

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度重勞上字第7號

上訴人 劉宗德

訴訟代理人 王維毅律師

黃鈞鑣律師

被上訴人 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

劉芷安律師

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113年8月5日臺灣橋頭地方法院112年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於114年12月10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：伊（英文名為Terry Liu）自民國91年起任職於被上訴人公司擔任業務員，其後陸續擔任業務協理、董事，並於107年11月5日起擔任董事長。然被上訴人為跨國企業即美國Diversey Holdings Ltd.（下稱Diversey集團）之在臺公司，被上訴人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，對伊進行績效考核，且對伊是以員工而非董事、董事長或負責人視之，是伊於組織、經濟、人格上均從屬於被上訴人，兩造間成立僱傭契約。被上訴人僅於110年1月29日以書面泛稱伊「涉犯損害本公司利益及違背公司正常營運之之不當行為，造成公司重大損害」云云，並未具體說明究係符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條規定何款解僱事由，被上訴人對伊之解雇並不

01 合法，兩造間仍有僱傭關係存在。而伊遭解雇時之月平均薪
02 資為新臺幣（下同）245,289元，被上訴人應繼續給付薪資
03 予伊。縱兩造間不存在僱傭關係而為委任關係，惟被上訴人
04 亦未合法終止兩造間委任關係，被上訴人仍須繼續給付委任
05 報酬予伊。爰依民事訴訟法第247條、民法第482條、擇一就
06 僱傭或委任契約法律關係對伊為有利之判決等語。聲明：

07 （一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被上訴人應給付上訴人
08 自110年2月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月5日
09 給付上訴人245,289元，及自各期應給付之翌日起至清償日
10 止，按年息5%計算之利息。（三）願供擔保，准予宣告假執
11 行。

12 二、被上訴人則以：上訴人前擔任伊之董事長，經伊於110年1月
13 29日終止委任與解除職務前，上訴人為伊之最高決策者，負
14 責全公司營運，為一切有關業務決策與人事任用等事項，對
15 內有簽核裁決、對外有代表伊之權，上訴人對處理之事務均
16 由其自行裁量，具獨立執行業務之權限，不受伊任何指揮監
17 督，參照公司法第8條第1項、第192條第5項、第208條第3項
18 規定，兩造間並非勞動契約關係，而屬委任關係。又上訴人
19 擔任伊董事長而獲得極高額之報酬與獎金，且上訴人得自行
20 決定其工作時間與地點，無固定上下班時間，不適用伊之工
21 作規則，顯不受伊之指揮監督，兩造間亦不具有經濟上、人
22 格上從屬性。因上訴人於擔任伊董事長時，明知伊並無輸入
23 醫療器材之許可證，竟以伊名義向泰國廠商進口非屬醫療器
24 材之DIVOSAN ACTIV作為醫療院所洗腎機器管線之消毒劑，
25 販售予相關醫療機構，涉犯違反藥事法、刑法，並經檢察官
26 認定構成違反藥事法規定屬實予以緩起訴處分確定，而Dive
27 rsey集團大中華區總部遲至上訴人遭檢察官聲押方知悉此
28 事。上訴人前開所為，已屬損害伊利益、違背正常營運之不
29 正當行為，並造成伊重大損害，亦嚴重違反職務。伊法人股
30 東於知悉上訴人重大不適任之情後，旋即依法改派他人取代
31 上訴人之董事職位以維護公司利益，自伊法人股東改派之日

起，兩造間委任關係本即當然終止。嗣伊於110年1月29日以書面終止兩造間委任契約關係併同告知上訴人所有職務均已遭解除，兩造間委任契約既經伊合法終止，上訴人請求伊自110年2月1日起繼續按月給付上訴人薪資245,289元，即屬無據。又上訴人對前揭伊解除職務之通知並無異議，逾2年半後，竟突聲請勞動調解，依民法第148條第2項規定，已悖於誠信原則而權利失效，本件請求自屬無據等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之請求。上訴人不服提起上訴，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付上訴人245,289元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)願供擔保，准予宣告假執行。被上訴人則聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保准予宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人之母公司為Diversey集團（中譯「泰華施控股有限公司」），且被上訴人為Diversey集團之在臺公司，被上訴人唯一股東為莊臣公司。

(二)上訴人自107年11月5日起至110年1月29日間擔任被上訴人董事長。

(三)被上訴人於110年1月29日以「終止委任及職務解除通知書」通知上訴人因其涉犯損害公司利益及違背公司正常營運之不當行為，造成公司重大損害，並已嚴重違反上訴人之職責而不適任，被上訴人謹此通知將於西元2021年1月31日終止與上訴人間之經理人委任關係，解除上訴人之所有職務。被上訴人並保留追究上訴人相關法律責任及請求賠償公司一切損失之權利等語。

五、兩造之爭點：

(一)上訴人提起本件訴訟有無確認利益？

(二)兩造間契約性質為僱傭契約或委任契約？

(三)上訴人請求被上訴人自110年2月1日起至上訴人復職之前一

01 日止，按月於次月5日給付上訴人薪資或委任報酬245,289元
02 及法定遲延利息，有無理由？

03 六、本院之判斷：

04 (一)上訴人提起本件訴訟有無確認利益？

05 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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
08 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
09 險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係
10 之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利
11 益。查，上訴人主張兩造間僱傭關係或委任關係仍存在，然
12 為被上訴人否認，可見兩造就是否有僱傭關係或委任關係存
13 在有所爭執，致上訴人在法律上之地位及權利有不安之狀
14 態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，依前開說明，
15 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法
16 律上利益。

17 (二)兩造間契約性質為僱傭契約或委任契約？

18 1.按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」、「雇
19 主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主
20 處理有關勞工事務之人。」，勞基法第2條第1、2款定有明
21 文。再按公司法所稱公司負責人，在股份有限公司為董事。
22 公司與董事間之關係，除公司法另有規定外，依民法關於委
23 任之規定。董事長對內為股東會、董事會及常務董事會主
24 席，對外代表公司，亦為公司法第8條第1項、第192條第5
25 項、第208條第3項所明定。基此，依公司法規定，董事與公
26 司間之關係屬委任關係，非屬勞基法所稱受雇主僱用之勞
27 工，而董事長係事業之負責人，為勞基法所稱之雇主。又按
28 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
29 人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從
30 屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，
31 與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不

01 同。公司董事、經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任
02 關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提
03 供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從
04 屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契
05 約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範
06 圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
07 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決
08 意旨可參）。與勞動契約之從屬性迥異，核屬勞基法第2條
09 第2款所稱雇主而非勞工（最高法院107年度台上字第2425號
10 民事判決意旨參照）。再按公司經理人於事務之處理，縱或
11 有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服
12 從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之
13 事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟
14 上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥
15 然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

16 2.上訴人自107年11月5日起至110年1月29日間擔任被上訴人公
17 司董事長，為兩造所不爭執，又自被上訴人提出之上訴人名
18 片內容（見原審卷二第143頁）以觀，記載上訴人為被上訴
19 人公司之「董事長」身分，並上訴人親自簽名之「董事暨董
20 事長願任同意書」亦明確記載「本人同意擔任台灣泰華施股
21 份有限公司董事暨董事長」、「股份有限公司之董事，依公
22 司法第8條第1項規定為公司之負責人」（按：備註欄第二
23 點）等語（見原審卷二第350頁），再觀諸如原判決附表
24 （下稱附表）所示之電子郵件內容（見原審卷二第145至211
25 頁），舉凡案件報價單、退還押租金申請、採購、合約用
26 印、業績獎金計算方式、回覆台北市衛生局函文用印、核定
27 優惠退休辦法、租賃機器、公司營業項目變更文件委託書用
28 印、公司變更登記到期更新等事項，均由各該業務承辦人向
29 上訴人提出並請求核准，此從郵件承辦人內容以「請予核
30 准」、「煩請核示」自明，嗣取得上訴人表明「Approved」
31 即核准後方可為之等情，益徵上訴人對內具有對簽核裁決、

對外代表被上訴人之權限。佐以上訴人之全民健康保險、勞工保險及勞工退休金提繳紀錄，亦均明載上訴人於107年11月間即就任被上訴人公司董事長後，身分即為「雇主」，並以「雇主」自願提繳勞退金等情（見原審卷二第100頁、第361至368頁）以觀，參諸前開說明，其係負責被上訴人公司之營運，處理一切有關公司內外事務，指揮監督公司內外事務，得在被上訴人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法。

3. 查Diversey集團總部於108年8月間即要求被上訴人公司關閉並退租址設「高雄市○○區○○路0號」之高雄辦公室，且高雄辦公室之租約於108年10月14日即已屆期等情，有房屋租賃契約書、被上訴人於108年8月7日發給內部人員之電子郵件附卷可稽（見原審卷一第175至179頁）。然上訴人陳稱：於109年1月後，僅每週週四搭乘高鐵至被上訴人台北公司址，且當天返回高雄，其餘大部分時間均位在高雄辦公室等語，可見其仍以高雄辦公室為主要執行職務之地點，該地點並有其他被上訴人員工提供勞務等節，有上訴人提出之中興保全股份有限公司於被上訴人公司南區營業所所列之員工帳號密碼清單、109年10月1日被上訴人公司通訊錄、上訴人停車APP位於高鐵左營站之進出場紀錄、被上訴人公司於109年後仍有使用高雄辦公室之中華電信股份有限公司電信費帳單為證（見原審卷一第207至219頁）。衡諸上訴人斯時為被上訴人之董事長，足見其自行決定繼續承租高雄辦公室並選擇在高雄辦公室執行職務，安排被上訴人公司其他員工進駐，是其可自行決定提供委任事務服務地點，有單獨權限決定被上訴人公司員工提供勞務之地點，具有經營管理被上訴人公司之決策權限，益徵其與被上訴人間為委任關係甚明。
4. 經查，上訴人前於擔任被上訴人公司之董事長時，明知被上訴人公司並無輸入醫療器材之許可證，竟以被上訴人公司之名義向泰國廠商進口非屬醫療器材之DIVOSAN ACTIV作為醫療院所洗腎機器管線之消毒劑，販售予相關醫療機構，涉犯

違反藥事法第84條第1、2項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項第2款之加重詐欺取財罪、刑法第339條之1之詐欺取財罪，並經上訴人於偵查中坦承不諱，檢察官嗣認定上訴人構成前開犯罪，被上訴人公司亦經檢察官認定構成違反藥事法相關規定等情，有臺灣彰化地方檢察署檢察官109年度偵字第11809號、110年度偵字第10893、10894、14655號緩起訴處分書在卷可憑（見原審卷一第331至348頁）。其次，上訴人因上述違反藥事法之犯行於偵查時，即自陳有督導員工依衛生福利部函文所示，僅能就第二類醫療器材賣予洗腎診所等語（見原審卷三第399頁），可見其自承有督導員工之權。再參以上訴人又以通訊軟體LINE指示被上訴人員工統一對外聲明內容，員工向客戶說明方式，並代表被上訴人公司委任律師審閱修改聲明稿（見原審卷三第401至411頁），由上訴人指示及要求員工配合其主張內容對外說明與陳述，可見上訴人具有影響被上訴人公司員工之職務上權力，益徵上訴人乃被上訴人公司負責人甚明。

5. 上訴人另涉嫌以假交易掏空被上訴人公司，經臺灣橋頭地方檢察署偵查後，認上訴人涉犯刑法第215條、第216條之行使業務登載不實文書罪嫌、商業會計法第71條第1項第1款之填製不實會計憑證罪嫌、刑法第342條第1項背信罪嫌，而以111年度偵字第3753號、112年度偵字第20986號、第22926號起訴在案，有該起訴書存卷可考（見原審卷三第419至430頁）。參以證人即前業務助理曾羽襄於該案證述：工作上文件最終審核的人都是劉宗德等語、證人即前業務助理鍾孟芬證述：何人要在文件上簽名都是劉宗德指示等語（見原審卷三第426頁），可知上訴人對被上訴人公司營運獨立執行業務與最終審核決策權限。復佐以上訴人於103年5月起就任被上訴人公司董事，更自107年11月5日起擔任被上訴人公司之董事長，對內、對外行使董事長權限，直至上訴人違反藥事法之犯罪行為經檢察官調查並於偵查中坦承經緩起訴處分（見前述4.）後，被上訴人公司始以110年1月29日通知上訴

01 人終止雙方之委任關係（見下述），以及使用董事長職稱之
02 名片、被上訴人歷年股份有限公司變更登記表暨上訴人董事
03 長職稱之名片在卷可參（見原審卷二第325至349頁、第359
04 頁）。準此，上訴人係被上訴人公司之負責人甚明。

- 05 6.上訴人主張：被上訴人雖為在台設立登記之公司，然仍隸屬
06 於美國總公司之跨國企業組織一環，對擔任身為負責人之伊
07 進行績效考核，係以「正式員工自我評估」稱呼伊，此由文
08 件上方註明「經理人員、評估者：郭鈞」可知云云，固舉績
09 效考核表中「正式員工自我評估」欄為據（見原審卷一第29
10 至31頁），被上訴人則否認上訴人僅為受雇之員工。惟查，
11 惟核兩造間究屬僱傭抑或委任關係，應係以上訴人實際為處
12 理事務之內容而為認定，並非單憑該評估表中某字語為斷。
13 再觀諸「正式員工自我評估」：欄記載「Takes ownership
14 for ensuring goals and targets are consistently achi-
15 eved.」、「Achieve Taiwan AOP, …（略）」（按：上訴
16 人於自我評估表中報告被上訴人公司業績數據並稱已達成年
17 度目標〈AOP〉）、「Completed 5 years plan.」、「為防
18 止職業災害，『保障員工安全與健康』，確保安全及衛生事
19 項符合相關法令規定，以減低對人員生命及財產之損失，台
20 灣泰華施會對『在職員工』施行定期預防災變之安全衛生教
21 育訓練。公司每年定期『提供全體員工』身體健康檢查及定
22 期實施消防演練，並持續進行員工訓練、宣導、溝通、諮
23 詢，『督促全員』參與改善、關懷環境設施，藉由自主性安
24 全衛生管理系統運作，建立一個健康活力的企業」、「目標
25 管理包含四個要素：... 1.訂定組織整體目標和策略。2.將
26 主要目標賦予各部門。3.各部門管理者密切合作....，4.與
27 所有部門成員一起設定明確目標。5.部門主管和員工共同決
28 定達成目標的行動方案。6.執行行動方案。7.定期檢視進
29 度，並回報問題點。8.對達成目標者給予獎賞。」、「藉由
30 全員參與的方式『讓每一階層的員工』發展適合他們單位需
31 求的計畫，參與計畫過程會讓員工成為計畫的擁有者，了解

計畫的重要性，更能適用於引導和協調工作達到高績效表現。」、「2019年台（灣）的整體營運績效良好，2020年會努力繼續保持高績效，加強改善GP及人員工作效率。」等語。則細繹上開內容，上訴人均係以被上訴人之負責人身分，向Diversey集團總部說明被上訴人之營運狀況及未來將如何帶領經營被上訴人達成營業目標，與管理、考核、鼓勵及改善員工工作表現等節，益徵被上訴人就公司營運及人員等一切事務，全權交予上訴人擔任最高管理者，自難認上訴人有其稱所謂受僱於被上訴人擔任員工之情事。

7.上訴人雖主張：自被上訴人之用印申請書及更正交易條件申請書所示，最終之欄位均為財務部門而非伊之用印欄位，可徵財務部門確有審核甚至否決權，此從是否同意新增大昌公司為佣金供應商及兆陽餐飲租賃之洗碗機，須由財務協理方毓華審核始得為之電子郵件可知云云，固舉前揭申請表及電子郵件為據（見原審卷一第221頁、卷二183至186頁、第207至208頁、第239至241頁），為被上訴人否認，並爭執更正交易條件申請書之真正（見原審卷三第379頁）。然衡以現代化企業日趨龐大，公司財務、人事均有相當規模，縱係受公司委任之人，亦有適用公司內部管理制度之必要，財務管理之流程亦是，而用印申請書及更正交易條件申請書為制式表格，縱經財務部門之用印，或電子郵件經由財務協理方毓華（Emily Fong）為「Approve」審核之表示，均應屬被上訴人公司內部管理之行政流程，無礙於上訴人身為被上訴人負責人而有審核決策之權。再者，倘上訴人所稱其並無核決權限屬實，按諸常理當應由上訴人或承辦人員再向其他上層請求核可，惟觀諸如附表之電子郵件內容（見原審卷二第145至211頁），承辦人員僅向上訴人申請核可，未見上訴人向其他人申請核准，足徵上訴人有審核決定之權。至上訴人固主張附表之電子郵件有片段不完整云云（見本院卷一第237頁），然經被上訴人陳明該等電子郵件係由離職員工詹秀蘋所提供，且上載有員工之姓名及職稱，並無隱匿修改等語

（見本院卷一第237、277頁），自難逕認上訴人此部分空言主張可採，不足採為不利於被上訴人之認定。

8.上訴人雖又主張：被上訴人發給內部人員之108年8月7日電子郵件，被上訴人於該郵件由大中華區人力資源總監張蓓（Ivy Zhang）發出，並裁示台灣公司營業處所之關閉日期、公務車退租日期、業務助理資遣日期，且要求人事專員李佩珊（Peggy）及業務總監即伊（Terry），需依時程完成上級交辦事項，並須將工作進度回報給張蓓及大中華區副總裁郭鈞，足證兩造間確有組織上之從屬性。又業務部門人員招聘之電子郵件，核准信件之批准流程為自張蓓、郭鈞、亞洲區總裁及全球總裁，並無伊，可見伊並無最終決策人事權限云云，固舉前揭電子郵件為據（見原審卷卷一第177至179頁、卷三第23至30頁）。惟查，上訴人身為被上訴人公司負責人，被上訴人之母公司Diversey集團，屬跨國性之國際型企業，上訴人身為被上訴人公司臺灣最高主管，基於委任契約，工作上本應受董事會或母公司之指示監督，張蓓係大中華區人力資源總監，郭鈞係大中華區副總裁，為被上訴人母公司Diversey集團大中華區之高級主管，則上訴人縱有受其等指示，及遵循所交代之一定指示內容，諸如辦公室裁撤等，此亦與委任契約之本質並無相違。又衡以被上訴人母公司Diversey集團為就涉及全集團之管理、決策、財務規劃、人事行政及發展等事務，所為之行政流程，合於跨國企業集團中總部對各地子公司為重要事項之正常商業運作習慣；縱有前揭招聘人事未經由上訴人之批准流程乙情，亦與兩造間委任契約之本質無違，自難僅以單一電子郵件內容遽稱兩造間屬僱傭關係。

9.上訴人另主張：伊縱使已身為被上訴人之負責人，然Diversey集團美國總公司仍可隨時決定伊應否休假、可任意暫停伊之職務，且被上訴人之人事部門仍會依勞基法第38條計算伊之特別休假，如未休假完畢，為了不折算工資給伊，人事部門尚強迫伊上班工作，由伊向上級主管郭鈞請假，將特別休

01 假用罄，藉此規避勞基法尚需折算工資予伊之義務，可見其
02 人格上係從屬於被上訴人云云，固提出被上訴人透過Divers
03 ey集團大中華區副總裁郭鈞、大中華區人力資源總監即訴外
04 人張蓓（Ivy Zhang）所寄發予上訴人之109年11月5日電子
05 郵件、被上訴人人事部門所製作之特休假、福利假表格及證
06 人李佩珊於原審證詞為據（見原審卷一第27頁、卷二第267
07 至279頁、卷三第362頁）。然查：前開109年11月5日電子郵
08 件內容雖記載「為保護臺灣業務運作不受近期事件的影響。
09 我們很遺憾的通知你，自2020年11月5日起，你將開始休有
10 薪假期，直至公司進一步的通知…，而你作為"臺灣業務總
11 監"的職務將被臨時暫停」等語，然此僅係因上訴人於109年
12 10月間遭檢察官向法院聲請羈押後（前述4.違反藥事法犯
13 行，緩起訴處分書見原審卷一第339頁），Diversey集團大
14 中華區總部得知上訴人之不法行為導致被上訴人公司違反藥
15 事法乙事，違反上訴人受委任之職責，其與被上訴人方先通
16 知上訴人自109年11月5日起休有薪假期及停止職務，復由被
17 上訴人進一步通知上訴人終止雙方間委任關係（見下述），
18 況當時擔任被上訴人人事專員之證人李佩珊僅證述：是由上
19 訴人決定補班日不上班及不扣假等語（見原審卷三第362
20 頁），顯與上訴人前揭主張Diversey集團得否片面決定上訴
21 人應否休假、任意暫停上訴人之職務乙節顯然無關，尚難憑
22 此逕謂兩造間屬僱傭關係。至於上訴人所指特別休假未休假
23 完畢，被上訴人有要求上訴人工作但實際上請假之情云云。
24 然上訴人對此並未舉證人事部門以何方式強迫其休年假，其
25 提出之特休假、福利假表格僅能得知記載之員工姓名、特休
26 假日數及福利假日數。故上訴人此部分主張，委無可採。

27 10.上訴人固主張：兩造簽訂之「臺灣高級管理人員綜合津貼更
28 改同意書」，第1行記載「公司整合了大中華區相關規定，
29 將相關費用的金額上限和支付方式調整如下，自2020年9月1
30 日起實施..」，且以「臺灣高級管理人員」稱伊，故伊就所
31 領薪資多寡，均與其他員工相同而依循公司規定，全無自行

01 裁量決定之空間，一切悉遵從被上訴人之片面安排，兩造間
02 並非委任關係云云。固舉前揭同意書為據（見原審卷一第25
03 頁）。查，前揭同意書固有上開文字內容，惟核兩造間究屬
04 僱傭抑或委任關係，應係以上訴人實際為處理事務之內容而
05 為認定，並非單憑該同意書某字語為斷，又衡以被上訴人母
06 公司Diversey集團為就涉及全集團之管理、決策、財務規
07 劃、人事行政及發展等事務，縱上訴人領取報酬受母公司之
08 指示，亦屬屬被上訴人母公司協調內部整體業務財務狀況所
09 為之管理範疇，亦與委任契約無違，亦難僅憑前揭同意書內
10 容，遽謂兩造間屬僱傭關係。

11 11.上訴人又主張：被上訴人之內部文件與核准流程，最後均需
12 財務部之核批，蓋被上訴人公司大小章均在財務部，可證被
13 上訴人之最終核准者均非伊，伊絕無享有獨立之裁量權，是
14 伊於人格上亦從屬性於被上訴人云云，業舉提出用印申請
15 書、更正交易條件申請書、更正信用額度申請書等申請表
16 （見原審卷一第221頁、卷二第241頁、卷三第45至61頁），
17 並證人李佩珊之證述為佐（見原審卷三第353、355頁）。惟
18 證人李佩珊僅證述：用印申請書，假使為伊填寫的，由伊直
19 屬主管簽核，如果需要業務協理批的話最後到財務部，因為
20 公司大小章在財務部。上訴人亦會以業務部門主管身分，甚
21 至在擔任被上訴人負責人時，在該書面上業務協理處用印等
22 語（見原審卷三第353、355頁），然亦證述：上訴人核准用
23 印，財務部門否准用印之情況、係聽聞會計部門談起，且不
24 記得何時聽到等語（見原審卷三第360頁）。則衡諸證人李
25 佩珊於被上訴人公司任職時擔任人事專員，為一般員工，工
26 作內容為薪資計算、員工招募、勞健保計算等庶務性工作，
27 未負責業務、財務、採購等其工作。據此，關於人資工作以
28 外之事項，李佩珊之證述係聽聞他人或自行推測之詞，無從
29 逕採為不利於被上訴人認定。再者，衡以現代化企業日趨龐
30 大，公司財務、人事均有相當規模，縱係受公司委任之人，
31 亦有適用公司內部財務管理流程制度之必要，財務部核批及

01 公司大小章置於財務部門，本屬行程流程制度之一環，公司
02 大小章保管者未必為負責人所保管，此與上訴人身為公司負
03 責人有審核決定權無違，自難以此即謂上訴人具僱傭契約之
04 人格上從屬性。

05 12.上訴人雖主張：依證人林珊之證述，伊僅為被上訴人掛名負
06 責人，被上訴人有對伊進行內部管理與考核之制度，可證並
07 不因伊擔任董事長後，薪資有所改變，可見兩造間實質上仍
08 具有人格上、組織上從屬性之僱傭關係；而自擔任負責人翁
09 楷委任契約內容，可證明被上訴人長久以來均係以「委任」
10 契約之名，規避「僱傭」之實云云。固舉翁楷與被上訴人間
11 委任契約為憑（見本院卷二第55至61頁）。惟證人林珊雖於
12 本院審理時：我擔任被上訴人董事長期間至100年6月止，我
13 是被泰華施公司聘僱的。美商公司考核，有財務加上整個管
14 理，最後傳達的人也是財務的人告訴我。當時被上訴人版本
15 之員工手冊、工作規則亦適用於我，我的休假是人資計算的
16 等語（見本院卷一第356至391頁）。然林珊證述其擔任被上
17 訴人間董事長之情況為何，以及翁楷與被上訴人間委任契
18 約，均屬兩造以外另一契約關係，均無從推論兩造間契約關
19 係為何，不足以證明兩造間為僱傭關係。至於上訴人主張：
20 被上訴人公司之工作規則、員工手冊亦適用於被上訴人公司
21 董事長，兩造間具有從屬性之僱傭關係云云，並提出被上訴
22 人公司員工手冊、工作規則為憑（見原審卷一第33至67頁、
23 第187至205頁）。惟查：員工手冊前言部分明載：「這些原
24 則，適用於公司的所有員工、董事、代理商、代表以及顧
25 問」等語（見原審卷一第35頁），已明確區分「員工」及
26 「董事」，足見上訴人身為董事長，非被上訴人員工甚明。
27 又上訴人可自行決定工作時間、上班地點，顯不適用被上訴
28 人公司工作規則（見原審卷一第187至205頁、卷二第397至4
29 15頁）第19條關於加班費、第20條之1關於天然災害發生時
30 之出勤工資、第21條工作時間、第22條延長工作時間、第23
31 條以下關於工作時間、休息、休假、請假等規定；上訴人既

01 為被上訴人之董事長，亦無工作規則第41條以下考勤、考
02 核、獎懲升遷規定之適用。是以，上訴人此部分主張，應屬
03 無據。

04 (三)上訴人請求被上訴人自110年2月1日起至上訴人復職之前一
05 日止，按月於次月5日給付上訴人薪資或委任報酬245,289元
06 及法定遲延利息，有無理由？

07 1.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
08 允為處理之契約。當事人之任何一方，得隨時終止委任契
09 約，民法第528條、第549條第1項分別定有明文。另「政府
10 或法人為股東時，得當選為董事或監察人。但須指定自然人
11 代表行使職務。」；第1項之代表人，得依其職務關係，隨
12 時改派補足原任期；公司法第27條第1、3項定有明文。又政
13 府或法人股東一人所組織之股份有限公司，不受公司法第12
14 8條第1項之限制。該公司之股東會職權由董事會行使，不適
15 用公司法有關股東會之規定。前項公司，得依章程規定不設
16 董事會，置董事1人或2人；置董事1人者，以其為董事長，
17 董事會之職權由該董事行使，不適用本法有關董事會之規
18 定；置董事2人者，準用本法有關董事會之規定。第1項公
19 司，得依章程規定不置監察人；未置監察人者，不適用公司
20 法有關監察人之規定。第1項公司之董事、監察人，由政府
21 或法人股東指派，公司法第128條之1亦有明定。

22 2.兩造間屬委任契約，業經本院認定如前。被上訴人之母公司
23 為Diversey集團，且被上訴人為Diversey集團之在臺公司，
24 被上訴人唯一股東為莊臣公司，有被上訴人變更登記表在卷
25 可稽（見原審卷二第325至349頁）。上訴人係由被上訴人之
26 單一法人股東莊臣公司，依公司法第128之1條所指派之法人
27 股東代表人董事，則依公司法27條，法人股東本即得隨時改
28 派。據此，被上訴人之法人股東莊臣公司於知悉上訴人前開
29 經緩起訴處分之事由後，認上訴人有重大不適任之情，改派
30 他人取代上訴人之董事職位（見下述），被上訴人公司於11
31 0年1月29日以「終止委任及職務解除通知書」通知上訴人因

其涉犯損害公司利益及違背公司正常營運之不當行為，造成公司重大損害，並已嚴重違反上訴人之職責而不適任，被上訴人公司謹此通知將於西元2021年1月31日終止與上訴人間之委任關係，解除上訴人之所有職務。被上訴人公司並保留追究上訴人相關法律責任及請求賠償公司一切損失之權利等語，則上訴人已於110年1月29日收受「終止委任及職務解除通知書」，為兩造所不爭執（見原審卷二第8頁），又上訴人因違反藥事法犯行，經檢察官為緩起訴處分（見前述(二)4.），屬損害被上訴人利益及違背正常營運之不當行為，上訴人顯已不適任，自得該當終止之委任關係事由，核與被上訴人抗辯兩造間之董事委任關係業已終止等情相符。

- 3.上訴人固主張：縱兩造間為委任關係，然伊之職位並非由被上訴人公司之法人股東即莊臣公司所解任或改派，係直接由被上訴人即「台灣泰華施股份有限公司」之名義，對伊解除職務，是被上訴人公司對伊所為之終止委任及職務解除，顯不符合公司法第27條及公司章程規定，為不合法云云，並提出被上訴人公司章程為憑（見原審卷一第69至76頁）。然查，被上訴人公司章程第23條之1規定：「本公司如由法人股東一人所組織者，其董事、監察人由法人股東指派，並得由該法人股東隨時改派之，但以補足原任期為限。」（見原審卷一第74頁）。而被上訴人為法人股東一人公司，依公司法第128條之1規定，法人股東一人所組織之公司，其董事、監察人由法人股東指派之，是前揭公司章程第23條之1與前述公司法第27條第3項規定相同。而被上訴人之法人股東莊臣公司於知悉上訴人前開經緩起訴處分之事由後，認上訴人有重大不適任之情，改派他人即翁楷取代上訴人之董事職位，並經新任董事翁楷同意就任，業據被上訴人提出莊臣公司董事（翁楷）指派書及董事暨董事長願任同意書在卷可憑（見本院卷二第37頁、卷一第347至348頁）。而被上訴人公司之一人法人股東即莊臣公司完成董事改派程序，並經臺北市府完成變更登記，有被上訴人公司股份有限公司變更登

01 記表在卷可證（見原審卷一第105至109頁），自難認被上訴
02 人有何違反前開公司法第27條第3項規定及公司章程之情
03 事。

04 4.綜上，兩造間係屬委任契約關係而非僱傭關係，又該委任契
05 約業經被上訴人合法終止，是上訴人請求確認兩造間自110
06 年2月1日起迄今僱傭關係存在，並請求被上訴人應自110年2
07 月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付上訴
08 人245,289元，即屬無據。

09 七、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條、民法第482條、擇
10 一就僱傭或委任契約法律關係，請求（一）確認兩造間僱傭
11 關係存在。（二）被上訴人應給付自110年2月1日起至上訴人
12 復職之前一日止，按月於次月5日給付上訴人245,289元，及
13 自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，
14 並無理由，應予駁回。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並
15 無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
16 由，應駁回上訴。

17 八、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
18 據，諸如經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
19 爰不逐一論列，附此敘明。

20 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 洪能超

24 法 官 張琬如

25 法 官 郭慧珊

26 以上正本證明與原本無異。

27 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
28 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
29 （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
30 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
31 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
02 書記官 邱孝如

03 附註：

04 民事訴訟法第466條之1：

05 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
06 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

07 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
08 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
09 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

10 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。