1,317,113元；另依兩造簽訂之勞動契約書第3條、第5條、勞基法第11條、第13條、第

01 16條第1項第3款及第3項規定，給付30日之預告工資105,369
02 元，爰分別依上開規定，請求被上訴人給付上開金額共計1,
03 422,482元，並加計自起訴狀繕本送達翌日起算之遲延利
04 息。

05 二、被上訴人則以：兩造間係成立委任關係。上訴人自伊設立時
06 起即擔任董事，並於86年2月5日起擔任伊經理、協理，於99
07 年2月1日升任副總經理，參與伊經營決策及管理，並擔任伊
08 連帶保證人，其勞務給付係為自己事業經營，伊亦非以其工
09 作時間計付報酬，即不具有經濟上從屬性；另上訴人擔任伊
10 總管理處主管，無須以公司指定之地點作業，上下班不固
11 定、休假僅須告知、對於公司業務、人事管理等事項具有裁
12 量權，並有權代表公司簽核文件，且其工作均可獨立完成，
13 自無人格上、組織上之從屬性。又伊於107年5月28日以電子
14 郵件向上訴人終止委任關係，經上訴人表示同意，並於兩造
15 勞資爭議調解時主張離職日為107年5月28日，則兩造間之法
16 律關係已於該日合意終止，上訴人請求給付資遣費或預告工
17 資，顯無理由。縱得請求，上訴人之平均工資應為103,901
18 元等語，資為抗辯。

19 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴
20 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人給付上訴人1,422,482元
21 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日，按週年利率5%計算
22 之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

23 四、兩造不爭執事項（見本院卷第252-253頁，並依判決文字調
24 整）：

25 (一)上訴人自86年2月5日起受僱於被上訴人，擔任業務一職，於
26 94年7月1日起適用勞退條例所定退休金制度，並簽訂勞動契
27 約書（見原審店司勞調卷第17頁），嗣自99年2月1日起至10
28 7年5月28日止擔任副總經理。

29 (二)被上訴人於107年5月28日以公告對上訴人為終止「聘任關
30 係」之意思表示（見原審店司勞調卷第85頁），該意思表示
31 於當日到達上訴人。上訴人不爭執兩造之契約於該日經被上

01 訴人終止。

02 (三)上訴人自99年1月起領取之薪資如被證18所示（見原審卷一
03 第383-399頁），自107年2月起至兩造契約終止前每月為103
04 , 662元（包含底薪78, 262元、伙食費2, 400元、職務加給13,
05 000元）及交通加給1萬元。

06 (四)兩造契約終止前6個月即自106年11月至107年5月止，上訴人
07 領取之薪資如被上訴人提出之106年度及107年度年薪資清冊
08 及上訴人薪資明細表所示（見原審卷一第397-399頁、原審
09 店司勞調卷第80-83頁）。關於106年12月上訴人所受薪資經
10 兩造協商同意是103, 662元。

11 (五)被上訴人於106年1月發給上訴人年終獎金84, 998元、106年5
12 月端午節獎金43, 499元、106年10月發給端午節獎金43, 499
13 元，旅遊補助12, 000元（見原審卷一第397頁）。

14 (六)被上訴人自99年起至106年止，按年依序給付上訴人工作獎
15 金150萬元、50萬元、15萬元、55萬元、35萬元、20萬元、
16 15萬元及12, 000元（見原審卷一第383-399頁）。

17 (七)上訴人自85年1月26日起至106年11月29日登記為被上訴人董
18 事，上訴人於106年11月29日向被上訴人辭任董事一職（見
19 原審店司勞調卷第93頁）。

20 五、上訴人主張兩造間係成立僱傭關係，被上訴人未經預告即終
21 止兩造間之勞動契約，自應給付資遣費及預告工資等語，為
22 被上訴人否認，並以前詞抗辯。本件爭點為：(一)兩造間之勞
23 動契約關係係屬僱傭關係或委任關係？(二)上訴人主張依勞基
24 法第17條、勞退條例第12條之規定，請求被上訴人給付資遣
25 費1, 317, 113元，有無理由？(三)上訴人主張依勞基法第16條
26 之規定，請求被上訴人給付預告期間工資105, 369元，有無
27 理由？

28 六、本院之判斷：

29 (一)兩造間之契約關係為委任關係：

30 1. 按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
31 為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第482條定有

01 明文。次按「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及
02 報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規
03 定：三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及
04 出席董事過半數同意之決議行之」、「經理人在公司章程或
05 契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權」，公
06 司法第29條第1項第3款、第31條第2項定有明文。再按勞動
07 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
08 付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關
09 係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委
10 任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。
11 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
12 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
13 加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，
14 對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如
15 受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁
16 量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委
17 任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。

18 2. 上訴人主張兩造間為僱傭關係等語，為被上訴人否認，被上
19 訴人抗辯兩造間為委任關係等語。查上訴人自86年2月5日起
20 受僱於被上訴人，擔任業務一職，嗣於99年2月1日起至107
21 年5月28日止則擔任副總經理之職務等情，為兩造所不爭執
22 （見不爭執事項(一)），自堪認屬實。而上訴人固提出勞動契
23 約書為據，主張兩造間為僱傭關係等語，然依勞動契約書所
24 載，其簽署日期為94年7月1日，於99年2月1日後，上訴人即
25 已擔任被上訴人公司之副總經理，職務內容自與簽署系爭勞
26 動契約書時未必相符，故自不能僅憑勞動契約書約定之內容
27 而遽認兩造間為僱傭關係，而仍應依上訴人是否基於人格
28 上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務而定。

29 3. 依被上訴人98年10月1日修訂之章程第五章經理人、第17條
30 所載：「本公司得設總經理一人，副總經理及經理若干人，
31 其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理。」（見原

審調閱之公司登記卷二第7頁)，可見被上訴人公司設置總經理、副總經理及經理為其經理人，揆諸前開條文規定，經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。而被上訴人抗辯上訴人有協助總經理處理各項事務，並能自行決策執行公司日常營運事務，並有決定用印公司大小章於對外文件之權限等情，業經其提出由上訴人最終批核之請假單、簽呈、費用申請單、新進人員申請書、用印申請表為證（見原審卷一第313-327頁、本院卷第143-171頁）。依用印申請表所載，上訴人係用印申請書之最終核決之人，而用印範圍包含被上訴人公司之租賃契約書、訂購合約、贊助協議書、緯創資通之自我聲明書、供應商環安衛調查表、與敘電能源公司共同聲明書、自動化行銷系統服務合約書、手機號碼退租申請用印、新進人員團保申請、勞動檢查授權書申請、增補合約用印申請、精電租賃合約書申請用印等各項公司日常營運事務，均在上訴人得自行決策之範圍內，自堪認被上訴人抗辯上訴人得自行決策逕予執行公司日常營運事務且對人事、財務有一定裁決權限等情為真，足見上訴人非在人格上完全從屬於被上訴人，此與僱傭關係實屬有別，故被上訴人抗辯其係委任上訴人處理副總經理事務，兩造間為委任關係等情，應屬可採。

4. 上訴人自85年1月19日起至106年11月29日均擔任被上訴人公司之董事，並自105年10月13日起至106年7月17日及自96年1月7日起至107年5月28日止，分別擔任被上訴人轉投資之國碩電子股份有限公司之法定代理人及普星貿易股份有限公司（下稱普星公司）之法定代理人，此有集團圖、公司變更登記表、法人代表酬庸表在卷可稽（見原審卷一第175頁、第95-107頁、第401-403頁），自堪認屬實。上訴人主張其僅係遭公司指派始擔任董事，依證人賴正雄之證述，可知上訴人擔任董事只是掛名云云，被上訴人則抗辯上訴人於兼任董事期間，參與公司之營運及決策等語。查依證人賴正雄於原審證述：「（問：原告在被告公司擔任何職務？）原告一開

始是當業務，是從公司一開始的時候就是業務，公司設立之後，公司的一切業務我都沒有插手，所以我就不是很清楚。

（問：原告為何在被告公司登記資料上有擔任董事一職？）

大約在公司成立五年後，原來的一位股東陳小姐因為她自己的公司經營不善，所以就把在被告公司的股份賣掉，至於該股份是由何人承接，我並不清楚。至於劉國民為何擔任被告公司董事我也不清楚。又改稱劉國民董事應該是劉國華聘任的。（問：劉國民擔任被告公司董事一職，你是否知悉他的職務內容？）據我所知，劉國民只是掛名。……如果公司關於經營的議題要開會、表決，就會召集董事會，我就會在場。（問：劉國民在公司召開董事會時，有無在場？）大部分會在場。」等語（見原審卷一第414-415頁），故依證人賴正雄之證述其從公司設立之後，對於公司業務即沒有插手，對於上訴人於被上訴人公司擔任職務之內容不清楚，也不清楚何以由上訴人擔任董事等情觀之，證人賴正雄既然對於公司事務及上訴人之任職情形均不清楚，則其所稱上訴人只是掛名云云，自難逕採信為真。再者，上訴人於兼任董事之期間，確實參與歷次董事會，而做成公司各項決議事項，並領取公司分配之股利等情，此有被上訴人提出被上訴人公司自99年至106年之董事會會議記錄、股利憑單在卷可稽（見原審卷一第177-235頁、本院卷第139-142頁），顯見上訴人確實有參與公司經營並受有公司經營之利潤分配無誤。再依被上訴人於106年9月6日召開董事會決議之內容，決議由上訴人及訴外人劉國華、金寧、賴正雄擔任銀行貸款之保證人，此有董事會議事錄在卷可稽（見原審卷一第233頁），可見上訴人除受有公司經營之利潤分配外，尚負擔被上訴人公司企業經營之風險。況上訴人於任職被上訴人公司期間，尚得主動提出解除董事委任之意，並經董事會同意在案，此有106年11月29日普詮公司董事會議事錄存卷可參（見原審卷一第235頁），依此可知上訴人對於是否擔任董事一事，有主導之權，並非依指派始擔任掛名董事無誤。且

01 上訴人擔任被上訴人轉投資之普星公司法定代理人期間，並
02 以法定代理人之身分與國防醫學院三軍總醫院簽署實施臨床
03 試驗合約書、與凱樂斯股份有限公司簽署獨家經銷合約、輸
04 入第一等級醫療器材查驗登記申請暨切結書（見原審卷一第
05 103-106頁、第329-333頁），更可徵上訴人確有以法定代理
06 人之身分為簽署契約之決策，故上訴人主張其僅係受指派而
07 兼任董事及普星公司負責人云云，尚屬無據。則上訴人既實
08 際擔任被上訴人公司董事參與董事會決議並分配公司股利，
09 且擔任被上訴人2家轉投資公司負責人並為簽署重要合約之
10 代表人及保證人，堪認上訴人亦係參與被上訴人公司經營決
11 策之人，負擔公司經營風險，而非單純為被上訴人之營業而
12 勞動，被上訴人抗辯上訴人於被上訴人公司任職擔任副總經
13 理兼任董事，並未具組織上、經濟上之從屬性等語，即屬可
14 採。

15 5. 依被上訴人提出之105年至107年之員工出勤明細表所載（見
16 原審卷二第135-191頁），上訴人雖有打卡，但並非每日均
17 有打卡紀錄，且依打卡之時間所示，上訴人非每個工作日均
18 有打卡，且打卡之上班時間亦非固定，甚且有打卡上班與下
19 班之時間同一或下午才上班之情形，顯見被上訴人未對上訴
20 人之工作時間予以限制或約束，且依上訴人所提出之107年
21 請假單所示（見原審調解卷第23頁），僅有上訴人請假之日
22 期記載，亦未見有須經主管核閱始准假之情形，此對照被上
23 訴人所提出被上訴人公司員工楊駿凱之請假單（見原審卷一
24 第313頁），須經上訴人為最終核閱批示之情形觀之，可見
25 上訴人對於工作時間實有自主決定之權，其並未具有人格上
26 之從屬性甚明。

27 6. 上訴人主張其考核決定係由基層員工與主管相互考核，最終
28 由總經理決策所用等語，此為被上訴人否認。查依被上訴人
29 提出被上訴人公司員工之能力評定表、普詮國際集團公告、
30 普詮公司通知、普詮公司人事通告所示（見本院卷第173-17
31 8頁、第181-182頁、原審卷一第135頁），上訴人係在評定

之欄位簽名，或與總經理共同具名發佈，顯見上訴人對於被上訴人公司員工之考評及人事之任免等事項確有決定之權，並無上訴人所稱由基層員工與主管相互考核之情形，上訴人前開所述，即無可採。況依集團圖所示（見原審卷一第175頁），於被上訴人公司之組織上，上訴人副總經理之上級僅有總經理1人，上訴人以副總經理之職擔任被上訴人公司之經理人之一，自屬於最高階管理層級之一，且承前所述，上訴人任職副總經理時，對於人事、財務等事項具有一定之裁決權限，且委任人對於委任事務本得為一定之審查與節制，是縱認總經理與上訴人有聯名發佈通告或共同核閱之情形，仍無礙於被上訴人與上訴人間成立委任關係之本質，足見被上訴人抗辯上訴人並非在人格上從屬於被上訴人，兩造間非屬僱傭關係，而為委任關係，自屬有據。

7. 上訴人主張其係領固定薪資，而具經濟上之從屬性等語，此為被上訴人所否認。查依被上訴人提出之105年至107年之員工出勤明細表所載（見原審卷二第135-191頁），上訴人雖有打卡，但並非每日均有打卡紀錄，且依打卡之時間所示，上訴人非每個工作日均有打卡，且打卡之上班時間亦非固定，甚且有打卡上班與下班之時間同一或下午才上班之情形，再對照上訴人之薪資明細資料（見原審調解卷第27-83頁），可見上訴人無論其當月份之上班日數、時數為何，均支領同樣之薪資內容，並未因此而遭扣薪，且上訴人確實參與公司經營決策，負擔公司經營風險，已如前述，顯見被上訴人抗辯稱上訴人與一般勞工以勞務換取工資之僱傭關係有間，未具有經濟上之從屬性等情，尚非無據。

8. 綜上，上訴人任職於被上訴人擔任副總經理期間，除兼任董事，得決議執行公司重大事務外，其以副總經理之職務，就被上訴人公司之各項營運事務、人事、財務等事項均具有決策之權限，且其所支領之報酬，亦非單純為其勞務之對價，其除受有公司經營之利潤分配，尚負擔被上訴人公司企業經營之風險。再者，上訴人既係受被上訴人之委派，負責經

營、管理被上訴人公司之事務，可見上訴人於受被上訴人委派處理事務時，並無與被上訴人所屬之員工，須分工協力始得完成之情形，故上訴人於組織上、人格上及經濟上均不具從屬性，則上訴人主張其與被上訴人間為僱傭關係一節，即非可採，被上訴人抗辯兩造間成立委任關係，自屬有據。

(二)上訴人主張依系爭勞動契約書第3條、第5條、勞基法第11條、第13條、第16條之規定，請求被上訴人給付預告期間工資105,369元及依勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付資遣費1,317,113元，有無理由？

1. 按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。次按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意；故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。

2. 兩造間之契約關係為委任契約關係，已如前述，而被上訴人於107年5月28日以公告對上訴人為終止「聘任關係」之意思表示（見原審店司勞調卷第85頁），該意思表示於當日到達上訴人，上訴人不爭執關於上訴人與被上訴人及上訴人與普星公司之契約，均於該日經被上訴人終止（見不爭執事項(二)、本院卷第254頁），則揆諸前揭說明，兩造間之委任契約關係，即於107年5月28日終止。

3. 上訴人請求預告期間工資105,369元及資遣費1,317,113元之部分：

(1)按「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：……。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」、「雇主依前條終止勞動契約者，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1個月者以1個月計。」、「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16條第1項第3款、第3項、第17條第1項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。

(2)依前揭條文規定，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項或勞退條例第12條第1項之規定，發給勞工資遣費，而須符合勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始須依同法第16條規定，發給勞工預告期間之工資，法條文義甚明。查兩造間並非僱傭關係，而為委任關係，且兩造之委任關係於107年5月28日終止，已如前述，則被上訴人既非依勞基法第11條、第13條但書、第20條之規定解僱上訴人，亦無依勞基法第14條規定終止勞動契約之情形，自無前揭規定之適用，故上訴人依勞基法第11條、第13條、第16條、第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付預告期間工資105,369元、資遣費1,317,113元及其法定遲延利息，即屬無據。

(3)至上訴人主張依勞動契約書第3條、第5條之規定，得請求被上訴人給付預告期間工資等語。然勞動契約書係於上訴人擔任被上訴人副總經理前所簽署，已難認上訴人於擔任副總經理後，仍應依系爭勞動契約書之約定為其權利義務之依據，已如前述。且依勞動契約書第3條約定「乙方於試用期間及經正式任用後，有關差勤、加班、請假、休假、考核、獎懲、晉昇、調動、退休、福利、離職、移交

及其他甲方經營管理上之事項，除雙方令有約定者外，悉依勞動基準法及其他相關法規之規定。勞動基準法或其他相關法規為規定或得由雇主自行訂定者，依甲方之工作規則、管理規章、行政公告或其他相關約定定之。」、第5條約定「乙方每月之工資，甲方應於次月一日發放，如逢休息或假日者，得延後發給。前項工資應詳載於甲方薪資印領清冊及薪資明細單，並悉依此認定之。」之內容觀之（見原審調解卷第17頁），第5條僅在約定工資之定義，尚與請求預告期間工資無涉，至勞動契約書第3條約定，有關事項仍應依勞基法之規定定之，則以兩造間為委任關係，並無勞基法第11條、第13條但書之情形，自無勞基法第16條規定之適用，故上訴人主張依系爭勞動契約書第3條、第5條之約定，請求被上訴人給付預告期間工資，亦屬無據。

七、綜上所述，上訴人依勞動契約書第3條、第5條、勞基法第11條、第13條、第16條、第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付1,422,482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，非屬正當，不應准許。原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二致，仍應予維持。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。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 12 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠
法 官 吳燁山

01

法 官 鄭貽馨

02 正本係照原本作成。

03 不得上訴。

04 中 華 民 國 112 年 12 月 12 日

05

書記官 郭晉良