

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第42號

01
02
03 原 告 李阿雪
04 訴訟代理人 蔣大中律師
05 被 告 偉林電子股份有限公司

06 0000000000000000
07 法定代理人 廖顯猷
08 訴訟代理人 葉慶元律師
09 複 代理人 關治維律師
10 訴訟代理人 謝時峰律師

11 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年8
12 月1日言詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

15 訴訟費用由原告負擔。

16 事實及理由

17 一、原告主張：

18 (一)原告自85年8月19日起受僱於被告，擔任總經理室協理、管
19 理處協理、製造處協理等職務，每月薪資為新臺幣（下同）
20 145,000元（本薪115,000元、主管職務加給30,000元），嗣
21 原告為辦理退保，於110年5月24日提出離職，惟仍繼續於被
22 告公司任職，兩造間僱傭關係仍繼續存在。又原告雖兼任被
23 告公司董事，然就其職務上之事務處理、公司之人事、業務
24 等均需經訴外人即被告原董事長廖述椿之許可，原告並無獨
25 立裁量權或決策權，是原告之董事職務並不影響兩造間所存
26 之僱傭關係。

27 (二)又訴外人即董事長廖述椿兒子廖顯猷、女兒廖翊淇竟值廖述
28 椿死前（廖述椿於110年12月14日死亡）送院昏迷時，偽以
29 廖述椿之名義，於同年月13日以管理處之名義發布人事異動
30 令，由廖顯猷暫代總經理職務、廖翊淇暫代副總經理職務，
31 該人事異動令未經被告之董事會決議而為無效。嗣被告於11

01 0年12月15日召開股東臨時會（下稱系爭股東會），並於該
02 次會議中決議解任原告之董事職務，重新改選廖顯猷與廖翊
03 淇為董事（下稱系爭決議），系爭股東會之召集程序違法，
04 未經召集權人召集，會議主席非法，系爭決議無效，且應予
05 撤銷。惟未經合法選任之董事廖顯猷、廖翊淇隨後指示於11
06 0年12月23日以管理處之名義發布人事公告，以原告未依指
07 示辦理交接為由，解任原告，該解任未經被告合法授權，亦
08 非適法。

09 (三)原告不同意將所保管之印鑑與其他資料、物品交予非經合法
10 選任之董事廖顯猷、廖翊淇，並無勞動基準法（下稱勞基
11 法）第12條第1項規定之情事，被告發布如原證4人事公告解
12 僱原告已違反上開規定，應屬無效，故兩造間僱傭關係仍繼
13 續存在。且原告係因被告禁止其進入公司，致無法繼續提供
14 勞務，是原告仍得請求被告自111年2月5日起按月給付薪資1
15 45,000元，及按慣例核發110年度之年終獎金362,500元等
16 語。

17 (四)並聲明：

18 1.確認兩造間僱傭關係存在。

19 2.被告應自111年2月5日起，按月於每月5日給付原告145,000
20 元，及自上開應給付日至清償日止按週年利率5%計算之利
21 息。

22 3.被告應給付原告362,500元，及自民事起訴狀繕本送達翌日
23 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

24 4.就第2、3項之聲明，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)原告為被告登記在案之董事，受被告委任擔任投資部、法務
27 部、公關部、市場部、製造處、管理處等6大部門之協理，
28 並持有、管理被告之帳冊、存摺、印鑑等重要財物，為公司
29 最高主管，原告並以其名義公布人事晉升、懲處、任命公
30 告，及因尾牙、疫情調整員工上下班時間，有獨立裁量權，
31 兩造間屬委任關係，原告為被告合法委任之經理人。

01 (二)又廖述椿於110年12月11日於在院意識清楚情況下，指示由
02 廖顯猷、廖翊淇分別擔任被告公司之總經理與副總經理，並
03 召集股東會，並由原告基於指示於同年月13日發布人事異動
04 令，故廖顯猷及廖翊淇為受合法委任之公司經理人。且廖述
05 椿之全體繼承人於110年12月15日廖述椿合法召開之系爭股
06 會，行使股東權，合法改選廖顯猷及廖翊淇等人為董事。又
07 原告對系爭決議訴請確認無效、不成立及撤銷訴訟，業經本
08 院另案以111年度訴字第563號駁回其訴確定。惟原告一再延
09 宕交接帳冊、存摺、印鑑等物，總經理廖顯猷因此代表被告
10 於112年12月23日發布原證4人事公告，終止與原告間之委任
11 關係。嗣廖顯猷再提附上開解職令公告於董事會，被告之董
12 事會亦於110年12月24日決議終止兩造之委任關係。其後上
13 開解職令亦迭經被告110年度第3次董事會決議、111年度第5
14 次董事會決議、112年度第1次股東臨時會決議追認。

15 (三)縱認兩造間為僱傭關係，原告持有被告之帳冊、存摺、印鑑
16 等物，均屬維繫被告公司正常營運之重要物品，亦關乎被告
17 能否提領、使用公司之資金與存款，原告拒不配合移交上開
18 物品，影響被告公司之員工薪資發放及人事、財務、業務之
19 正常運作，顯然違反勞動契約，情節重大。被告依勞基法第
20 12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間之僱傭契約，於
21 法有據等語。

22 (四)並聲明：

23 1.原告之訴駁回。

24 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

26 (一)兩造不爭執事項

27 1.原告於85年8月19日起至110年5月24日任職於被告公司，原
28 告於110年5月24日向被告提出離職，並填具勞工保險老年給
29 付申請書及給付收據，申請書載明：「本人確於110年5月24
30 日離職退保」。

31 2.原告自105年起至110年12月25日前係擔任被告董事，於110

01 年12月23日前持有被告股份385,000股，嗣於111年11月16日
02 本訴訟繫屬中轉讓全部股份。

03 3.原告於被告公司擔任總經理室協理、管理處協理及製造處協
04 理、市場部特助；公司之印鑑由原告保管，原告知月薪為14
05 5,000元，含本薪115,000元及主管加給30,000元。

06 4.原告於110年12月13日以管理處名義，發布如被證12公告，
07 公告由廖顯猷暫代總經理職務、廖翊淇暫代副總經理職務。

08 5.廖述椿於110年12月14日死亡，被告於110年12月15日召開股
09 東臨時會，改選廖顯猷、廖翊淇、張榮顯、吳南悌、林威宏
10 等5人為董事，廖顯猷於110年12月24日召開被告董事會，當
11 日作成選任廖顯猷為董事長之決議。

12 6.被告於110年12月23日以管理處名義，發布如原證4公告，解
13 除原告之全部職務，廖顯猷、廖翊淇指示管理處發布上開公
14 告。

15 7.被告於110年12月31日110年度第3次董事會會議、111年12月
16 16日111年度第5次董事會會議、112年11月7日第1次股東臨
17 時會會議追認原證4之解職令效力。

18 8.原告於111年1月11日向本院訴請確認被告於110年12月15日
19 召開之系爭股東會決議無效、不成立及應予撤銷，經本院以
20 111年度訴字第563號判決駁回原告之訴確定。

21 9.原告於111年1月27日向本院訴請確認被告於110年12月31日
22 召開之股東臨時會決議無效、不成立及應予撤銷，經本院以
23 111年度訴字第595號判決被告於110年12月31日召開之股東
24 臨時會決議不成立確定。

25 10.廖顯猷依據被告於110年12月15日召開之系爭股東會決議，
26 以被告名義，於111年2月16日向臺北市政府提出改選董事、
27 董事長變更登記申請，臺北市政府於111年4月15日核准前述
28 申請，原告對此提起訴願，經濟部於110年10月21日作成決
29 定書將原處分撤銷，命臺北市政府於3個月內另為適法之處
30 分。

31 11.被告於111年11月7日召開股東臨時會，決議改選廖顯猷、廖

01 翊淇、張榮顯、吳南悌、林威宏等5人為董事，廖顯猷於111
02 年11月21日根據該會議決議，向臺北市政府提出改選董事、
03 董事長變更登記申請，該申請案已於112年1月12日經臺北市
04 政府核准在案，廖顯猷於本件訴訟有法定代理權。

05 (二)兩造爭執事項

- 06 1.原告與被告間為僱傭或委任關係？
- 07 2.廖顯猷、廖翊淇是否有權指示被告管理處於110年12月23日
08 發布如原證4公告？
- 09 3.被告是否合法終止上開關係？
- 10 4.兩造間如為僱傭關係，被告抗辯其依照勞基法第12條第1項
11 第4款終止僱傭關係，有無理由？
- 12 5.原告依照默示之合約關係請求被告給付110年度年終獎金36
13 2,500元，有無理由？

14 四、本院之判斷

15 (一)兩造間為委任關係：

16 按勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基
17 法第2條第6款定有明文。次按勞動契約與以提供勞務為手段
18 之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於
19 人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業
20 主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從
21 屬性之有無等為判斷（最高法院110年度台上字第572號判決
22 意旨參照）。次按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之
23 提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一
24 方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方
25 給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並
26 非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動
27 關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上
28 從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組
29 織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，
30 為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所
31 授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成

01 委任之目的，則屬於委任契約（最高法院98年度台上字第18
02 34號判決意旨參照）。復按依公司法第29條第1項及第127條
03 第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司
04 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
05 係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基
06 法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關
07 係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委
08 任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量
09 權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接
10 受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其
11 仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加
12 以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全
13 從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同
14 （最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。本件兩
15 造未簽有書面之勞務契約，就原告提供勞務之契約定性，本
16 院審酌如下：

- 17 1. 經查，原告自85年8月19日起任職於被告公司，原告雖於110
18 年5月24日向被告提出離職及申請勞工保險老年給付，惟其
19 後仍繼續任職，且前後工作內容相同等情，為兩造所不爭執
20 （見本院卷二第67頁），堪以認定。惟按勞工保險條例（下
21 稱勞保條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應依法強制
22 參加勞工保險外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例
23 之規定，以自願方式參加，足見得參加勞工保險者，非必為
24 勞基法所稱之勞工，不能以原告曾參加勞工保險，即認本契
25 約之屬性為僱傭。另按實際從事勞動之雇主及經雇主同意為
26 其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任經理
27 人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金，為
28 勞工退休金條例第7條第2項所明定，是依該條例規定提繳及
29 請領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限，自難僅以原告
30 於110年5月24日前原有投保勞保、提繳勞工退休金乙事，遽
31 謂兩造間具有僱傭關係，甚至是110年5月24日原告申請離

01 職、領取老年給付後仍有僱傭關係存在。

- 02 2.復查，原告除自105年起至110年12月25日前係擔任被告董
03 事，並於被告公司擔任總經理室協理、管理處協理及製造處
04 協理、市場部特助，依被告公司之組織圖，原告均為市場
05 部、製造處、管理處之最高主管，其上層主管僅總經理即董
06 事長廖述椿一人等情，有兩造不爭執真正之公司組織圖存卷
07 可查（見本院卷一第18頁）。再查，原告於102至110年間陸
08 續以被告公司管理部「李經理」之身分發布人事晉升命令、
09 公告失職懲處事由、任命投資部協理、調整公司尾牙日之上
10 下班時間、於疫情期間公告減班及調整休假、強化被告內控
11 機制並令被告公司之各級主管均應落實管理及辦理員工旅遊
12 相關事項等節，業據被告提出公司公告等件為證（見本院卷
13 一第414-428頁）。另證人即廖述椿之女、現任董事廖翊淇
14 於本院具結證稱：原告對於員工薪資、招聘人員、公司大小
15 事務包含旅遊、廠商簽約等事項都有決定權等語（見本院卷
16 二第59頁），核與上開公告內容相符。且原告向來保管被告
17 公司之銀行印鑑等重要物品乙節，亦為兩造所不爭執（見不
18 爭執事項3.），堪認原告對於被告公司人員之任用、升遷、
19 獎懲、差勤及財物保管等重要事項，具有獨立裁量權及決策
20 權，被告公司之員工及各級主管尚須依原告所發布之公告辦
21 理或落實其指示；此外，公司動用銀行款項亦待原告提出印
22 鑑，原告之職務對公司之財務運作舉足輕重。末查，原告於
23 108年4月9日至109年7月10日期間，亦多次以資方代表之身
24 分，出席被告公司第1屆第1次至6次之勞資會議乙節，亦有
25 被告勞資會議紀錄等件附卷可佐（見本院卷一第430-442
26 頁）；再兼衡佐以原告對於上班時間、地點、工作作息皆能
27 自行支配，無庸打卡乙節，此據證人廖翊琪證述於卷（見本
28 院卷二第59頁）。綜上事證，應認原告對被告不具有人格上
29 從屬性、經濟上從屬性，其他員工既均聽命原告指揮行事，
30 原告自亦與其他員工不存有分工合作之組織上從屬性。
- 31 3.原告雖主張：除董事長兼總經理廖述椿外，其為最高階主

01 管，其人事公告、業務仍須獲董事長廖述椿之同意，受其指
02 揮監督而具從屬性等語。惟原告對其上開2.所述各項人事決
03 策內容尚須請示廖述椿，及經廖述椿核可，本未舉證以實其
04 說。又即使原告上開決策內容仍須經董事長廖述椿核可，然
05 原告在其權限範圍內，係為公司利益之考量而遵照董事長一
06 人最後決定，其在董事長核可前，仍居於最高階主管之位，
07 可運用指揮性、計畫性，對自己所處理之事務加以影響，與
08 其餘員工對上述關係自身任用、升遷等事項無從置喙，完全
09 從屬於雇主之情形，顯然有別，自無法僅憑原告上開主張，
10 即認其有從屬性。

11 4.綜上所述事證，原告對被告不具勞動契約之從屬性，應認兩
12 造間為委任關係。是原告訴請確認兩造間僱傭契約關係存
13 在，於法無據

14 (二)廖顯猷、廖翊淇無權指示被告管理處於110年12月23日發布
15 如原證4公告：

16 1.按委任人依民法第549條第1項規定固得隨時終止委任契約，
17 惟股份有限公司經理人之解任，除公司章程有較高規定者
18 外，應由董事會以董事過半數之出席，出席董事過半數同意
19 之決議行之，公司法第29條第1項第3款規定甚明。倘未依此
20 規定為之，要生解任之效力，尚無事後追認之問題（最高
21 法院103年度台上字第779號判決意旨參照）。又按公司經理
22 人之委任，其所為之登記，僅屬對抗要件，此項委任經理之
23 有效存在，並不以登記為其要件，此細繹公司法第12條之規
24 定，即可明瞭（最高法院67年度台上字第760號判決〈原判
25 例〉意旨參照）。準此，任免經理人係專屬董事會決議事
26 項，而且經理人之認定並不以登記為限。經查，原告為市場
27 部、製造處、管理處之最高主管，其上層僅總經理即董事長
28 廖述椿一人；又原告主張被告未經董事會決議之解任公告違
29 法，被告則多次召開董事會等決議解任原告，故應認原告屬
30 公司法之經理人，依前開規定，解任原告經理人之職務，應
31 經董事會決議。查被告於110年12月23日以管理處名義，發

01 布如原證4公告，解除原告之全部職務，廖顯猷、廖翊淇指
02 示管理處發布上開公告等情，為兩造所不爭執，堪以認定。
03 故應審究於110年12月23日以原證4公告，解任原告之職務，
04 是否合於上開公司法解任經理人之規定。

05 2.被告抗辯：廖述椿於110年12月11日指示由廖顯猷、廖翊淇
06 分別擔任被告公司之總經理與副總經理，並於同年12月13日發
07 布如被證12人事異動令，廖顯猷及廖翊淇分別暫代總經理、
08 副總經理等語。依前述說明，廖顯猷及廖翊淇分別暫代總經
09 理、副總經理亦應由董事會決議，故廖述椿一人之指派不生
10 效力。而且，依前述說明，解任原告應經董事會決議，廖顯
11 猷及廖翊淇亦不能僅依總經理、副總經理之身分，即逕以原
12 證4之公告解任經理人即原告。

13 3.又查，被告於110年12月15日召開系爭股東會，改選廖顯
14 猷、廖翊淇等5人為董事，為兩造所不爭執。故廖顯猷、廖
15 翊淇於110年12月23日指示發布如原證4公告解任原告時，雖
16 具董事身分（其經選任董事之效力，詳後述(三)4.），惟該11
17 0年12月23日以原證4公告解任原告經理人之情事，亦非基於
18 董事會決議為之。依前述說明，廖顯猷、廖翊淇於110年12
19 月23日指示發布如原證4公告解任原告，自不生效力。

20 (三)被告之董事會於110年12月24日合法解任原告之經理人職
21 務，即被告合法終止與原告之委任關係：

22 1.按公司法第173條之1前段規定：「繼續3個月以上持有已發
23 行股份總數過半數股份之股東，得自行召集股東臨時會。」
24 經查，110年12月15日系爭股東會之開會通知所載之召集人
25 為廖述椿，而廖述椿個人所持被告公司已發行股份總數已達
26 約52.21%等情，有系爭股東會之開會通知及會議紀錄（見本
27 院卷一第340、22頁）在卷可查。故形式上觀之，系爭股東
28 會係由召集權人即持股過半股東廖述椿所召集，合於公司法
29 第173條之1規定。

30 2.惟原告主張：系爭股東會之召集通知上，載明係由廖述椿所
31 召集，惟廖述椿當時已陷於昏迷，自不可能有此意思表示，

01 系爭股東會召集通知係由廖顯猷所偽造，非由有召集權人所
02 召集，故系爭股東會所為之決議應屬無效等語。按無召集權
03 人召集之股東會所為之決議，當然無效。蓋股東會應由有召
04 集權人召集，其由無召集權人召集之股東會，既非合法成立
05 之意思機關，自不能為有效之決議（最高法院82年度台上字
06 第1826號判決意旨參照）。而召集股東會，屬於觀念通知即
07 事實之通知，為準法律行為，故亦適用行為能力之規定。而
08 按無行為能力人之意思表示，無效；雖非無行為能力人，而
09 其意思表示，係在無意識或精神錯亂中所為者亦同，民法第
10 75條定有明文。原告主張上開股東會之召集時，為廖述椿昏
11 迷無意識，無從召集等語，為被告所否認，應由原告就廖述
12 椿未為召集表示或於無意識或精神錯亂時為召集表示之異態
13 事實，負舉證之責。惟查：

14 (1)據國防醫學院三軍總醫院（下稱三總）函覆之廖述椿病詢說
15 明表，就查詢事項四：「廖員（即廖述椿，下同）自110年1
16 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
17 時段是否有清楚對話之可能？是否有與其家屬對話？該期間
18 廖員之意識改變為何？」；經三總回覆說明：「依據當日醫
19 師病歷紀錄及護理紀錄，該員9時42分到院時GCS為E4V5M5，
20 並持續監測，其後10時19分GCS為E4V5M6；12時30分為E4V4M
21 6；12時55分為E1V1M4，於臨床上顱內出血狀況下病人之GCS
22 本會有波動性變化」（見本院卷二第41頁）。再參酌卷附之
23 昏迷指數表（見本院卷二第43、44頁），可知廖述椿於10年
24 12月11日早上送醫到院時昏迷指數為14分（睜眼及語言反應
25 均為滿分，可主動睜開眼睛、說話有條理、會與人交談），
26 並自同日10時19分起昏迷指數提升至全部滿分15分，表示廖
27 述椿清醒，至同日12時30分昏迷指數降至14分（語言反應降
28 為4分，可應答，但說話無邏輯性），同日12時55分時則急
29 轉直下昏迷指數大幅降為6分（對於刺激無反應、無任何語
30 言反應）。而廖述椿之家屬係於當日11時至12時到院，亦有
31 上開病詢說明表查詢事項三存卷可查（見本院卷二第140

01 頁)，故廖述椿之家屬與廖述椿在醫院中午碰面時，廖述椿
02 之昏迷指數為14或15，堪認廖述椿當時之意識狀態清楚。

03 (2)又到場之家屬即證人廖翊淇到庭具結證稱：110年12月11日
04 到達三總大約11點，廖述椿有提及請哥哥跟我以總經理與代
05 理總經理的職務回來經營公司，說請董事會重新召開，重新
06 選舉董事，當時大約是11點半左右，我們說話時廖述椿意識
07 是清醒的等語（見本院卷二第57-58頁）。證人所述廖述椿
08 之意識狀態核與前開三總病詢說明表互核相符，益堪認定廖
09 述椿當時意識清楚，可為召集表示。此外，原告對於廖述椿
10 於上開時地未為召集表示，或係無意識中所為，未能舉證以
11 實其說，自難認原告前開主張系爭股東會之召開欠缺召集權
12 人等語可採。雖廖述椿為上開召集表示後，於同日12時55分
13 後開始無意識，喪失行為能力，惟依民法第95條第2項規
14 定：表意人於發出通知後死亡或喪失行為能力或其行為能力
15 受限制者，其意思表示，不因之失其效力，故廖述椿之召集
16 表示，不因此失其效力。

17 (3)綜上，110年12月15日股東會係經召集權人廖述椿合法召
18 集，原告以廖述椿陷於昏迷狀態無從召集，系爭股東會之召
19 開欠缺召集權人為由，據此主張系爭股東會決議無效，為無
20 理由。

21 3.按股東會之召集程序或其決議方法，違反法令或章程時，股
22 東得自決議之日起30日內，訴請法院撤銷其決議，公司法第
23 189條定有明文。再按股份有限公司之股東，依公司法第189
24 條規定訴請撤銷股東會之決議，仍應受民法第56條第1項但
25 書之限制，如已出席股東會而其對於股東會之召集程序或決
26 議方法未當場表示異議者，不得為之（最高法院75年度台上
27 字第594號判決〈原判例〉意旨參照）。除原告主張系爭股
28 東會欠缺召集權人之主張，原告另主張其他召集程序違反法
29 令事由如「蔡淑惠擔任系爭股東會之主席」等具體瑕疵，因
30 原告委任之代理人出席系爭股東會時未當場對各該瑕疵提出
31 異議，故其訴請撤銷系爭股東會決議訴訟，業經本院以111

01 年度訴字第563號判決駁回其訴確定，原告自不得再以其他
02 召集程序違反法令事由，主張系爭股東會決議不生效力。雖
03 然廖顯猷依據110年12月15日召開之系爭股東臨時會決議，
04 向臺北市政府提出改選董事、董事長變更登記申請核准後，
05 經濟部依原告訴願於110年10月21日將原處分撤銷，惟此為
06 行政機關之裁量權，並不影響前揭系爭股東會未經合法撤
07 銷，仍屬有效決議之認定。

08 4.系爭股東會決議非屬無效，業如前述，則廖述椿及原告在內
09 之全體董事經系爭股東會決議解任，並改選廖顯猷、廖翊淇
10 5人為董事，應屬適法有效。嗣系爭股東會改選全體董監事
11 後，於110年12月24日召開110年度第1次董事會，除選任廖
12 顯猷為被告公司之董事長，並全體出席董事決議解任原告協
13 理之職務，而原告未主張系爭董事會決議有何其他違背法令
14 之事由，故被告之董事會依公司法第29條第1項第3款規定解
15 任經理人原告，應屬合法有效，故兩造之委任關係業經合法
16 終止。

17 (四)兩造間委任關係既經合法終止，被告即無庸再依委任關係給
18 付原告獎金報酬。又原告未能舉證證明兩造有何默示委任關
19 係終止後仍得請獎金報酬之意思表示合致，故原告據此請求
20 被告給付110年度年終獎金362,500元，為無理由。

21 五、綜上所述，兩造間為委任關係，且原告之經理人職務業經被
22 告之董事會於110年12月24日合法解任。從而，原告請求確
23 認兩造間僱傭關係存在；被告應自111年2月5日起，按月於
24 每月5日給付原告工資145,000元，及其法定遲延利息；被告
25 應給付原告110年度之年終獎金362,500元，及其法定遲延利
26 息，均無理由。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失
27 所附麗，併予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點4.、攻防方法及所提證
29 據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論
30 駁，附此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日
02 勞 動 第 一 庭 法 官 張 新 楣

03 以上正本係依照原本作成。

04 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須
05 附繕本）。若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，
06 否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

07 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日
08 書 記 官 施 怡 愷