臺灣高雄地方法院民事判決

110年度重勞訴字第15號

原　　告　李燕華

000000000000000000

訴訟代理人　裘佩恩律師

　　楊志凱律師

被　　告　台灣國際造船股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭文隆

訴訟代理人　賴勇全律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）111年1 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊參加被告公司於109 年6 月召開之股東大會後，被告公司即告知有給職顧問一職至同年7 月15日到期，被告公司違法終止兩造間勞動契約關係，請求確認僱傭契約關係存在，及給付工資。並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭契約存在；2.被告應自109 年7 月16日起至受領原告勞務之日，按月於每月15日給付原告新台幣（下同）10萬5,000元及自該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告抗辯：原告擔任伊公司顧問，職務內容在提升伊公司人力資源發展及管理，兩造間屬委任契約關係，且訂約當時聘期即為108 年7 月16日至109 年7 月15日，原告所訴顯無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自108 年7 月16日起，在被告公司協助董事長及總經理瞭解公司管理制度問題，及提供國際企業人力資源管理實務

經驗，做為被告公司進行轉型改造之參考，月薪10萬5,000元，被告公司並為原告投保勞工保險、全民健康保險，另提繳勞工退休金，投保、提繳至109 年7 月15日。

2.原告上下班時間無需打卡。

3.被告公司管理處於109 年6 月11日繕打致原告之連絡單，記載：「一、依「台灣國際造船股份有限公司顧問遴聘要點」規定，遴聘台端擔任本公司有給職顧問乙職，聘期自108 年7 月16日起至109 年7 月15日止。二、本公司於台端聘期屆滿前特予通知；另本公司給予台端109 年度特別休假15天，請於聘期屆滿前休畢。三、惠請查照。」。

4.原告於109 年8 月21日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，高雄市政府勞工局組成調解委員會，於109 年9 月10日上午為兩造進行調解，結果調解不成立。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於兩造間成立何種契約關係：

A.委任係處理事務為目的之契約，非以勞務給付本身為目的，是受任人依委任人所委託事務之目的，依自己之裁量處理事務；如以供給勞務本身為目的，自己無任何裁量權，於他人指示下服勞務者，則為僱傭契約，此有最高法院81年度台上字第230號民事裁判要旨可資參照。

B.兩造不爭執原告自108 年7 月16日起，在被告公司協助董事長及總經理瞭解公司管理制度問題，及提供國際企業人力資源管理實務經驗，做為被告公司進行轉型改造之參考，月薪10萬5,000 元，被告公司並為原告投保勞工保險、全民健康保險，另提繳勞工退休金，且原告上下班時間無需打卡（見兩造不爭執事項1.、2.）。以被告公司為原告投保勞工保險、全民健康保險，及提繳勞工退休金之事實而論，固類如照顧一般勞工，然企業對協助其營運、發展之非屬勞動契約關係員工，本亦有照顧其身心之必要，故並無法依被告公司上開投保及提繳之所為，逕自推認被告公司係欲與原告訂立僱傭契約關係（勞動契約關係之典型）。反之，依上開原告

為被告公司處理工作之性質，及被告公司給予原告上下班無需打卡之優惠，在在顯示兩造間之關係，較為接近委任契約關係，即被告公司委由原告協助瞭解其人力運用及管理制度上之優劣，以期作為公司轉型改造之參考。至原告主張其享有節慶禮物、中秋節節金、年終獎金、工作績效獎金、出差津貼、園遊會禮券、特別休假等，僅表示被告公司對原告之優惠，但不影響兩造間契約關係之判斷，合予敘明。

C. 原告雖主張其請假或休假均需董事長或總經理批准，然被告公司既每月給付原告高薪，且給付原告如上所主張之各項優惠，則要求原告在請假、休假時，需經急需瞭解公司人力運用及管理制度優劣，以期將公司順利轉型、改造之高層同意，尚合一般社會情理。反之，由原告平日僅接觸高層，鮮少與被告公司中下階層有工作上接觸聯繫之情形，益見兩造間所成立者，應為委任契約關係，而非一般之僱傭契約關係，原告之工作，僅需站在第三人之客觀立場，為被告公司人力運用及管理制度把脈，無需融入整個被告公司之生產或銷售體系。又原告雖主張其與被告公司各主管間在談話中，多有間接說明兩造間是成立勞動契約者，但原告亦不否認，並無任1 人可以實質給予訂立不定期勞動契約之承諾，是亦無法為原告有利之證明。此外，本院亦查無兩造間係成立不定期勞動契約關係之有利證明，是綜上各情，應認兩造間確如被告公司所辯，係成立委任契約關係，非如原告所主張成立僱傭契約關係（勞動契約關係之典型）。

2. 原告得否持續請求被告公司給付薪資：兩造不爭執被告公司通知其有給職顧問，聘期至109 年7 月15日止，且原告主張此適為其參加被告公司109 年6 月召開之股東大會後（見本院一卷第17頁起訴狀），顯見被告公司委託原告所從事之人力運用及制度管理上探討，其主要重點即在股東大會召開時，可提出相關之報告，原告受託處理之事務既已終結處理完畢，被告公司當無再給付原告薪資（報酬）之必要。原告主張其得請求被告公司持續給付薪資，無非以兩造間成立不

定期僱傭契約關係為前提，而如上所述，兩造間成立者為委任契約關係，非僱傭契約關係，則原告得持續請求被告公司給付薪資之依據即非存在，原告持續請求被告公司給付薪資，當屬於法無據。

五、綜上所述，兩造間係成立委任契約關係，被告公司委託原告處理之事務，業已處理完畢，兩造間之契約關係業已終止而不存在，原告訴請確認其與被告公司間之僱傭契約存在，及請求被告公司持續給付薪資及法定遲延利息，於法均屬無據，不應准許。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　111　　年　　1　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　111　　年　　1　　月　　26　　日

書記官　洪光耀