

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第77號

上訴人 朱旌緯

訴訟代理人 林長泉律師

被上訴人 弘晟模型企業有限公司

法定代理人 朱品頤

訴訟代理人 彭首席律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國112年10月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第223號第一審判決提起上訴，本院於114年3月25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

壹、程序方面：

一、查被上訴人之法定代理人朱復全於民國111年5月30日死亡，經原法院以111年度聲字第224號裁定選任朱彥睿為被上訴人之特別代理人，嗣原法院以111年度司字第77號裁定選任朱品頤為被上訴人之臨時管理人確定，有前開裁定、民事裁定確定證明書可憑（見本院卷第53至59頁），朱品頤並聲明承當訴訟（見本院卷第75、77頁），核無不合，應予准許。

二、次按第二審不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第463條、第256條著有規定。上訴人在原審聲明：先位聲明：被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）528萬元，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。備位聲明：被上訴人應給付上訴人480萬元，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（見原審卷第93頁）。惟前開先位、備位聲明並無不能併存情事，上訴人於本院更正聲明：被上訴人應給付上訴人528萬元，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（見本院卷第291頁），核屬補充及更正法律上之陳述，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：被上訴人為朱復全（伊父親）獨資經營，伊自95年4月13日起受僱於被上訴人，擔任廠務人員（下稱系爭勞動契約）。伊嗣於100年間升任廠長，負責工廠營運，薪資調整為每月8萬元。惟被上訴人僅給付伊薪資至104年6月4日，伊已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本之送達為終止系爭勞動契約之意思表示，爰先位主張依系爭勞動契約，請求被上訴人給付106年9月1日至111年8月31日之薪資共計480萬元（8萬元×12月×5年＝480萬元），另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被上訴人給付資遣費48萬元。縱認兩造間僱傭關係不存在，伊為被上訴人委任之經理人，委任報酬每月8萬元，得備位主張依委任之法律關係，請求被上訴人給付106年9月1日至111年8月31日之委任報酬共計480萬元。求為命：被上訴人應給付上訴人528萬元本息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人於95年間在伊任職，當時是員工，但於100年間上訴人升任廠長，朱復全將伊之管理營運交由上訴人處理，此時系爭勞動契約已經終止，伊與上訴人間為委任關係。上訴人於106年10月5日獨資設立晟品國際有限公司（下稱晟品公司），於108年1月15日獨資設立品傑快速樣品有限公司（下稱品傑公司），由上訴人創業經營前開公司並受領報酬、伊公司業務萎縮趨近停業等情，足認兩造間委任關係已經終止，上訴人自無從向伊請求委任報酬等語，資為抗辯。

三、本件經原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人應給付上訴人528萬元，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。(3)願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(1)上訴駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免

01 為假執行。

02 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第185頁）：

03 (一)被上訴人之法定代理人原為朱復全，朱復全於111年5月30日
04 死亡。

05 (二)上訴人自95年4月13日起在被上訴人任職，擔任廠務人員，
06 嗣於100年間升任廠長。

07 (三)被上訴人於95年4月13日至98年6月23日間、99年7月29日至
08 113年2月27日間為上訴人投保勞保及提繳勞工退休金。

09 (四)上訴人於106年10月5日獨資設立晟品公司，另於108年1月15
10 日獨資設立品傑公司。

11 五、得心證之理由：

12 (一)上訴人於100年間升任廠長後，兩造間為勞動契約關係或委
13 任關係？

14 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
15 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
16 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
17 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性
18 之特徵。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，應為有利
19 於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契
20 約關係。

21 2.經查，證人潘鈺謹（被上訴人前員工）到庭結證稱：伊任職
22 期間被上訴人公司共4人：朱復全（老闆）、上訴人（廠
23 長）、伊、陳玉盆。伊工作表現好的話會加薪，表現不好的
24 話會扣錢，考核及獎懲是由朱復全決定。上訴人與伊或其他
25 同事間，就各自執掌工作彼此會分工合作，以完成公司交付
26 工作。公司決策係由朱復全為最後決定等語綦詳（見原審卷
27 第218、219頁）。上訴人到庭陳稱：伊擔任廠長時有投保
28 勞、健保，當時被上訴人公司有4人：朱復全、伊、潘鈺
29 謹、陳玉盆。朱復全要求伊早上8點上班，下午5點下班，伊
30 必須照做，朱復全算伊老闆等語明確（見原審卷第176
31 頁）。另依上訴人提出之歷史薪資表（見原審卷第239

頁），上訴人於100年升任廠長前之每月薪資約1萬5,000元至2萬5,000元間，於100年升任廠長後之每月薪資約2萬元至2萬5,000元間，並無明顯差異。

- 3.由上可知，上訴人升任廠長後，公司其他員工之考核及獎懲仍由朱復全決定，公司決策亦由朱復全為最後決定，並須依朱復全要求早上8點上班，下午5點下班，而上訴人每月薪資約2萬元至2萬5,000元間，與升任廠長前並無明顯差異，另上訴人與潘鈺謹、陳玉盆間，就各自執掌工作彼此會分工合作，以完成公司交付工作，足認上訴人升任廠長後，其勞務提供仍受被上訴人指派調遣，且為被上訴人之事業而貢獻勞力、提供勞務，並納入被上訴人之組織體系，與潘鈺謹、陳玉盆等同僚共同完成工作，可認仍具相當之人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性，此與委任契約著重者為一定事務之委託處理，工作具有獨立之性質顯有不同。況被上訴人於100年間後仍有為上訴人投保勞工保險、提繳勞工退休金，有勞保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表可憑（見本院卷第117、145頁），且依上訴人101年度至106年度之綜合所得稅各類所得資料清單所載（見本院卷第110-1至110-7頁），上訴人該段期間自被上訴人之所得類別均屬「薪資」，益徵上訴人、被上訴人間仍為勞動契約關係，而非委任關係。被上訴人辯稱：上訴人於100年間升任廠長，朱復全將伊之管理營運交由上訴人處理，系爭勞動契約已終止，伊與上訴人間為委任關係云云，實非可採。

(二)系爭勞動契約於何時終止？

經查，上訴人於106年10月5日獨資設立晟品公司，於108年1月15日獨資設立品傑公司（見兩造不爭執之事實(四)）。另觀諸上訴人101年度至111年度之綜合所得稅各類所得資料清單（101年度至106年度見本院卷第110-1至110-7頁，107年度至111年度見本院限閱卷第6至10頁），上訴人於101年度至111年度各年度之所得來源、金額及類別如附表所示，可知

01 上訴人於101年度至106年度均僅有被上訴人之薪資所得，且
02 金額大致相同，約26萬元至30萬元間，上訴人於106年10月5
03 日設立晟品公司、108年1月15日設立品傑公司後，於107年
04 度至111年度即無任何被上訴人之薪資所得，僅有晟品公
05 司、品傑公司之薪資、營利及租賃所得。據此足認被上訴人
06 於106年10月5日設立晟品公司後，已無意在被上訴人處繼續
07 任職並提供勞務，而有默示終止系爭勞動契約之要約意思表
08 示，被上訴人知悉後，亦未要求上訴人繼續任職並提供勞
09 務，且停止發放上訴人薪資，核其情事應為默示承諾之意思
10 表示，則系爭勞動契約已經兩造於106年底合意終止乙節，
11 應堪認定。系爭勞動契約既經兩造於106年底合意終止，上
12 訴人主張：伊依勞基法第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕
13 本之送達為終止系爭勞動契約之意思表示云云，洵屬無據。

14 (三)上訴人各項請求，有無理由？

15 1.薪資480萬元部分：

16 上訴人雖主張：其每月薪資8萬元，請求被上訴人給付106年
17 9月1日至111年8月31日之薪資共計480萬元（8萬元×12月×5
18 年＝480萬元）云云。惟查，上訴人主張其每月薪資8萬元，
19 固提出被上訴人出具之薪資證明為證（見原審勞專調卷第21
20 頁），但與上訴人提出之歷史薪資表內容（於100年前每月
21 薪資約1萬5,000元至2萬5,000元間，於100年後每月薪資約
22 2萬元至2萬5,000元間，見原審卷第239頁）及上訴人101年
23 度至106年度之綜合所得稅各類所得資料清單內容（101年度
24 至106年度每年薪資所得金額約26萬元至30萬元間，見本院
25 卷第110-1至110-7頁）顯有落差，上訴人並自承其當時要買
26 房子，故請朱復全開立該薪資證明等語（見原審卷第176
27 頁），則該薪資證明內容自不足採信。又系爭勞動契約已經
28 兩造於106年底合意終止，而被上訴人於106年度給付上訴人
29 薪資26萬元，與被上訴人於101年度至105年度給付上訴人薪
30 資總額差距不大，應認被上訴人並無短付上訴人系爭勞動契
31 約終止前薪資之情事，至系爭勞動契約合意終止後，被上訴

01 人自無須給付上訴人薪資。故上訴人此部分請求，難認有
02 據。

03 2.資遣費48萬元部分：

04 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
05 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
06 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
07 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
08 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
09 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
10 項規定甚明。

11 ②系爭勞動契約係經兩造合意終止，並非依勞基法第11條、第
12 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
13 第24條規定終止，即與勞退條例第12條第1項所定要件未
14 合。則上訴人依勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資
15 遣費48萬元，自非有理。

16 3.委任報酬480萬元部分：

17 上訴人於100年間升任廠長後，兩造間仍為勞動契約關係，
18 並非委任關係，已如前述，則上訴人依委任之法律關係，請
19 求被上訴人給付委任報酬480萬元，即難憑採。

20 六、綜上所述，上訴人先位主張依系爭勞動契約、勞退條例第12
21 條規定，備位主張依委任之法律關係，請求被上訴人應給付
22 上訴人528萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
23 按年息5%計算之利息，核非正當，應予駁回。原審為上訴人
24 敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予以維
25 持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
26 應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
28 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
29 明。

30 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第2
31 項、第78條，判決如主文。

中華民國 114 年 4 月 22 日

勞動法庭

審判長法官 邱 琦

法官 高明德

法官 張文毓

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 114 年 4 月 22 日

書記官 劉文珠

附表：上訴人之所得來源

所得年度	所得來源、金額及類別
101	被上訴人26萬2,000元薪資所得
102	被上訴人26萬2,000元薪資所得
103	被上訴人27萬2,000元薪資所得
104	被上訴人30萬元薪資所得
105	被上訴人29萬0,400元薪資所得
106	被上訴人26萬元薪資所得
107	晟品公司107萬4,000元薪資所得 晟品公司14萬2,530元營利所得
108	晟品公司57萬元薪資所得 晟品公司7萬3,092元營利所得

109	晟品公司40萬8,000元薪資所得 晟品公司6萬3,623元營利所得 晟品公司10萬元租賃所得 品傑公司18萬元薪資所得 品傑公司8萬8,635元營利所得
110	晟品公司50萬元租賃所得 品傑公司3,566元營利所得
111	晟品公司51萬9,966元營利所得 品傑公司14萬9,575元營利所得