

【裁判字號】100,台上,670

【裁判日期】1000429

【裁判案由】請求給付薪資

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇〇年度台上字第六七〇號

上訴人 王淑芬

訴訟代理人 謝天仁律師

被上訴人 聚益化學工業股份有限公司

法定代理人 張煌

訴訟代理人 徐景星律師

鄭智元律師

周信亨律師

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於中華民國九十九年八月三十一日台灣高等法院第二審判決（九十九年度勞上字第四七號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人其餘上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國九十一年起擔任被上訴人公司之財務經理，從事財務工作。被上訴人無業務減縮，且伊並無不適任之情事，竟於九十七年九月三日發布人事命令（下稱系爭人事命令）將伊解任，另指派訴外人吳秀珍接任伊之職務。被上訴人無故終止勞動契約，顯不合法。兩造間僱傭關係仍然存在，雖被上訴人拒絕伊提供勞務，仍得請求給付報酬。伊每月薪資為新台幣（下同）九萬七千元，得請求被上訴人給付自九十七年九月十三日起至九十八年九月三十日止之薪資及九十七年度年終獎金暨績效獎金八十四萬七千二百零四元。被上訴人應再給付伊二百零六萬九千四百零四元等情。爰依民法第四百八十七條規定，求為命被上訴人如數給付，並加付法定遲延利息之判決。（上訴人逾上開本息請求部分，業經第一、二審判決被上訴人敗訴，未據其聲明不服）。

被上訴人則以：兩造間之勞務給付屬委任關係，非僱傭契約。伊解任上訴人之財務經理職務，僅屬委任事務內容之變動，非終止委任關係。上訴人遲未辦理交接，自九十七年九月起無故曠職，並未提供勞務，其請求伊給付薪資及年終獎金等，非有理由等語，資為抗辯。

原審就上訴人請求被上訴人給付二百零六萬九千四百零四元本息部分，維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人之其餘上

訴，無非以：上訴人自九十一年起至九十七年八月擔任被上訴人公司之財務經理，每月薪資九萬七千元。被上訴人發布系爭人事命令解除上訴人職務，另指派吳秀珍接任。上訴人則以存證信函通知被上訴人回復其職務，及給付自九十七年八月一日起之薪資及年終獎金等情，為兩造所不爭執。上訴人主張被上訴人係非法終止勞動契約，兩造之僱傭關係仍然存在，被上訴人拒絕伊提供勞務，仍應給付系爭薪資等情，則為被上訴人所否認，被上訴人並以前開情詞置辯。查上訴人於九十五年三月十九日請求加入被上訴人之委任經理人，經被上訴人公司股東會決議同意等情，有被上訴人公司總經理張煌、監察人吳秀珍、副總經理孫汪清之證言可證。且上訴人嗣後並擔任被上訴人公司經理人退休金管理委員會委員，由被上訴人按月提撥其退休準備金，亦為上訴人所不爭執，並有股東會會議紀錄、費用請款單、轉帳傳票、匯款回條等件可證。再上訴人為被上訴人公司最高財務主管，職務內容非僅一般財務事務，尚包含資金運用及操作，對於其負責之財務事務有獨立裁量權或決策權，兩造間勞務給付之性質屬委任契約，而非僱傭契約。兩造間之勞務契約既屬委任契約，依民法第五百四十九條第一項規定，委任人既得隨時終止委任契約，自亦得隨時為委任事務之變更。被上訴人雖於九十七年九月三日發布系爭人事命令解任上訴人財務經理職務，惟仍於該人事命令說明第三點註明「王淑芬（即上訴人）之新任職務於交接完成後，始行派任」等語，顯見並無終止兩造委任契約之意，其所稱解任者，僅屬變更委任事務之通知，發布系爭人事命令，為變更委任事務之指示，非終止兩造委任契約。上訴人自應依系爭人事命令辦妥交接，俾被上訴人派任其新職務。惟上訴人置系爭人事命令於不顧，未辦理交接，雖於九十七年九月十七日以存證信函通知被上訴人回復其工作及原職務，被上訴人並不受其拘束。兩造之委任契約未經終止，因上訴人未辦理職務交接，致被上訴人遲未發布新職，非可歸責於被上訴人，難謂係被上訴人拒絕上訴人提供勞務。查上訴人自九十七年九月十三日起未提供勞務，則上訴人請求自九十七年九月十三日起至九十八年九月三十日止，未提供勞務期間之薪資，洵屬無據。又上訴人於年終獎金發放日並未在職，其請求年終獎金及績效獎金八十四萬七千二百零四元，亦非有據。從而，上訴人請求被上訴人給付二百零六萬九千四百零四元本息部分，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

按勞動基準法（下稱勞基法）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。公司之經理與公司間關於勞務

給付之契約，究屬僱傭或委任關係，應依契約之內容為斷，不得以職務之名稱為經理逕予推認。查上訴人自九十一年起擔任被上訴人公司之財務經理，兩造間之勞動契約原為僱傭關係，似為被上訴人所不爭執，而上訴人一再主張：委任經理人須由公司董事會提出簽署委任契約。然被上訴人迄未與伊簽訂委任契約；又伊之薪資係依勞基法之規定計算，且伊係以被上訴人之勞工身分加入勞保及健保，被上訴人之「委任經理人退休準備金委員會委員」名單，將伊列為勞方，可見伊仍屬被上訴人之勞工，並非委任經理人云云，則上訴人雖自請加入為委任經理人，但是否即係與被上訴人終止僱傭關係？上訴人於加入委任經理人後，其給付之內容與原勞務給付之內容有何不同？兩造間之約定為何？尚未臻明瞭，有待查明澄清，乃原審未予調查明晰，遽以上訴人於九十五年三月十九日自請加入委任經理人，經被上訴人公司股東會決議同意為由，即認兩造勞務給付契約為委任契約性質，據為上訴人敗訴之判決，自嫌速斷。其次，證人何榮欽、張煌在事實審分別證稱略以：上訴人係受總經理、董事長指示處理一般財務事務，自九十五年三月十九日之後，仍與原來工作內容相同，一般財務事務及公司決策性事務，專業事務處理方法可自行決定，但須向總經理、董事長報告，並由總經理、董事長核決；每筆款項支出由總經理審核，再由董事長蓋章各等語（一審卷第一二二頁；第一二三頁），倘所證非虛，上訴人處理一般財務事務既須接受總經理及董事長之指示，其處理此項事務並公司決策性事務猶須由總經理及董事長核決，以此以觀，則上訴人處理事務已無獨立之裁量權及決策權，兩造間之關係，能否謂係委任關係，即非無疑。乃原審就上開有利於上訴人之證言，未予審酌，亦未敘明不予採信之理由，徒以上訴人為被上訴人之最高財務主管，即為不利上訴人之認定，自有判決理由不備之違法。再按所謂委任者，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，民法第五百二十八條定有明文。可見委任人欲變更委任事務，仍應得受任人之承諾。原審既認兩造間之法律關係為委任關係，竟謂被上訴人得隨時變更委任事務，所持法律見解亦有違誤。上訴意旨，指摘原判決其敗訴部分為不當，求予廢棄，非無理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇〇 年 四 月 二十九 日

最高法院民事第二庭

審判長法官 吳 正 一

法官 葉 勝 利

法官 阮 富 枝

法官 陳 重 瑜

法官 吳 麗 女

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇〇 年 五 月 九 日

Q