臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度重勞上字第3號

上　訴　人　李燕華
訴訟代理人　樓嘉君律師
被上訴人　　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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年1月26日臺灣高雄地方法院110年度重勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於112年9月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國000年0月間受被上訴人法定代理人鄭文隆、總經理曾國正面試，自108年7月16日起受僱於被上訴人擔任總經理室高級專業管理師，職稱「顧問」；待訴外人即被上訴人之江枝文經理屆齡退休後，接任其職務，每月薪資新臺幣(下同)10萬5000元（下稱系爭勞務契約）。上訴人與被上訴人其他員工享有相同之工作福利（含績效獎金、年終獎金、勞健保、勞工退休準備金）。上訴人工作採責任制，上下班期間與其他員工相同，需依被上訴人從業人員管理規則，工作行程、出差須向其上級主管即董事長或直屬主管總經理報告，請假簽准假單並經核准、送交人事課完成請假手續，受被上訴人指揮監督，具有人格、經濟及組織上從屬性，為人力資源相關工作性質屬於長期繼續性工作，應推定兩造間為勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項不定期勞動契約。上訴人嗣參加被上訴人109年6月17日股東常會後

，被上訴人即以上開勞務契約將於同年7月15日屆滿為由，違法終止兩造間勞務契約法律關係等語。爰依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造僱傭契約關係存在；並依勞務契約法律關係、民法第487條規定，請求被上訴人應自109年7月16日起至受領上訴人勞務之日止，按月於每月15日給付10萬5000元及自給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：被上訴人依據「台灣國際造船股份有限公司顧問遴聘要點」（下稱顧問遴聘要點）規定遴聘上訴人自108年7月16日至109年7月15日擔任顧問，其職務內容在提升被上訴人人力資源發展及管理，兩造間屬委任契約關係。上訴人於受委任期間負責向董事長、總經理就被上訴人現行管理制度提供專業意見、建議，不受內部人事管考。上訴人受委任期間可自行決定是否請假，未隸屬於任何部門，非組織體系之一員，兩造間不具人格上、經濟上及組織上從屬性。系爭勞務契約雖約定有年終工作獎金、有關特別休假、勞健保及提撥勞工退休金等相關福利條件比照勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定辦理，然此為被上訴人提供特別福利，不影響勞務契約為委任性質，該勞務契約已於109年7月15日因期限屆滿而終止等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造僱傭契約關係存在。㈢被上訴人應自109年7月16日起至受領上訴人勞務之日止，按月於每月15日給付10萬5000 元及自給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（原審卷㈠第111至112頁）：

㈠上訴人自108年7月16日起，為被上訴人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，做為被上訴人進行轉型改造之參考，月薪10萬5000元。被上訴人並為上訴人投保勞工保險、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。

㈡上訴人上、下班時間無需打卡。

㈢被上訴人管理處於109年6月11日繕打致上訴人之連絡單，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。」。

㈣上訴人於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日為兩造進行調解，結果調解不成立。

五、上訴人主張其自108年7月16日起受僱於被上訴人，兩造間之勞務契約性質為不定期僱傭契約，被上訴人終止勞務契約不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞務契約法律關係、民法第487條規定，請求被上訴人應自109年7月16日起至受領上訴人勞務之日止，按月於每月15日給付上訴人10萬5000元本息等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。厥本件爭點為：㈠兩造間之勞務契約性質為僱傭契約或委任契約？㈡如為僱傭契約，是否為定期僱傭契約？該勞務契約有無於109年7月15日因期限屆滿而終止？㈢上訴人請求確認兩造間自109年7月16日起迄今僱傭關係仍存在，有無理由？進請求被上訴人按月給付薪資，是否有據？茲逐一分述如下：

㈠兩造間之勞務契約性質為僱傭契約或委任契約？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。另稱委任者，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，亦為同法第528條所規定。又按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第6款亦有明文。基此，勞基法所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間

之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。再勞動契約之主要給付，雖在於勞務提供與報酬給付，惟以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。蓋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事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，非基於從屬關係不同。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院106年度台上字第2907號判決意旨參照）。

2.上訴人主張兩造間之勞務契約為僱傭關係，為被上訴人所否認。是本件首應判斷者為系爭勞務契約關係有無勞動關係從屬性存在。經查：

⑴依被上訴人000年0月00日生效之「顧問遴聘要點」規定略下：「一、被上訴人為遴選學者、專家或具相關工作經驗者擔任顧問。二、本公司顧問，應依其領域專長提供國內、外經濟環境研究、產業經營管理、分析等事項之諮詢與協助。三、本公司遴聘之顧問應具有下列資格條件之

一：…㈢其他相關業務著有經驗、貢獻或見解者，有助於本公司業務推展者。…五、本公司得遴聘顧問，視顧問性質，設置有給職顧問5人及無給職顧問若干人。六、本公司顧問性質區分如下：㈠有給職顧問：因應業務需要，得對外遴聘相關領域專家、學者為有給職顧問，每月報酬最高不得超過本公司副總經理職等最高薪級本薪，其遴聘與報酬由董事長核定及董事會備查…。七、本公司顧問聘期如下：每次聘期1年，視業務需要得續聘之。」（原審卷一第241至245頁）。依該要點，顧問遴選及報酬係由董事長核定，並經董事會備查。此與卷附被上訴人「從業員工作規則」第二條所規定：「本規則所稱之從業員係指被上訴人編制內『正式僱用』且從事工作獲得報酬之人員。從業員分為工程、管理、技術、服務四類職位人員…」、第三條：「本規則所規定事項，如無特別指定適用對象者，均適用本公司全體從業員」、第四條規定：「新進人員，以『公開方式甄選進用』為原則…」等語（本院卷一第349至351頁），係經由「公開方式甄選進用」有所不同。另就工作期限，依據「從業員工作規則」並未如「顧問遴聘要點」明載聘期為1年，而係不定期，二者亦有不同。

⑵參諸被上訴人108年7月5日管理處之簽辦單（下稱系爭簽辦單）之「主旨」欄載明：「有關於『本公司擬遴聘李燕華君擔任有給職顧問』乙案，說明如下，請鑒核。」、「說明」欄則記載有：「一、本公司顧問遴聘要點第六點第一項規定略以：『因應業務需要，得對外遴聘相關領域專家、學者為有給職顧問，每月報酬最高不得超過本公司副總經理職等最高薪級本薪，其遴聘與報酬由董事長核定及董事會備查」。又第七點規定略以『本公司顧問聘期每次聘期1年，視業務需要得續聘之。』。二、本公司因應未來人力資源發展及管理，擬遴聘李君擔任有給職顧問乙職，李君學、經歷略整如下：…。三、李君之敘薪、休假及聘期如下：㈠李君工作年資約26年且擔任主管職多年擬

建議每月報酬10萬元（約相當本公司一級正主管14等17級本薪）。㈡擬給予特別休假15天…㈢本次聘期自108年7月16日起至109年7月15日止，為期1年。擬辦：一、遴聘李燕華君擔任本公司給職顧問，每月報酬10萬元，於月中發給。二、李君今（108）年度給予特別休假7.5天，自明（109）年度起給予特別休假15天，倘李君特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，不另發給工資。三、李君本次聘期自108年7月16日起至109年7月15日止。四、李君上下班無須刷卡，其辦公地點及工作由鈞長安排。五、製發李君顧問聘書乙張。六、另依「本公司顧問遴聘要點」第六點第二項規定，李君之遴聘及兼職費由董事長核定並提董事會備查。」等語（原審卷一第465至466頁）；後經被上訴人於108年8月9日以第17屆第2次董事會會議決議備查遴聘上訴人擔任有給職顧問，該次董事會會議紀錄記載：「…五『本公司遴聘李燕華君擔任有給職顧問』乙案，提請備查（詳議程附件四）、『劉獨立董事德明發言略以：此職位是專任還是兼任？』、『主席（鄭文隆）發言略以：…李君顧問職位一年一聘，隸屬總經理室…』、『決定：洽悉』」等語（原審卷一第449頁、第456頁），由上述簽辦單及董事會決議討論過程內容可知，上訴人係經由被上訴人董事會決議備查被上訴人依「顧問遴聘要點」規定遴聘擔任顧問，至為明確。

⑶上訴人係由被上訴人法定代理人鄭文隆親自面試，且上訴人於面試過程已知悉鄭文隆係以「顧問」聘用一情，為兩造所不爭執，有上訴人與鄭文隆於108年6月20日LINE通訊軟體對話內容，上訴人稱：「鄭董事長好，感謝您百忙中特別安排今早的會談並提供相關的資訊、建議及安排。我今早完全沒有預期您會為了我，提出可以『顧問』方式先聘僱…」等語（本院卷一第507頁）。就證人鄭文隆與上訴人面試洽談過程，依鄭文隆於本院審理時結證：我們以顧問職聘請上訴人，但上訴人是否為被上訴人編制內員

工，尚有爭議。台船原本為國營事業單位，歷來都是由工程人員擔任管理職。105年底台船接到潛艦國造任務，我在董事會提出要找一些有特殊專長的人來幫忙，董事會同意5個顧問缺，因為這個顧問制度是我在105年底所創的，這些顧問缺是「短期性」的。上訴人的聘用就是透過這個管道…上訴人原應徵永豐餘的人資主管，我是透過永豐餘得知上訴人，所以找上訴人來瞭解，當時我心裡確實有想法等人資處長（江枝文）1年後出缺，但上訴人是否能適應台船的文化、能否改變台船、能否融入台船，都是必須考量的因素。這段時間正好讓我觀察上訴人的能力與台船文化是否合適…我約了上訴人來面談。面談後我覺得不錯，就請曾國正與上訴人面談，曾國正談了之後就說可以啊，讓上訴人進來試試，進來瞭解一下…(你在與上訴人面試時，有無跟她說你是用顧問遴聘辦法聘用她的？)詳細我不記得，但談的過程，我相信我「一定」有跟上訴人提到是以顧問缺聘用她，因為如果不是用顧問職進來，台船有僱用點工，薪資以時薪計算，但上訴人具有博士身分的人，我不會用點工的方式僱用，所以給予顧問職，顧問聘用不須董事會通過，直接向董事會報告即可，我「一定」會說我們大概只能用顧問的方式聘任，我們大概也只能以「顧問」缺聘用上訴人，因為所有編制是固定的，所有主管聘用都要經過董事會通過才可以…我們當時只能以「短期性」的顧問職來聘用，因為沒有其他身分可以進來。…後續聘用事宜都是總經理或管理處長江枝文處理的。…我有看過108年7月5日系爭簽辦單，有簽字，我批示了，當然就要按簽辦單內容作…(這份簽辦單上遴聘上訴人的條件聘期是1年，有無經過你的同意？)這是總經理寫的，我有同意。…(據你所知，上訴人與台船正式雇員或從業員有無任何差別？)一定有差別，上訴人的職缺是短期、功能性的職缺，從業員是長期性僱用。我一開始做這樣的安排，是為了觀察上訴人是否適於來台船擔任人事

主管，如果不合適的話，我不會提名，如果不提名，上訴人留在台船做什麼？…(上訴人在台船上班的工作情況、工作內容為何？)她的工作內容一開始是瞭解台船典章制度後，提出報告給總經理跟我。上訴人挑戰台船的工會系統的勞工董事，她進來不到一個月，就與公司員工起了衝突。後來上訴人在董事會做了20分鐘的報告，那次是不太理想的報告，因為在20分鐘當中上訴人花了15分鐘挑戰勞工董事，會議氣氛十分火爆，沒有展現上訴人的專業，種下了與公司不太和諧的種子。後來上訴人不准打掃人員進入其獨立辦公室打掃，她的垃圾桶要拿到走廊，上訴人與公司同仁格格不入，造成最後我不敢提名她擔任人事主管，所以我原來的想法就打消了…（面試時有無跟上訴人說過如果觀察結果適合，將來可能將上訴人轉為正式主管？）我可能不會這麼說，我會用誘導方式，我會說我們主管未來可能有空缺，我希望改造台船人事文化，請上訴人先進來瞭解，因為當時人資主管1年後就要退休，如果經過1年的觀察，認為適合就會提名她等語（本院卷三第9至10頁、第13至14頁、第19頁）。足見鄭文隆與上訴人面試時，已明確告知係以「顧問」乙職遴聘上訴人，希冀藉由上訴人管理專業長才，針對被上訴人之人事系統沉痾提供建言，提出妥適改革方案供鄭文隆、曾國正諮詢及參考，以協助改造被上訴人管理制度，此與上訴人所自承其擔任被上訴人顧問，其工作內容在於協助董事長、總經理了解被上訴人現行管理制度問題，提供國際企業人力資源管理實務之運作經驗，作為被上訴人進行轉型改造，上訴人工作為「責任制」等情相符（原審卷一第15頁）。顯見上訴人工作內容乃係處理一定之事務，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成被上訴人所委託事務，與單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之受僱人自當有別，揆諸前開說明，應屬委任契約甚明。至於上訴人所稱被上訴人先以「顧問」聘用，待被上訴人前管理處經理江

枝文屆齡退休後，再由其接任其職云云，與鄭文隆證述內容相悖，尚難憑採。

⑷次以，上訴人於接受鄭文隆面試後，後續聘用流程則由江枝文所負責，亦為兩造所不爭執。而依證人江枝文於本院審理證述：（是否是你通知上訴人她被錄取了？)是，我以電話通知上訴人報到時間。在之前我有告知上訴人薪資、休假。（有無告知其工作期間？）我有告訴她工作期間是1年，顧問聘用期間就是1年…(你當時如何通知上訴人，公司要聘用她為顧問？)我告訴上訴人薪資、何時可以上班、休假幾天、以「顧問」職聘用，但沒有說明顧問工作內容。聘用期間1年是簽辦之後告知的，上訴人知道後對此有所爭執，她表示要簽契約，且主張是聘僱關係，我告知是委任關係，上訴人不適用從業員相關規定，聘用期間以1年為期。上訴人進來沒有多久，就因為她不是正式員工而與我有爭議，上訴人認為她應該是正式員工，上訴人知道聘用期間只有1年後有繼續上班，但不時會有爭執。我告知上訴人她與公司就是委任關係。期間到期就結束委任關係。…上訴人並非某個單位所屬，是董事長及總經理直接管轄，我們把她放在總經理室…如果上訴人有需要的話，就可以跟公司內部任何單位聯絡。因為我們希望上訴人來改造公司，將台船改成民營化公司，所以上訴人可以聯絡公司內各單位，董事長要聘用上訴人時，有跟我們說過要將公司改造成民營，這樣比較有競爭力。。…上訴人有去過裝備廠、船體廠。上訴人職責是診斷公司問題，所以需要到公司內部各單位瞭解。（上訴人在台船有無否決或裁量權？)無。上訴人只是負責提出建議。上訴人需要資料會到我們那邊索取，我們就會提供，上訴人蒐集資料之後會提供建議給總經理、董事長。(你印象中上訴人在公司時有無例行性事務需要跟其他同仁會辦？)公文上沒有會辦事項。如果上訴人認為有需要改善的部門，會去各部門訪談、要資料。(台船有管理處、人資部門，

為何還要另聘顧問？)管理處含括人資部門，因為我們以前承襲經濟部人資系統，在民營化後也沒有什麼改變，鄭董事長希望能引入專家來改造公司。…有看過系爭簽辦單，簽辦單有提到遴聘、報酬由董事長核定、董事會備查，我們是依照「顧問遴聘要點」辦理，有送董事會備查…(被上證5從業員工作規則第2條，編制內正式雇員是否只有工程、管理、技術、服務四種職位，沒有顧問？)是，正式雇員沒有顧問職位。（職位管理要點有無顧問職位？)該職位管理要點無顧問職缺等語（本院卷三第24至26頁、第29頁、第36頁）。經核江枝文前揭陳證內容與鄭文隆證述大致相符，堪認江枝文於接手經辦上訴人到職相關事宜，確有告知以「顧問」職聘任，其聘用期間為1年，並以委任契約關係為上訴人任職顧問權利義務規範。

⑸再上訴人就受委任事項（即被上訴人現行管理制度相關問題）係向董事長鄭文隆、總經理曾國正提供專業意見及建議，並無例行業務之情，業據上訴人提出其與鄭文隆、曾國正之LINE通訊軟體對話紀錄內容，如上訴人所稱：「團體協約比較分析表，我剛剛寄給您了。其餘的資料，我還要一點時間整理，今晚一定會完成」、「因為台船管理處無法提供我要的資料做人事成本分析，我只能就手中有的資料先整理出報告，不是很完整。剛寄到您的郵箱，敬請參閱。」、「剛開完審計委員會。台船的人力發展委員會組織要點要送董事會臨時提案討論。審計委員會要我列席。另外，今天上午的薪酬委員會臨時通知我列席，會中主席要我協助董事長及總經理針對台船的人事管理制度提出改善建議。重點有三：1.現在的人事制度任用不適任的人2.人事成本分析3.績效管理考核及升遷辦法，如何由人事制度改善，協助檢討要如何讓台船找到適當的專業人才，適才適所。」等語（上訴人與鄭文隆之對話，原審卷一第405至407頁）、上訴人稱：「按辦事細項分層負責明細表，有關『次要人事管理規章之研擬修正』及『年度休假政

策』，由總經理核定。江經理這週休假，我把公函擬好，直接由總經理簽核，是否要照會魏副總？今天下午用限掛寄出，約一星期可以接到勞工局的回覆函文。」、「我剛將整理的資料寄到您的信箱-台船與中鋼公司人事制度比較。…」、「檔案：廠區防疫措施參考作法」、「檔案：防疫緊急應變措施」，曾國正則回稱：「觀察及建議事項請整理後一一討論釐清。我會請相關單位檢視及提供改善方案。」（上訴人與曾國正之對話，本院卷二第465頁、卷三第117至118頁），均為上訴人針對被上訴人管理、人事等有關建議意見及報告相關，核與鄭文隆、江枝文前開證述：上訴人工作內容為提供管理制度方面之意見，並歸於鄭文隆、曾國正轄下等語相符。益徵上訴人確係以委任契約之受任人身分，就被上訴人相關人事管理制度，為被上訴人提供諮詢說明及建議解決方案，非受僱給付例行性勞務而獲致工資，兩造間確為委任關係至明。

⑹上訴人與被上訴人間無人格上從屬性，上訴人出勤時間自由，無受指揮監督、接受懲戒或制裁義務，無人格上從屬性之情，除經上訴人自承其上、下班毋庸打卡（原審卷一第15頁）；另請假及出差流程亦與被上訴人正式從業員須依「從業員工作規則」相關規定不同，有卷附上訴人提出請假申請卡（原審卷三第63至65頁），及上訴人與江枝文LINE通訊軟體對話紀錄「上訴人稱：我請年休假11/27及11/28。12/16-12/20請事假…董事長及總經理已經簽准假單…」（原審卷一第41頁），依該請假申請卡及對話內容所載，上訴人得任意請年休假、事假，請假僅需董事長鄭文隆、總經理曾國正核准即可，此與「從業員工作規則」第52條規定：「從業員之特別休假，得由與直接主管雙方協調排定後實施之。」不同（本院卷一第360頁）。再參酌鄭文隆、江枝文證稱：被上訴人之員工（包括總經理）請假須至電腦線上之「員工請假系統」申請，並經主管批准後始生效，出差則須填寫「出差申請單」，經主管同意

後才能出差，無須向董事長或總經理報告之義務，惟上訴人請假僅需用「紙本請假單」，後將「紙本請假單」交由總經理在請假單上批准，上訴人出差則需指揮總經理室的秘書協助填報等語(原審卷一第37頁，本院卷三第15至16頁、第63至65頁、第33頁、第35頁)。可認上訴人出勤、請假乃至出差，均未受管制，亦未因出缺勤接受懲戒或制裁義務，兩造間並無人格上從屬性。

⑺雖上訴人主張其進入廠區必須身著工作服，且須與正式員工一起做早操，兩造具有人格從屬性云云。然經鄭文隆就此情證稱：(提示上證18工作服照片，上訴人是否進入公司廠區工作時需要穿著工作服？)沒有規定，但只要進來工作的人，我們都會請他穿著工作服。我自己也有好幾套工作服。(廠商穿著的工作服是否也有繡台船的字樣？)是。(這個工作服是你指派誰拿給上訴人的？)不用我指派，管理處會發給每個工作同仁工作服，連約聘司機也會發給工作服等語（本院卷三第17頁），及江枝文所陳稱：(上訴人有無穿制服跟你們做早操？)原來沒有，後來上訴人說要去工廠看看，所以發給上訴人制服，她也有跟我們一起做早操，上訴人可以不用作早操，因為上訴人不是我們的正式員工，她的地位很崇高，不用打卡，也不用做早操，我們規定一般員工都要做早操。我們沒有要求上訴人跟我們一起做早操，是上訴人自己表示要跟我們一起做早操的。(有無告知上訴人不用做早操？)有。我說你可以不用作，但上訴人說她要一起參與，她每天都有跟我們一起做早操等語（本院卷三第23頁）。上訴人所稱其因被上訴人要求進入廠區須穿著工作服及需與正式員工一起做早操，具有人格從屬性云云，顯非可採。

⑻上訴人另援引「從業人員年度考核暨獎金實施要點」，主張被上訴人依該要點發給中秋獎金、考績獎金及年終獎金，兩造存有僱傭關係云云。惟觀諸鄭文隆證稱：（上訴人為顧問，為何會有考績、年終獎金？)這些是經理部門

在處理的。我當時對經理部門說所有在台船工作的人，我不希望他們生活上有困難，所以該有的福利儘量滿足大家，所以經理部門也有給上訴人考績、年終獎金。因為沒有考績就無法發考績獎金，所以才會有這樣的配套措施。(依簽辦單附件，這個考績85分是怎麼打的？有無經過實際考核？)這個應該是總經理打的，我跟他說沒有考績怎麼能發考績獎金，有經過實際考核，我把她放在總經理室，讓她有事情直接跟總經理報告，讓總經理考核她。（逢年過節的禮券是否都會發給所有員工？）應該都有等語（本院卷三第15頁、第19頁），核與江枝文證稱：上訴人都有比照一般員工福利待遇發放，於108年9月有領取中秋節獎金，109年1月有領取考績獎金、年終獎金，上訴人薪資是定額還比照員工有外加福利等語相符（本院卷三第26頁、第30頁）。被上訴人所以給付上訴人中秋獎金、考績獎金及年終獎金，無非僅係儘量比照正式員工，予以禮遇而給與上訴人如是之對待而已，自難執此遽謂兩造存有僱傭契約法律關係。況觀諸鄭文隆所指109年1月7日簽辦單記載：「二、本公司遴聘顧問有關考績及年終獎金計算及發放標準擬比照『本公司從業員年度考核暨獎金實施要點』規定辦理。…四、李燕華顧問於108年7月16日至本公司服務，108年在職日數為169日，另李燕華顧問經考核後，108年度考核分數為85分，108年度公司考核平均分數88.479分。…」等語可明(原審卷一第463至464頁)，可認被上訴人為給付上訴人考核獎金，尚須特別以簽呈方式為之，此與被上訴人正式從業員自有不同，當不因被上訴人核發上訴人相關獎金，反認系爭勞務契約為僱傭契約性質。

⑼復依被上訴人「職位管理要點」第二點規定：「本公司職務依『人事管理注意事項』分為工程、管理、技術、服務四類；工程、管理類屬分類職位，技術、服務類屬評價職位。 」、第三點規定：「本公司主管職位，依據本公司

『董事會組織要點』及『組織要點』設置；技術類另設置總領班、資深教練、領班、班長、拖船船長、拖船輪機長、輪機長等主管職位。」、第四點規定：「本公司非主管職位另分為職員及工員職位：㈠職員職位：工程師、管理師、主任研究員、研究員屬職員職位，另依職責及專業程度區分為高級專業性職位及專業性職位。㈡工員職位…」、第五點規定：「職位列等：本公司各職類，主管職位（高階主管）：副總經理、助理副總經理、總稽核、經理、廠長、室主任、執行長；主任秘書、副理、副廠長、副執行長。（中階主管）：課長、場主任。非主管職位：督導、領港、專案經理、稽核、工程師、管理師、秘書、主任研究員、研究員、工程員、管理員等。」（本院卷一第371至378頁）。依該要點「顧問」未隸屬被上訴人工程、管理、技術、服務等類編制內之職位，自非一般受僱人員。此外，再逐一檢視鄭文隆、江枝文前開證述內容及上訴人與鄭文隆、曾國正間之上開通訊軟體LINE對話內容，上訴人就被上訴人之管理制度、人力缺失提建議意見及報告，進確係向鄭文隆、曾國正提供諮詢意見，非就例行業務與被上訴人所屬受僱員工處於分工合作狀態，兩造並無組織上從屬性之情，亦可認定。

⑽上訴人又主張其每月領取固定薪資，且依被上訴人所交付之扣繳憑單記載「50薪資所得」，可證兩造存有僱傭關係云云，並提出108、109年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單（原審卷一第79至81頁）。惟按所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得，係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。可知個人所得來源之分類僅係為課稅之便，有其稅捐行政上之目的，非謂凡所得來源係屬「薪資所得」者，即與「薪資所得」之給

付者間成立勞動基準法上之勞雇關係，所得稅法之「薪資所得」與勞基法之「工資」範圍尚有不同，薪資所得顯不僅指工資而已。依前開扣繳憑單所載，上訴人雖自被上訴人受領所謂薪資所得，猶不足以此認定上訴人係以勞動契約之勞工身分受領工資，進而推論兩造間有勞基法上之勞動契約關係存在。

⑾況且，參以上訴人所提出薪資發放表（原審卷一第43至61頁）與被上訴人從業員薪資發放明細表（原審卷一第255頁，本院卷二第287至352頁）。前者應發項目僅有月薪，且每月均為10萬5000元，另應扣項目僅為所得稅、勞保費、健保費、自提勞退金等；反觀後者就應發項目，則尚有勤勞加給、全勤獎金，就應扣項目則尚有工會團保、福利金、工會會費、互助金、伙食費等，前開差異原因，亦經江枝文證稱：顧問薪資會扣除勞、健保費，不會扣工會團保、福利金、工會會費、互助金、伙食費，因為正式員工都是工會會員，另全勤獎金及勤勞加給都是員工才有等語可明（本院卷三第28至29頁），益證上訴人所任顧問職位與被上訴人基於僱傭契約關係之員工在薪資給付確有不同，上訴人所受領取薪資給付，係被上訴人基於兩造委任契約關係所給付之委任報酬。

⑿上訴人主張以其在職期間，被上訴人為其投保勞、健保，及提撥勞工退休金，兩造間非委任關係云云。然勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞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條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險；又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險人依法給與保險給付之強制性社會保險，上訴人依法有強制參加全民健康保險之義務；另依勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休

金，可見投保勞、健保及提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此認定兩造間之勞務契約性質為僱傭契約，此復經江枝文陳證：雖然上訴人不是正式員工，但我們還是比照一般員工，有加勞健保等語（本院卷三第26頁）。上訴人據以主張勞務契約為僱傭契約，尤非足取。

⒀據上所論，本院經勾稽前開證人所證及佐以卷附相關證據，可以認定被上訴人係依據「顧問遴聘要點」遴聘上訴人為顧問，期間為1年，該聘任目的乃在委任上訴人協助鄭文隆、曾國正瞭解被上訴人管理制度問題，提供國際企業人力資源管理實務經驗，協助被上訴人進行轉型改造，被上訴人遴聘上訴人擔任顧問，其遴聘及報酬由鄭文隆核定，經由董事會備查，兩造合意以委任契約關係作為上訴人任職顧問之權利義務規範。上訴人所受委任事項係就被上訴人人事管理等事項向鄭文隆、曾國正提供專業意見及建議，並無其他例行業務，兩造間無人格上、組織上從屬性之情，系爭勞務契約為委任契約。上訴人主張該勞務契約乃僱傭契約，自難憑採，上訴人雖屢屢質疑鄭文隆、江枝文所為證言之真實性，然上訴人既係經鄭文隆親自面試、洽談，並由江枝文與上訴人接洽後續聘任相關流程程序，為兩造所不爭執。前開證人係經由法院通知，到庭陳述自己親身經歷、體驗或見聞事實，乃不可代替之證據方法，彼等所為證言均經具結作為擔保真實性之方法，願意擔負刑事偽證罪之責任，所為證詞核屬可採。

㈡系爭勞務契約如為僱傭契約，是否為定期僱傭契約？該勞務契約有無於109年7月15日因期限屆滿而終止？被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

兩造間之勞務契約為委任契約，業經本院審認如前。該勞務契約至109年7月15日，因兩造約定委任期限屆滿而終止，是上訴人請求確認兩造間自109年7月16日起迄今僱傭關係仍存在，於法無據。

㈢被上訴人請求上訴人自109年7月16日起按月給付薪資，是否

有據？

上開勞務契約關係既已於109年7月15日終止，兩造自翌日即109年7月16日起已無委任契約關係存在。被上訴人依兩造間勞務契約關係，請求上訴人自109年7月16日起至受領上訴人勞務之日止，按月給付薪資10萬5000元本息，亦屬無據，不應准許。

六、綜上所述，兩造間之勞務契約為委任契約，且於109年7月15日因期限屆滿而終止。上訴人訴請確認兩造僱傭契約自109年7月16日迄今仍存在；並請求被上訴人應自109年7月16日起至受領上訴人勞務之日止，按月給付上訴人10萬5000元本息，均不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，經核洵無違誤。上訴意旨，指摘原判決不當，請求廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。又上訴人請求調查如附表所示證據，以證明兩造間存有僱傭契約，然本院依前開事證已足認定兩造間之勞務契約應為委任契約，自無贅為無益調查之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　17　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　112　　年　　10　　月　　17　　日

書記官　黃璽儒

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：

㈠通知證人即被上訴人獨立董事兼審計委員會召集人劉德明到庭（本院卷一第251至252頁）。

㈡通知證人即被上訴人前管理處余茂華經理到庭（本院卷一第253頁）。

㈢調取上訴人於被上訴人任職期間全部電子郵件（本院卷二第371頁）。

㈣命被上訴人提出有關108年度至109年度被上訴人13職等（含）以上員工及一級正副主管（含）以上之紙本請假單記錄（本院卷二第375頁）。

㈤函調或命被上訴人提出未參加企業工會之員工名單及13職等（含）以上員工於108年度扣繳憑單及薪資發放清單（本院卷二第377頁）。

㈥函勞工保險局有關上訴人於被上訴人以雇主按勞工每月工資總額向勞工保險局填具申報表送勞工保險局之勞工退休金之原始「勞工退休金提繳申報表」及「勞工保險」原始投保申請資料（本院卷二第377頁）。

㈦命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起任職期間（上班時間為週一至週五，早上8點至下午4點50分（中間休息50分鐘），除了週六、週日、國定假日、五一勞動節及上訴人請假申請卡之請假期間，無法使用被上訴人之電腦設備及電子郵件帳號工作外之全部電子郵件原本（本院卷三第257頁）。

㈧命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起任職期間，上訴人上下班時間於中午休息時間外出到中國鋼鐵公司用餐時，必須遵守被上訴人從業人員工作規則於被上訴人大門警衛室刷卡設備刷卡之全部記錄（本院卷三第257頁）。

㈨命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起任職期間截至109年5月由余茂華接任江枝文經理職務擔任管理處主管職務前，由時任曾國正總經理負責主持之每月主管工作會報之出席列席者人員之座位圖及每月主管工作會報錄音及或錄影及或書面簽名記錄原本（本院卷三第257頁）。

㈩命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起於任職期間，由時任總經理曾國正交辦會簽上訴人之所有內部簽呈文件原本（本院卷三第258頁）。

㈩一命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起於任職期間，由被上訴人公司法定代理人鄭文隆董事長及時任總經理曾國正親自簽名之上訴人請假申請卡原本（本院卷三第258頁）。

㈩二命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起於任職期間，上訴人參加被上訴人舉辦所有的會議活動(包含團體協約會議、KickoffMeeting、中元普渡節活動、陪同海外學生參觀被上訴人)及員工訓練課程（包含台船學院舉辦之專案管理課程及新人座談會等）之記錄原本（本院卷三第258頁）。

㈩三命被上訴提出上訴人與被上訴人時任管理處督導魏正賜副總經理、時任管理處江枝文經理、時任企劃處余茂華經理，共同面試現任管理處安全防護課鍾政良課長之面試過程所有相關資料原本（本院卷三第258頁）。

㈩四命被上訴人提出上訴人與被上訴人時任管理處督導魏正賜副總經理一同前往被上訴人基隆廠出差申請、核銷差旅費用及被上訴人將出差津貼匯款至上訴人薪資帳戶記錄原本（本院卷三第258頁）。

㈩五命被上訴人提出為上訴人量身訂作被上訴人公司員工工作服、工作安全鞋及申請被上訴人公司員工職章之廠商及付款證明資料原本（本院卷三第259頁）。

㈥命被上訴人提出「被證三」聘書原本，是經過被上訴人公司時任曾國正總經理或是由時任管理處督導魏正賜副總經理簽名同意授權由人事姚佳岩製作之一年委任顧問聘書內容及經上訴人同意一年委任契約顧問聘書內容之簽名記錄原本（本院卷三第260頁）。

㈦命被上訴人提出上訴人自108年7月16日起於任職期間之全部顧問薪資發放表，且具有上訴人簽名之原本（本院卷三第260頁）。

㈧再度通知被上訴人法定代理人鄭文隆、時任管理處江枝文經理到庭證明及當庭勘驗其手機LINE對話（本院卷三第260頁）。

㈨調閱被上訴人於105年12月27日（被證2)、108年8月9日（被證3及被證8)、108年11月8日、109年3月20日及被上訴人所提出內部管理規定要點之所有私文書證據，有無上訴人到職前或到職期間之內部控制管理規定，且皆經過被上訴人審計委員會審核同意之決議及交董事會決議通過之董事會開會通知、董事會議事錄及應出席者未出席請假委任書之原本及董事會開會錄影（本院卷三第261頁）。

㈩通知被上訴人於108年7月5日時任管理處督導張傑德副總經理到庭（本院卷三第261頁）。

㈠通知證人陳慧山到庭（本院卷三第261頁）。

㈡通知108年8月9日時任被上訴人管理處督導魏正賜副總經理（即現任總經理）到庭（本院卷三第261頁）。

㈢通知被上訴人子公司台船防蝕科技公司總經理陳秋姣到庭（本院卷三第262頁）。

㈣命被上訴人提出108年度13(含）職等以上員工及主管之特別休假天數及108年薪資所得扣繳憑單原本（本院卷三第262頁）。

㈤請求本院於言詞辯論期日當庭勘驗上訴人手機有關上訴人與被上訴人現職、退休及離職員工LINE對話內容（本院卷三第263頁）。