

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第33號

上訴人 李阿雪  
訴訟代理人 蔣大中律師  
被上訴人 偉林電子股份有限公司

法定代理人 廖顯猷  
訴訟代理人 謝時峰律師  
葉慶元律師

上一人  
複代理人 江丞堯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年8月22日臺灣士林地方法院113年度勞訴字第42號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，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256條定有明文，此規定依同法第463條準用於第二審程序。次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一；擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件上訴人請求被上訴人按月給付自民國111年1月份起薪資部分，於原審聲明：被上訴人應自111年2月5日起按月於每月5日給付上訴人新臺幣（下同）14萬5000元，及自上開應給付日至實際清償日止按週年利率百分之5計算之利息，因每月薪資係於次月5日給付，嗣於本院更正上開聲明

01 為：被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按  
02 月於次月5日給付上訴人14萬5000元，及自應給付之翌日起  
03 至清償日止按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第261  
04 頁），核屬更正事實上陳述；並於本院審理中追加請求被上  
05 訴人應再給付111至113年度年終獎金每年各36萬2500元，共  
06 108萬7500元部分，核與原訴均係本於上訴人所主張兩造間  
07 具僱傭關係所衍生權利之同一基礎事實而為之，核與前揭規  
08 定相符，且屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

09 貳、實體方面：

10 一、上訴人主張：伊自85年8月19日起受僱於被上訴人，擔任總  
11 經理室協理、管理處協理、製造處協理等職務，每月薪資為  
12 14萬5000元（包括本薪11萬5000元及主管職務加給3萬  
13 元），雖伊於110年5月24日為辦理退保而提出離職，惟仍繼  
14 續於被上訴人任職，兩造間僱傭關係仍繼續存在。又伊雖兼  
15 任被上訴人董事，然就其職務上事務仍需經被上訴人前董事  
16 長廖述椿之許可，並無獨立裁量權或決策權，是上訴人董事  
17 職務並不影響兩造間所存之僱傭關係。嗣廖述椿於110年12  
18 月14日死亡前送院昏迷時，其子女廖顯猷、廖翊淇偽其名  
19 義，於同年月13日以被上訴人管理處名義發布人事異動令之  
20 公告（下稱系爭人事異動公告），由廖顯猷暫代總經理職  
21 務、廖翊淇暫代副總經理職務。雖被上訴人於110年12月15  
22 日召開股東臨時會（下稱系爭15日股東會），作成解任上訴  
23 人之董事職務及重新改選廖顯猷、廖翊淇為董事之決議，然  
24 系爭15日股東會係無召集權人所召集，程序違法，所為上開  
25 決議為無效，且應予撤銷。廖顯猷、廖翊淇旋於110年12月2  
26 3日以被上訴人管理處名義發布人事解職令之公告（下稱系  
27 爭解職公告），以上訴人未依指示辦理交接為由予以解任，  
28 惟系爭解職公告未經被上訴人合法授權，亦非適法。況上訴  
29 人不同意將所保管之印鑑與其他資料交付非法選任之董事廖  
30 顯猷、廖翊淇，並不構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條  
31 第1項規定之情事，且被上訴人亦違反解雇最後手段原則，

01 故系爭解職公告無效。是兩造間僱傭關係仍繼續存在，且上  
02 訴人因遭禁止進入公司，無法繼續提供勞務，自得請求確認  
03 兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人按月給付自111年1月份  
04 起之每月薪資14萬5000元，並按慣例核發110年度之年終獎  
05 金36萬2500元等語。原審判決上訴人全部敗訴，上訴人提起  
06 上訴，並追加請求被上訴人應給付111至113年度年終獎金，  
07 上訴及追加聲明為：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係  
08 繼續存在。(三)被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之  
09 日止，按月於次月5日給付上訴人14萬5000元，及自應給付  
10 之翌日即次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
11 息。(四)被上訴人應給付上訴人36萬2500元，及自起訴狀繕本  
12 送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。(五)被上訴  
13 人應給付上訴人108萬7500元，及其中36萬2500元自112年2  
14 月1日起、其中36萬2500元自113年2月1日起、其餘36萬2500  
15 元自114年2月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之  
16 利息。(六)上開第三項至第五項聲明，請依職權宣告假執行。

17 二、被上訴人則以：上訴人就被上訴人對外或對內事務有獨立決  
18 策權限，並非受制於他人之指揮命令，其更頒訂公司團隊組  
19 織之內部規則指揮公司員工，足認上訴人與被上訴人間不具  
20 組織上從屬性；又上訴人為被上訴人最高主管，不適用出缺  
21 勤制度及考績制度，並可自行支配上班時間、地點，對工作  
22 方式享有高度自主性，足認上訴人與被上訴人間不具人格上  
23 從屬性；且上訴人於任職期間曾長期使用被上訴人之公司  
24 車，甚有司機提供接送服務，則上訴人為被上訴人提供勞  
25 務，既獲得較高報酬及非屬薪資補助之使用公司車福利，其  
26 提供勞務之目的，主要是為自己之利益，其次始為被上訴人  
27 之營業利益，兩造間欠缺經濟上從屬性，是難認上訴人在人  
28 格上、組織上及經濟上從屬於被上訴人，兩造間應屬委任關  
29 係。又系爭15日股東會係由具召集權人依公司法第173條之1  
30 合法召集，出席股份數亦符合公司法第174條規定，而上訴人  
31 親自出席並參與，其當時未提出任何異議，會後再行推翻系

01 爭15日股東會所為決議，除違反禁反言原則外，更妨礙公司  
02 治理之安定性，故系爭15日股東會所為決議應認為合法有  
03 效，廖顯猷、廖翊淇業經合法選任為被上訴人董事。而上訴  
04 人遭解職後，因無權占有被上訴人所有帳冊、存摺、印鑑等  
05 重要財務文件，嚴重阻礙被上訴人正常營運，對公司權益造  
06 成重大侵害，被上訴人總經理廖顯猷為被上訴人之利益，代  
07 表被上訴人發布系爭解職公告終止兩造間委任關係，復於11  
08 0年12月24日由廖顯猷以董事身分召開之董事會（下稱系爭  
09 董事會）中作成解任決議，足認兩造間委任關係已合法終  
10 止。縱認兩造屬僱傭關係，因上訴人不當扣留被上訴人營運  
11 所須文件及物品，造成公司人事、財務及業務之運作受阻，  
12 經被上訴人多次溝通請求返還遭拒，已致被上訴人對上訴人  
13 之信任基礎瓦解，上訴人既已嚴重干擾被上訴人之運營，客  
14 觀上顯無其他懲處手段維護被上訴人之經營秩序，亦無法期  
15 待兩造之勞動關係得以繼續，被上訴人自得依勞基法第12條  
16 第1項第4款規定終止兩造勞動契約。至兩造間並未約定被上  
17 訴人須每年給付以2.5個月月薪計算之年終獎金，上訴人未  
18 提出具體佐證資料，依公司慣例請求110至113年度年終獎  
19 金，自屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴及追加  
20 之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執  
21 行。

22 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第167至169頁）

23 (一)上訴人於85年8月19日起至110年5月24日任職於被上訴人公  
24 司，上訴人於110年5月24日向被上訴人提出離職，並填具勞  
25 工保險老年給付申請書及給付收據，申請書載明：「本人確  
26 於110年5月24日離職退保」。

27 (二)上訴人自105年起至110年12月25日前係擔任被上訴人董事，  
28 於110年12月23日前持有被上訴人股份38萬5000股，嗣於111  
29 年11月16日本訴訟繫屬中轉讓全部股份。

30 (三)上訴人於被上訴人公司擔任總經理室協理、管理處協理及製  
31 造處協理、市場部特助；公司之印鑑由上訴人保管，上訴人

01 之月薪為14萬5000元，含本薪11萬5000元及主管加給3萬  
02 元。

03 (四)被上訴人於110年12月13日以管理處名義，發布系爭人事異  
04 動公告，公告由廖顯猷暫代總經理職務、廖翊淇暫代副總經  
05 理職務。

06 (五)廖述椿於110年12月14日死亡，被上訴人於110年12月15日召  
07 開系爭15日股東會，改選廖顯猷、廖翊淇、張榮顯、吳南  
08 悌、林威宏等5人（下稱廖顯猷、廖翊淇等5人）為董事，廖  
09 顯猷於110年12月24日召開系爭董事會，當日作成選任廖顯  
10 猷為董事長之決議。

11 (六)被上訴人於110年12月23日以管理處名義，發布系爭解職公  
12 告，解除上訴人之全部職務，廖顯猷、廖翊淇指示管理處發  
13 布上開公告。

14 (七)被上訴人於110年12月31日110年度第3次董事會會議、111年  
15 12月16日111年度第5次董事會會議、112年11月7日第1次股  
16 東臨時會會議追認系爭解職公告之效力。

17 (八)上訴人於111年1月11日向臺灣士林地方法院（下稱士林地  
18 院）訴請確認被上訴人於110年12月15日召開之系爭15日股  
19 東會決議無效、不成立及應予撤銷，經士林地院以111年度  
20 訴字第563號判決駁回上訴人之訴確定。

21 (九)上訴人於111年1月27日向士林地院訴請確認被上訴人於110  
22 年12月31日召開之股東臨時會決議無效、不成立及應予撤  
23 銷，經士林地院以111年度訴字第595號判決被上訴人於110  
24 年12月31日召開之股東臨時會決議不成立確定。

25 (十)廖顯猷依據系爭15日股東會決議，以被上訴人名義，於111  
26 年2月16日向臺北市政府提出改選董事、董事長變更登記申  
27 請，臺北市政府於111年4月15日核准前述申請，上訴人對此  
28 提起訴願，經濟部於110年10月21日作成決定書將原處分撤  
29 銷，命臺北市政府於3個月內另為適法之處分。

30 (十一)被上訴人於111年11月7日召開股東臨時會，決議改選廖顯  
31 猷、廖翊淇等5人為董事，廖顯猷於111年11月21日根據該會

01 議決議，向臺北市政府提出改選董事、董事長變更登記申  
02 請，該申請案已於112年1月12日經臺北市政府核准在案，廖  
03 顯猷於本件訴訟有法定代理權。

04 四、本院之認定：

05 (一)兩造間究屬委任關係或僱傭關係？上訴人請求確認兩造間僱  
06 傭關係存在，有無理由？

07 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
08 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事  
09 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民  
10 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動  
11 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業  
12 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委  
13 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標  
14 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提  
15 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約  
16 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言  
17 之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工  
18 與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在  
19 雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監  
20 督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人  
21 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  
22 而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與  
23 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任  
24 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不  
25 同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任  
26 關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提  
27 供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬  
28 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。  
29 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍  
30 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目  
31 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決

01 意旨參照)。

02 2.又按公司得依章程規定置經理人，股份有限公司經理人之委  
03 任、解任及報酬，應由董事會以董事過半數之出席及出席董  
04 事過半數同意之決議行之。但公司章程有較高規定者，從其  
05 規定，此觀諸公司法第29條第1項第3款自明。此乃因經理人  
06 屬重要職務，於股份有限公司之情形，其任用等程序(委  
07 任、解任及報酬)需經董事會普通決議同意始可。準此，若  
08 未依此規定為之，自不生公司法上經理人委任之效力(最高  
09 法院91年台上字第1432號判決、110年度台抗字第632號裁定  
10 意旨參照)。又公司設置協理，乃受公司之任命，以輔佐總  
11 經理或經理。協理既在輔佐總經理或經理，其執行職務自應  
12 受總經理或經理之指揮監督，為公司處理一定事務之人，非  
13 僅為公司服勞務之人，故公司與協理間為委任關係，而非僱  
14 傭關係(最高法院97年度台上字第2351號判決意旨參照)。

15 3.查上訴人主張其於85年8月19日起至110年5月24日任職於被  
16 上訴人公司，於110年5月24日辦理離職退保，惟仍繼續於被  
17 上訴人任職，前後工作內容相同，然其擔任被上訴人公司總  
18 經理室、管理處與製造處協理等職務，未經被上訴人公司董  
19 事會決議通過，亦未經登記為公司之經理人，非公司法第29  
20 條所規定之經理人等語(見原審卷一第338頁、第467頁)，  
21 且被上訴人亦未提出經公司董事會決議委任上訴人擔任公司  
22 經理人之證明，揆諸前揭說明，上訴人自非屬被上訴人公司  
23 法上之經理人。又上訴人主張其擔任被上訴人公司上開總經  
24 理室協理等職務，係受到前董事長兼總經理廖述椿的信賴與  
25 倚重等語，且上訴人不爭執其上層之主管僅董事長即總經理  
26 廖述椿一人，依此，廖述椿非不得代表被上訴人公司委任上  
27 訴人為被上訴人公司處理一定事務。是依契約自由原則，兩  
28 造非不得因意思合致而成立民法第528條之委任契約關係，  
29 不因上訴人之任用未依上開公司法相關規定由董事會決議行  
30 之，即認兩造間非屬委任契約關係，應就兩造契約關係之實  
31 質內容以為斷(最高法院90年度台上字第1795號判決意旨參

01 照)。是縱被上訴人任用上訴人職務之程序不符公司法經理  
02 人之規定，對於兩造間所存在之實質委任契約不生影響，上  
03 訴人不得以任用程序不符公司法規定，主張兩造間為僱傭關  
04 係。

- 05 4. 觀諸被上訴人之公司組織圖（見原審卷一第18頁），上訴人  
06 擔任總經理室協理、管理處協理及製造處協理、市場部特  
07 助，即為市場部、製造處、管理處之最高主管，其上層之主  
08 管僅董事長即總經理廖述椿一人。且上訴人於102至110年間  
09 陸續以被上訴人管理部「李經理」之身分發布人事晉升命  
10 令、公告失職懲處事由、任命投資部協理、調整公司尾牙日  
11 之上下班時間、於疫情期間公告減班及調整休假、強化被上  
12 訴人內控機制，並令被上訴人之各級主管均應落實管理及辦  
13 理員工旅遊相關事項等節，業據被上訴人提出公司公告等件  
14 為證（見原審卷一第414至428頁）。另證人廖翊淇即廖述椿  
15 之女於原審證稱：上訴人對於員工薪資、招聘人員、公司大  
16 小事務包含旅遊、廠商簽約等事項都有決定權等語（見原審  
17 卷二第59頁），核與上開公告內容相符。且上訴人向來保管  
18 被上訴人之銀行印鑑等重要物品乙節，亦為兩造所不爭執  
19 （見不爭執事項(三)），堪認上訴人對於被上訴人公司人員之  
20 任用、升遷、獎懲、差勤及財物保管等重要事項，具有獨立  
21 裁量權及決策權，被上訴人之員工及各級主管尚須依上訴人  
22 所發布之公告辦理或落實其指示；此外，公司動用銀行款項  
23 亦待上訴人提出印鑑，上訴人之職務對公司之財務運作舉足  
24 輕重。可見上訴人被授與相當之權限就被上訴人公司之人  
25 事、簽約、業務經營等事項作決策及裁量，其勞務之給付應  
26 具裁量性，其得在董事長兼總經理廖述椿所授權之範圍內，  
27 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成其執掌各個部門  
28 之運作事務，顯非單純如機械般提供勞務而對於服勞務之方  
29 法無自由裁量之餘地，顯不具人格上及組織上從屬性。
- 30 5. 又查上訴人於108年4月9日至109年7月10日期間，亦多次以  
31 資方代表之身分，出席被上訴人第1屆第1次至第6次之勞資

01 會議乙節，亦有被上訴人勞資會議紀錄等件附卷可佐（見原  
02 審卷一第430至442頁），且上訴人可代表被上訴人與第三人  
03 簽訂契約，有契約節本及被上訴人之助理及資訊人員出具之  
04 聲明書可稽（見本院卷第241至247頁、第273至276頁、第35  
05 1至352頁），再兼衡上訴人對於上班時間、地點、工作作息  
06 皆能自行支配，無庸打卡乙節，此據證人廖翊淇證述於卷  
07 （見原審卷二第59頁），且為上訴人所不爭執（見本院卷第  
08 170頁）。可知上訴人擔任被上訴人公司協理，就一定範圍  
09 之行政事務、財務、人事管核、公司事務管理，具有自行決  
10 定之獨立裁量權，得決定所提供勞務之具體內容，以完成委  
11 任之目的，上訴人係基於兩造間委任契約而任職任被上訴人  
12 公司總經理室、管理處與製造處協理等職務，應屬明確。

13 6. 上訴人雖主張：公司人事公告、業務仍須獲前董事長廖述椿  
14 之同意，受其指揮監督而具從屬性等語。惟上訴人既為被上  
15 訴人公司之總經理室協理、管理處協理及製造處協理、市場  
16 部特助，為市場部、製造處、管理處之最高主管，其上層主  
17 管僅總經理即董事長廖述椿一人，則其基於職務上處理事務  
18 而須向董事長報告事務進行狀況，縱有接受董事長之一定監  
19 督、管理，尚屬考量組織協調及整體利益所為之人事管理範  
20 疇，亦屬依委任契約約定而評量處理事務之成效及給付報  
21 酬，與委任契約本質並無違背，尚難據此逕謂其與被上訴人  
22 間具有僱傭契約之人格上之從屬性。

23 7. 未參以勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條、第8條規定，  
24 除受僱員工等應依法強制參加勞工保險外，甚至實際從事勞  
25 動之雇主，亦得準用勞保條例之規定，以自願方式參加，足  
26 見得參加勞工保險者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以上  
27 訴人曾參加勞工保險，即認本契約之屬性為僱傭。另按實際  
28 從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基  
29 法之本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例  
30 之規定提繳及請領退休金，為勞工退休金條例第7條第2項所  
31 明定，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法

01 上之勞工為限，自難僅以上訴人於110年5月24日前原有投保  
02 勞保乙事，遽謂兩造間具有僱傭關係。

03 8.綜上各情，上訴人身為被上訴人公司總經理室協理、管理處  
04 協理及製造處協理、市場部特助等部門之主管，就被上訴人  
05 公司之人事及業務具有相當程度之裁量權限及獨立性，上訴  
06 人對被上訴人不具勞動契約之從屬性，而係依被上訴人公司  
07 指示並為被上訴人公司利益、在被上訴人公司授權範圍內、  
08 具獨立裁量權限、以處理特定事務為目的之受任人，應認兩  
09 造間為委任關係。是上訴人訴請確認兩造間僱傭契約關係存  
10 在，於法無據。

11 (二)關於兩造契約關係之終止：

12 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  
13 項定有明文。則當事人為終止之意思表示時，不論其所持理  
14 由為何，均應發生終止之效力（最高法院85年度台上字第18  
15 64號判決意旨參照）。被上訴人於110年12月23日以管理處  
16 名義發布系爭解職公告，以上訴人未依指示辦理交接為由予  
17 以解任，即已生終止兩造委任契約之效力。上訴人主張兩造  
18 間為僱傭契約關係，被上訴人非依勞基法之相關規定不能任  
19 意終止僱傭契約云云，核無可採。

20 2.上訴人雖主張廖顯猷及廖翊淇於110年12月23日指示管理處  
21 發布系爭解職公告，未經廖述椿授權，顯不合法，且系爭解  
22 職公告指稱上訴人「遲未依指示辦理，除已即刻影響本公司  
23 發放本月之員工薪資，及後續年終發放之計算外，並已妨礙  
24 本公司之人事、財務與業務之正常運作」，完全與事實不  
25 符，不生解任之效力等語。惟查：

26 (1)被上訴人辯稱廖述椿於110年12月11日送醫救治時，有感於  
27 自身健康狀況不佳，遂指示其子女廖顯猷及廖翊淇擔任被上  
28 訴人公司總經理與副總經理，並指示儘速以其名義召集公司  
29 股東臨時會，以延續公司之穩健營運，遂於110年12月13日  
30 基於廖述椿之前開指示，而作成系爭人事異動令，公告由廖  
31 顯猷及廖翊淇擔任被上訴人公司之總經理與副總經理，此為

01 上訴人所知悉且無異議，上訴人並於110年12月21日簽名核  
02 准製作總經理廖顯猷與副總經理廖翊淇名片之費用等情，有  
03 系爭人事異動公告及經上訴人簽核之名片費用請購單為憑  
04 （見原審卷一第322頁、原審卷二第83頁），又被上訴人於11  
05 0年12月15日召開系爭15日股東會，改選廖顯猷、廖翊淇、  
06 張榮顯、吳南悌、林威宏等5人（下稱廖顯猷、廖翊淇等5  
07 人）為董事，廖顯猷於110年12月24日召開系爭董事會，當  
08 日作成選任廖顯猷為董事長之決議等情，為兩造所不爭執  
09 （見不爭執事項(五)），可認廖顯猷及廖翊淇自110年12月11  
10 日受廖述椿委任暫代被上訴人公司之總經理、副總經理乙  
11 職，廖顯猷並經系爭15日股東會選任為被上訴人公司之董事  
12 乙節，堪以認定。

13 (2)上訴人雖主張廖述椿110年12月11日上午在家中不甚跌倒，  
14 經由救護車送抵三軍總醫院急診，廖述椿已陷於昏迷，自不  
15 可能有委任廖顯猷及廖翊淇及召集系爭15日股東會之意思表  
16 示，系爭15日股東會非由有召集權人所召集，應屬無效等  
17 語。然依國防醫學院三軍總醫院（下稱三總）函覆之廖述椿  
18 病詢說明表，就查詢事項四：「廖員（即廖述椿）自110年1  
19 2月11日9時42分起至同日12時55分止之意識狀態為何？於該  
20 時段是否有清楚對話之可能？是否有與其家屬對話？該期間  
21 廖員之意識改變為何？」，經三總回覆說明：「依據當日醫  
22 師病歷紀錄及護理紀錄，該員9時42分到院時GCS為E4V5M5，  
23 並持續監測，其後10時19分GCS為E4V5M6；12時30分為E4V4M  
24 6；12時55分為E1V1M4，於臨床上顱內出血狀況下病人之GCS  
25 本會有波動性變化」（見原審卷二第39至41頁）。再參酌卷  
26 附之昏迷指數表（見原審卷二第43至44頁），可知廖述椿於  
27 110年12月11日早上送醫到院時昏迷指數為14分（睜眼及語  
28 言反應均為滿分，可主動睜開眼睛、說話有條理、會與人交  
29 談），並自同日10時19分起昏迷指數提升至全部滿分15分，  
30 表示廖述椿清醒，至同日12時30分昏迷指數降至14分（語言  
31 反應降為4分，可應答，但說話無邏輯性），同日12時55分

01 時則急轉直下昏迷指數大幅降為6分（對於刺激無反應、無  
02 任何語言反應）。而廖述椿之家屬係於當日11時至12時到  
03 院，亦有上開三總函覆之廖述椿病詢說明表就查詢事項三之  
04 回覆說明存卷可查（見原審卷二第40頁），故廖述椿之家屬  
05 與廖述椿在醫院中午碰面時，廖述椿之昏迷指數為14或15，  
06 堪認廖述椿當時之意識狀態清楚。

07 (3)又經證人廖翊淇於原審到庭證稱：110年12月11日到達三總  
08 大約11點，廖述椿有提及請哥哥跟我以總經理與代理總經理  
09 的職務回來經營公司，說請董事會重新召開，重新選舉董  
10 事，當時大約是11點半左右，我們說話時廖述椿意識是清醒  
11 的等語（見原審卷二第57至58頁），證人上開所述廖述椿之  
12 意識狀態核與前開三總函覆之廖述椿病詢說明表相符，益證  
13 廖述椿當時意識清楚，可代表被上訴人公司委任廖顯猷及廖  
14 翊淇擔任被上訴人公司之總經理與及副總經理，及為召集系  
15 爭15日股東會之表示。此外，上訴人對於廖述椿於上開時地  
16 未為委任或未召集股東會之表示，或係於無意識中所為，未  
17 能舉證以實其說，自難認上訴人上開主張為可採。

18 (4)按公司法第173條之1前段規定：「繼續3個月以上持有已發  
19 行股份總數過半數股份之股東，得自行召集股東臨時  
20 會。」。經查，系爭15日股東會之開會通知所載之召集人為  
21 廖述椿，而廖述椿個人所持被上訴人已發行股份總數已達約  
22 52.21%等情，有被上訴人110年度股東名冊、系爭15日股東  
23 會之開會通知及會議紀錄可參（見原審卷一第176至178頁、  
24 第340頁、第22頁）。是系爭15日股東會係由持股過半股東  
25 廖述椿所召集，合於公司法第173條之1規定。故系爭15日股  
26 東會係經召集權人廖述椿召集，上訴人以廖述椿陷於昏迷狀  
27 態無從召集，系爭15日股東會之召開欠缺召集權人為由，據  
28 此主張系爭15日股東會決議無效等語，尚非可採。

29 (5)又按股東會之召集程序或其決議方法，違反法令或章程時，  
30 股東得自決議之日起30日內，訴請法院撤銷其決議，公司法  
31 第189條定有明文。再按股份有限公司之股東，依公司法第1

01 89條規定訴請撤銷股東會之決議，仍應受民法第56條第1項  
02 但書之限制，如已出席股東會而其對於股東會之召集程序或  
03 決議方法未當場表示異議者，不得為之（最高法院75年台上  
04 字第594號判例意旨參照）。查上訴人除主張系爭15日股東  
05 會欠缺召集權人外，另主張其他召集程序違反法令事由如  
06 「蔡淑惠擔任系爭15日股東會之主席」等具體瑕疵，因上訴  
07 人委任之代理人出席系爭15日股東會時未當場對各該瑕疵提  
08 出異議，故其訴請撤銷系爭15日股東會決議訴訟，業經臺灣  
09 士林地方法院以111年度訴字第563號判決駁回其訴確定，上  
10 訴人自不得再以其他召集程序違反法令事由，主張系爭15日  
11 股東會決議有得撤銷之事由而不生效力。至廖顯猷依據系爭  
12 15日股東會決議，向臺北市政府提出改選董事、董事長變更  
13 登記申請核准後，經濟部依上訴人訴願於111年10月21日將  
14 原處分撤銷，惟此為行政機關之裁量權，並不影響前揭系爭  
15 15日股東會未經合法撤銷，仍屬有效決議之認定。

16 (6)是以，廖顯猷既於110年12月11日經廖述椿代表被上訴人公  
17 司委任為被上訴人公司之總經理，並經系爭15日股東會選任  
18 為公司董事，則廖顯猷依董事兼總經理之身分代理被上訴人  
19 指示管理處發布系爭解職公告，即已生終止兩造委任契約之  
20 效力，從而，兩造間之委任關係於110年12月23日已終止，  
21 則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應  
22 自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付  
23 上訴人14萬5000元，及自應給付之翌日起至清償日止按週年  
24 利率百分之5之利息，即無理由。

25 (三)上訴人請求被上訴人給付110年至113各年度之年終獎金部  
26 分：

27 1.上訴人主張：被上訴人依慣例每年均會於隔年農曆年前核發  
28 年終獎金予員工，公司有年度考績制度，由直屬主管於年底  
29 為其屬下打年度考績，考績佳者可以領得較多的年終獎金，  
30 慣例上所有經理級以上的員工，每年年終獎金至少有相當於  
31 2.5個月薪資，如有表現特別優異者則會再加給，上訴人的

01 年度考績是由廖述椿來考核，爰依此慣例請求被上訴人給付  
02 110年至113年度每年以2.5個月薪資計算之年終獎金等語。  
03 則為被上訴人所否認，辯稱：被上訴人年終獎金發放係依公  
04 司業績調整，一般發放相當於2個月薪資之金額，上訴人身  
05 為公司董事及主管，利用與廖述椿間私人關係，毋須接受年  
06 度考績考核，每年皆逕行領取相當於2.2個月之年終獎金，  
07 此於廖述椿過世後自無以為繼，而須回復正常之年終獎金考  
08 核程序始得領取等語。經查，上訴人既自承年終獎金係依據  
09 年度考績據以核發，然其未證明其110年度考績業經董事長  
10 考核在案而得領取年終獎金，其所稱所有經理級以上員工每  
11 年至少有相當於2.5個月薪資之慣例，亦與上訴人於106至10  
12 8年度係領取2.2個月薪資計算之年終獎金金額不符，有上訴  
13 人於隔年1、2月間領取106年至108年度年終獎金分派表可稽  
14 （見本院卷第339至344頁），故上訴人主張有此慣例，已難  
15 信採。又上訴人陳稱按被上訴人公司之慣例，每年年終獎金  
16 係於次年農曆年前發放，據此推知，發放110年度年終獎金  
17 時間當約為111年農曆年間，然兩造間委任關係已經被上訴  
18 人於110年12月23日所終止，則於111年農曆年間被上訴人發  
19 放年終獎金時，上訴人已非在被上訴人公司任職，是否具備  
20 領取110年度年終獎金資格，亦非無疑。故上訴人主張依慣  
21 例請求被上訴人給付110年度以2.5個月薪資計算之年終獎金  
22 36萬2500元，難認有據。

23 2. 又兩造間之委任關係既於110年12月23日終止，上訴人亦無從  
24 請求被上訴給111至113年度之年終獎金。從而，上訴人依慣  
25 例，請求被上訴人給付110年度年終獎金36萬2500元本息，  
26 追加請求被上訴人給付請求111年度至113年度年終獎金共計  
27 108萬7500元本息，均無理由。

28 五、綜上所述，上訴人請求：(一)確認兩造間僱傭關係繼續存在；  
29 (二)被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月  
30 於次月5日給付上訴人14萬5000元，及自應給付之翌日即次  
31 月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴

01 人應給付上訴人36萬2500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
02 清償日止，按年利率5%計算之利息，均核非有據，不應准  
03 許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並  
04 無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理  
05 由，應予駁回。另上訴人追加請求被上訴人應給付上訴人10  
06 8萬7500元，及其中36萬2500元自112年2月1日起、其中36萬  
07 2500元自113年2月1日起、其餘36萬2500元自114年2月1日  
08 起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦為無理  
09 由，其假執行之聲請，即失所附麗，併予駁回。

10 六、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  
11 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘  
12 明。

13 七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主  
14 文。

15 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日

16 勞動法庭

17 審判長法官 黃雯惠

18 法官 戴嘉慧

19 法官 林佑珊

20 正本係照原本作成。

21 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  
22 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  
23 （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  
24 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  
25 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  
26 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  
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日

29 書記官 鄭信昱