

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度重勞訴字第8號

原告 劉宗德  
訴訟代理人 王維毅律師  
被告 台灣泰華施股份有限公司

法定代理人 孫紹坤  
訴訟代理人 林怡芳律師  
潘怡君律師  
何宗霖律師  
劉芷安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年7月2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

壹、程序方面

被告台灣泰華施股份有限公司之法定代理人原為翁楷，嗣於民國（以下未特別註明者，均為民國）113年1月9日變更為Brackett, Jordan Robert，再於113年6月18日變更為孫紹坤，經Brackett, Jordan Robert、孫紹坤依序於113年2月27日、同年7月2日具狀聲明承受訴訟（見卷二第293頁、卷四第57至59頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告劉宗德（英文名：Terry Liu）自民國91年起任職於被告公司擔任業務員，其後，陸續擔任被告公司之業務協理、董事，並於107年11月5日起擔任被告公司董事長。然被告為跨國企業即美國Diversey Holdings Ltd.（下稱Diversey集團）之在臺公司，故被告雖為在臺灣設立登記之公司，然仍隸屬於Diversey集團之企業組織一環，並據此

01 對擔任負責人後之原告進行績效考核，且對原告是以「員  
02 工」而非董事、董事長或負責人視之。是原告於組織、經  
03 濟、人格上均從屬於被告公司，縱兼有委任之性質，基於保  
04 護勞工之立場，仍應從寬認定兩造間成立勞動契約。而被告  
05 僅於110年1月29日以書面泛稱原告「涉犯損害本公司利益及  
06 違背公司正常營運之之不當行為，造成公司重大損害」云  
07 云，然對於原告究係符合勞動基準法（下稱勞基法）第11  
08 條、第12條所定之何款法定解僱事由，並未見被告為進一步  
09 之舉證或說明，故被告公司對原告之解僱並不合法，兩造間  
10 仍有僱傭關係存在。而原告於遭解僱時之每月平均薪資為新  
11 臺幣（下同）245,289元，被告應繼續給付薪資予原告；又  
12 縱認兩造間不存在僱傭關係而為委任關係，惟被告亦未合法  
13 終止其與原告間之委任關係，是被告仍需繼續給付委任報酬  
14 予原告，是請擇一就僱傭或委任之法律關係對原告為有利之  
15 判決等語。爰聲明求為判決：(一)確認原告與被告間僱傭關係  
16 存在。(二)被告應自110年2月1日起至原告復職之前一日止，  
17 按月於次月5日給付原告245,289元，及自各期應給付之翌日  
18 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)前項聲明，  
19 願供擔保請准宣告假執行。

## 20 二、被告則以：

21 (一)原告前為被告公司董事長，是原告於110年1月29日經被告公  
22 司終止委任與解除職務前，為被告公司之最高決策者，負責  
23 全公司營運，為一切有關業務決策與人事任用等事項，對內  
24 有簽核裁決、對外有代表被告公司之權，原告對處理之事務  
25 均由其自行裁量，具獨立執行業務權限，與被告公司其他所  
26 屬員工全然有別，並不受被告公司任何指揮監督，是與勞動  
27 契約之受僱人在人格上及經濟上完全從屬於雇主，須服從於  
28 雇主指示之情形迥然不同，故兩造間並非勞動契約關係，而  
29 屬委任關係，原告應屬勞基法所稱之雇主而非勞工。

30 (二)被告公司之業務及營收來源為銷售消毒劑、清潔劑等用品，  
31 並無生產製造或其他投資業務。原告於91年間加入被告公

01 司，擔任食品飲料部門之銷售人員，並自97年12月1日起即  
02 擔任被告所有銷售業務部門之負責人，負責領導全臺灣銷售  
03 業務人員，達成公司銷售目標，增加銷售利潤。而因被告公  
04 司所營事業即係銷售業務，是自斯時起，原告已實質上負責  
05 被告公司之業務並具有單獨決策權，實質負責被告公司之運  
06 作。原告於96年5月起就任被告公司董事，更自107年11月5  
07 日起擔任被告公司董事長，全權負責被告公司之經營管理，  
08 對內、對外行使董事長權限。

09 (三)原告於擔任被告公司董事長時，明知被告公司並無輸入醫療  
10 器材之許可證，竟以被告公司之名義向泰國廠商進口非屬醫  
11 療器材之DIVOSAN ACTIV作為醫療院所洗腎機器管線之消毒  
12 劑，販售予相關醫療機構，涉犯違反藥事法第84條第1、2項  
13 之未經核准擅自輸入醫療器材而販賣、刑法第339條之4第1  
14 項第2款之加重詐欺取財罪、刑法第339條之1之詐欺取財  
15 罪，並經檢察官認定構成違反藥事法相關規定屬實而予以緩  
16 起訴處分確定，而Diversey集團大中華區總部遲至原告遭檢  
17 方聲押方知悉此事。原告前開所為，已屬損害被告利益、違  
18 背公司正常營運之不正當行為，並造成被告重大損害，亦嚴  
19 重違反原告之職。又原告係被告公司單一法人股東「荷蘭商  
20 莊臣大華股份有限公司」（下稱莊臣公司）依公司法第128  
21 條之1規定所指派之法人股東代表人董事，依公司法第27條  
22 規定，法人股東本即得隨時改派，故被告公司法人股東於知  
23 悉原告重大不適任之情後，旋即依法改派他人取代原告之董  
24 事職位以維護被告公司利益，自被告公司法人股東改派之日  
25 起，兩造間之董事委任關係即當然終止。被告公司經法人股  
26 東改派唯一董事後，即進一步通知原告終止雙方間委任契約  
27 關係併同告知其所有職務均已遭解除，而於110年1月29日以  
28 書面方式通知原告，是原告就其與被告公司間之董事委任關  
29 係業經被告合法終止乙事，充分知情且無異議，直至逾2年  
30 半後，原告突以112年7月7日勞動事件調解聲請狀向本院聲  
31 請勞動調解，依民法第148條第2項已然悖於誠信原則而構成

01 權利失效，其請求確認雙方間僱傭關係或委任關係仍存在，  
02 並請求被告給付工作薪資或報酬云云，自屬無據。

03 (四)綜上，原告就其受託處理事務，具獨立自行裁量決策權限，  
04 兩造間無從屬性關係，其自非勞基法所指之勞工，且被告已  
05 依法終止兩造間之委任契約，故本件原告之訴為無理由等語  
06 置辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 07 三、兩造不爭執事項

08 (一)被告之母公司為Diversey集團（中譯「泰華施控股有限公司」），且被告為Diversey集團之在臺公司，被告唯一股東  
09 為莊臣公司。  
10

11 (二)原告自107年11月5日起至1000年0月00日間擔任被告公司董事  
12 長。

13 (三)被告公司於110年1月29日以「終止委任及職務解除通知書」  
14 通知原告因其涉犯損害公司利益及違背公司正常營運之不當  
15 行為，造成公司重大損害，並已嚴重違反原告之職責而不適  
16 任，被告公司謹此通知將於西元2021年1月31日終止與原告  
17 間之經理人委任關係，解除原告之所有職務。被告公司並保  
18 留追究原告相關法律責任及請求賠償公司一切損失之權利。

### 19 四、得心證之理由

20 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

21 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  
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文  
23 。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存  
24 否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項  
25 危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關  
26 係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上  
27 利益（最高法院42年度台上字第1031號判決可參）。查原告  
28 主張兩造間僱傭關係或委任關係仍存在，然為被告所否認，  
29 可見兩造就是否有僱傭關係或委任關係存在有所爭執，致原  
30 告在法律上之地位及權利有不安之狀態，而此種狀態得以本  
31 件確認判決予以除去，揆諸前開說明，原告請求確認兩造間

01 僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

02 (二)兩造間之勞務契約性質為僱傭契約或委任契約？

03 1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當  
04 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在  
05 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契  
06 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關  
07 係不同。公司董事、經理人與公司間之關係究為勞動關係或  
08 委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性  
09 而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完  
10 全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動  
11 契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限  
12 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之  
13 目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判  
14 決意旨可參）。次按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工  
15 資者。」、「雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責  
16 人或代表事業主處理有關勞工事務之人。」，勞基法第2條  
17 第1款、第2款定有明文。第按公司法所稱公司負責人，在股  
18 份有限公司為董事。公司與董事間之關係，除公司法另有規  
19 定外，依民法關於委任之規定。董事長對內為股東會、董事  
20 會及常務董事會主席，對外代表公司，亦為公司法第8條第1  
21 項、第192條第5項、第208條第3項所明訂。基此，依公司法  
22 規定，董事與公司間之關係屬委任關係，非屬勞基法所稱受  
23 雇主僱用之勞工，而董事長係事業之負責人，為勞基法所稱  
24 之雇主。

25 2.原告主張之上情，業經其提出110年1月29日終止委任及職務  
26 解除通知、109年度各類所得扣繳免扣繳憑單、商工登記公  
27 示資料查詢結果、臺灣高級管理人員綜合津貼更改同意書、  
28 Diversey集團大中華地區之管理人員郭鈞（英文名：Adam G  
29 uo）對原告進行之績效考核表、被告公司員工手冊、公司章  
30 程、被告公司於107年12月7日向臺北市政府勞動局報備之工  
31 作規則等件為憑（見卷一第17至76頁、第185至205頁）。然

01 為被告所否認，並以前詞置辯，且提出新版即經臺北市政府  
02 107年12月7日北市勞資字第1076062338號函核備之被告公司  
03 工作規則為證（見卷二第397至415頁）。經查：

04 (1)原告自107年11月5日起至000年0月00日間擔任被告公司董事  
05 長，此為兩造所不爭執，且原告對外以「董事長」代表被告  
06 公司，對內有簽核裁決權，有被告提出之原告名片、如附表  
07 所示電子郵件、董事暨董事長願任同意書可佐（見卷二第14  
08 3至211頁、第350頁），足認原告對外代表被告公司；參以  
09 原告親自簽名之「董事暨董事長願任同意書」亦明確記載  
10 「股份有限公司之董事，依公司法第8條第1項規定為公司之  
11 負責人」等語（見卷二第350頁）；再觀前開電子郵件內  
12 容，被告公司對內、對外之大小事務，舉凡案件報價單、退  
13 還押租金申請、採購、合約用印、業績獎金計算方式、函文  
14 用印、核定優惠退休辦法、租賃機器等事項，均由各該業務  
15 承辦人向原告提出申請，取得原告表明「Approved」等語同  
16 意後方可為之，足見原告對被告公司營運具自由裁量、獨立  
17 執行業務與審核決策權限；佐以原告之勞工保險、勞工退休  
18 金提繳紀錄及全民健康保險，亦均明載原告於000年00月間  
19 就任被告公司董事長後，身分即為「雇主」無訛（見卷二第  
20 97至101頁、第361至368頁），揆諸前開規定，其確為被告  
21 公司負責人，係被告公司最高決策者，負責全公司之營運，  
22 處理一切有關公司內外事務，職務有其獨立性及代表性，足  
23 以指揮監督公司內外事務，得在被告所授權限範圍內，自行  
24 裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，與勞動  
25 契約之從屬性迥異，核屬勞基法第2條第2款所稱雇主，非同  
26 條第1款所稱勞工，兩造間應為委任契約，自無勞基法之適  
27 用。

28 (2)查Diversey集團總部於000年0月間即要求被告公司關閉並退  
29 租址設「高雄市○○區○○路0號」之高雄辦公室，且高  
30 雄辦公室之租約於108年10月14日即已屆期等情，有房屋租  
31 賃契約書、被告公司於108年8月7日發給內部人員之電子郵

01 件附卷可稽（見卷一第175至179頁）。然原告於109年1月後  
02 仍以高雄辦公室為主要執行職務之地點，該地點並有其他被  
03 告員工提供勞務等節，有原告提出之中興保全股份有限公司  
04 於被告公司南區營業所所列之員工帳號密碼清單、109年10  
05 月1日被告公司通訊錄、被告公司於109年後仍有使用高雄辦  
06 公室之中華電信股份有限公司電信費帳單等件可證（見卷一  
07 第207至211頁、第219頁）。而原告斯時為被告公司之董事  
08 長，足見其係自行決定承租高雄辦公室並選擇在高雄辦公室  
09 執行職務，安排被告公司其他員工進駐，是其可自行決定提  
10 供委任服務地點，有單獨權限決定被告公司員工提供勞務之  
11 地點，具有經營管理被告公司之決策權限，益徵其與被告間  
12 為委任關係甚明。

13 (3)原告前於擔任被告公司之董事長時，明知被告公司並無輸入  
14 醫療器材之許可證，竟以被告公司之名義向泰國廠商進口非  
15 屬醫療器材之DIVOSAN ACTIV作為醫療院所洗腎機器管線之  
16 消毒劑，販售予相關醫療機構，涉犯違反藥事法第84條第  
17 1、2項之未經核准擅自輸入醫療器材而販賣、刑法第339條  
18 之4第1項第2款之加重詐欺取財罪、刑法第339條之1之詐欺  
19 取財罪，並經原告於偵查中坦承不諱，檢察官嗣認定原告構  
20 成前開犯罪，被告公司亦經檢察官認定構成違反藥事法相關  
21 規定等情，有臺灣彰化地方檢察署檢察官109年偵字第11809  
22 號、110年度偵字第10893、10894、14655號緩起訴處分書可  
23 憑（見卷一第331至348頁）。依前開緩起訴處分書記載「劉  
24 宗德係台灣泰華施股份有限公司（下稱泰華施公司）之前負  
25 責人（該公司於110年2月9日變更負責人為翁楷）…」、「  
26 「上開犯罪事實，業據被告劉宗德…等人均於偵查中坦承不  
27 諱」、「被告劉宗德為被告泰華施公司前負責人，…其等因  
28 執行業務犯上開罪名，故被告泰華施公司…應依藥事法第87  
29 條規定，亦應科以罰金」等語（見卷一第338頁、第340至34  
30 1頁），可見原告於刑事偵查程序中亦自承其為被告公司之  
31 負責人。其次，原告因上述違反藥事法之犯行遭檢調機關搜

01 索及聲請羈押時，即直陳其有督導員工之權（見卷三第399  
02 頁），嗣經臺灣彰化地方法院刑事庭飭回後，原告旋以通訊  
03 款體LINE指揮監督被告員工統一對外聲明內容，指示員工向  
04 客戶說明方式，並代表被告公司委任律師審閱修改聲明稿  
05 （見卷三第401至411頁），原告斯時即表示，其係以負責人  
06 身分向員工說明並激勵員工，臺灣高等法院臺中分院刑事庭  
07 並據此認定，由原告指示及要求員工配合其主張內容對外說  
08 明與陳述，可見原告基於職務上之權力，具有干涉、影響被  
09 告公司員工之影響力，原告乃被告公司負責人無疑，此有該  
10 院109年度偵抗字第880號裁定可參（見卷三第413至416  
11 頁），是原告一向自承並明知其為被告公司之負責人，應屬  
12 明確。

13 (4)原告另涉嫌以假交易掏空被告公司，經臺灣橋頭地方檢察署  
14 偵查後，認原告涉犯刑法第215條、第216條之行使業務登載  
15 不實文書罪嫌、商業會計法第71條第1項第1款之填製不實會  
16 計憑證罪嫌、刑法第342條第1項背信罪嫌，而以111年度偵  
17 字第3753號、112年度偵字第20986號、第22926號起訴在  
18 案，有該起訴書存卷可考（見卷三第419至430頁）。而於前  
19 開刑事案件偵查程序中，被告公司員工即明白指出，原告對  
20 被告公司營運具自由裁量、獨立執行業務與最終審核決策權  
21 限，此有證人即前業務助理曾羽襄證述：「工作上的文件最  
22 終審核的人都是被告劉宗德」等語、證人即前業務助理鍾孟  
23 芬證述：「何人要在文件上簽名都是被告劉宗德指示」等語  
24 可證（見卷三第426頁）。而檢察官偵查終結對原告提起公  
25 訴時，同肯認「劉宗德…即泰華施公司前實際負責人…二、  
26 詎劉宗德明知前開規定，且身為泰華施公司負責人，本應忠  
27 實執行職務，並盡善良管理人之義務，對外締結合約及履約  
28 時，應遵循法令及營業常規辦理，以追求泰華施公司及股東  
29 之最大利益，竟意圖為自己及建信集團不法之利益，基於背  
30 信之犯意，進行虛偽不實之融資租賃，…」等情（見卷三第  
31 419頁、第421頁）。參以原告於96年5月起就任被告公司董



01 事，更自107年11月5日起擔任被告公司之董事長，全權負責  
02 被告公司之經營管理，對內、對外行使董事長權限，直至原  
03 告違反藥事法之犯罪行為遭檢察官調查並認罪後，被告公司  
04 始於110年1月31日終止雙方之委任關係，此有原告於101年  
05 前對外使用業務協理、總經理等職稱之名片、於107年後對  
06 外使用業務總監、董事長等職稱之名片、被告歷年股份有限  
07 公司變更登記表可參（見卷二第313至349頁、第353至359  
08 頁）。準此，原告確實係被告公司之最高負責人無誤。

09 (5)原告固主張：原告於遭被告公司非法解僱前，雖自107年11  
10 月5日起擔任被告公司董事長職務，然擔任董事長之前後，  
11 不論是薪資或工作內容，均無任何改變，仍須繼續為被告公  
12 司提供完全相同之勞務內容，且原告擔任負責人後，被告公  
13 司每年均透過Diversey集團於大中華地區之管理人員郭鈞對  
14 原告進行績效考核，原告亦需全盤遵循被告公司單方面制定  
15 之員工手冊、工作規則，毫無磋商餘地，故不論係人格、經  
16 濟、組織上，原告均隸屬於被告公司，兩造間有僱傭關係云  
17 云，並提出郭鈞對原告進行之績效考核表、薪資單為證（見  
18 卷一第29至31頁、卷三第337頁）。惟：

19 ①按勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬  
20 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  
21 契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有  
22 獨立之裁量權或決策權者有別。是董事、公司經理人於事務  
23 之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益  
24 之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自  
25 己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人  
26 格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質  
27 之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決同  
28 此意旨）。意即，是否為公司負責人，判斷之重點並非最後  
29 決定權之有無，而在於得否以其自由裁量權形塑、影響其所  
30 受任之事務。衡以被告公司身為Diversey集團之子公司，集  
31 團內之關係企業，除本身之考量外，尚須兼顧集團需求或配

01 合集團調度，此乃關係企業之本質，並無損於各關係企業法  
02 人格之獨立性，不因此可將各關係企業均貶為「內部單  
03 位」，或認為僅有母公司之決策者屬經營階層，各子公司內  
04 部全無經營階層。

05 ②經查，原告提出之績效考核表，其內亦包含原告之自我評估  
06 內容，其於「正式員工自我評估」欄記載「Takes ownershi  
07 p for ensuring goals and targets are consistently ac  
08 hieved.」、「Achieve Taiwan AOP, … (略)」、「Co  
09 mpleted 5 years plan.」、「為防止職業災害，保障員工  
10 安全與健康，確保安全及衛生事項符合相關法令規定，以減  
11 低對人員生命及財產之損失，台灣泰華施會對在職員工施行  
12 定期預防災變之安全衛生教育訓練。公司每年定期提供全體  
13 員工身體健康檢查及定期實施消防演練，並持續進行員工訓  
14 練、宣導、溝通、諮詢，督促全員參與改善、關懷環境設  
15 施，藉由自主性安全衛生管理系統運作，建立一個健康活力  
16 的企業」、「目標管理包含四個要素：清楚的目標、明確的  
17 期限、參與式的決策制定、成果的回饋，每年年初、年中跟  
18 年末，都會進行1.訂定組織整體目標和策略。2.將主要目標  
19 賦予各部門。3.各部門管理者密切合作，共同設定明確的目  
20 標。4.與所有部門成員一起設定明確目標。5.部門主管和員  
21 工共同決定達成目標的行動方案。6.執行行動方案。7.定期  
22 檢視進度，並回報問題點。8.對達成目標者給予獎賞。」、「  
23 「藉由全員參與的方式讓每一階層的員工發展適合他們單位  
24 需求的計畫，參與計畫過程會讓員工成為計畫的擁有者，了  
25 解計畫的重要性，更能適用於引導和協調工作達到高績效表  
26 現。」、「2019年台的整體營運績效良好，2020年會努力繼  
27 續保持高績效，加強改善GP及人員工作效率。」等語，細繹  
28 上開內容，原告均係以被告公司負責人身分，向Diversey集  
29 團總部說明被告公司之營運狀況及未來將如何帶領經營被告  
30 公司達成營業目標，與管理、考核、鼓勵及改善員工工作表  
31 現等節，益徵被告公司營運及人員等一切事務，確實全權交

01 予原告負責，兩造間不具任何從屬性。

02 ③原告受委託擔任被告之董事長，負責經營被告公司，為確認  
03 被告處理受任事務即被告公司經營情況等，被告所屬Divers  
04 ey集團總部對全球各國的負責經營者包含原告表現進行評  
05 估，乃屬當然之理，亦符合一般之社會常情。而郭鈞為Dive  
06 rsey集團大中華區副總裁，與被告並無任何委任或僱傭關  
07 係，其係代表Diversey集團大中華區總部瞭解被告公司之整  
08 體營運狀況並適時提供必要之建議及指導，然被告公司之具  
09 體營運決策，包括交易對象、法規遵循、營業處所等，均係  
10 由原告決定為之，臺灣方面確無任何常駐人員之層級高於原  
11 告，即原告係被告公司在臺最高層級主管，原告亦有一定範  
12 圍內人事決策、財務決策、公司業務及對外代表之事實，業  
13 經本院審認如前，本院自難僅憑前開績效考核表，即遽認兩  
14 造間為僱傭關係。又Diversey集團為跨國性企業集團，就涉  
15 及全集團之管理、決策、財務規劃、人事行政及發展等事  
16 務，由集團總部制定整體方針、原則性規範等處理方式，合  
17 於跨國企業集團總部對各地子公司為重要事項指示之正常商  
18 業運作習慣，惟被告公司之一切事務運作，仍係由原告自主  
19 負責，原則上大中華區副總裁郭鈞僅約1個月1次與原告討論  
20 確認被告公司之整體經營狀況，除涉及Diversey集團事務一  
21 致規劃策略外，郭鈞並未對原告為任何關於公司營運之直接  
22 指示，原告亦不需逐一回報被告營運相關事務並取得郭鈞許  
23 可，是原告仍全權負責管理被告公司一切事務，原告自無從  
24 以此自貶與一般員工無異，兩造間不具有組織上之從屬性甚  
25 明。原告將被告所屬Diversey集團有集團政策乙情，作為其  
26 與被告公司具有僱傭關係之藉詞，洵屬無稽。

27 ④兩造委任關係終止前，原告每月固定之委任報酬高達186,86  
28 0元（即本薪163,560元+伙食津貼1,800元+綜合津貼12,50  
29 0+其他追補9,000元=186,860元），且每月固定享有實報  
30 實銷之租車費45,000元、手機費7,500元、油資5,000元，共  
31 計57,500元之費用補貼（即報酬單所列之「綜合費用」），

01 足認其領有極高額之委任報酬。此外，原告於109年1月至00  
02 0年0月間，每月薪資單實發金額依序為459,367元、157,068  
03 元、669,376元、157,068元、157,068元、159,068元、161,  
04 523元、161,433元、219,933元、218,933元、218,933元、2  
05 18,933元、529,389元，近兩年年終獎金報酬均逾300,000元  
06 （109年1月份年終獎金為318,210元、110年1月份年終獎金3  
07 27,120元）等情，有原告於前開期間之報酬單可憑（見卷二  
08 第371至395頁），惟證人即被告前人事專員李佩珊（英文  
09 名：PEGGY）任職被告公司期間之薪資範圍僅35,000元至48,  
10 000元間（見卷三第359至360頁），可見原告薪酬與被告公  
11 司一般勞工迥然不同。又被告每年均有要求原告經營公司應  
12 達成之績效目標，包含獲利目標、營收金額與成本控管等規  
13 劃，如原告符合被告公司設定之目標或預期標準，即可獲取  
14 相關獎金報酬，此觀原告於000年0月間「AIP」（Annual In  
15 centive Plan，年度激勵計畫）獲得高達539,271元之獎金  
16 報酬即可明知（見卷二第375頁）。是以，原告擔任被告公  
17 司董事長而獲得極高額之報酬與獎金，顯與被告公司一般員  
18 工有相當大之差異，兩造間實不具有經濟上從屬性。故原告  
19 主張其僅係掛名負責人，沒有領取任何績效獎金或其他報酬  
20 云云，核與事實相悖。

21 (6)原告復主張：被告公司之其他部門，不論是財務、人事、客  
22 服、採購部門，均不隸屬於原告之管轄範圍，且被告公司對  
23 外合約之公司大小章用印簽署均需經過財務部作最終審核通  
24 過才能用印完成，被告公司大小章亦由財務部保管、使用；  
25 另只要涉及到被告公司與往來廠商交易條件之變更，不論是  
26 否由原告所屬之業務部門提案，最終均仍需再由財務部門用  
27 印審核，可見原告僅為掛名負責人性質云云，並提出被告公  
28 司空白用印申請書、更正交易條件申請書為證（見卷一第22  
29 1頁、卷二第239至241頁）。然查：

30 ①原告提出之「更正交易條件申請書」，業經被告否認其形式  
31 上真正（見卷三第379頁），原告就此並未另行舉證以實其

01 說，此部分主張即無從憑採。

02 ②原告提出之前開空白用印申請書，係各項業務之承辦人員先  
03 以電子郵件得到原告許可後，申請用印所使用之行政文件，  
04 意即被告公司如有文件須用印，承辦人需先取得董事長（即  
05 原告）之許可後，再提交申請書經過包含財務室在內之各單  
06 位或人員確認，僅係被告公司用印之固定制式行政流程，財  
07 務部門無審核之權限，符合一般商業慣習與社會通念，無礙  
08 於原告為實際審核決策之人，倘若原告不同意，被告公司之  
09 財務部即不會用印；反之，若原告已同意，除非申請用印者  
10 有行政程序上之疏漏須補正，否則財務部亦無權限否決或推  
11 翻原告決定而拒絕用印。

12 ③證人李佩珊雖證稱：關於「用印申請書」之簽核流程，就人  
13 事相關事項係由Diversey集團位於上海之直屬主管簽核云云  
14 （見卷三第352至353頁）。惟查，因被告公司規模較小，全  
15 體員工僅約40人，且絕大部分為業務部門之人員，後勤行政  
16 人員之配置略為財務2人、人事1人、採購4人，為減少被告  
17 公司董事長之負擔及確保Diversey集團營運方針執行一致，  
18 就財務、人事、採購等行政事項，被告公司歷來均授權財  
19 務、人事、採購部門之人員就一般日常營運事項直接與Dive  
20 rsey大中華區總部之對應部門討論，並以部門權限做出決  
21 策，確保被告公司符合集團營運規範，同時減輕原告管理上  
22 之負擔，此係基於Diversey集團高度專業分工之集團策略所  
23 致；如原告對各部門決策有異議，仍具有否決權，此由如附  
24 表所示電子郵件內容觀之，被告公司各部門須逐一向原告申  
25 請許可後方得用印即可知。是以，證人李佩珊前揭證述內  
26 容，無從作為原告與被告公司間為勞雇關係之認定。

27 ④證人李佩珊另證稱：被告公司事項辦理最終由財務部門做審  
28 核決定云云（見卷三第360頁），惟證人李佩珊稱其得知此  
29 事係「會計部有提起過這件事情，我是聽會計部的人說了，  
30 聽幾次忘記了」、「時間不記得」等語（見卷三第360至361  
31 頁），顯見證人李佩珊從未在場親自見聞原告核准用印後，

01 財務部門否准用印之情況，其證詞即不足採信。

02 (7)原告復稱：依據薪資單觀之，原告應扣之勞保費為962元，  
03 然原告之勞保投保薪資是勞保級距第13級之45,800元，倘原  
04 告為是雇主，則原告需繳納之勞保費會是全額負擔即投保薪  
05 資45,800元 $\times$ 10.5%（勞保費率）=4,809元，惟原告之勞保  
06 費依照勞工負擔比例20%計算，即投保薪資45,800元 $\times$ 10.  
07 5%（勞保費率） $\times$ 20%（勞工負擔比例）=962元，可見原  
08 告僅係掛名負責人云云。惟：

09 ①勞工保險條例第8條第1項第3款規定：「下列人員得準用本  
10 條例之規定，參加勞工保險：實際從事勞動之雇主。」第3  
11 項則規定：「第1項第3款規定之雇主，應與其受僱員工，以  
12 同一投保單位參加勞工保險。」又同條例第15條第1款規  
13 定：「勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：第6條  
14 第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保  
15 險人，其普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負  
16 擔70%，其餘10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部  
17 由投保單位負擔。」是以，以勞工保險條例第8條第1項第3  
18 款「雇主」身分投保勞工保險者，該被保險人即「雇主個  
19 人」所須要負擔之勞工保險保險費，本即與一般勞工相同，  
20 普通事故保險費負擔20%，其餘則由投保單位負擔70%、中  
21 央政府補助10%，即如月投保薪資為45,800元，並以「雇  
22 主」身分投保，於110年度該「雇主個人」所須負擔的勞工  
23 保險費為962元，而非4,809元，此亦有勞動部勞工保險局勞  
24 保、就保、職保個人保險費試算結果可參（見卷二第369至3  
25 70頁）。從而，原告此部分主張，容有誤會。

26 ②原告再稱：被告歷年來均為原告以員工身分投保勞健保及提  
27 繳勞工退休金云云。惟查，此係兩造基於原告之受任事務內  
28 容而合意之委任條件，無從證明兩造間為僱傭關係；而原告  
29 每月報酬中有「其他追補」9,000元部分，係被告公司補貼  
30 原告自願提繳勞工退休金之金額，此亦係雙方議定委任報酬  
31 之一部分，實務上，董事長、董事、委任經理人等與公司約

01 定由公司於委任報酬中涵括社會保險費用補貼實屬一般，被  
02 告亦提供原告之後任董事長翁楷同樣之委任條件，有翁楷之  
03 委任契約足憑（見卷三第66至67頁），原告自不得以此主張  
04 兩造間為僱傭關係。

05 (8)原告另主張：原告縱使已身為被告之負責人，然Diversey集  
06 團美國總公司仍可隨時決定原告應否休假、可任意暫停原告  
07 之職務，實質上對原告亦非以被告之負責人地位看待，而僅  
08 以「臺灣業務總監」視之；更有甚者，於原告擔任被告公司  
09 負責人後，被告之人事部門仍會依照勞基法第38條計算原告  
10 之特別休假，如未休假完畢，被告公司為了不要折算工資給  
11 原告，人事部門尚會強迫原告在有上班工作之狀況下，向原  
12 告之上級主管郭鈞請假，將特別休家用罄，藉此規避勞基法  
13 尚需折算工資與原告之義務，可見其於人格上從屬於被告云  
14 云，並提出臺灣高級管理人員綜合津貼更改同意書、被告透  
15 過Diversey集團大中華區副總裁郭鈞、大中華區人力資源總  
16 監即訴外人張蓓（英文名：Ivy Zhang）所寄發予原告之109  
17 年11月5日電子郵件、被告人事部門所製作之特休假、福利  
18 假表格為據（見卷一第25至27頁、卷二第267至279頁）。然  
19 查：

20 ①原告享有之年假（Annual Leave）或特別休假，係雙方約定  
21 之委任契約內容之一部分，被告人事部門僅係基於善意告知  
22 原告其尚未休畢之年假日數、提醒原告可多加利用其休假權  
23 利，原告並未舉證人事部門有以何方式強迫其休年假，況原  
24 告於109年年假中（西元2020 Annual Leave）尚有108年之  
25 剩餘年假（Previous year carry over - 2019）22日可供  
26 原告休假（見卷二第417頁），難認原告有經人事部門強迫  
27 休假之情事。

28 ②前開109年11月5日電子郵件內容雖記載「我們很遺憾的通知  
29 你，自2020年11月5日起，你將開始休有薪假期，直至公司  
30 進一步的通知…，而你作為"臺灣業務總監"的職務將被臨時  
31 暫停」等語，然此僅係因原告於000年00月間遭檢察官向法

01 院聲請羈押後，Diversey集團大中華區總部得知原告之不法  
02 行為導致被告公司違反藥事法乙事，基於原告已涉犯損害被  
03 告公司利益、違背公司正常營運之不正常行為，造成被告重  
04 大損害，並嚴重違反原告受委任之職責，Diversey集團大中  
05 華區總部與被告方先通知原告自109年11月5日起休有新假期  
06 及停止職務，後續由被告之單一法人股東莊臣公司依法改派  
07 他人取代原告之董事職位，復由被告進一步通知原告終止雙  
08 方間委任關係。本院自難憑此逕謂兩造間屬僱傭關係。

09 (9)原告又主張：被告公司之工作規則、員工手冊亦適用於被告  
10 公司董事長，兩造間具有從屬性之僱傭關係云云，並提出被  
11 告公司員工手冊為憑（見卷一第33至67頁）。惟查：

12 ①原告已自承被告公司之全體人員從上到下均無打卡制度，甚  
13 至只要是業務部門之人員（含原告先前之職務），縱使在辦  
14 公室內有自己的固定座位，仍無須固守待在辦公室內辦公，  
15 而可以自由出入公司並自行安排前後之行程等情（見卷二第  
16 226頁），可見被告公司員工手冊內雖有記載每日上下班時  
17 間均為上午9時至中午12時、下午1時至6時（見卷一第40  
18 頁），但原告及全體業務人員均不受上下班時間之限制，可  
19 自行因應業務需要而自由決定出入公司之時間。

20 ②該員工手冊前言部分明載：「這些原則，適用於公司的所有  
21 員工、董事、代理商、代表以及顧問」等語（見卷一第35  
22 頁），已明確區分「員工」及「董事」，顯見董事長非被告  
23 員工甚明，又其另將非屬被告公司員工之代理商、代表及顧  
24 問均納入適用，顯見適用被告公司員工手冊者包含非被告公  
25 司員工之人在內，自無從因此證明擔任被告公司董事長之原  
26 告與被告間具從屬性關係。況原告可自行決定工作時間、上  
27 班地點，無固定上下班時間，顯不適用被告公司工作規則  
28 （見卷二第397至415頁）第19條關於加班費、第20條之1關  
29 於天然災害發生時之出勤工資、第21條工作時間、第22條延  
30 長工作時間、第23條以下關於工作時間、休息、休假、請假  
31 等規定；其獎金報酬亦係基於被告公司之整體業績，而不適



01 用被告工作規則第20條之固定年終獎金；原告為被告公司之  
02 董事長，亦無工作規則第41條以下考勤、考核、獎懲升遷規  
03 定之適用，不受被告公司之指揮監督，佐以原告具有簽核裁  
04 決與聘僱之人事權限及對各項事務之最終決策權，是原告情  
05 況與被告公司其他所屬員工全然有別，故原告擔任被告公司  
06 之董事長一職，係被告之負責人，兩造間並不具有人格上從  
07 屬性甚明。

08 ③至證人李佩珊雖證稱被告公司之員工手冊、工作規則均適用  
09 於原告云云（見卷三第352至353頁），然查，證人李佩珊並  
10 未具體指出原告係適用員工手冊、工作規則之何規範內容，  
11 僅配合原告訴訟代理人詢問而稱「員工手冊適用於全體員  
12 工，全體員工有包含原告」、「原告適用工作規則」云云，  
13 然自原告之工作時間、地點、年終獎金等規範均未依循員工  
14 手冊、工作規則之內容以觀，可知原告顯不適用被告公司員  
15 工手冊、工作規則關於「勞工」之規範，是自無從以證人李  
16 佩珊之證詞，遽認原告為適用被告公司員工手冊、工作規則  
17 之「勞工」。

18 (10)原告雖主張：員工團體保險項目、金額與投保之保險公司，  
19 係由人事部門決定，可見原告對於被告公司經營管理事項無  
20 全權決定之權云云。而證人李佩珊固證稱：我是在94年到  
21 職，111年5月離職，離職前擔任被告公司人事專員，負責薪  
22 資計算、員工招募、勞健保計算等；原告在被告公司擔任負  
23 責人前後，都只有負責控管臺灣區業務的部分，被告公司尚  
24 有人事、採購、會計、研發等部門，這些部門有自己隸屬的  
25 主管等語（見卷三第352至354頁）。然參諸如附表編號3所  
26 示之酒精訂購、編號7所示之聲請裁定本票強制執行用印、  
27 編號8所示之員工差旅費用之核可、編號9所示業績獎金計算  
28 公式核可、編號18所示勞工退休辦法核可、編號19所示採購  
29 部門壞品呆滯領用核可等，均須由承辦人員徵求原告核可後  
30 始得辦理，足證明不僅業務部門，原告就被告公司之所有事  
31 務均有最終決策權，故證人李佩珊此部分證詞，無足憑採。

01 況證人李佩珊於被告公司任職時擔任人事專員，為一般員  
02 工，工作內容為薪資計算、員工招募、勞健保計算等庶務性  
03 工作，被告公司與原告間之委任關係、Diversey集團全球營  
04 運方針、部門分工原則等事項要非證人李佩珊之職責範圍，  
05 證人李佩珊亦無從介入；又證人李佩珊係人事部門人員，未  
06 負責業務、財務、採購等其工作。據此，證人李佩珊所證稱  
07 關於人資工作以外之事項，均係聽聞或自行推測，無從採  
08 信。況在現今商業化分工下，重要主管無須、不會亦不可能  
09 就所有事務均親力親為，將有關事項交予專責部門或人員負  
10 責處理實屬常見。又原告乃被告公司之董事長，且其專業為  
11 銷售業務而非人事事項，則基於業務專業分工、減少公司負  
12 責人行政庶務雜事，被告公司員工團體保險由人事部門決定  
13 而未由董事長決定，核與一般經驗常理並無衝突，自無法證  
14 明兩造間有何人格、經濟上之從屬性。故原告此部分主張，  
15 要難憑採。

16 (11)原告復主張對照其前一任負責人即訴外人林珊之情形，可見  
17 原告與林珊均係形式上掛名負責人、為被告公司員工云云，  
18 並提出林珊與被告簽訂之協議書（含英文、中文對照版  
19 本）、離職證明書為憑（見卷二第247至250頁、卷三第63  
20 頁）。然查：

21 ①原告提出之林珊與被告簽訂之協議書，業經被告否認其形式  
22 上真正（見卷三第379頁），而林珊擔任被告公司董事長之  
23 期間為93年6月15日至100年6月30日止，其後之董事長則依  
24 序為訴外人吳振凌（100年6月30日至103年7月29日）、訴外  
25 人陳建宇（103年7月29日至106年11月24日）、訴外人譚伯  
26 樂（Thottikamath Balakrishnan，106年11月24日至107年1  
27 1月5日），此有經濟部商工登記公示資料歷次變更紀錄查詢  
28 結果可參（見卷二第105至110頁），原告並自107年11月5日  
29 起經被告委任為董事長。是以，林珊與原告擔任董事長期間  
30 相距甚遠，而原告主張被告公司與翁楷是簽署一年一聘之經  
31 理人委任契約（見卷三第13頁），足認被告公司與歷任負責

01 人間之法律關係不可一概而論，仍須視雙方間之磋商、協議  
02 內容而定。況縱認被告有與林珊簽署前開協議書、離職證明  
03 書，亦與原告無涉，且由兩造間未有簽立類似之協議書、離  
04 職證明書等，更證明原告與林珊之狀況全然不同，自不得比  
05 附援引。

06 ②至證人李佩珊雖證稱：原告一直都是簽僱傭合約，沒有簽過  
07 委任契約，其認為原告係掛名負責人云云（見卷三第356至3  
08 57頁、第360頁）。然原告擔任董事、董事長後，從未與被  
09 告簽署僱傭契約，但確有簽署「董事暨董事長願任同意  
10 書」，是證人李佩珊此部分所述，顯與事實不符，無從採  
11 信；又證人李佩珊自承其認為原告是掛名負責人乙情，係  
12 「聽說」而來，且「不記得聽誰說」（見卷三第360頁），  
13 可見證人李佩珊此部分證詞係聽聞他人所述，並無親聞或親  
14 見事實，亦非可採。

15 ③證人李佩珊另證稱：因臺中及高雄辦公室關閉涉及員工職分  
16 配事宜，故其身為人資亦參與電子郵件討論，而辦公室關閉  
17 乙事係由Diversey集團上海辦公室決定云云（見卷三第355  
18 至356頁），然縱使Diversey集團大中華區總部要求原告關  
19 閉臺中、高雄辦公室，原告仍以其身為被告公司最高負責  
20 人之權限，決定繼續高雄辦公室之營運，業如前述，顯見原告  
21 對被告公司之營運具有最後決定權。又證人李佩珊自承在  
22 原告決定高雄辦公室繼續營運後，其並未將此事報告予Divers  
23 ey集團大中華區總部或人力資源總監張蓓，聲稱係因此為業  
24 務部門事務，故未插手云云（見卷三第361頁），然證人李  
25 佩珊為被告公司之人資人員，如高雄辦公室結束營業，員工  
26 重新調整工作地點及職務等相關事項屬其工作範圍，現因原  
27 告決定高雄辦公室繼續營運，員工亦不需調動，證人李佩珊  
28 卻認為無必要向Diversey集團上海主管報告，其陳述顯違常  
29 理。參以前述原告涉犯違反藥事法之刑事案件中，被告員工  
30 於檢察官訊問時之證詞：「（均問：劉宗德的辦公處所在哪  
31 裡？）A1答：高雄市○○區○○○○路0號，該棟都是我們

01 公司的，公司的員工部分專門處理台灣泰華施公司的業務，  
02 部分會不時兼辦台灣泰華施公司及劉宗德後來找人頭申請設  
03 立的莊臣欣業公司。A2答：劉宗德都在高雄市的公司辦公，  
04 只有禮拜四會到台北內湖的公司開會…」等語（見卷三第39  
05 1頁）；「（問：台灣莊臣欣業股份有限公司實際負責人是  
06 何人？）答：我認為是劉宗德。」、「（問：台灣泰華施股  
07 份有限公司高雄辦公室裁撤後，這邊員工還有何人繼續待  
08 在這裡？）答：我接受到的劉宗德命令是全部員工都還留在這  
09 邊…」、「（問：你們的客戶在辦公室裁撤後，他們是否知  
10 道實際上南區辦公處已經被裁撤掉了？）答：公司不准我們  
11 講，也不准我們跟國外講」等語（見卷三第395至397頁）。  
12 由此足見，原告禁止被告公司員工向Diversey集團總部報告  
13 高雄辦公室繼續營運乙事，可推知證人李佩珊係依循原告之  
14 指示而未向Diversey集團大中華區總部報告。從而，證人李  
15 佩珊前開證述內容，無從憑採。

16 (12)原告另以被告公司先前董事長譚伯樂為印度籍、Brackett,  
17 Jordan Robert為美國籍，均為外籍人士且未常駐臺灣為  
18 由，稱被告公司董事長一職無管理被告公司之實質權限，僅  
19 係掛名性質云云。然查，譚伯樂、Brackett就擔任被告公司  
20 董事長一職，為勞基法上所指之雇主而非勞工乙情，並無爭  
21 執，而原告乃本國人士、居住於臺灣，並實質經營管理被告  
22 公司一切事務，業經本院認定如前，無論譚伯樂、Brackett  
23 經營管理被告公司之方式為何，均與原告之情況全然不同，  
24 無從比擬，亦無從據此認定原告僅係掛名負責人。是原告此  
25 部分所辯，要非可採。

26 3.綜上，被告公司母公司Diversey集團屬跨國性之國際型企  
27 業，原告自107年11月5日起，即為在臺灣之最高主管，對內  
28 負責綜理公司所有業務，就人事、財務、業務等事項有一定  
29 決策權限，非受僱給付勞務而獲致工資，對外亦具代表被告  
30 公司之權限，被告公司在臺灣之經營運作，實質均由原告決  
31 策掌控，其係立於指揮監督公司所有事務與員工之地位，與

01 勞動契約之從屬性迥然不同，兩造間應屬委任關係無誤；縱  
02 原告受母公司Diversey集團之指示監督，或就被告公司整體  
03 營運狀況須向集團總部或郭鈞報告，亦屬Diversey集團協調  
04 內部整體業務、策略等之人事管理範疇，不能以此否認原告  
05 於被告公司內之位階，甚且否認原告就其職掌之一定權限範  
06 圍內有獨立裁量決策權限之事實，自與委任契約無違；至於  
07 原告之勞健保及勞工退休金補償金額，則係兩造間磋商之委  
08 任條件，尚難憑此即遽謂兩造間屬僱傭關係。

09 4.被告公司已於110年1月31日終止雙方間委任契約：

10 (1)按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方  
11 允為處理之契約。當事人之任何一方，得隨時終止委任契  
12 約，民法第528條、第549條第1項分別定有明文。又對話人  
13 為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。  
14 非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人  
15 時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段規定甚明。  
16 另政府或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定  
17 自然人代表行使職務。第1項之代表人，得依其職務關係，  
18 隨時改派補足原任期。政府或法人股東一人所組織之股份有  
19 限公司，不受公司法第128條第1項之限制。該公司之股東會  
20 職權由董事會行使，不適用公司法有關股東會之規定。前項  
21 公司，得依章程規定不設董事會，置董事1人或2人；置董事  
22 1人者，以其為董事長，董事會之職權由該董事行使，不適  
23 用本法有關董事會之規定；置董事2人者，準用本法有關董  
24 事會之規定。第1項公司，得依章程規定不置監察人；未置  
25 監察人者，不適用公司法有關監察人之規定。第1項公司之  
26 董事、監察人，由政府或法人股東指派，公司法第27條第1  
27 項、第3項、第128條之1亦有明定。

28 (2)查被告之母公司為Diversey集團，且被告為Diversey集團之  
29 在臺公司，被告唯一股東為莊臣公司，業如前述。而原告係  
30 被告公司單一法人股東莊臣公司依公司法第128之1條所指派  
31 之法人股東代表人董事，依公司法27條，法人股東本即得隨

01 時改派，故被告公司法人股東莊臣公司於知悉原告前開經緩  
02 起訴處分之事由後，認原告有重大不適任之情，旋即依法改  
03 派他人取代原告之董事職位以維護被告公司利益，是自被告  
04 公司法人股東改派之日起，兩造間之董事委任關係本即當然  
05 終止。而被告公司於110年1月29日以「終止委任及職務解除  
06 通知書」通知原告因其涉犯損害公司利益及違背公司正常營  
07 運之不當行為，造成公司重大損害，並已嚴重違反原告之職  
08 責而不適任，被告公司謹此通知將於西元2021年1月31日終  
09 止與原告間之經理人委任關係，解除原告之所有職務。被告  
10 公司並保留追究原告相關法律責任及請求賠償公司一切損失  
11 之權利。又原告已於110年1月29日收受「終止委任及職務解  
12 除通知書」，此為兩造所不爭執（見卷二第8頁），足認兩  
13 造間之董事委任關係已於110年1月31日終止。

14 (3)原告固主張：縱認兩造間為委任關係，然原告之職位並非由  
15 被告公司之法人股東即莊臣公司所解任或改派，而是直接由  
16 被告公司即「台灣泰華施股份有限公司」之名義，對原告解  
17 除職務，是被告公司對原告所為之終止委任及職務解除，顯  
18 不符合公司章程規定而不合法云云，並提出被告公司章程為  
19 憑（見卷一第69至76頁）。然查，被告公司章程第23條之1  
20 係規定：「本公司如由法人股東一人所組織者，其董事、監  
21 察人由法人股東指派，並得由該法人股東隨時改派之，但以  
22 補足原任期為限。」（見卷一第74頁）。而被告為法人股東  
23 一人公司，依公司法第128條之1規定，法人股東一人所組織  
24 之公司，其董事、監察人由法人股東指派之，再參照公司法  
25 第27條第3項，法人股東得依其職務關係，隨時改派董事補  
26 足原任期，是被告公司109年10月23日修正之章程第23條之1  
27 僅係引用法條內容而已。又依前述規定所為之改派，其流程  
28 為法人股東通知公司改派，並由新任董事同意就任即屬完  
29 成。而被告公司之一人法人股東即莊臣公司確已依法完成董  
30 事改派程序，並經臺北市商業處完成變更登記，有被告公司  
31 股份有限公司變更登記表可證（見卷一第105至109頁），自

01 難認被告公司有何違反前開公司章程之情。  
02 (4)準此，法人股東指派之董事如經撤換，與公司之委任關係自  
03 當然終止。而莊臣公司既已撤換原告之董事職務，嗣被告接  
04 獲莊臣公司通知改派新董事，則原告與被告間之董事委任關  
05 係當然終止，故通知原告解除其董事長職務、終止委任，被  
06 告終止委任之通知要屬適法。

07 5.綜上，兩造間屬委任契約，業經本院審認如前，該委任契約  
08 至110年1月31日，已經被告合法終止，是原告請求確認兩造  
09 間自110年2月1日起迄今僱傭關係仍存在，於法無據。

10 (三)承上，兩造間委任契約既已經被告合法終止，則原告請求被  
11 告應自110年2月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月  
12 五日給付原告245,289元，即無理由。

13 五、綜上所述，兩造間屬委任契約，且已於110年1月31日終止。  
14 原告訴請確認兩造僱傭契約自110年2月1日迄今仍存在，並  
15 請求被告應自110年2月1日起至原告復職之前一日止，按月  
16 於次月5日給付原告245,289元，均不應准許。又原告之訴既  
17 經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
19 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 113 年 8 月 5 日  
22 勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
25 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，  
26 應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 8 月 5 日  
28 書 記 官 史 萱 萱

29 附表：

編號	日期 (西元)	主 旨	被告公司員工詢問	原告回覆 (Terry Liu)	證據出處
1	2018/11/07	Fwd: 檢送案件	Terry,	Joyce	卷二第145至147頁

		報價單	義美CIP酸鹼液加藥導電度計安裝，因義美原有的自動加藥訊號器連接點帶電與導電度計相沖無法正常作動，需再增裝設兩組模組，報價NT：16,000（未稅），詳如附件，煩請核示，謝謝！	Approved, thanks.	
2	2018/11/10	好記擔仔麵押金退回申請	好記擔仔麵店，第一台租機合約已到期，102/11/1至107/10/30，合約已滿，款項已繳清，申請退還押金6,600，帳號如附件，敬請核准，謝謝！	Louis Approved, thanks.	卷二第149至150頁
3	2018/11/13	用印申請_訂購景明95%酒精20箱	Dear Terry 訂購景明95%酒精20箱，共計120公升，購買資料表（請見附件）需用印公司大小章，懇請予以核准謝謝	Edison Approved, thanks.	卷二第151至152頁
4	2018/11/13	00000000 上都台中愛買復興合約用印	TERRY, 上都台中愛買復興合約用印，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第153至157頁
5	2018/11/16	00000000 廖亞妮更改匯款帳號	terry, 高辦房東廖亞妮更改匯款帳號，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第159至160頁
6	2018/11/20	00000000 金仲發合約用印	TERRY, 金仲發合約用印，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第161頁
7	2018/11/23	00000000 范修豪聲請裁定本票強制執行用印	范修豪聲請裁定本票強制執行用印申請，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第163至164頁
8	2019/03/07	Fwd:Concur 重要通知	Hi Terry, For Concur report handling manually, we will need some supporting to do so. As the Concur report shave been pending for external validation for a long time, and for those reports returned to employees without being notified for a valid reason, please approve to manually make payments to employees for T&E reimbursements.	Hi Emily Approved, thanks.	卷二第165至170頁
9	2019/03/15	2019業績獎金計算公式	N/A	All 2019業績獎金計算公式如附檔，依照往年方式由孟芬計算，thanks.	卷二第171頁



				All 利潤增加獎金則在2020年初由財務部提供所有人名下客戶2019跟2018的GP增加百分比，部門主管計算全部門，Sandy跟Tina以AC10分類中52全公司飯店計算GP, thanks.	
10	2019/03/20	鑫點租機_雜項領用，專車申請	Dear Terry, 鑫點烘焙租機36期方案_雜項領用及專車申請，請核准	Peter Approved, thanks.	卷二第173至175頁
11	2019/03/25	00000000 鐵觀音李記變更票期	dear terry, Joyce申請鐵觀音李記客戶變更票期：(表格略) 煩請核示，謝謝。	Mina Approved, thanks.	卷二第177頁
12	2019/06/11	二手洗碗機拆零件	Terry 6/13 (四) 會有工程師進倉庫將附件黃底二手AM3洗碗機將可利用零件拆回 剩餘殘體將會申請報廢 請核示	Kenny Approved, thanks.	卷二第179頁
13	2019/08/13	用印申請_覆台北市衛生局公文0000000000	Dear Terry 覆台北市衛生局(北市衛食藥字第0000000000號函)之公文 申請用印公司大小章，肯請予以核准 謝謝	Edison Approved	卷二第181頁
14	2019/11/25	00000000 新增供應商-張云萁	TERRY, 新增大昌佣金供應商-張云萁，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第183至186頁
15	2020/01/17	用印申請_危險品通行証申請	Dear Terry 危險品通行証申請用印公司大小章，懇請予以核准謝謝	Edison Approved, thanks.	卷二第187至192頁
16	2020/02/18	Fwd：泰華施-工業局切結書	Dear Terry 附件為工業局要求之切結書內容，請查閱 如無問題，將申請用印公司大小章後，回覆工業局 謝謝	Edison Approved, thanks.	卷二第193至194頁
17	2020/04/21	Chop application approval of 公司營業項目變更文件委託書用印	Dear Terry Please see attached - Chop application approval of 公司營業項目變更文件委託書用印， Need your approval, thank you.	Peggy Approved, thanks.	卷二第195至197頁
18	2020/07/31	Chop applicat	Dear Terry :	Peggy	卷二第199至200頁

		ion approval of 勞工退休辦法	Please see attached - Chop application approval of 勞工退休辦法 1. 監督委員會會議紀錄 2. 優惠退休辦法正本1式3份 (請加蓋公司章) 3. 最近一期公司變更登記表 Need your approval, thank you.	Approved, thanks.	
19	2020/09/07	壞品呆滯領用	Hi Terry, 壞品呆滯領用 1. 壞品處置及公司內部 2. 呆滯供業務客情 請核准，謝謝!!	Carol Approved, thanks.	卷二第201頁
20	2020/09/16	00000000 必勝客合約用印	terry, 必勝客合約遺失，需重新用印，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks	卷二第203頁
21	2020/10/16	Chop application approval of 公司變更登記到期更新	Dear Terry : Please see attached -Chop application approval of 公司變更登記到期更新 變更登記申請書 委託書 變更登記表 (2份) 公司章程 董事會議事錄 Need your approval, thank you.	Peggy Approved, thanks.	卷二第205至206頁
22	2020/10/23	租機申請_兆洋餐飲 (有之和牛大里，文心)	Dear Terry, 租機申請_兆洋餐飲 (有之和牛大里，文心) 請核准	Peter Approved, thanks.	卷二第207至208頁
23	2020/11/03	00000000 美莊存證用印	JASON申請美莊存證用印，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第209至210頁
24	2020/11/04	00000000 外購洗碗機-聚樂	terry, 台南聚樂申請外購洗碗機VT3H (14kw, 3相 220V) 一台，明天到現場，煩請核示，謝謝	孟芬 Approved, thanks.	卷二第211頁