臺灣臺中地方法院民事判決

108年度訴字第1543號

原　　告　三晃股份有限公司
法定代理人　黃亭棣
訴訟代理人　江銘栗律師
被　　告　王一龍

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國97年起即任職原告負責企業資源整合，自99年起升任企劃部經理，並於100年至101年6月期間擔任原告之董事並仍兼任企劃部經理，被告任職之職務係以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權及決策權，於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，且被告領有原告之報酬，對於原告交辦之事務自應盡善良管理人之注意義務，及有報告原告之義務，兩造間之契約關係乃為委任契約，並無疑問。又原告於99年4月間購買坐落臺中縣大里市（現改制為臺中市○○區○○○段○○○○○○○○○○○○○○號等四筆土地（下合稱系爭四筆土地），因均屬特定農業區無法直接登記於原告名下，因而借名登記於原告當時法定代理人即訴外人莊宏忠名下，為確保原告權益，於99年4月9日將系爭四筆土地，均設定擔保債權總額為新臺幣（下同）600萬元之抵押權與原告。嗣被告於100年間擔任原告董事兼任企劃部經理，明知原告決議僅出售系爭27、30、33地號三筆土地，系爭34地號土地暫不出售，僅需辦理系爭27、30、33地號三筆土地原告之抵押權塗銷，而系爭27、30、33地號三筆土地之塗銷抵押權事宜委由原告董事兼任企劃部經理之被告辦理，被告明知系爭34

地號土地未於原告決議出售之範圍內，不須辦理塗銷系爭34地號土地原告之抵押權，於辦理抵押權塗銷時，竟未盡善良管理人之注意義務，指示代書訴外人陳建堯於101年1月11日辦理系爭27、30、33地號三筆土地之塗銷抵押權時，亦列入系爭34地號土地，將原告之抵押權以清償為由塗銷，而被告應注意、能注意，卻未注意將系爭34地號土地排除，被告已違反善良管理人之注意義務。被告又未盡受任人之報告義務，使原告公司無法及時發現，以致系爭第34地號土地隨即遭原告公司前法定代理人莊志忠之債權人財團法人證券投資人及期貨交易人保護中心（下稱投保中心）假扣押，嗣經法院拍賣拍定，因原告已無優先受償之抵押權擔保利益，就拍定價金而無法受償，造成原告喪失擔保債權600萬元之抵押權優先受償利益之損害。故被告違反委任契約之善良管理人注意義務，致使原告喪失擔保債權600萬元之抵押權優先受償之損害。為此，原告依民法第544條、第227條之委任契約債務不履行損害賠償法律關係，請求被告賠償原告600萬元及其法定遲延利息。至於被告另案對原告提起回復僱傭關係訴訟之一、二審法院（即本院105年度重勞訴字第7號、臺灣高等法院臺中分院106年度重勞上字第7號；下稱另案回復僱傭關係訴訟）民事判決雖均認定兩造間係屬僱傭關係，惟原告已上訴第三審法院，目前尚未判決確定。並聲明：㈠被告應給付原告600萬元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：被告受僱任職原告期間，兩造間之契約關係乃為僱傭契約，並非委任契約。被告雖曾擔任原告之董事，惟被告乃為無給職董事，原告於99年改選時有七位董事，其中訴外人莊宏忠、莊宏德係有持股之董事，其餘兼括被告在內等五位董事都是零持股的原告公司幹部，並均為無給職。且兩造間另案回復僱傭關係訴訟之一、二審法院均認定兩造間契約關係並非委任契約，而係僱傭契約，並判決確認兩造僱傭

關係存在，及原告應自105年2月6日起至回復僱傭關係之日止按月給付被告薪資66,280元及其利息在案。則原告以兩造間契約關係為委任契約為由，據此請求被告對原告負委任契約之債務不履行損害賠償責任，自屬無據。且被告處理系爭四筆土地事宜皆依當時原告之公司負責人莊宏忠指示辦理，被告並無疏失，而莊宏忠與原告亦已達成和解，原告自無因此受有損失。再者，原告以被告處理系爭四筆土地過程中有涉犯背信等罪嫌為由而對被告提起刑事告訴之刑事案件，經檢察官偵查結果亦認被告無該等罪嫌而對被告為不起訴處分（即臺灣臺中地方檢察署檢察官107年度偵字第10354號不起訴處分書）在案，益見原告對被告之本件請求，為無理由。並聲明：㈠駁回原告之訴及其假執行之聲請；㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、法院之判斷：

㈠原告主張：被告自97年間起在原告處任職期間，兩造間之契約關係乃為委任契約，並非僱傭契約。惟為被告所否認，並以前詞置辯。是本件首應審究者為：兩造間之契約關係為委任契約或僱傭契約？經查：

1.兩造間另案回復僱傭關係訴訟，一審法院認定被告自97年2月15日起在原告任職後，原告嗣於105年2月5日雖向被告終止兩造間契約關係，惟被告前揭在原告處任職期間，兩造間之契約關係屬僱傭契約，並非委任契約，且原告向被告終止兩造間勞動契約不合法，並判決確認兩造僱傭關係存在，及原告應自105年2 月6日起至回復僱傭關係之日止按月給付被告薪資66,280元及其利息後，原告不服該一審判決提起上訴後，業經二審法院判決駁回上訴在案，原告不服該二審判決提起第三審上訴後，目前尚未判決確定等情，此有該一、二審法院（即本院105年度重勞訴字第7號、臺灣高等法院臺中分院106年度重勞上字第7號）民事判決書、最高法院108年9月12日台民癸字第108 0000333號復本院函（見本院卷第325頁）在卷可按，並經本院調閱另案回復僱傭關係訴訟一、二

審案卷（併見最高法院前揭函文）查核無訛，先予敘明。

2.僱傭係以一方為他方服勞務，他方給付報酬之契約；而委任則係一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，此從從民法第482條、第528條規定觀之即明。又僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。而其主要內涵則在於對雇主之從屬性，亦即受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（即接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於僱傭關係。而究為僱傭（勞動）關係或委任關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約（從屬性較高）；而若係受託完成一定事務之處理，且不受雇主之人事監督管理，原則上得自行裁量決定處理事務之方法者，則屬委任契約（從屬性較低）。且依兩造間另案回復僱傭關係訴訟前揭一、二審案卷資料，進一步說明如次：

⑴被告於99年6月4日經選任為原告公司第十四屆董事會董事，迄於102年6月24日經解任董事職務，為兩造所不爭執（見二審卷(一)第92、96頁），可知被告僅於99年6月4日至102年6月24日之期間，擔任原告之董事職務；其後，被告未曾再擔任原告之董事職務。

⑵觀諸原告於二審法院所提之簽呈（即上證13），其上記載資訊室經辦人員黃湘婷於99年4月29日簽擬關於「ISO9001：2000改版相關事宜」，即由被告於其上「部門主管」欄位記載「擬：繼續與SGS合作」及簽名，嗣由當時董事長

莊宏忠在其上「董事長批示」欄位批示「如擬」及簽名（見二審卷(二)第9頁），僅係擬辦，尚須呈請董事長批核，顯見被告就「ISO9001：2000改版相關事宜」，並無完全獨立之裁量權或決策權。又原告於二審法院所提「訓練合約書」（即上證14），乃被告於99年5月3日代理原告與SGS台灣檢驗科技股份有限公司（下稱SGS公司）簽署「ISO9001：2008條文詳解及內部品質稽核訓練課程」之人員訓練合約書；且此課程僅1天（6小時），訓練課程一般以20人為限，費用為35,000元，每增加一人增加500元，講師差旅費實報實銷，唯安排於假日或晚上時另加收5,000元；該合約書之簽約有效日期為SGS公司簽署日期2週內（見二審卷(二)第10頁）。衡諸該合約僅於SGS公司簽署日期2週內有效，課程僅1天，費用金額亦僅3萬多元，且被告係基於前開簽呈（即上證13）說明第二、五點之授權而來（見二審卷(二)第9頁），自難認被告就該合約之簽署有完全獨立之裁量權或決策權。另依原告於二審法院所提之另一簽呈（即上證17），乃被告於101年3月1日簽擬原告公司自即日起新設總經理室暨其職掌等相關事宜，並經當時董事長莊宏忠在其上批示「公告實施新組織圖公告」（見二審卷(二)第13頁），益徵被告就原告新設總經理室事宜僅係擬辦，仍須送請董事長批核，尚無完全獨立之裁量權或決策權。

⑶又原告於二審法院所提原告公司於99年6月14日召開第十四屆第一次董事會議事錄第拾大點之臨時動議第一案記載（即上證12）新創立企劃部門，轄下有資訊室、股務、品保委員會及企劃等單位，由被告擔任企劃部經理。而依所附組織系統圖所示，原告除設有股東大會、董事會、董事長、總經理、監察人外，尚設有採購、品管、顧問，其下再設有「企劃部」、「管理部」、「財務部」、「樹脂一處」、「樹脂二處」、「樹脂三處」、「特化處」等部門，各部門均設有主管，被告則為「企劃部」經理（見二審

卷(二)第7頁），亦足見被告在原告公司之整體組織系統，係位於董事長、總經理及採購、品管、顧問之下，為多位部門主管中之一位，而僅負責關於資訊、股務、品保委員會、企劃等事務。就此而言，被告在原告之組織系統上顯為原告之管理階層一環，具有完全從屬於原告之性質，且其係為原告而非為自己之營業利益從事該業務，在經濟上亦完全從屬於原告。至於被告雖曾代理原告對外簽署上開「訓練合約書」（即上證14），然應僅為原告分工授權之結果，尚難據以否定被告在上開組織及經濟上之從屬性。

⑷況且，原告於二審法院亦自陳被告於任職期間，仍須受董事長及總經理之考評等語（見二審卷(三)第20頁），且依原告於二審法院所提原告於100年8月25日訂定之薪酬委員會組織章程所示（即上證18），董事、監察人之薪資報酬及董事長、副董事長、總執行長及總經理（經理人）之薪資報酬，係由原告之薪酬委員會擬訂後，提交董事會討論議決（見二審卷(二)第14頁），而依原告於二審法院所提原告之薪酬委員會105年1月20日會議紀錄（即上證20），其上104年度經理人年終獎金建議案所載人員（即協理以上職位之人員），並不包括被告在內（見二審卷(二)第16頁）。再佐以原告於105年1月27日核發「人事通知單」予被告，主張依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定將被告資遣（見二審卷(一)第190頁、二審卷(二)第24頁）等情以觀，足見被告在人格、經濟及組織上均具有從屬於原告之性質，兩造間契約關係乃為僱傭契約，並非委任契約，實堪認定。

㈡綜上所述，兩造間之契約關係既係僱傭契約，並非委任契約，則原告以兩造間契約關係為委任契約為由，據此依民法第544條、第227條之委任契約債務不履行損害賠償法律關係，請求被告給付原告600萬元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應

予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其宣告之依據，應併予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　8　　日

民事第五庭　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　黃筠婷