

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第19號

原告 范詩艷

訴訟代理人 吳于安律師

沈智揚律師

被告 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 陳黛齡律師

翁煥旻律師

林琮達律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告係自民國109年4月9日起任職被告擔任總經理之職務，每月自被告處領取固定薪資，並由被告為原告投保勞保及提撥勞退金。嗣於109年12月間原告依被告安排掛名被告之董事長，被告更逕行自110年1月起停止為原告提撥勞退金。原告在被告任職迄112年9月間已近4年，期間工作表現良好，甚至已達被告要求年度目標百分之85至90以上。詎被告於112年9月5日停止原告之職務，其後更向原告表示兩造間僱傭關係於112年10月19日終止，惟因被告並未具體表明係依何法定終止僱傭契約事由，應認係片面終止僱傭關係而非合法，原告自得確認兩造間之僱傭關係仍存在。且原告於遭違法解僱後，曾請求被告回復其工作，然被告表示不同意，足認原告已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被

01 告，但為被告拒絕，被告應負受領遲延之責任，原告並無補  
02 勞務之義務，自得請求被告給付薪資報酬。又原告於解僱前  
03 之每月薪資為新臺幣（下同）36萬5,010元（即月薪33萬5,0  
04 10元、汽車津貼3萬元），原告自得向被告請求自112年10月  
05 20日至113年4月30日止之工資共計233萬6,064元【計算式：  
06  $(365,010\text{元} \div 30\text{日} \times 12\text{日}) + (365,010\text{元} \times 6\text{月}) = 2,336,06$   
07 4元】，及自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月於  
08 每月1日給付原告36萬5,010元，以及原告之月提繳工資為15  
09 萬元，每月應提繳金額為9,000元（計算式： $150,000\text{元} \times 6\%$   
10  $= 9,000\text{元}$ ），而被告自110年1月1日起即片面停止為原告提  
11 撥勞退金，故迄至113年4月30日止，被告應為原告提繳卻短  
12 少提繳之勞退金共計36萬元（計算式： $9,000\text{元} \times 40\text{月} = 360,$   
13 000元），原告自得請求被告提繳至勞工退休金個人專戶  
14 （下稱勞退專戶），並自113年5月1日起至原告復職前1日  
15 止，按月提繳9,000元至勞退專戶。

16 (二)兩造間契約性質係為僱傭關係，而有勞動基準法（下稱勞基  
17 法）之適用，且原告簽署辭任書、公司用印契約書應屬無  
18 效，足認被告係單方面終止兩造間僱傭關係，並非合法，兩  
19 造間之僱傭關係仍存在：

20 1.由兩造間簽訂之勞動契約（下稱系爭契約）觀之，除多處載  
21 明兩造間係屬僱傭關係外，亦明文倘原告有不服被告指示或  
22 明令時，被告得終止系爭契約，由此可知原告對於被告而言  
23 具有人格上從屬性，兩造間應屬僱傭關係，而有勞基法之適  
24 用：

25 (1)由兩造間於109年4月6日所簽訂之系爭契約第11條、第8.2.1  
26 條約定，可知原告自109年4月9日起在被告任職總經理（Man  
27 aging Director）之職務，並每月自被告領取固定薪資，而  
28 系爭契約即多處載明兩造間契約性質屬僱傭關係，並於僱傭  
29 關係前提下約定條款，且兩造於簽訂系爭契約後，亦未變更  
30 契約約定或另行簽定委任契約，顯見兩造間契約性質上應為  
31 「僱傭契約」，而非被告所指之「委任契約」，至為灼然。

01 (2)又由系爭契約前言、第8.3條約定，顯見原告對於被告確實  
02 有諸多事項並無最終決定權限，而需受被告更高職位人員指  
03 揮監督，更明文原告之上級主管為亞太區總裁，倘原告不服  
04 從被告之命令，被告自得終止兩造間僱傭契約，而原告簽署  
05 董事會開會簽到簿及董事願任同意書即係受被告命令而於不  
06 得已情形下簽署，以避免被告依系爭契約第8.3條約定終止  
07 兩造間僱傭關係，造成原告喪失任職於被告之機會。

08 (3)另系爭契約多次提及「employment」乙詞，依照社會通念，  
09 於契約解釋上當翻譯成「僱傭關係」而非委任關係，可證兩  
10 造間契約性質上係屬僱傭契約而非委任契約。詎被告為規避  
11 勞基法之法定終止事由，不惜大玩文字遊戲，辯稱該詞文義  
12 不代表係指僱傭契約，惟細觀兩造簽訂之系爭契約，僅有  
13 「雇用契約」(employment)之字眼出現於契約中，從未提  
14 及「委任契約」、「章程規定」、「過半數董事同意」或  
15 「依公司法委任」等文字，足徵原告並非依公司法或章程所  
16 定之程序委任。甚且，被告自稱集團於全球共有超過80萬名  
17 員工，為全球極具規模之安防與風險管控集團，殊難想像如  
18 此具有規模之公司，對於勞動爭議案件理應相當瞭解，竟與  
19 員工簽訂之契約中，未明確區分「雇用契約」及「委任契  
20 約」用詞，顯見「employment」乃被告締約之初，即明知兩  
21 造間契約性質上應屬僱傭契約，此亦為兩造間真意，否則被  
22 告大可於兩造間契約中明定委任契約即可。

23 (4)是以，原告確實在被告組織內服從被告權威，並有接受被告  
24 單方面終止契約等懲戒或制裁之義務，具有人格上從屬性，  
25 基於保護勞工之立場，兩造間契約性質上屬僱傭契約，應認  
26 本件有勞基法適用。

27 2.被告提出之組織架構圖並非被告完整架構，實則由被告先前  
28 提供予原告之組織架構圖可知，原告確實仍受被告亞太地區  
29 總監等主管監督，並非被告內部最高位階主管：

30 (1)兩造間之系爭契約業已明定原告之上級主管為亞太區總裁，  
31 已如前述，由原告提供之被告組織架構圖可知，被告曾自行

01 調整臺灣區之架構位階，原告於被告職位之上尚有「Region  
02 al CEO-Asia Pacific (亞太區首席執行官)」、「Regiona  
03 l Sales & Key Accounts Director, Asia Pacific (亞太區  
04 銷售及客戶總監)」、「Bid Support & Account Manager  
05 (支援及客戶經理)」等職務主管，顯見絕非被告所言原告  
06 係被告公司內部為最高位階主管，且無其他職級人員於原告  
07 職位之上之情。

08 (2)又由該組織架構圖亦可得知，原告確實係受上揭主管指揮監  
09 督，要求原告應達成一定之年度目標，並向渠等定期回報業  
10 績狀況，且原告除就臺灣區組織內業務主管 (Sales Direct  
11 or)、財務採購主管 (Finance Controller)、人事法務主  
12 管 (HR & Legal Head)、IT主管 (IT Manager)之任用、  
13 薪資待遇、考核等事項並無獨立裁量權限，被告財務主管、  
14 人事主管、業務主管、IT主管均係直接受上揭主管指揮監  
15 督，所有臺灣區大型特殊投標案件及公司重大決定，亦需呈  
16 報由前揭職務主管決策，原告並無干涉及置喙餘地，而需藉  
17 由被告其他成員分工合作，並開會共識決議始能完成工作，  
18 顯然具有組織上及人格上從屬性已臻明確。

19 (3)另退步言之，倘原告為被告董事長暨最終決策者 (僅假設語  
20 氣，原告仍否認之)，為何原告對於被告諸多事項仍需經上  
21 級主管同意？甚至於未經董事會或股東會決議下，即得對於  
22 原告為選任董事或片面停職及解雇？且於原告擔任董事期間  
23 未另行簽定委任契約？在在顯示被告辯稱原告為被告最終決  
24 策者乙節存有諸多與常理不符之處，兩造間契約是否為委任  
25 關係仍存有疑義。

26 (4)再者，被告復提出董事會開會簽到簿及董事願任同意書辯稱  
27 原告擔任董事及董事長乙職係經同意云云，然前揭資料均係  
28 於事後所簽署，難以證明109年11月25日當日原告有無擔任  
29 董事及董事長真意，且原告自進入被告起即明確拒絕擔任董  
30 事及董事長，係經被告人事法務主管不斷勸說及被告運用優  
31 勢地位下，原告亦避免被告以原告未服從被告命令為由而終

01 止契約，無奈之下僅得聽令被告指示掛名被告之董事及董事  
02 長。況縱認原告並非僅為掛名董事及董事長（僅假設語氣，  
03 原告仍否認之），亦不影響兩造間存有從屬性關係，基於上  
04 揭事由，仍應從寬認定兩造間屬僱傭關係，而有勞基法之適  
05 用。

06 3.被告係濫用經濟上優勢地位，要求原告簽署辭任書及公司用  
07 印契約書，對於原告而言顯失公平，亦損及誠信與正義，故  
08 該終止契約合意應屬無效：

09 (1)被告於112年9月間以公司內部似有人員違反商業道德為由，  
10 要求原告先行暫停公司業務，並於112年9月5日起關閉原告  
11 使用公司電子郵件權限，收回進出被告大門之磁扣及工作使  
12 用電腦，要求原告於監督下，立即將所有私人物品打包帶回  
13 家，並自即日起在家休假靜待被告內部調查程序。嗣後原告  
14 即受被告人資行政管理處處長於112年10月12日以手機簡訊  
15 方式告知原告須出席重要會議且有文件簽署，要求原告於11  
16 2年10月19日前往被告位於林口之辦公室。詎料，原告前往  
17 被告後旋即受告知將終止兩造間僱傭關係，被告更單方面提  
18 供2份離職同意書，要求原告須於當日擇一簽署，否則將予  
19 以解僱，原告面對被告不斷施以壓力下，僅得於意思未完全  
20 自由下簽署辭任書及公司用印契約書。

21 (2)由此可知，被告人員發送之手機簡訊從未告知112年10月19  
22 日會議及文件係關於終止兩造間僱傭關係，原告主觀上認知  
23 被告係通知公司內部調查結果並復職，實未料想到被告會於  
24 當日要求原告簽署辭任書，顯見被告如此突襲提出解僱，將  
25 使原告無法於短時間內詳加審閱被告提出之辭任書等文件，  
26 亦無從判斷被告解僱事由合法與否，且兩造在商談終止僱傭  
27 契約時係位於被告辦公室，被告運用人數上及經濟上優勢，  
28 輪番對於原告施加精神壓力要求簽署辭任書等文件，使原告  
29 於締約未完全自由情形下簽署，應屬無效。

30 4.原告就被告多項重要決策均無獨立裁量權限，多項事務需呈  
31 報原告之職務主管，藉由被告其他成員分工合作，並開會共

01 識決議始能完成工作，遑論原告係受職務主管指揮監督，而  
02 非被告董事會。再者，原告未經董事會決議即由被告單方面  
03 要求擔任董事長，顯見兩造契約性質上非屬委任契約，原告  
04 據此請求確認僱傭關係並請求給付薪資及勞工退休金應有理由：  
05

06 (1)被告迄今一再主張原告係受聘擔任被告之總經理、董事長職  
07 務，且為美商Allied Universal集團旗下臺灣地區公司最高  
08 之領導人云云，倘被告所言為真，為何被告組成架構係股份  
09 有限公司，原告擔任總經理職務時卻從未按公司法第29條第  
10 1項經董事會決議選任？其擔任董事時亦未經股東會決議選  
11 任？擔任董事長時更未經全體董事選任？由此可知，原告並  
12 非被告依公司法委任之總經理或董事長，至為灼然。又原告  
13 未經公司法程序得掛名擔任總經理及董事長，乃係受被告上  
14 級主管不斷勸說及運用優勢地位下，始得掛名上開職位，得  
15 證明原告得以擔任上揭職務乃受上級主管指示所為，足徵兩  
16 造間具有從屬性。

17 (2)又被告復引用民法第535條規定，主張原告於執行職務時仍  
18 須遵從法令、章程及公司董事會議決議、指示行事，故要求  
19 原告於若干事務處理上需向海外公司主管報告或接受指示，  
20 足徵兩造間性質上屬委任契約云云，惟判斷兩造間是否係屬  
21 僱傭契約應於個案上是否具有人格上、經濟上及組織上從屬  
22 性為斷，縱係擔任公司董事及負責人，倘具有部分從屬性，  
23 仍無礙於僱契約之成立，顯見兩造間契約定性不應以原告擔  
24 任之職務名稱為據，且於具體各案件中當事人與公司之互動  
25 情況及處理權限均不一，究是否為委任契約不可一概而論。  
26 倘被告前述所言屬實，原告理應係向海外總公司董事會負  
27 責，何以兩造間契約卻就此隻字未提？實際上原告並無對於  
28 海外總公司董事會有任何聯繫或受任何指使。再者，被告所  
29 有事務均採共識決，原告不僅無任何自行裁量權限，且需受  
30 上級職務主管指揮監督，顯見被告辯稱系爭契約原告需服從  
31 被告發出合法指示，乃依據民法第535條云云，顯屬無稽，

01 並無理由。

02 (3)被告復辯稱原告係擔任被告之「總經理」及「董事長」職  
03 位，性質上非屬勞工身分，故被告未要求原告有一定之上下  
04 班時間或是負有出勤打卡之義務云云。原告雖於112年9月5  
05 日後因被告收回公司感應卡，已無法進入公司，然被告所經  
06 營業務係屬特許行業，除為客戶端服務之團隊須依照客戶端  
07 之上下班時間配合出勤打卡外，在全省辦公室所有工作的員  
08 工一律沒有要求出勤打卡，此並非原告擔任被告之「總經  
09 理」及「董事長」職位有所不同，難以基此證明兩造間係屬  
10 委任契約。另依被告規定，原告每年擁有20日休假，且每次  
11 休假均需向亞太區主管事前申請核准，倘如被告所言，原告  
12 確實被告內部最高位階主管，為何相關請假事宜仍需他人核  
13 准？顯見被告主張顯無理由。

14 (4)再者，依據兩造間系爭契約第8.1條、第8.2.1條約定，併參  
15 照民法第549條規定，倘兩造間契約性質為委任契約，被告  
16 大可認為原告有不適任之情況時隨時終止兩造間契約，何以  
17 又於契約中明文規範兩造終止契約均須6個月前以書面之方  
18 式通知？在在顯示兩造於契約中如此約定，即是以兩造為僱  
19 傭契約前提下為約定，給予身為勞工之原告有時間因應突遭  
20 解僱所帶來之衝擊。

21 (5)綜上所述，兩造間契約究屬委任契約亦或僱傭契約，應以兩  
22 造間實際互動情況判斷，又原告前已明確指出兩造間有多處  
23 從屬性，且原告之上級職務主管對於原告有高度指揮監督關  
24 係，被告無從以原告名義上為董事長或總經理，即率爾認定  
25 兩造間係委任契約。

26 (三)併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告  
27 233萬6,064元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
28 年息百分之5計算之利息。3.被告應自113年5月1日起至准許  
29 原告復職日止，按月於每月1日給付原告36萬5,010元，及自  
30 各當月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。4.被  
31 告應提繳36萬元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專

01 戶。5.被告應自113年5月1日起至原告復職前1日止，按月提  
02 繳9,000元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。  
03 並陳明願供擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)兩造間係屬委任關係，並無勞基法之適用：

06 1.兩造於109年4月6日簽署訂系爭契約，並約定原告自109年4  
07 月9日起受聘於被告並擔任總經理（Managing Director）職  
08 位，其職務內容係負責綜理被告所有營運事務包含：財務暨  
09 採購、人資行政管理、法務處、ITteam等營運事項，為被告  
10 內部最高位階之主管，且同時係被告全部營運事項之最終決  
11 策者。嗣原告於109年11月25日經被告任命為董事會之提名  
12 董事並選任為董事長，並經原告於109年11月25日簽署董事  
13 願任同意書。原告既擔任被告之董事長及總經理職務，其中  
14 就原告從事之總經理職務，係相當於民法規定經理人，以及  
15 原告所從事之董事長職務，故兩造間之法律關係應屬委任契  
16 約性質，原告徒憑其於任職期間領取固定薪資，即率論兩造  
17 間具有經濟上從屬性云云，即無可採。

18 2.又原告係擔任被告董事長及總經理之最高管理階層，就被告  
19 營業事項得直接進行管理、指揮、分派任務予各個部門，對  
20 於營業事項更具有獨立之裁量、決策權限，並無「納入雇主  
21 生產組織體系」而受限於特定部門、或須聽從上級指示而提  
22 供勞務等情形。由此反足以證明，兩造間實不具有原告所謂  
23 組織上從屬性甚明，是原告陳稱其須與被告其他成員分工合  
24 作，始能完成工作，故具有組織上從屬性，要無可採。

25 3.至於原告所提出之組織架構圖，刻意將被告所屬企業集團  
26 （即美商Allied Universal集團）旗下位於亞太地區之各關  
27 係企業組織架構圖，混淆並宣稱係被告之組織架構圖，顯然  
28 忽視本件被告係「台灣士瑞克保全股份有限公司」，而非美  
29 商Allied Universal集團之事實。況且，原告泛稱被告於美  
30 商Allied Universal集團之內部組織架構上，仍須向亞太  
31 區、大中華、日本區等其他關係企業進行報告，故主張原告

01 於被告內尚有其他人員職級在其之上，更顯然係忽略被告  
02 與亞太區、大中華、日本區等關係企業間，實各自具有不  
03 同、獨立之法人格，本未存在相互隸屬或指揮監督之關係，  
04 是原告僅憑「美商Allied Universal集團亞太地區各關係企  
05 業組織架構圖」，即率然主張其並非被告之最高主管，並辯  
06 稱兩造間因此具有組織上及人格上從屬性云云，自無可採。

07 4.再者，原告擔任董事乙職係經原告之同意，此有原告於109  
08 年11月25日簽署之董事願任同意書為憑，且董事願任同意書  
09 業已檢附予新北市經濟發展局以完成公司變更登記程序，甚  
10 且，被告更已提出原告經被告董事會決議選任為董事長之董  
11 事會會議紀錄在案，故原告聲稱其係遭被告掛名為董事長云  
12 云，並非事實。

13 5.按英文契約中使用「employment」乙詞，本包含多種文義，  
14 本非僅限於指涉「僱傭」之意涵，因此，原告以系爭契約之  
15 前言處、第8.2.1條內容有記載「employment」等語，即遽  
16 認系爭契約屬僱傭契約云云，自非可採。況即便將「employ  
17 ment」乙詞，依照原告之主張翻譯為「僱傭契約」（僅假設  
18 語氣，被告仍否認之），惟原告既主張系爭契約性質係「僱  
19 傭契約」，仍應就系爭契約上之相關權利義務關係，係具有  
20 「從屬性」等相關「僱傭契約」之性質及特徵等情，負擔舉  
21 證責任，而非徒憑系爭契約前言處、第8.2.1條中有記載「e  
22 mployment」乙詞，即可作為認定系爭契約屬「僱傭契約」  
23 之依據。

24 6.被告係美商Allied Universal集團旗下所屬公司，該集團於  
25 全球共有超過80萬名員工，為全球極具規模之安防與風險控  
26 管集團。另被告係於82年11月間成立，總公司設於新北市林  
27 口區，並於臺北市、桃園市、新竹市、臺中市、臺南市及高  
28 雄市等地方，均設有區域辦事處，目前員工總人數超過3,50  
29 0名。由此可知，被告具有一定規模，國外總部與分布全球  
30 之旗下集團關係企業間，設有組織分層管理，自屬常態。原  
31 告係受聘擔任被告之總經理及董事長職務，身為美商Allied

01 Universal集團旗下臺灣地區公司最高之領導人，原告任職  
02 期間即對於被告所有營運事務包含：財務暨採購、人資行政  
03 管理、法務處、ITteam等營運事項具有高度自主裁量決定及  
04 處理之權限，由此可見，原告確係被告內部最高位階之主  
05 管，且同時對被告全部營運事項之具有決策權限，當屬無  
06 疑。

07 7.承前，被告乃係一具有全球營運規模之跨國企業集團Allied  
08 Universal旗下關係企業，而Allied Universal企業集團，  
09 為使集團內各地區關係企業能夠充分相互合作、各自發揮所  
10 長，以達成有效率支出及營運綜效等目的考量，而要求臺灣  
11 地區關係企業之最高負責人，於若干事務處理上須向海外總  
12 公司或海外業務主管報告、或接受集團指示之情事，本不影  
13 響原告仍可自行裁量決定處理被告事務之權限，此與一般受  
14 僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之  
15 情況，迥然有別，故自不得因此而否定被告對原告之委任關  
16 係。

17 8.綜上，原告係經被告聘任擔任總經理及董事長職務，並受委  
18 託處理被告之營運事項等相關事務，同時具有在授權範圍  
19 內，自行裁量決定處理被告事務之權限，原告與被告間之系  
20 爭聘任契約關係應屬委任契約性質，且不適用勞基法，應堪  
21 認定。

22 (二)系爭契約係經原告於112年10月19日自請離職而終止：

23 1.依原告提出之辭任書、公司用印契約書即足證明，原告於11  
24 2年10月19日係自行提出辭任書向被告表明請辭，且兩造於  
25 同日終止系爭契約。併參以原告於起訴時先是泛言主張，本  
26 件訴訟紛爭係因被告違法向其「終止」系爭契約所致，但於  
27 被告提出前揭客觀證據資料加以駁斥後，又趕緊改口辯稱前  
28 述由原告簽署之自請離職文件等，均係被告濫用經濟上優勢  
29 地位而迫其簽署，故屬無效云云，實已凸顯原告前後主張原  
30 因事實相互矛盾、牴觸之處，殊不值得採信。是原告主張被  
31 告於112年10月19日未告知終止系爭契約之依據，即片面逕

01 行終止系爭契約云云，顯與事實不符，自不足採信。

02 2. 又因兩造間系爭契約關係屬委任契約性質，本不適用勞基法  
03 之規定，且依系爭契約第8.2條、第8.3條等約定，亦明訂被  
04 告得隨時或因故終止系爭契約。由上可知，於本件訴訟中，  
05 本不存在被告須刻意規避何等勞基法禁止規定之前提，自與  
06 原告主張故意濫用雇主經濟上優勢地位理論之構成要件，迥  
07 然未合。況被告依系爭契約約定，本擁有得任意終止系爭契  
08 約之權利，故亦欠缺如原告所宣稱被告須迂迴地透過原告簽  
09 署自請離職文件，藉以規避勞基法之禁止規定，或藉此方能  
10 達成終止系爭契約之目的。

11 3. 事實上，由於原告在任職期間，涉入被告對某南部客戶行賄  
12 弊案之嫌，故經法務部門與原告先行協商，原告同意自112  
13 年9月5日起，先暫停相關職務工作並進行有薪休假，以接受  
14 被告後續針對弊案之調查程序，原告並簽署「leave of abs  
15 ence」（即休假同意書）。被告亦於112年9月5日以電子郵  
16 件發出「組織調整通知」，以進行弊案之公司內部調查，並  
17 釐清原告於弊案中所扮演角色及責任歸屬等節。其後於112  
18 年10月19日原告被通知至被告前，原告亦早已數次配合被告  
19 所委請之外部律師進行數次弊案調查及訪談程序，當已知悉  
20 當日被告通知其前往，應係要與原告談論弊案調查、處理結  
21 果乙事。嗣原告於112年10月19日與被告面談時，被告已明  
22 確將弊案調查之結果告知，即其於弊案過程中有失職務管  
23 理、監督之責，被告念及原告曾為公司付出之情，故當下與  
24 原告討論去留之可能方案，經原告考量自身利弊得失後，由  
25 原告作出同意由其自行提出辭任書之決定。是以，原告於11  
26 2年10月14日接到被告通知時，即應知悉其112年10月19日至  
27 被告時，將會討論其涉及弊案、追究其相關責任之事，可見  
28 其提出辭任書、簽署公司用印契約書係基於個人權衡利弊分  
29 析，如避免日後可能遭到被告對提其民事、刑事等責任之追  
30 究等考量，基於意思自主下所作出之決定。

31 4. 況原告向被告提出辭任書、簽署公司用印契約書後，復曾主

01 動商請被告，如有接到原告應徵新職之人事履歷查核（refe  
02 rence check）時，可以為其任職被告期間之業務能力表現  
03 等多多美言及推薦，並對於被告將來如收到其他公司聯繫關  
04 於原告之人事履歷查核時，將會對外說明原告係「自請離  
05 職」乙節，原告亦無表示異議，甚至於被告尚未完成負責人  
06 變更登記前，曾多次與原告聯繫蓋用其小章等事宜，原告亦  
07 均樂意配合，並未曾向被告提出任何違法終止、或意思決定  
08 不自由之表示。由上可知，原告係明確知悉其對於弊案之發  
09 生，有失其身為董事長、總經理之監督管理之責，且評估被  
10 告可能不另對其提出弊案之相關賠償請求，而在綜合考量其  
11 自身利害因素下，自願提出辭任書。益徵原告提出辭任書、  
12 簽署公司用印契約書等行為，純粹係基於原告自主意識之決  
13 定，當非係受到被告強暴、脅迫所致，更未有任何所謂當下  
14 處於締約未完全自由，或是被告濫用經濟上優勢地位而迫使  
15 原告簽署相關離職文件之情形可言。

16 (三)再者，原告主張其每月薪資係月薪33萬5,010元，再加計汽  
17 車津貼3萬元云云，惟汽車津貼係原告曾向被告提出配置其  
18 個人用車之請求，被告因尊重原告之董事長及總經理身分及  
19 業務需要，遂順應原告之要求，向汽車租賃業者承租車輛供  
20 原告使用。且租賃原告用車事宜，均係由被告承辦人員負責  
21 與汽車租賃業者聯繫、接洽辦理，最初於110年6月起係以原  
22 告名義與汽車租賃業者簽約承租車輛，故於此段期間係由被  
23 告先行匯付租金予原告，再由原告依約向汽車租賃業者繳  
24 納；其後於112年3月起則轉由以被告名義與汽車租賃業者簽  
25 約承租車輛，故於此之後被告即未再匯付租金予原告。據  
26 此，上開汽車津貼並非屬原告之委任報酬，或係所謂提供勞  
27 務之對價，或是被告經常性給予原告之薪資，而係基於租賃  
28 原告個人用車之目的而設，自不得列入每月薪資內。

29 (四)綜上所述，原告係擔任被告之總經理及董事長職務，兩造間  
30 並不具有從屬生或指揮監督關係，故系爭契約應屬委任契約  
31 性質，且原告並非勞工亦無勞基法之適用，況原告於提起本

01 件訴訟前，實未請求被告回復其工作，自亦無遭被告拒絕回  
02 復工作之情事，堪認原告請求確認兩造間僱傭關係仍存在，  
03 及自113年5月1日起至復職日止，按月於每月1日給付36萬5,  
04 010元；提繳短少勞工退休金36萬元、自113年5月1日起至復  
05 職前1日止，按月提繳9,000元至勞退專戶，均無理由。

06 (五)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供  
07 擔保請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執之事項：

09 原告自109年4月9日起在被告任職總經理（Managing  
10 Director）之職務。

11 四、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  
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
13 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
14 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且  
15 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法  
16 院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有受確認  
17 判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台  
18 上字第1240號裁判要旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存  
19 在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，  
20 原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不妥  
21 之狀態，得以本判決除去之，原告自有受確認判決之法律上  
22 利益，則其提起本件確認之訴，即無不合。

23 五、原告主張兩造間為僱傭關係，且並未於112年10月19日終止  
24 等語。惟被告則否認兩造間契約性質屬僱傭契約，並以前詞  
25 置辯。經查：

26 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或委任契約：

27 1.按民法上之委任、僱傭契約，乃均具有債務人應提供勞務之  
28 主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約中提供  
29 勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務提供後  
30 應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於  
31 一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，

01 民法第482條定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當  
02 事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，  
03 而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從  
04 屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組  
05 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自  
06 履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是  
07 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞  
08 動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚  
09 間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，  
10 以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最  
11 高法院96年度台上字第2630號判決意旨可資參照）。是事業  
12 單位員工與事業單位間究係成立僱傭、委任契約，應以契約  
13 之實質關係為判斷，即應以兩造間之勞務供給契約，於提供  
14 勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制  
15 程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。復  
16 按公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指  
17 示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、  
18 計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞  
19 動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇  
20 主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度  
21 台上字第1510號判決意旨參照）。

22 2.原告雖主張系爭契約載有「employment」，故兩造間應屬僱  
23 傭關係云云。經查，系爭契約固多次提及「employment」乙  
24 詞，惟核兩造間究屬僱傭抑或委任關係，應係以原告實際提  
25 供勞務之內容而為認定，並非單憑契約中之某一單字為斷。  
26 再被告既與原告簽訂系爭契約，難認非經董事會決議選任，  
27 且參諸系爭契約，就原告所任職位部分，載明為「Managing  
28 Director」即總經理職務，足認原告確實為被告管理經營階  
29 層之經理人，則就被告公司指示之工作事務之達成，自具有  
30 高度自我決定之裁量空間，不具人格上及經濟上從屬性。

31 3.再查，被告係法人股東一人所組織之股份有限公司，依公司

01 法第128條之規定，股東會議由董事會行使，此觀被告公司  
02 登記表及公司章程即明，是被告之董事本係由法人股東所指  
03 派，而原告於109年11月25日經指派為董事之一，經董事會  
04 會議由董事中互選而被選任為被告之董事長，並經原告於董  
05 事願任同意書上職稱為董事長及董事欄簽名確認，有董事會  
06 會議紀錄及董事願任同意書在卷可稽，且依被告公司章程及  
07 公司法之規定，股份有限公司係由董事長對外代表公司，原  
08 告自為被告公司負責人。是原告猶主張其僅係聽從被告指示  
09 掛名被告之董事長及總經理云云，委不足採。

10 4.復查被告係屬跨國企業集團Allied Universal旗下關係企  
11 業，而原告經被告聘任為董事長及總經理，被告內部並無其  
12 他職級人員於原告職位之上，自屬被告在臺最高層級主管，  
13 其職務乃係綜理被告所有營運事務包含：財務暨採購、人資  
14 行政管理、法務處、ITteam等營運事項，自具有自行裁量處  
15 理之權限。原告既有前揭一定範圍內人事決策、財務決策、  
16 公司業務及對外代表之事實，足認兩造間應為委任關係。至  
17 原告雖主張其職位之上尚有「Regional CEO-Asia  
18 Pacific（亞太區首席執行官）」、「Regional Sales &  
19 Key Accounts Director, Asia Pacific（亞太區銷售及客戶  
20 總監）」、「Bid Support & Account Manager（支援及客  
21 戶經理）」等職務主管，原告確實仍受被告亞太地區總監等  
22 主管監督，並非被告內部最高位階主管云云。惟現代企業講  
23 求公司治理分層負責，並無僅由一人擁有絕對權限可全然不  
24 受節制與監督，此為企業分區分層管理之常態經營模式，參  
25 照民法第535條、第540條規定委任關係之性質，受任人亦有  
26 依照委任人指示處理事務及報告委任事務之義務至明。則被  
27 告因隸屬跨國企業集團Allied Universal，原告僅為臺灣區  
28 負責人，就部分事務之處理須受亞太區主管之監督或指示，  
29 藉以判斷原告是否善盡受委任事務之執行，顯無礙其為臺灣  
30 區最上級主管可運用指揮性、計畫性、創作性做為自己職掌  
31 事務之處理權限，與認定原告就所掌職務有無獨立裁量權限

01 無涉，此與勞動契約之受僱人係完全從屬於雇主，對雇主規  
02 範性質之指示具有服從性不同，自無礙於兩造間為委任契約  
03 關係之認定。另縱使原告休假需向亞太區主管事前申請核  
04 准，然被告之母公司考量組織協調及整體利益而為分區分層  
05 之人事管理，此與委任契約本質尚無違背，自難以此即謂原  
06 告具僱傭契約之人格或組織上之從屬性。準此，原告既受聘  
07 擔任被告之董事長及總經理，而就其所受任之職務具有一定  
08 之裁量與決策權限，而與被告間不具人格上、經濟上及組織  
09 上之從屬性，與僱傭之勞動契約關係要件核屬有間，則揆諸  
10 前揭說明，應認兩造間之契約關係應屬經理人或董事之委任  
11 關係，故原告主張兩造間勞務關係為僱傭關係等語，要非可  
12 採。

13 (二)兩造間之委任關係已否終止？

14 1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條  
15 第1項定有明文。又終止契約不失為當事人之權利，雖非不  
16 得由當事人就終止權之行使另行特約，然委任契約，係以當  
17 事人之信賴關係為基礎所成立之契約，如其信賴關係已動  
18 搖，而使委任人仍受限於特約，無異違背委任契約成立之基  
19 本宗旨。是委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得  
20 隨時終止（最高法院95年度台上字第1175號民事裁判參  
21 照）。又按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之  
22 者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任，最高法  
23 院21年度上字第2012號判決意旨可資參照。所謂因被脅迫而  
24 為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉  
25 動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。

26 2.本件原告與被告間之契約關係應為委任契約，業如前述，是  
27 依民法第549條第1項規定，任何一方均得隨時不附理由終止  
28 委任契約。被告抗辯原告業於112年10月19日係自行提出辭  
29 任書向被告表明請辭，兩造於同日終止系爭契約等語，業據  
30 提出原告出具之辭任書、公司用印契約書為證。原告雖主張  
31 係因被告當日單方面提供2份離職同意書，要求原告須擇一

01 簽署，否則將予以解僱，原告面對被告施壓下，僅得於意思  
02 未完全自由下簽署辭任書及公司用印契約書云云。然查，原  
03 告於起訴時先係主張被告未具體表明終止事由，片面向原告  
04 表示於112年10月19日終止云云，其後又稱：被告濫用經濟  
05 上優勢地位，要求原告簽署辭任書及公司用印契約書，該終  
06 止契約應屬無效云云，其前後陳述歧異，已難遽採。再者，  
07 原告並未舉證證明其非受被告之脅迫不至簽署系爭辭任書、  
08 公司用印契約書，是其此部分主張亦不足採。復參諸原告既  
09 不爭執有因涉入弊案之嫌，經被告於112年9月5日停止職  
10 務，啟動內部調查程序，並於112年10月19日告知調查結  
11 果，原告既得就由被告解任或自行離職為利害權衡，顯見原  
12 告於112年10月19日簽署辭任書時，非完全無自由決定之可  
13 能，要難認被告有濫用其雇主經濟上之優勢地位而有違誠信  
14 與正義，則原告最終既同意簽署系爭辭任書，復未舉證證明  
15 其終止契約有何無效之事由，堪認兩造間委任契約已於112  
16 年10月19日因原告自請辭任而終止。

17 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自113年5月  
18 1日起按月給付薪資36萬5,010元及按月提繳勞工退休金9,00  
19 0元，暨給付積欠薪資233萬6,064元及補提繳短少之勞工退  
20 休金36萬元是否有據？

21 承上，兩造間既為委任關係，且已於112年10月19日終止，  
22 並無僱傭契約之存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存  
23 在，並依僱傭契約之法律關係，請求被告應給付自112年10  
24 月20日至113年4月30日止積欠之薪資共233萬6,064元，暨請  
25 求自113年5月1日起至原告復職日前1日止，按月於每月1日  
26 給付原告36萬5,010元，即屬無據。復按雇主應為適用勞工  
27 退休金條例（下稱勞退條例）之勞工按月提繳退休金，儲存  
28 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金  
29 額不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月  
30 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
31 雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、

01 第31條第1項分別定有明文。又按「本國籍人員…得自願依  
02 本條例規定提繳及請領退休金：一、實際從事勞動之雇主。  
03 二、自營作業者。三、受委任工作者。四、不適用勞動基準  
04 法之勞工。」、「雇主得為第七條第二項第三款或第四款規  
05 定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。」，亦  
06 為勞退條例第7條第2項、第14條第2項所明定。查兩造間於  
07 原告自109年4月9日起任職總經理、自109年11月25日起擔任  
08 董事長之期間，均非屬具從屬性之勞動契約關係，既經認定  
09 如前，則原告即非適用勞退條例之勞工，被告無依勞退條例  
10 第6條第1項規定，為原告按月提繳退休金之義務，而被告自  
11 109年4月9日起至109年12月31日止雖有按月為原告提繳勞工  
12 退休金9,000元，然此應係基於勞退條例第7條第2項第3款、  
13 第14條第2項，由雇主與受委任工作者自願性約定提繳，原  
14 告既未舉證證明依兩造約定被告自110年1月1日以後仍負有  
15 依約自願性提繳勞工退休金之義務，是原告請求被告應補提  
16 繳自110年1月1日起至113年4月30日止之勞工退休金36萬  
17 元，並自113年5月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,00  
18 0元至原告在勞工保險局之勞退專戶，亦均屬無據。

19 六、綜上所述，兩造間為委任關係，且已於112年10月19日終止  
20 委任契約，故原告於本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存  
21 在，並依僱傭契約之法律關係，請求被告給付積欠之工資  
22 233萬6,064元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年  
23 息百分之5計算之利息，及自113年5月1日起至原告復職日前  
24 1日止，按月於每月1日給付原告36萬5,010元，及自各當月2  
25 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告  
26 補提繳勞工退休金36萬元至原告在勞工保險局之勞退專戶，  
27 並自113年5月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元  
28 至原告在勞工保險局之勞退專戶，均為無理由，應予駁回。  
29 又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予  
30 駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之

01 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加  
02 論述，附此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 12 日

05 勞動法庭 法官 王士珮

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 5 月 12 日

10 書記官 李依芳