臺灣桃園地方法院民事判決

106年度重勞訴字第20號

原　　告　蔡鴻民
訴訟代理人　何宗翰律師
被　　告　禾佳餐飲股份有限公司
法定代理人　徐志國
訴訟代理人　彭以樂律師
　　魏釷沛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年2月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應自民國一百零五年六月一日起至原告復職日止，按月於次月十日給付原告新臺幣伍萬元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項到期部分，於原告每期以新臺幣壹萬陸仟元為被告供擔保後得假執行。但被告每期如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。本件原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在既有爭執，且原告在私法上地位有受侵害之危險，而此項危險，得以對於被告之確認判決除去，揆諸前開判

例及說明，原告提起本件確認之訴，即具有受確認判決之法律上利益，自無不合。

二、次按訴狀送達後，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，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告原起訴之聲明為：「（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自105年6月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付新臺幣（下同）5萬元，及各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。（三）前項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。」，嗣於民國107年10月12日準備程序中變更聲明如後述訴之聲明所示（見本院卷一第209頁、第213至214頁），經核原告前揭聲明，均係基於同一基礎事實，揆諸首開法條規定，應予准許，先予敘明。

三、再按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條分別定有明文。本件被告法定代理人原為江正斐，嗣由徐志國任法定代理人，並聲明承受訴訟（見本院卷二第23頁），揆諸前揭說明，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自100年9月起擔任被告所開設千葉火鍋之組長一職，約定薪資原為每月4萬5,000元，自105年2月起調升為每月5萬元，另按每月基本工資計算每小時時薪，乘以1.5倍計算加班費。又被告法定代理人原為江正斐，因經營權爭奪問題，訴外人徐志國於104年9月23日自任為被告公司之董事長，並於105年5月31日，與訴外人王復興、徐正勳2人，逕以被告董事會之名義，決議自105年6月1日起解除被告原法定代理人江正斐之店長職務及原告

之組長職務，原告於休假期間得知後旋即向江正斐表示董事會所為之解僱決議不合法，並表明休假結束後仍會繼續工作，惟據江正斐稱徐志國要求其等明天不要再來公司上班，另徐政勳更表明，若江正斐或原告隔日再到被告公司上班，將強制驅離，亦表示被告不會再接受原告與江正斐繼續為被告工作。

（二）惟江正斐、徐志國、王復興前於101年12月26日經選為被告董事，並推選江正斐為被告之董事長，任期自101年12月26日至104年12月25日，然於104年9月間，江正斐接獲由徐志國以董事身分自任召集人所寄發之被告公司股東臨時會開會通知，定於104年9月23日召開被告股東臨時會（下稱系爭股東會），決議修改公司章程並改選徐志國、王復興、徐正勳3人為董事，嗣於同日晚間，上開3人即行召開董事會（下稱系爭董事會），會中推選徐志國為董事長，並向經濟部申請為變更登記，然系爭股東會及系爭董事會均係由無召集權人所召集，其決議自始、當然、絕對無效，嗣經鈞院以105年度訴字第426號判決確認系爭股東會及董事會決議均無效確定在案，桃園市政府亦撤銷經濟部上開核准被告改選董事、監察人、董事長及修改章程變更之行政處分，則被告以系爭董事會解除原告職務之決議，乃自始、當然、絕對無效，不生終止兩造僱傭關係之效力，爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語。並先位聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自105年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告5萬元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。（三）前項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：（一）確認兩造間委任關係存在。（二）其餘第2至3項之聲明，同先位聲明第2至3項。

二、被告則以：被告公司之營業處所就是千葉火鍋八德店，原告擔任組長一職，綜理內場人員管理並負責食材之採買及簽收

，對外有代表被告之權限，且原告亦為被告公司之股東，與被告應為委任關係，原告於任職期間並無任何獎懲紀錄，被告也無工作規則或其他在職員工可約束管理原告，當原告聽聞徐志國以被告公司董事長名義解除原告職務後，向江正斐表示欲繼續工作，江正斐對原告表示被告公司不會再接受其二人繼續為被告工作時，應視為被告法定代理人對原告合意終止契約之新要約，而原告無積極為反對的意思表示，故兩造於斯時即合意終止契約關係。再者，原告於起訴時，明知被告公司法定代理人已因本院105 年度訴字第426 號判決回復為江正斐，然原告竟未於起訴前向江正斐表達繼續工作之意願，原告應有默示同意不在被告公司工作之意思等語置辯。並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自100 年9 月起擔任被告所開設千葉火鍋之組長一職，約定薪資原為每月4 萬5,000 元，自105 年2 月起調升為每月5 萬元，而被告法定代理人原為江正斐，惟徐志國於104 年9 月間，逕以被告董事身分自任召集人，於104 年9 月23日召開系爭股東會，決議修改公司章程並改選徐志國、王復興、徐正勳3 人為董事，嗣於同日晚間，上開3 人即行召開系爭董事會，會中推選徐志國為董事長，並向經濟部申請為變更登記，復於105 年5 月31日，逕以被告董事會之名義，決議自105 年6 月1 日起解除被告原法定代理人江正斐之店長職務及原告之組長職務，嗣經本院以105 年度訴字第426 號判決確認系爭股東會及董事會決議均無效確定在案，桃園市政府亦撤銷經濟部上開核准被告改選董事、監察人、董事長及修改章程變更之行政處分等情，業據提出存摺影本、解除職務公告、被告101 年12月26日股東臨時會決議錄及董事會決議錄、被告104 年9 月23日開會通知及股東臨時會決議錄及董事會決議錄、股份有限公司變更登記表、經濟部函、本院105 年度訴字第426 號民事判決及其確定證明書、桃園市政府函、原告勞工保險被保險人投保資料表、104

年10月至105 年4 月薪資表等件為憑（見本院卷一第13至36頁、第56頁、第58至59頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

四、本院之判斷：

（一）兩造間為僱傭關係或委任關係？

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。」、「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。」，民法第482 條及第528 條分別定有明文。次按僱傭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付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同，職員與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷；凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為僱傭契約，反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約，最高法院98年度台上字第1834號判決意旨參照。

2、經查，證人江正斐到庭證稱略以：我原為被告公司董事長，擔任千葉火鍋店店長，原告擔任該火鍋店組長，負責內場作業，請假時需要經過我同意，原告請假我曾有不准許過，因為店內人手不夠，原告在採購方面只有建議權，被告公司員工內外場加起來大約60多人，全部都要上下班打卡，且有獎懲制度，被告聘僱或解僱員工時，決定權在我而不在原告，原告任職期間有被徐志國加薪過等語（見本院卷一第140 至144 頁），足認原告於任職期間上下班需要打卡，請假需經店長核准，且就被告人事及薪資方面均無決定權。參以證人蘇武雄證稱：我在102 年1 月1 日至

107年6月30日期間任職被告公司，職務為小組長到組長，被告店內最高層為店長，店長以下為組長跟小組長，若員工表現不佳，會由小組長回報給組長，由組長開立缺失改進單予以警告或扣薪水，最後由店長批示，員工請假要跟小組長報告，小組長再跟組長報告，准假與否由組長決定，組長請假要向店長報告，公司採購食材之數量及項目是由組長決定，店長與組長除了排休以外每天都要上班，店長基本上負責外場，組長負責內場，全店員工都要打卡，員工請假單要從小組長、組長到店長都要批示等語（見本院卷一第181至185頁），足見被告由店長、組長、小組長、員工之層級依序而下，員工之請假或懲處事宜需層轉由組長或店長核准，組長雖為內場人員之主管，對食材採購之庶務事項固有決定權，然有人事方面之最後決定權者仍為店長。另佐以證人林千琴證稱：我自102年7月17日擔任會計迄今，小組長級以下的員工是算時薪，若負責外場的話，是店長決定薪資，負責內場的話，是組長跟店長一起決定，最後調薪結果是店長交給我的，店長與組長之薪資是由董事會決定，若員工表現不佳，店長或現場主管會寫缺失單，店長會將懲處決定填載其上，我再作扣款，全體員工包含店長跟組長均需打卡等語（見本院卷一第186至191頁），益徵店長才有員工人事決定權，而非原告。又證人張麗華證稱：我是被告公司監察人，董事會有授權店長跟組長一起決定小組長之薪資，千葉火鍋的加盟體系都有一個店長跟組長，被告公司創立時，因為徐志國自己有事業要經營，所以將公司的決策跟經營都交給原告與江正斐，組長跟店長的薪水是由徐志國與王復興二人決定，一般員工要寫假單跟組長或店長請假，組長如果要請假，會跟店長報告，員工獎懲事由店長決定，但內場是由組長負責，但如果有扣薪之註記是由店長寫的，店長負責內外場事宜等語（見本院卷一第191至195頁），亦與上開證人之證述內容相符。據上，原告請假需經上級主管即

店長核准，其薪資為被告董事會所決定，應認原告受被告之指揮監督，在人格上、經濟上及組織上完全從屬於被告，對被告之指示具有規範性質之服從關係，縱原告有採購或員工請假准否之決定權，然係基於其職責所需，並無礙原告係基於從屬關係下提供其職業上之勞動力、而被告給付報酬之僱傭契約關係，是被告辯稱原告擔任組長一職，綜理內場人員管理並負責食材之採買及簽收，對外有代表被告之權限，且原告亦為被告公司之股東，與被告應為委任關係云云，不足憑採。

（二）被告於105年5月31日解僱原告，是否合法？

1、被告前於105年5月31日，由徐志國、王復興、徐正勳3人，以系爭董事會決議自105年6月1日起解除江正斐之店長職務及原告之組長職務，嗣經本院以105年度訴字第426號判決確認系爭董事會決議無效確定在案，為兩造所不爭執，已如前述，則被告以系爭董事會解除原告職務之決議，乃自始、當然、絕對無效，不生終止兩造僱傭關係之效力。且兩造亦不爭執解僱之公告並未記載解僱是依據勞動基準法何款項為解僱事由，被告亦未舉證解僱有何符合勞動基準法所定之事由。再者，被告辯稱當時認為江正斐與原告2人涉有詐欺跟背信之嫌，並對該2人提告，惟查江正斐與原告業經本院以107年度易字第975號刑事判決均無罪在案（見本院卷二第2至15頁），從而難認被告解僱原告有何符合勞動基準法第11、12條之合法解僱事由。是以，被告之解僱不合法，故原告主張確認兩造之僱傭關係存在，為有理由。

2、至被告辯稱當原告聽聞徐志國以被告公司董事長名義解除原告職務後，向江正斐表示欲繼續工作，江正斐對原告表示被告公司不會再接受其二人繼續為被告工作時，應視為被告法定代理人對原告合意終止契約之新要約，而原告無積極為反對的意思表示，故兩造於斯時即合意終止契約關係云云，惟查證人江正斐證稱：原告曾跟我說想回去上班

，但我告訴原告我們兩個都被改選後之董事會解僱了，而且我們怕回去的話會被強制驅離，場面很難看，也會影響其他員工工作，本院105 年度訴字第426 號判決確定後，被告仍由徐志國實質管理，且徐志國占有大多數股份，如果再改選，我回去上班也沒有實質意義等語（見本院卷一第142 至143 頁），足認原告與江正斐經系爭董事會決議解僱並公告後，因當時經系爭董事會改選後之法定代理人徐志國明示拒絕原告與江正斐為其服勞務，而無法至被告公司上班，是足認原告遭被告非法解僱時仍願意為被告服勞務，顯無終止契約之合意，故被告上開所辯，亦無足採。

（三）原告請求被告應自105 年6 月1 日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告5 萬元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，有無理由？

1、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。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債務人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第487 條前段、第235 條、第234 條、第203 條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2、經查，被告依系爭董事會決議解僱原告，終止兩造間之僱傭契約，並不合法，是原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，即屬有據，已如前述。另被告前揭解僱行為固不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供

勞務之意思表示，而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付薪資與原告。是原告請求被告自105年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付工資5萬元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並本於勞動契約之法律關係，請求被告給付自105年6月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付5萬元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許。又就如主文第2項所命給付，兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行到期部分，就到期部分均合於法律規定，爰分別酌定相當金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不另逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

民事勞工法庭審判長　法　官　周玉羣

法　官　張世聰

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　鄒明家