臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第53號

原　　告　陳定宏
訴訟代理人　林秀怡律師
被　　告　微鑫電子股份有限公司
法定代理人　曾敬喜
訴訟代理人　姜震律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國109年4月7日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣貳佰陸拾壹萬柒仟貳佰玖拾元，及自民國一百零八年八月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣捌拾柒萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣貳佰陸拾壹萬柒仟貳佰玖拾為原告預供擔保，得免為假執行

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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；又不變更訴訟標的，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255 條第1 項第2 、3 款、第256 條分別定有明文。原告起訴請求被告應自民國107 年7 月5 日起至108 年7 月31日止，按月給付原告月薪新臺幣（下同）176,000 元，並於農曆春節前給付2 個月月薪，及自每月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣變更利息部分均自108年8月1日起算（見本院卷二第47頁），是其變更聲明為：被告應給付2,617, 290元，及自108年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。核原告所為，就利息部分屬單純減縮應受判決事項之聲明；就其餘更正部分，屬不變更訴訟標的，而補充或更正事實

上之陳述，非為訴之變更或追加，均與上開規定相符，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）被告係與原告成立勞動契約關係，適用勞動基準法與民法有關僱傭之相關規定：

1.被告係以勞工身分為原告提繳勞工退休金，並以受僱員工身分讓原告參加勞工保險及就業保險，被告亦未曾以董事會決議委任原告為經理人，其公司登記資料更無登載原告為經理人，雖被告提出被證23之解任原告副總經理之董事會會議記錄，抗辯兩造間為委任關係云云，然兩造間已成立勞動契約關係，且無合意變更為委任關係，被告單方之變更尚無法對原告發生效力，此外，被告持續以勞工身分為原告提撥退休金及勞工保險、就業保險，亦見被告並無變更為委任關係之意圖，兩造間仍屬勞動契約關係。

2.原告之請假皆須被告公司之總經理核准，此觀被證12員工請假卡下面說明及原證7 簡訊內容即明。又依被證4 所附之電子郵件可知，原告就其請假皆須知會總經理及相關人員，足見原告之工作時間，受被告公司拘束，原告並無法自行決定工作時間，否則何需請假？另原告每日均須參與晨會報告，就其業務須依總經理曾敬喜裁示決定，原告並無任何裁量權，且原告須即時報告其部門狀況，而受總經理曾敬喜指揮監督，此有原證7 簡訊內容可佐。原告起初之職務內容為負責公司製程良率維護及改善作業，直至104 年5 月因原業務部門協理陳斐珉離職，被告因職務人力有需求，經總經理曾敬喜指派原告負責職務交接，因而負責業務部門，此由被證14第4 頁業務協理陳斐珉離職申請單之交接紀錄可稽，原告對於被告公司職務命令之調動，並無置喙餘地，而須絕對服從。再依被證16之被告公司員工手冊規定，原告之年終獎金依總經理視當年度營運狀況決議發放之基數，再由原告之主管即總經理曾敬喜實際考

核原告當年度表現以決定最終獲領數額，而依原告歷年所受領之年終獎金以觀，原告實須接受直屬主管之考核，而與被告公司具指揮監督關係。況被告於另案中亦自認原告在被告公司係受董事長兼總經理之管轄，兩造間實有人格從屬性。

3. 依被證1 薪資明細表所示，原告任職期間每月有固定薪資，此外，被告公司未曾對原告有一定業績之要求，依大法官會議釋字第740 號解釋，原告即非屬自行負擔業務之風險，其與被告公司間之從屬性程度較高，應認屬勞動契約。且於原告之勞務提供過程中，被告公司提供生產工具及原料、交際應酬費用，並依勞務提供過程而非成果給付報酬，企業經營風險完全由被告公司負擔，兩造間具經濟從屬性。雖原告事後取得股東身分，然依實務見解，股東身分與勞工身分非不得並存，否則身為雇主之公司即得輕易以讓員工認股之方式脫免其依勞動基準法所應負之雇主責任，顯非合理。又原告提起選派檢查人事件係基於股東身分行使權利，不得據以推斷原告平日執行職務之目的，且亦證明原告之職務權限並無法接觸公司重要資訊。

4. 原告除有被證15之部門下屬申請零用金3,000 元以下之核決權限、經理級以下人員未滿2 日之請假及加班簽核權限外（該等權限係原告基於分層負責授權之機制而來，尚不得作為原告有獨立裁量權之依據），原告對於報價單、採購單、銷貨單、人員之任用、薪資結構異動、調薪、晉升、離職等、部門內人員之調遷等皆未能獨立決定，亦無任何代表公司對外簽署之權限。是以，原告雖身為逐級簽核制度之一環，並無法獨立決定，原告在被告公司之工作實具從屬性，並納入雇主組織體系，而與同僚居於分工合作狀態，具備組織從屬性。

（二）被告不得依民法第549 條規定終止兩造間之勞動契約關係，兩造間之僱傭關係並未合法終止：

1. 被告公司於107 年7 月4 日即不經預告片面向原告出示解

任書，終止與原告間之勞動契約，並拒絕原告繼續提供勞務給付、要求原告立即離開被告公司，惟原告任職於被告公司期間，並無勞動基準法第12條所規定雇主得不經預告終止契約之情事，故被告終止契約並不合法，兩造間之勞動契約仍然存在。被告縱提出被證23之被告公司董事會議事錄及解職令影本說明已通過董事會決議解任原告之過程，仍無解於未能合法終止與原告勞動契約之事實，被告之單方終止行為無效。

2.被告復提出被證18、19勞資爭議調解資料，認因原告請求被告給付工資及資遣費，而抗辯原告已向被告公司為終止勞動契約之意思表示云云，惟依被證19之記載，勞方係主張「非自願離職，請資方履行資遣義務」，依該文字而言，係要求被告依法進行資遣，並非原告向被告公司終止勞動契約之意思表示，退而言之，縱認係原告向被告公司終止勞動契約之意思表示（惟係以資遣為條件），被告亦已於當次調解時悍然拒絕致調解不成立，故兩造亦未成立終止勞動契約之合意，是被告之前述主張俱不可採。

3.被告拒絕受領原告提供勞務，原告應無補服勞務之義務，並得依民法第486 、487 條規定及勞動契約約定請求被告給付下列工資及獎金：

⑴被告自107 年7 月4 日違法終止勞動契約後，即未給予原告薪資，故自107 年7 月5 日起被告公司即遲延給付原告薪資，爰先請求被告自107 年7 月5 日起至108 年7 月31日，按月給付原告薪資176,000 元，共計2,265,290 元【176,000 ×(27/31 ＋12）】。

⑵又被告公司之經常性獎金亦屬工資，業如前述，是原告請求被告應於農曆春節前另給付2 個月月薪之經常性獎金，共計352,000 元【176,000 × 2】。

（三）綜上，爰聲明：

1.被告應給付2,617,290 元，及自108 年8 月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）兩造間為委任關係：

1.被告公司除董事長（兼總經理）及原告外，均須依規定刷卡到勤，原告於任職期間並無固定之上下班時間，對於自己作息時間能自由支配，亦得自由決定委任事務之執行，更無考績及懲處之拘束，縱未正常到班，被告亦未予以扣薪，其與被告公司其他一般僱傭關係之員工受有管制考核顯有不同。況原告於被告公司任職期間配有進口賓士汽車專供其使用，且有獨立之執行職務辦公空間，足徵原告得自行決定上班時間、地點不受拘束。

2.另由原告寄發之被證20電子郵件內容可知，原告不論係請假或出差，其指定被告公司之總經理為其職務代理人；而依被證21電子郵件內容可知，原告對於被告公司「委外加工合約書」之重要契約事項，具有獨立裁量決定權限（副本收件人為被告公司總經理），此均足證兩造間不具從屬性，並非僱傭關係，而顯為委任關係。

3.原告為高達5.57% 股份數之股東、對被告公司基於股東身分所提選派檢查人事件、被告公司之盈虧亦實質上影響原告之持股獲利、未受限制交際應酬支出之決定權、加之配有進口賓士專用車輛等情，足認原告係得以其指揮性、計劃性或創作性方法對於自己所從事事務加以影響，其執行職務實亦係為自己事業之經營，非僅如一般勞工係依附於公司而單純為公司提供勞力，故兩造間實不具經濟上之從屬性，至為明顯。

4.原告就被告公司對外採購事項及員工之任用、請假、加班、離職等均有核決權限，其於被告公司內部實具有跨部分之管理決策或管理權限，應認兩造間並不具組織上之從屬性。

（二）況由原告於107 年7 、8 月間申請之勞資爭議調解及調解

紀錄書面所載內容可知，原告乃請求被告給付工資及資遣費，是原告已向被告公司為終止僱傭契約或勞動契約之意思表示，故本件縱有原告所稱之僱傭關係，亦經原告依法終止，則原告提起本件按月給付月薪實無理由。

（三）另依勞工退休金條例第7條第2項第3款及第14條第2巷規定，雇主得為受委任工作者提繳退休金，此乃行政手續，非即可當然論斷兩造間即存有勞動契約關係。另得參與勞工保險之人，依勞工保險條例固具有一定之資格，惟不具資格者參加勞工保險，僅係勞工保險契約是否有效之問題，投保單位與被保險人間之關係究僱傭關係或委任關係，仍應以實質內容綜合判斷。又衡諸常情，一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，常會藉由掛名在相關公司名下投保，此亦為我國社會常見之情形，原告本身即具被告公司股東之身分，且擔任被告公司之副總經理，故被告公司為原告辦理勞工保險，亦符合常情，是不能依勞工保險資料逕認原告為勞工身分。

（四）綜上，爰答辯聲明：

1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利益判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨同此見解）。次按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭

或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號民事判決意旨同此見解）。再按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，而勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自仍應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事判決意旨同此見解）。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號民事判決意旨同此見解）。經查：

⑴兩造間具有人格從屬性，原告之工作時間受有被告公司之約束雖原告於被告公司屬副總位階，然請假亦需被告公司核准，且經理級人員亦有固定上班時間，縱原告無固定上下班時間且有自行決定上下班權限，然從被告所提之電子郵件亦知，原告請假亦需知會總經理及相關人員，是原告之上班時間受有被告公司拘束，具有人格從屬性。況兩造間具有指揮命令及從屬關係，查原告原職務內容為公司製程良率維護及改善作業，嗣因被告公司對原告為職務調動，是被告對原告職務調整及工作內容有命令指示權，而具備人格從屬性。

⑵兩造間具有經濟從屬性之特質，原告每月有固定之薪資，是具經濟上從屬性，此從原告任職於被告公司期間各年度之薪資明細表可知，原告每月有固定之薪資，不因個人當月績效及公司盈虧有所浮動，且原告之勞務提供過程中，係依勞務享有薪資而非成果給付報酬，企業經營風險完全由被告公司負擔。

⑶兩造間具有組織從屬性之特質，從被告所提之電子郵件可知，原告於被告公司任職期間之請假，均須通知公司其他成員，包含其直屬上級總經理、其下屬以及其他部門同事，應認原告就其職務內容與公司其他成員居於分工合作之狀態。

⑷綜上，原告雖為被告公司副總，然原告之工作內容及性質受被告公司拘束，且業務執行受被告公司之指揮監督及考核，被告公司享有調動原告職務之權利而具有人格從屬性。原告每月亦有固定薪資，為其服勞務之對價，享有經濟上之從屬性，且工作範疇納入雇主組織體系，與其他員工屬分工合作狀態，具備組織從屬性，故兩造間應屬勞動契約。

2、按勞動基準法第12條規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」，故依據勞動基準法之規定，被告公司應有勞動基準法之上述事由，始得終止兩造間之勞動契約。然被告公司係於107年7月4日依民法第549條規定終止兩造間之勞動契約，於法尚有未合，是兩造間之僱傭關係既未合法終止，當屬繼續有效存在。雖被告提出勞資爭議調解內容認原告於調解中請求被告給付工資及資遣費，而主張原告已向被告公司為終止勞動契約之意思表示，然審究原告之真意應係以雙方調解成立為前題，始須探究調解結果為何，惟兩造既未成立勞資爭議調解，是被告前述主張尚不可採。

3、原告於107年6月任職被告公司時，每月薪資為176,000元，此為兩造所不爭執，並有薪資明細表可稽，且原告任職被告公司期間，每逢農曆春節前，被告公司均會核發獎金，此有

原告各年度薪資明細可稽，再依據被告公司分於105至107年之年終獎金發放公告，亦證被告公司均會發放年終獎金，故參照被告公司於108年1月23日所為之107年度「年終獎金發放」公告，說明：「一、感謝同仁工作之辛勞，本年度年終獎金發放二個月（含端午及中秋），計算方式依據個人工作績效及出勤狀況發放」等情，被告公司與員工間關於薪資係每月應給付之薪資外，並含及於農曆春節前給付之年終獎金。

4、次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，為民法第487條前段所明定。本件被告公司於107年7月4日向原告終止兩造間勞動契約，並要求原告離開被告公司，已有為拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告公司解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，並於本件訴訟期間未見被告公司提出原告應予服勞務之請求，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為被告公司所拒絕，則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責。而被告自107年7月4日違法終止勞動契約後，即未給予原告薪資，是原告請求自107年7月5日起至108年7月31日止，按月給付原告薪資176,000元，共計2,265,290元及2個月之年終獎金共352,000元，合計共為2,617,290元部分，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告依據兩造間之勞動契約請求被告給付2,617,290元，及自108年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、兩造分別陳明願供擔保請為宣告假執行或免為假執行，經核均與規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額予以宣告。

六、本案事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本案判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，應依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭法　官　彭淑苑

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

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　　109　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　林琬茹