

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第104號

原告 蘇惠秋  
訴訟代理人 張學維律師  
蕭采如律師  
被告 中華工程股份有限公司

法定代理人 周志明  
訴訟代理人 林蓓玲律師  
複代理人 蘇靖雅律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年8月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾壹萬貳仟伍佰元，及自民國一百一十二年三月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾捌萬元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣捌拾壹萬貳仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之。民事訴訟法第24條定有明文。本件依兩造於民國109年1月21日簽訂之「委任合約」（下稱系爭契約）第14條約定（見本院卷一第21頁），兩造合意以本院為第一審管轄法院，是本院就本件訴訟有管轄權。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下

01 列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一  
02 者。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起  
03 訴時聲明第1項為：「被告應給付原告新臺幣（下同）81萬  
04 2,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年  
05 利率5%計算之利息。」（見本院卷一第9頁），嗣被告聲明  
06 陸續變動（見本院卷一第293頁），最終於113年3月22日以  
07 民事準備程序（三）暨追加聲明狀變更為：「(一)、被告應給  
08 付原告113萬8,658元，及其中81萬2,500元自起訴狀繕本送  
09 達翌日起；其餘32萬6,158元自陳報暨追加聲明狀繕本送達  
10 翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)、被  
11 告應提繳21萬6,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工  
12 退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。」（見本院卷一第459  
13 頁），並追加依勞工退休金條例第12條規定請求資遣費（見  
14 本院卷一第294頁）、依勞工退休金條例第6條第1項、第14  
15 條第1項及第31條第1項規定請求被告提撥勞工退休金。核原  
16 告訴之追加係基於兩造間同一契約，請求基礎事實同一，應  
17 予准許。

## 18 貳、實體部分：

19 一、原告主張：原告自108年9月16日起受僱於被告擔任特助，兩  
20 造成立勞動關係，嗣兩造於109年1月21日簽立名義上為「委  
21 任合約」之系爭契約，約定原告月薪19萬5,000元，由原告  
22 擔任被告海外事業部協理。因原告仍受被告管理監督，並無  
23 獨立決策權限，故系爭契約仍為僱傭契約。雙方於系爭契約  
24 第1條約定任職期間為109年1月21日至112年1月20日，合約  
25 期滿自動終止。後被告至越南成立關係企業越南中華工程責  
26 任有限公司（下稱越南中工公司），原告自111年3月25日起  
27 調派駐越南。嗣被告於111年12月28日發函原告告知系爭契  
28 約於112年1月20日屆滿不再續約，故原告最後工作日至112  
29 年1月20日為止。惟原告離開被告公司前，尚有120小時特別  
30 休假（相當於15個工作日）未休，該等特別休假日數折算薪  
31 資為9萬7,500元，原告得依系爭契約第4條、被告制定之委

01 任經理人委任與離職辦法（下稱系爭辦法）第12條第2項、  
02 勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定請求被告給  
03 付。另被告尚積欠112年1月1日起至同年月20日止之薪資13  
04 萬元未付，原告得依系爭契約第3條約定請求。再原告離職  
05 時，被告應依系爭契約第7條、系爭辦法第8條規定給付原告  
06 離職金58萬5,000元。且被告依勞基法第11條規定終止系爭  
07 契約，故原告得依勞工退休金條例第12條請求資遣費32萬6,  
08 158元，並得依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及  
09 第31條第1項規定，請求被告提撥自109年1月21日至112年1  
10 月20日止應提繳之勞工退休金21萬6,000元至系爭專戶等  
11 語。並聲明：（一）、被告應給付原告113萬8,658元【計算  
12 式：薪資13萬元+特休未休薪資9萬7,500元+離職金58萬5,  
13 000元+資遣費32萬6,158元=113萬8,658元】，及其中81萬  
14 2,500元自起訴狀繕本送達翌日起；其餘32萬6,158元自陳報  
15 暨追加聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率  
16 5%計算之利息。（二）、被告應提繳21萬6,000元至原告之系爭  
17 專戶。（二）、願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告辯以：就被告尚積欠原告薪資13萬元及特別休假未休日  
19 數折算薪資9萬7,500元不爭執。然被告係於109年1月21日經  
20 董事會決議，依公司法第29條規定任命原告擔任被告海外事  
21 業部協理，兩造並於同日簽定系爭契約，觀諸系爭契約名稱  
22 為「委任」合約，且明文雙方同意不適用勞基法，並載明原  
23 告應完成之委任事務，再原告係擔任海外事業部最高主管，  
24 裁量決策權及影響力甚大，更領有不同於一般員工之高額績  
25 效獎金，其自111年3月25日起調派駐越南後，出缺勤無須請  
26 假核准，請假亦未扣薪，堪認系爭契約屬委任性質，無勞基  
27 法或勞工退休金條例之適用。次被告固前於111年12月28日  
28 向原告表示系爭契約屆滿日即112年1月20日不再辦理續約，  
29 嗣於112年1月18日董事會決議同意於112年1月20日後不再續  
30 約。惟嗣後於被告稽核室辦理原告交接程序過程中，發現原  
31 告涉舞弊及違法，故被告於112年2月17日發布公告表示「溯

01 及至112年1月20日起，對原告予以記大過二次免職之處分」  
02 （下稱系爭免職處分）；再於112年2月24日以董事會決議追  
03 認系爭免職處分，是被告已於112年2月24日依民法第88條第  
04 1項、第2項規定撤銷同意原告因合約期滿離職之意思表示，  
05 並對原告予以免職，應認原告非經董事會核定離職，不符合  
06 系爭辦法第9條第3項規定發給離職金之條件。且被告既非依  
07 勞基法終止系爭契約，原告不得依勞工退休金條例第12條第  
08 1項規定請求資遣費。縱認原告請求離職金或主張兩造為僱  
09 傭關係有理由，因系爭辦法為鼓勵經理人勇於任事，就離職  
10 金發給已有優於勞基法資遣費之特別約定，原告不得重複再  
11 請求資遣費等語。並聲明：(一)、原告之訴及假執行聲請均駁  
12 回。(二)、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第57-60頁）：

- 14 (一)、原告自108年9月16日起受僱於被告擔任特助，兩造斯時成立  
15 勞動契約關係（見本院卷一第17頁）。
- 16 (二)、被告於109年1月21日召開第25屆第21次董事會議，議案七決  
17 議「茲因發展海外業務，預計自109年2月1日起成立直屬總  
18 經理之『海外處』，全權負責海外土地開發及營建管理相關  
19 事項。」。議案八決議通過「提報本公司總經理室蘇惠秋特  
20 別助理委任經理人案」，依公司法第29條規定任命原告擔任  
21 被告海外事業部協理（見本院卷一第61頁被告109年1月21日  
22 第25屆第21次董事會議事錄）。
- 23 (三)、兩造於109年1月21日簽立「委任合約」（見本院卷一第19-2  
24 1頁，原證2，即系爭契約），由原告擔任被告海外事業部協  
25 理。系爭契約第1條約定任職期間為109年1月21日至112年1  
26 月20日，合約期滿自動終止。原告應達成系爭契約第2條所  
27 載職務。兩造約定月薪19萬5,000元，次月5日發放（見本院  
28 卷一第23-24頁薪資內頁明細、第104頁、第575頁）。
- 29 (四)、被告於106年12月28日第25屆第5次董事會修正通過、110年3  
30 月17日第26屆第6次董事會修正通過「中華工程股份有限公司  
31 委任經理人委任辦法」暨附件（即系爭辦法，見本院卷一

- 01 第25-33頁)。
- 02 (五)、被告至越南成立越南中工公司，原告自111年3月25日起調派  
03 駐越南(見本院卷一第35頁)至112年1月20日止。另與越南  
04 中工公司簽訂「勞動契約」(見本院卷一第91-97頁原證  
05 7)。
- 06 (六)、被告於111年12月28日發函原告告知系爭契約將於112年1月2  
07 0日屆滿，契約屆滿後不再辦理續約，並一併解除本公司及  
08 越南中工公司(BBSVN)各項職務(見本院卷一第63頁被告111  
09 年12月28日函文，被證2)，經原告收受，原告最後工作日  
10 為112年1月20日。
- 11 (七)、被告於112年1月18日召開第26屆第25次董事會議，議案五決  
12 議通過「提報本公司海外事業部蘇惠秋協理之委任契約，於  
13 112年1月20日屆滿後不再辦理續約並解除委任關係案」(見  
14 本院卷一第317-319頁被告112年1月18日第26屆第25次董事  
15 會議事錄)。
- 16 (八)、被告於112年2月17日公告略以：本公司溯至112年1月20日  
17 起，對蘇惠秋予以記大過2次免職之處分(見本院卷一第65  
18 頁，被證3，即系爭免職處分)。另於112年2月24日召開第2  
19 6屆第26次董事會議，討論事項提案四決議通過「提報本公  
20 司前委任經理人蘇惠秋委任期間經稽核室查知營私舞弊、損  
21 及公司利益，報請溯至112年1月20日對蘇員記大過二次免職  
22 之處分。」(見本院卷一第71頁被告112年2月24日第26屆第  
23 26次董事會議事錄，被證4)。
- 24 (九)、原告離開被告公司前，尚有120小時特別休假(相當於15個  
25 工作日)未休(見本院卷一第35頁、第104頁)。
- 26 (十)、被告尚積欠原告薪資13萬元及特別休假未休日數折算薪資9  
27 萬7,500元應給付而未給付(見本院卷一第121頁)。
- 28 □、若原告請求離職金有理由，離職金數額為58萬5,000元【計  
29 算式：19萬5000元×3個月】(見本院卷第11、121頁)；若  
30 原告依勞工退休金條例第12條請求資遣費有理由，資遣費數  
31 額為32萬6,158元(見本院卷第477頁)；若原告提撥退休金

01 至勞退專戶主張為可採，自109年1月21日至112年1月20日止  
02 應提繳之數額為21萬6,000元【計算式：9000元×24月】（見  
03 本院卷一第504頁）。

04 □、被告自108年9月16日起至112年1月20日止有按月依原告薪資  
05 投保勞工保險及全民健康保險（見本院卷一第89頁投保資料  
06 原證6、第105頁）。

07 □、於110年、111年間，原告共領得獎金及紅利共216萬5,737元  
08 （見本院卷一第483-487頁，被證18）。

09 □、原告調派越南中工公司前，在臺灣上班時有固定上下班時  
10 段，上下班需打卡，請假會扣薪，請假係由被告董事長兼總  
11 經理訴外人朱蕙蘭核定（見本院卷一第574頁、卷二第7頁10  
12 9年1月起至110年12月止原告薪資明細表）。

13 □、原告調派越南中工公司後，依被告公司留存資料，無請假或  
14 扣薪紀錄（見本院卷一第531-533頁111年1月起至111年12月  
15 止原告薪資明細表）。

16 □、被告之組織規程如被證11（見本院卷一第321-349頁）、組  
17 織表如被證12（見本院卷一第351頁）、各單位分層負責明  
18 細表如被證13（見本院卷一第353-363頁）、同仁請假及出  
19 勤管理辦法如被證19（見本院卷一第515-529頁）。

20 □、原告前向臺北市政府勞動局申請勞動爭議調解，經該會受理  
21 後，兩造於112年3月10日在臺北市政府勞動局進行調解，並  
22 作成勞資爭議調解紀錄（見本院卷第17-18頁臺北市政府勞  
23 動局勞資爭議調解紀錄，原證1），調解不成立。

24 □、被告收受本件起訴狀繕本日期為112年3月23日（見本院卷一  
25 第103-104頁）；收受原告113年1月16日民事陳報暨追加聲  
26 明狀繕本之日期為113年1月17日（見本院卷一第294頁）。

27 □、被告於本件訴訟中不再為抵銷抗辯（見本院卷一第296、299  
28 頁）。

29 四、兩造爭執事項（見本院卷二第60頁）：

30 (一)、兩造間系爭契約性質為僱傭契約或委任契約？

31 (二)、原告依系爭契約第7條約定、系爭辦法第8條規定請求離職

01 金，有無理由？被告抗辯不符合系爭辦法第9條第3項董事長  
02 核准及董事會核定要件，且被告已依民法第88條第1項、第2  
03 項規定撤銷同意原告離職之意思表示，並對原告為系爭免職  
04 處分，故不得發放離職金，是否可採？

05 (三)、原告主張被告係依勞基法第11條終止兩造間勞動契約，依勞  
06 工退休金條例第12條請求資遣費32萬6,158元，是否可採？

07 (四)、原告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條  
08 第1項規定，請求被告應提繳21萬6,000元至原告之系爭專  
09 戶，是否有理？

10 五、本院之判斷：

11 (一)、兩造間系爭契約性質屬委任契約：

12 1.、按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他  
13 方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
14 約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨  
15 立之裁量權或決策權有別。是公司經理人於事務之處理，縱  
16 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  
17 從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之  
18 事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟  
19 上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥  
20 然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。  
21 次按公司法第8條第2項規定：「公司之經理人…在執行職務  
22 範圍內，亦為公司負責人。」、第29條第1項規定：「公司  
23 得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依左列規定  
24 定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：…三、股份有  
25 限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數  
26 同意之決議行之。」、第31條規定：「經理人之職權，除章  
27 程規定外，並得依契約之訂定。經理人在公司章程或契約規  
28 定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。」是股份有  
29 限公司由董事會按法定決議方式選任經理人，此經理人在公  
30 司章程或契約規定授權範圍內，有代表公司管理事務及簽名  
31 之權限，且於人格上、經濟上及組織上並非從屬於公司者，

01 公司與此經理人間自屬成立委任契約關係，且應不得以勞基  
02 法上勞動契約視之（最高法院106年度台上字第983號判決廢  
03 棄發回之意旨參照）。

04 2.、經查，本件被告制定之系爭辦法第5條就公司經理人之委任  
05 程序、適用對象與任期，明確規定：「1. 委任程序：經由本  
06 公司董事會出席董事過半數同意委任，並提送薪酬委員會審  
07 議委任報酬後，再提報董事會決議之委任經理人（以下稱委  
08 任經理人）。除另有約定外，本公司與委任經理簽訂委任合  
09 約（詳附件一）後，委任經理人始適用本辦法中所列之相關  
10 福利。2. 適用對象：委任經理人資格是必須為擔任各部門八  
11 職等（含）以上之處主管以及重要性職務。3. 委任期間：委  
12 任經理人一任期為三年；委任期滿前如欲繼續委任，應呈請  
13 董事會決議續任及委任報酬之相關事宜。4. 委任期間原委任  
14 職務經本公司董事會決議調整，或委任報酬經本公司薪酬委  
15 員會審議及董事會決議調整時，應就異動項目以書面另行議  
16 定之。」（見本院卷一第25頁），顯已明定被告公司經理人  
17 之聘任，係依公司法第29條規定，由董事會以董事過半數之  
18 出席，及出席董事過半數同意之決議行之。本件兩造亦不爭  
19 執被告係於109年1月21日經董事會議決議依公司法第29條規  
20 定任命原告擔任被告海外事業部協理，兩造再於同日簽訂系  
21 爭契約（見不爭執事項第2、3點），則其任命程序確符合公  
22 司法第29條第1項第3款規定無訛。是由此任命原告為經理人  
23 之正式程序以觀，被告辯以系爭契約乃委任性質，非無採信  
24 餘地。

25 3.、次查，兩造間簽訂之系爭契約，名稱為「委任合約」，前言  
26 明載：「甲方因業務上之需求『委任』乙方擔任協理乙職，  
27 雙方同意『不適用勞動基準法相關法規』…」；第1條提  
28 及：「…經甲方公司章程之規定，由董事會決議通過後『委  
29 任』為協理乙職，相關委任程序『按公司法第二十九條規  
30 定』辦理。」；第2條約定委任職務包含：「達成海外處年  
31 度目標。負責本公司緬甸營建工程之管理。負責本公司越南

01 業務之拓展與管理。海外專業人才之遴選與培育。其他海外  
02 土地開發案之規劃與執行。」；第3條關於委任報酬，約  
03 定：「委任年終獎金：依據『工作同仁薪給管理要點』發  
04 放、委任績效獎金：依據『委任經理人委任與離職辦法』第  
05 8條第3項發放、委任紅利：依據『同仁分紅分配要點』發  
06 放」；第5條、第7條關於合約之終止，約定：「委任經理人  
07 之合約終止，須經甲方公司董事會決議解任通過後方生終止  
08 效力…」、「合約終止計算離職金與退休金時，悉依『中華  
09 工程股份有限公司委任經理人委任與離職辦法』辦理，『不  
10 適用勞動基準法』等相關規定。」；第11條關於原告之責  
11 任，約定：「乙方於執行委任事務，除依『公司法』、民法  
12 及其他相關法令之規定，應盡善良管理人之責任外，應以身  
13 作則教導部屬，『不得以部屬受勞基法之規範保護或其他事  
14 由為藉口』，而規避或推諉責任予下屬…」等語（見本院卷  
15 一第19-21頁），足見系爭契約除在在言明不適用勞基法  
16 外，更敘及兩造間法律關係成立及消滅，應循公司法第29條  
17 規定；原告依約應完成具體、一定目的之任務，且就被告海  
18 外事業部之整體管理、年度目標、拓展業務、人才遴選、規  
19 劃土地開發等事項，應負責決策；並可領得非一般員工之獎  
20 金、紅利，原告亦實際上於110年、111年間，共領得擔任經  
21 理人之獎金及紅利共216萬5,737元（見不爭執事項第13  
22 點），足認原告擔任被告海外事業部協理，係負責為被告處  
23 理一定目的事務，且因處理事務而領取對價報酬，工作內容  
24 亦顯有指揮性、策略性及開創性，非從屬被告、以提供勞動  
25 力為核心內涵之僱傭契約可得比擬。原告既同意簽訂系爭契  
26 約，顯對其具委任經理人之身分知之甚詳，更已明示同意適  
27 用相關制度及福利，則兩造間確有以系爭契約達成經理人委  
28 任關係之合意，至屬灼然。

29 4.、此外，就原告實質執掌內容而論，參諸被告公司組織規程第  
30 3條所載之海外事業部職權及組織表（見本院卷一第333-337  
31 頁、第351頁），可見原告為海外事業部最高主管，其上為

01 總經理及董事長，轄下掌「海外工程處」及「海外開發  
02 處」，負責任務含「土地開發之初步規劃」、「執照申請與  
03 進度管控督導」、「變更設計（含客變）協調管理」、「針  
04 對海外個案工程驗收及相關法規規定」、「協助開發案產  
05 權、基地、法規及市場調查與土地調研」、「土地及中人資  
06 料管理督導」、「土地來源洽購事宜審核」、「協助開發價  
07 值分析」、「協助其他產業園區業務開發」、「施工預算  
08 （營造成本）編列審核」等；復依被告各單位分層負責明細  
09 表所示（見本院卷一第357-363頁），原告就絕大多數事項  
10 均為最高簽核單位，僅極少部分事項須上呈總經理或董事長  
11 （見本院卷第357-363頁），此由被告海外事業部員工之加  
12 班申請書最終係由原告批准（見本院卷一第365-377頁加班  
13 申請書），亦足為證。是綜上事證，原告對其職務範圍內之  
14 業務多具獨立裁量權限，並對公司經營有相當之影響力及決  
15 策權，與受雇主指揮、具服從性質之僱傭關係顯屬有間，原  
16 告主張系爭契約屬僱傭契約性質，難認可採。

17 5.、至原告主張其工作內容、請假均須向總經理兼董事長朱蕙蘭  
18 報告，或向威京集團主席訴外人沈慶京說明工作進度，取得  
19 渠等許可後始能進行，可知其係服從雇主之指揮監督云云，  
20 固舉原告與朱蕙蘭、原告與沈慶京助理訴外人王時君、原告  
21 與沈慶京間之LINE對話紀錄為證（見本院卷一第467-475  
22 頁）。然按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並  
23 與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管  
24 理人之注意為之」、「受任人應將委任事務進行之狀況，報  
25 告委任人」，民法第535條、第540條前段分別定有明文。即  
26 受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任人指示，依契約  
27 本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，非謂受任人得無  
28 視於委任人之指示獨斷獨行不受節制，其於處理委任事務  
29 時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指示為之，並就  
30 職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進行之狀況，此  
31 均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任人無指揮監督

01 權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及確保受任人達  
02 到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可享有某程度之  
03 監督權限。故原告縱有部分工作事務處理須經被告總經理或  
04 董事長核准，此亦為兩造間成立委任關係、公司分層經營之  
05 常態，不得遽謂系爭契約屬僱傭關係，是原告所提前揭證  
06 據，尚難使本院認其主張為可採。

07 6.、再兩造雖不爭執原告於臺灣工作期間有固定出勤時間、須打  
08 卡、請假須由朱蕙蘭核准，請假會遭扣薪等情（見不爭執事  
09 項第14點）。然參被告制定頒布之「同仁請假及出勤管理辦  
10 法」（見本院卷一第515-529頁），足見被告之在職同仁不  
11 分層級，均同受上開出勤、請假規範之限制，尚無從以被告  
12 公司各級人員一體適用此辦法之公司政策，逕謂原告屬一般  
13 勞工。況原告於111年3月25日調派越南，依被告公司留存資  
14 料，其於111年1月起至12月止均無請假或扣薪之紀錄（見不  
15 爭執事項第15點），益徵被告就應給付原告之報酬對價，並  
16 未嚴格以其身體力行提供勞動力為標準。又兩造固不爭執被  
17 告自108年9月16日起至112年1月20日止，按月依原告薪資替  
18 原告投保勞、健保（見不爭執事項第12點），惟觀諸系爭辦  
19 法第5章、第10條：「為促使委任經理人全心投入工作無後  
20 顧之憂並保障生活安全，本公司應為其投保勞工保險、全民  
21 健康保險及團體保險，並應依據每月委任報酬金額，申報月  
22 投保級距，委任經理人應負擔勞、健及團保自行負擔額度，  
23 再由本公司從委任報酬中扣繳。」之規定（見本院卷一第27  
24 頁），堪知投保勞健保乃被告提供經理人之福利措施。況勞  
25 工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例第8  
26 條規定雇主亦得準用該條例之規定參加勞工保險，即足知  
27 悉。又原告依法本有強制參加全民健康保險之義務，另勞工  
28 退休條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工  
29 作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保全民健康保  
30 險，亦不以勞基法規範之勞工為限，本院均無從基此而認系  
31 爭契約為僱傭關係。

01 7.、又系爭契約既屬委任性質而非僱傭關係，自無勞基法或勞工  
02 退休金條例之適用。從而，原告主張被告應依勞基法第38條  
03 第4項規定給付特別休假未休之薪資、依勞基法第11條、勞  
04 工退休金條例第12條給付資遣費32萬6,158元，及依勞工退  
05 休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，請  
06 求被告提繳21萬6,000元至原告之系爭專戶，均非有理由，  
07 礙難准許。

08 (二)、系爭契約於112年1月20日期滿終止向後失效，被告事後為系  
09 爭免職處分，對原告不生效力：

10 1.、按契約之終止，係使契約向後失其效力，而生當事人間法律  
11 關係歸於消滅之效果。同一契約不可能有二次以上之終止或  
12 解除（最高法院72年度台上字第1795號判決意旨參照）。經  
13 查，系爭契約第1條約定：「委任期間：（中華民國109年1  
14 月21日至112年1月20日）合約期滿自動終止委任關係…。」  
15 （見本院卷一第19頁）。再被告於111年12月28日發函原告  
16 告知系爭契約將於112年1月20日屆滿，契約屆滿後不再辦理  
17 續約，並一併解除本公司及越南中工公司各項職務，經原告  
18 收受該通知；被告復於112年1月18日召開董事會議，決議通  
19 過「提報本公司海外事業部蘇惠秋協理之委任契約，於112  
20 年1月20日屆滿後不再辦理續約並解除委任關係案」等情，  
21 為兩造所不爭執（見不爭執事項第6、7點）。堪認系爭契約  
22 確因合約期間屆滿而於112年1月20日告終止，兩造間委任契  
23 約因而歸於消滅，向後失其效力。

24 2.、被告固於112年2月17日公告略以：本公司溯至112年1月20日  
25 起，對蘇惠秋予以記大過2次免職之處分等語（見不爭執事  
26 項第8點），惟被告為上開公告及系爭免職處分之際，兩造  
27 間已無委任契約存在，被告即無再對原告行使意定或法定終  
28 止權之可能。換言之，被告為系爭免職處分時，兩造間已無  
29 可得終止之契約標的，自無由生免職之法律效果。被告抗辯  
30 系爭契約非因期滿而終止，原告係經被告「溯及」而免職云  
31 云，難認於法有據。

01 (三)、原告得依系爭契約第7條約定、系爭辦法第8條規定請求離職  
02 金58萬5,000元：

03 1.、按系爭契約第7條約定合約終止計算離職金時，依系爭辦法  
04 辦理等語（見本院卷一第20頁）；又「委任經理人在簽訂委  
05 任合約前，不論是否已被本公司所僱用，自委任合約生效日  
06 起，本公司每年提列一個月之委任報酬(含委任薪資及委任  
07 主管加給)作為離職金準備。離職金準備應依個別委任經理  
08 人紀錄管理，包括每年提列金額及累計提列金額。本公司於  
09 每一任期合約周年日通知委任經理人其離職金準備提列明  
10 細。」、「終止委任給付：(1)委任經理人於委任合約期滿  
11 前提早申請與本公司終止合約，或合約期滿委任經理人不再  
12 續約：B. 未符退休條件且辦理離職者，依據委任期間累計提  
13 列之離職金準備金額給付。」，業據系爭辦法第8條、第9條  
14 第2項第1款第B目規定甚明（見本院卷一第26-27頁）。經  
15 查，系爭契約係因兩造合約期滿、不再續約而終止，業經認  
16 定如前；又原告未合於退休條件而離職，自該當系爭辦法第  
17 9條第2項第1款第B目之規定。而被告既不爭執原告計算之離  
18 職金數額（見不爭執事項第11點）。從而，原告依系爭契約  
19 第7條、系爭辦法第8條規定請求被告給付離職金58萬5,000  
20 元，當屬有據。

21 2.、被告雖持系爭辦法第9條第3項規定，主張原告之離職金發給  
22 未經被告董事會核定，故發給離職金之條件未成就云云。惟  
23 觀諸系爭辦法上開條項文句為：「委任經理人離職或退休須  
24 報請董事長核准並提報董事會核定後，始得發給離職金或退  
25 休金」等語（見本院卷一第27頁），依其文義，乃經理人之  
26 「離職或退休」行為，須報請董事長核准並由董事會核定，  
27 此與公司法第29條第1項經理人解任之規定、系爭辦法第5條  
28 經理人之委任程序等，亦互核相符。至經理人離職或退休經  
29 董事長及董事會核定後，被告即應有發給離職金或退休金之  
30 義務，並非「發放離職金」本身，仍須經董事長及董事會核  
31 定。被告就系爭辦法上開條文之解讀，容有誤會，應非可

01 採。

02 3.、又被告既於111年12月28日發函原告告知系爭契約將於112年  
03 1月20日屆滿，屆滿後不再續約；再於112年1月18日召開第2  
04 6屆第25次董事會議，決議通過系爭契約於112年1月20日屆  
05 滿後不再辦理續約（見不爭執事項第6、7點），足認原告於  
06 系爭契約期滿而離職一節，確有經被告之董事長核准，並由  
07 董事會核定，合於系爭辦法第9條第3項規定要件，被告抗辯  
08 條件未成就云云，洵非可取。

09 4.、再被告雖主張其已於112年2月24日依民法第88條第1項、第2  
10 項規定撤銷同意原告合約期滿離職之意思表示，並對原告為  
11 系爭免職處分，應認原告非經董事會核定離職，不符合系爭  
12 辦法第9條第3項規定云云（見本院卷二第57頁）。經查，被  
13 告雖於該日召開第26屆第26次董事會議，決議通過「提報本  
14 公司前委任經理人蘇惠秋委任期間經稽核室查知營私舞弊、  
15 損及公司利益，報請溯至112年1月20日對蘇員記大過二次免  
16 職之處分。」（見不爭執事項第8點），惟細考當次決議內  
17 容，並未見被告有何依民法第88條第1項、第2項規定撤銷先  
18 前意思表示之作為。再者，被告空言稱原告於該次會議中有  
19 出席，其當日已收受撤銷意思表示之通知云云，並未提出相  
20 關證據以實其說，所言自難逕信，則原告既未收受被告撤銷  
21 意思表示之通知，即無由對其發生效力。況按民法第88條第  
22 1項規定，意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即  
23 不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。所稱表意  
24 人若知其事情即不為意思表示，係指表意人對其「表示行  
25 為」欠缺認識，即表意人在客觀上雖曾為表示行為，使一般  
26 人得依其行為了解為某種意思，但表意人主觀上並無該效果  
27 意思，且不知其所為行為，已構成某種意思表示之「表示行  
28 為」錯誤而言。至同法條第2項規定，當事人之資格或物之  
29 性質，若交易上認為重要者，其錯誤，視為意思表示內容之  
30 錯誤。所稱物之性質錯誤，係指表意人就標的物之品質、數  
31 量、形狀、產地、年代、真假等認識有錯誤，而該錯誤如係

01 交易上認為重要者，始視為意思表示內容有錯誤，例外允許  
02 撤銷之（最高法院111年度台上字第1407號判決意旨參  
03 照）。本件被告於111年12月28日發函原告告知契約屆滿後  
04 不再續約，並經112年1月18日董事會議決議通過，該等意思  
05 表示均非表示行為錯誤、或就物及當事人之標的認識有誤，  
06 被告主張依民法第88條第1項、第2項規定撤銷同意原告離職  
07 之意思表示，自乏依據，本院無從憑採。

08 (四)、從而，原告得依系爭契約第7條、系爭辦法第8條規定請求被  
09 告給付離職金58萬5,000元，加計被告不爭執應給付之薪資1  
10 3萬元、特休未休折算薪資9萬7,500元（見不爭執事項第10  
11 點），共計被告應給付原告81萬2,500元【計算式：薪資13  
12 萬元+特休未休薪資9萬7,500元+離職金58萬5,000元=81  
13 萬2,500元】。

14 六、綜上所述，系爭契約屬委任性質，並因期滿而於112年1月20  
15 日終止，被告抗辯事後已溯及對原告為系爭免職處分，並依  
16 民法第88條第1項、第2項撤銷同意其離職之意思表示等節，  
17 於法無據。從而，原告依系爭契約第4條、系爭辦法第12條  
18 第2項規定請求被告給付特休未休折算之薪資、依系爭契約  
19 第3條約定請求未付薪資、依系爭契約第7條、系爭辦法第8  
20 條規定請求離職金，應屬可採；惟其依勞基法、勞工退休金  
21 條例請求部分，則非有理。從而，原告請求被告給付81萬2,  
22 500元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即112年3月24日（見  
23 不爭執事項第18點）起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
24 息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應  
25 予駁回。另原告勝訴部分，兩造分別陳明願供擔保請准宣告  
26 假執行及免為假執行，核無不合，爰分別酌定相當之擔保金  
27 額，予以准許。原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，  
28 應予駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
30 與判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

02 勞 動 法 庭 法 官 蔡 牧 容

03 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 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

05 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

07 書 記 官 薛 德 芬