

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第23號

原告 潘嘉博

訴訟代理人 蕭家捷律師

謝佳凌律師

被告 台灣德爾格安全防護設備股份有限公司

法定代理人 林鴻吉

訴訟代理人 羅淑文律師

趙均豪律師

鍾郡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應自民國110年8月1日起至民國113年7月31日止，按月於每月25日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第1項於原告以新臺幣480萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣1440萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用。（最高法院98年度台上字第1695號民事判決意旨參照）次按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依

當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。涉外民事法律適用法第20條定有明文。查本件原告潘嘉博為匈牙利國籍，具有涉外因素，故屬涉外民事案件。次查原告主張受僱於被告，並請求確認兩造間之僱傭關係存在等事件，兩造雖未約定應適用之法律，但被告為我國公司，且兩造約定之工作地點亦在我國，揆諸前開說明，兩造間之法律關係應以我國法律為關係最切之法律，合先敘明。

二、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法終止與其之勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告原起訴聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應自民國110年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月25日給付原告新台幣（下同）400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院113年度勞專調第88號卷，下稱勞專調卷，第9

頁)；嗣於114年3月26日將原聲明改列為先位聲明，而追加備位聲明：先位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自110年8月1日起至原告復職日前一日止，按月於每月25日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。備位聲明：(一)被告應自110年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月25日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第79、80頁）。核原告上開先備位聲明所主張之事實，均係基於同一契約關係，所援用之證據資料亦具有同一性，其請求之基礎事實同一所為之追加，依首揭法條規定，自應准許。

四、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。」、「第168條、第169條第1項及第170條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之。」、「第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。」、「聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。」，民事訴訟法第170條、第173條前段、第175條第1項及第176條分別定有明文。本件原告起訴後，被告之法定代理人Hans Martin Ingebrigtsen業於114年4月11日變更法定代理人為林鴻吉，故被告變更法定代理人為林鴻吉，並具狀聲明承受訴訟，此有民事聲明承受訴訟狀、經濟部商司商工登記公示資料各1份在卷可稽（見本院卷第253至256頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告與被告於110年7月26日締有台灣德爾格安全防護設備股份有限公司勞動合同（下稱「系爭合約」），約定基於勞動基準法（下稱勞基法）和相關法律之規定，原告同意自110年8月1日起任職於被告公司，擔任被告之總經理，同時約定原告雖掛名總經理，惟就其勞務給付仍應受被告或其德國總

01 部之指揮或管制約束、須接受被告考核給付勞務之品質表
02 現、須遵守被告之服務紀律及接受懲處、休假日數依法律之
03 規定、履行契約義務時應按照被告之流程、規定和工作指令
04 等。

05 (二)原告於締約後表現優異，每年均達成年度業務目標，更未曾
06 遭管理階層通知有任何違反系爭合約或工作規則之情形。詎
07 料，原告因發現被告公司有員工從事違法行為，以及認為所
08 兼職之上海德爾格公司（全名為「德尔格医疗设备（上海）
09 有限公司」）涉嫌就業歧視，而於113年3月間將前開違法、
10 不當事件報告予被告之德國母公司「Dräger Medical Intern
11 ational GmbH」（下稱被告母公司），詎原告竟旋於113年3
12 月18日，收悉由被告母公司發出之信函，稱已解除原告於上
13 海德爾格公司之職務，並要求原告自行辭去所擔任之被告法
14 定代表人之職務，並未說明任何理由。原告突遭解任，震驚
15 之餘向被告表示拒絕終止系爭合約，並表示仍有意願為被告
16 繼續給付勞務，被告竟逕為封鎖原告提供勞務所必要之系統
17 郵件帳號，使原告無法繼續為被告提供勞務，縱經原告於11
18 3年4月8日發函予被告表明提供勞務之意願，被告仍無任何
19 回應。

20 (三)原告先位確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭合約第4條本
21 文之約定，被告有每月給付原告400,000元工資之義務，惟
22 被告從未給付，爰請求被告自110年8月1日起至原告復職日
23 前一日止，按月於該公司發薪日即每月25日，給付原告每月
24 400,000元之薪資及自各期應給付之次日起至清償日止，按
25 年利率5%計算之利息。

26 (四)縱令兩造間係屬委任關係，被告仍有給付委任報酬之義務。
27 原告依約處理被告指示範圍內之事務，並無任何違反原證1
28 約定之情事，也未構成系爭合約第十條之違約事由。被告母
29 公司之函文僅係解除原告於上海德爾格之職務，並要求原告
30 自行向被告提出離職。惟原告並無辭職意願，且發函文向被
31 告表明有繼續提供勞務之意思，被告公司迄未經任何有權代

01 表之人，向原告表示終止系爭合約之意思，故系爭合約至11
02 3年7月31日為止，均合法、有效。原告爰依兩造間之契約關
03 係及原證1第四條之約定，請求被告依約支付報酬，被告仍
04 有110年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月25日給付
05 原告400,000元之委任報酬之義務，詎被告竟均為履行，爰
06 追加備位聲明。

07 (五)併聲明：

08 先位聲明：

- 09 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 10 2. 被告應自110年8月1日起至原告復職日前一日止，按月於每
11 月25日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清
12 償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 13 3. 原告願供擔保，請准就訴之聲明第二項宣告假執行。

14 備位聲明：

- 15 1. 被告應自110年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月25
16 日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日
17 止，按年息百分之五計算之利息。
- 18 2. 原告願供擔保，請准為宣告假執行。

19 二、被告則以：

- 20 (一)本件原告雖主張其曾與被告簽訂系爭合約，惟經查，於德爾
21 格集團位於新加坡之區域總部及位於德國之全球總部內部正
22 式人資紀錄中，原告僅曾與德爾格集團上海子公司上海德爾
23 格醫療器械有限公司（Shanghai Dräger Medical Instrume
24 nt Co., Ltd.，下稱上海德爾格公司）於109年間簽訂一準
25 據法為中華人民共和國法之執行董事聘用契約（ManagingDi
26 rector's Employment Agreement，被證1號，下稱系爭執行
27 董事契約）。系爭執行董事契約約定，於110年1月1日起至1
28 14年12月31日止由原告擔任德爾格集團大中華區（包括中
29 國、香港及台灣）的執行董事，負責德爾格集團最上層母公
30 司Drägerwerk AG & Co. KGaA及其直接與間接子公司（下稱
31 「德爾格關係企業」）於大中華區的業務，並受指派為德爾

格關係企業的總經理或其他管理職位)。根據系爭執行董事契約第1條第(1)項約定，被告公司即為原告依該契約應負責業務之其中一關係企業。被告公司唯一股東德商Drager Medical International GmbH遂依公司法第128-1條第1項及第4項規定於同年6月4日指派原告擔任被告之唯一法人代表董事，並由被告於110年6月29日完成原告擔任法人代表董事之公司變更登記。可知原告受指派而擔任被告之董事之權源，實是來自於原告與德爾格集團轄下關係企業所簽署系爭執行董事契約，擔任被告公司之董事，僅是原告本於系爭執行董事契約所負擔之工作範圍的一環。原告及上海德爾格公司既已於系爭執行董事契約中約定原告任職德爾格關係企業之相關事宜，自德爾格關係企業自無理由再與原告另行簽署任何合約並約定任何額外之權利義務。原告所提出之系爭合約顯與常理不符。退步言，縱認原告有擔任被告公司總經理乙職，雙方間之法律關係亦應適用系爭執行董事契約及公司法規定。簡言之，原告擔任被告董事及總經理乙節，應依系爭執行董事契約約定及公司法規定認應屬委任關係，而非勞動關係。

(二)另系爭執行董事契約更約定原告每年薪資淨額為人民幣1,880,000元，且該薪資應屬原告擔任大中華區德爾格關係企業之執行董事一切相關活動之全部報酬，且契約內亦明文記載不會有任何額外報酬。前述薪資報酬亦均於大陸由德爾格按月給付予原告。再者，原告於擔任被告董事期間，從未曾向被告請求給付薪資或其他報酬，且原告擔任董事，依法編造財務報表，且確保內容真實正確，如被告確有給付原告薪資報酬之義務，經原告備置及確認財務報表則有虛偽不實之情事，原告應就提供虛偽不實之財務報表負責。

(三)於113年3月18日，德爾格集團之授權代理人(代表上海德爾格及其他關係企業)發函予原告，正式通知原告終止執行董事契約。系爭執行董事契約既經終止，原告已無權於德爾格集團大中華區擔任執行董事，更無由繼續擔任被告之董事或

01 總經理。被告公司唯一股東德國母公司遂於同日（即113年3
02 月18日）解任原告擔任被告公司董事及登記經理人，兩造間
03 之法律關係亦告終止，被告並於113年4月1日完成更換董事
04 及經理人之變更登記。

05 (四)併答辯聲明：

06 1. 原告之訴駁回。

07 2. 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

08 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
09 礎（見本院卷第451至453頁）：

10 (一)原告與上海德爾格公司於109年間曾簽訂系爭執行董事契
11 約，約定契約期間為110年1月1日起至114年12月31日止。

12 (二)依系爭執行董事契約第1條第(1)項約定，原告擔任德爾格集
13 團大中華區（即中國、台灣及香港）的執行董事，負責德爾
14 格集團於大中華區暨其關係企業（包含被告公司）之業務。

15 (三)依系爭執行董事契約第4條第(1)項約定，原告每年固定薪資
16 淨額為人民幣1,880,000元，且原告於執行董事契約生效期
17 間，已於我國境外持續受領前開薪資；同條第(5)項約定，
18 執行董事契約所提供之報酬應涵蓋原告為上海德爾格醫療器
19 械有限公司及關係企業全所執行之任何及一切活動，對於此
20 類活動不再另行支付報酬或其他福利。

21 (四)原告於110年6月4日受被告公司唯一法人股東德商Draeger M
22 edical International GmbH之指派擔任被告唯一之法人代
23 表董事。

24 (五)113年3月18日，德爾格集團之授權代理人發函予原告，通知
25 立即終止系爭執行董事契約。

26 (六)勞動部於110年9月9日曾收受以被告公司為名義為原告申請
27 之聘僱外國專業人員工作許可申請書；勞動部以110年9月23
28 日勞動發事字第1100578225號函核發原告之工作許可，許可
29 聘僱期間自110年9月23日至113年7月31日止。

30 (七)勞動部核准原告工作許可申請之文件，包含一標題為「台灣
31 德爾格安全防護設備股份有限公司勞動合同」之文件（本院

卷第329至336頁)；其中，本院卷第335頁及第336頁均為契約簽名頁，但本院卷第335頁及第336頁契約當事人甲方用印欄位所蓋印之印信數量不同。

(八)被證6電子郵件，當時Wu, Mei Ching (Candy)為被告公司營運主管、Chen, Chun (Cathy)為德爾格集團大中華區人資長。

四、本院判斷：

本件之爭點厥為：(一)系爭合約是否為一獨立於執行董事契約而合法有效之契約？(二)系爭合約是否有自己代理之情形？(三)原告任職於被告之契約關係究為勞動關係或委任關係？該契約關係是否已合法終止？(四)原告請求自110年8月1日起至113年7月31日或復職日止，被告應按月給付原告400,000元有無理由？茲敘明如下：

(一)系爭合約是否為一獨立於執行董事契約而合法有效之契約？

1. 按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正，又當事人已承認私文書上之印文為真正，僅否認係其本人或代理人所蓋時，依舉證責任分配原則，應由為此爭執之當事人負舉證責任；故若協議書上印文為真正，該協議自應推定為真正，倘具名之當事人否認有為授權，依舉證責任分配之法則，應由其就此爭執負舉證責任（最高法院104年度台上字第2315號民事判決意旨參照）。次按印章由自己蓋用，或由有權使用之人蓋用為常態，由無權使用之人蓋用為變態，故主張變態事實之當事人，應就此負舉證責任；是若當事人主張文書上印文係遭他人盜蓋或逾越其授權條件等節，依上說明，自應由其負舉證責任（最高法院110年度台上字第3035號民事判決意旨參照）。

2. 經查，系爭合約業經雙方被告公司用印及原告簽名為據，有系爭同約附卷可參（見本院卷第336頁），被告亦未否認系爭合約經該公司蓋用印信、亦不否認以系爭合約向政府機關辦理原告之工作許可及居留證明，依上開最高法院意旨即推

01 定系爭合約為真正。至被告辯稱系爭合約之作成與其內部規
02 定有違，故雖經該公司用印，亦不得認為該公司有與原告締
03 約之意思云云。然被告既否認系爭合約上被告公司大章為
04 真正，僅辯以原告係越權指示其下屬蓋用印章云云，依上開
05 最高法院判決意旨，被告否認有授權或逾越授權之情形，自
06 應由被告就此負舉證責任。惟查，被告公司內部溝通聯繫，
07 均係透過電子郵件或Teams等通訊軟體為之，佐以系爭合約
08 作成、用印過程中，係由上海德爾格資深人資長Chen, Chun
09 、被告公司營運主管Wu, Mei Ching溝通聯繫而成，系爭契
10 約又係由Cathy Chen所備置及提供，有Candy Wu與River Zh
11 ang於通訊軟體Microsoft Teams的對話紀錄、Candy Wu與原
12 告於通訊軟體Microsoft Teams的對話紀錄、Candy Wu與Riv
13 er Zhang間電子郵件各乙份附卷可憑（見本院卷第161頁、1
14 79至210頁），而依上開對話記錄內容僅為中性之工作內容
15 討論，不能證明該等工作係出於原告之單方指示，亦不能證
16 明原告縱有指示而該指示有越權之事實，又被告復自陳系爭
17 合約於作成前，曾經其與外部顧問互相討論及修改，有Cand
18 yWu與台灣達盟財務管理顧問有限公司人員間電子郵件乙份
19 附卷可證（見本院卷第211至221頁），顯見系爭合約各條文
20 內容，均經被告公司實質審視、確認。另系爭合約又經被告
21 用於為原告申請我國之居留簽證（Alien Resident Certifi
22 cate, ARC）使用，並確實使原告因此獲我國主管機關核發A
23 RC，其上居留事由載有「應聘-台灣德爾格安全防護設備股
24 份有限公司」之文字，被告執以向勞動部申請聘僱原告之工
25 作許可，有勞動部函覆之原告在台工作許可相關資料乙份附
26 卷可參（見本院卷第319至336頁）。至被告固以系爭合約之
27 作成未依據該公司審批權限表之規定為辯，雖據提出德爾格
28 集團大中華區審批權限表110年版、德爾格集團大中華區審
29 批權限表112年版及公告電子郵件等各乙份為據（見本院卷
30 第223至230頁、第243至245頁），然上述審批權限表之適用
31 範圍是否包括系爭合約，已有可議，又縱認有不符該公司審

01 批權限表之情形，然是否符合審批權限表本非勞動契約之法
02 律要件，實亦不影響系爭合約之效力，被告既未能舉證究竟
03 原告有何施壓、違規情形，抑或任何該公司用印係原告越權
04 指示情形，依最高法院判決意旨，自無法為有利被告之認
05 定。

06 3. 復按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
07 約即為成立，民法第153條定有明文。系爭合約經被告公司
08 蓋用印章、且經被告公司營運主管與上海德爾格即大中華區
09 資深人資主管相互實質討論後作成，被告又未能證明系爭契
10 約作成時，雙方意思表示有何不一致或瑕疵之情，復未經被
11 告公司撤銷其意思表示，則系爭合約自係合法、有效之契
12 約。

13 4. 另被告復辯以除原告依系爭執行董事契約受指派擔任被告之
14 董事，而依公司法成立委任契約關係外，兩造並未另外成立
15 任何勞動契約關係云云。然系爭合約係德爾格總公司依據其
16 需求，由法務部門撰擬契約、經人事部門同意之契約，經雙
17 方用印達成意思表示合致之契約，且其上並無記載為系爭執
18 行董事契約之附件、附約或類似文字，雙方既於系爭執行董
19 事契約作成後，另有系爭合約新意思表示之約定，無論由形
20 式或實質觀之，均為獨立之契約。

21 (二)系爭合約是否有自己代理之情形？

22 1. 按「代理人非經本人之許諾，不得為本人與自己之法律行
23 為，亦不得既為第三人之代理人，而為本人與第三人之法律
24 行為。」民法第106條固定有明文。第按禁止自己代理與雙
25 方代理旨在保護本人之利益，依民法第106條前段規定，代
26 理人經本人許諾，仍得為自己代理或雙方代理之法律行為。
27 是禁止自己代理與雙方代理之規定，既非為保護公益而設，
28 自非強行規定。如有違反，其法律行為亦非無效，應解為無
29 權代理行為，如經本人事後承認，仍為有效（最高法院98年
30 度台上字第1650號、79年度台上字第1292號判決意旨可資參
31 照）

01 2. 經查，德爾格集團之人事與法務工作均由集團總部直接管理
02 已如前述，於系爭合約作成前，該契約由上海德爾格公司資
03 深人力資源主管及被告之營運主管直接接洽、討論及用印；
04 被告亦曾與外部顧問就條文內容進行實體討論，應已足認系
05 爭合約作成前，業經被告許諾。又於系爭合約作成後，被告
06 復持系爭合約為原告申請居留證，於申請函以系爭合約為附
07 件，說明原告係獲該公司聘用之外國人員，具體說明其職
08 稱、薪資、工作內容，並於申請書所附契約每頁蓋用印章，
09 亦足認系爭合約業經被告本人事後承認。綜上，系爭合約公
10 司之印信蓋用既經被告授權，業如前述，又經上海德爾格人
11 事主管及臺灣營運主管同意用於為原告申請我國工作許可，
12 即屬民法第106條本文之經本人許諾，而無自己或雙方代理
13 無效之情形。

14 (三)原告任職於被告之契約關係究為勞動關係或委任關係？該契
15 約關係是否已合法終止？

16 1. 「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。
17 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為
18 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
19 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的；而
20 所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之
21 目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之
22 方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之權利義
23 務均不相同」、「公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關
24 係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務
25 之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事
26 人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而
27 由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定
28 目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」最高法院
29 83年度台上字第1018號、97年度台上字第1510號判決意旨可
30 資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，
31 然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則

01 以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。受任
02 人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有獨
03 立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因此，
04 委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之自行
05 裁量權。是以當事人間所訂立契約類型究為何者，應自當事
06 人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權限等觀
07 之，非單純以契約名稱論斷。

08 2. 次按勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之
09 關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下
10 列三個內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，
11 對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非
12 由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從
13 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：
14 即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人
15 之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法
16 對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全
17 被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於
18 分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上186
19 4號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係
20 或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度
21 台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契
22 約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所
23 之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指
24 揮監督權等因素，作一綜合判斷。

25 3. 經查，依系爭執行董事契約內容觀之，原告曾為被告之唯一
26 法人代表董事，為被告公司之董事長，亦是德爾格集團大中
27 華區的執行董事。執行董事為德爾格集團大中華區之最高負
28 責人，亦為區域內各關係企業之法定代表人，亦即在德爾格
29 集團大中華區範圍內（包括被告），原告的職位最高、具有
30 處理區域事務的最終核決權限、對內部的影響力最大、亦具
31 有對外的代表權。縱原告嗣為被告公司之經理人，有新北市

01 政府函及被告公司變更登記申請書、董事同意書等附卷可參
02 （見本院卷第435至440頁），然公司經理人於事務之處理，
03 縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而
04 服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理
05 之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經
06 濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，
07 迥然不同。原告固舉系爭合約內之條款，作為兩造具有勞動
08 從屬性之情，然兩造係基於系爭執行董事契約，由被告之股
09 東指派所創設，原告經由系爭執行董事契約，同意受指派至
10 被告公司擔任董事，而被告亦受集團指派接受由原告擔任其
11 董事，而事實上原告確實已述職並完成公司登記，有公司變
12 更登記表為證，以人格上從屬性而言，原告並無固定出勤時
13 間，勿庸打卡，每年亦僅有數日訪台，且原告亦不曾於被告
14 紀錄差勤，其工作時間、地點完全不受被告管制約束，就組
15 織從屬性而言，原告依執行董事契約書受任為德爾格集團大
16 中華區的執行董事後，德爾格大中華區財務控制部在112年4
17 月1日公告新版審批權限表，於該審批權限表附件中負責審
18 批的被授權人清單中，有德爾格集團大中華區審批權限表11
19 2年版及公告電子郵件可參（見本院卷第243至246頁），益
20 見原告在大中華區具有最高級別且最終的核決權限，顯然並
21 非原告一般之員工，而是負責區域管理的委任經理人，應無
22 組織上從屬性，原告既可運用指揮性、計畫性或創作性，對
23 其所處理之事務加以影響，實與一般勞工完全從屬於雇主，
24 對雇主之指示具有規範性質之服從截然有別。綜上，本件兩
25 造間不存在勞動從屬關係，原告與一般勞工截然不同，故堪
26 認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契約，而係委任契約無
27 疑，原告應無適用勞基法之規定。

- 28 4. 兩造系爭合約為委任契約，業如前述，被告母公司於113年3
29 月18日所發函文（見本院勞專調卷第31、32頁）僅係解除原
30 告於上海德爾格之職務，並要求原告自行向被告提出離職。
31 惟原告並無辭職意願，且以113年4月8日函文（見本院勞專

01 調卷第33、34頁) 向被告表明有繼續提供勞務之意思，被告
02 公司迄未經任何有權代表之人，向原告表示終止系爭合約之
03 意思，故系爭合約至113年7月31日為止，均合法、有效，惟
04 目前依系爭合約內容已因雙方委任契約屆期而消滅。

05 (四)原告請求自110年8月1日起至113年7月31日或復職日止，被
06 告應按月給付原告400,000元有無理由？

07 1. 兩造系爭合約並非勞動契約，業已認定前述，則原告先位依
08 系爭合約及兩造僱傭關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，
09 及被告應自110年8月1日起至原告復職日前一日止，按月於
10 每月25日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至
11 清償日止，按年息百分之五計算之利息部分，依上說明，尚
12 乏所據，應予駁回。

13 2. 而查，兩造系爭合約為委任契約，業如前述，被告母公司僅
14 係解除原告於上海德爾格之職務，並要求原告自行向被告提
15 出離職。惟原告並無辭職意願，且向被告表明有繼續提供勞
16 務之意思，被告公司迄未向原告表示終止系爭合約之意思，
17 故系爭合約至113年7月31日為止，均合法、有效，惟目前依
18 系爭合約內容已因委任契約屆期而消滅。故原告備位依系爭
19 合約第4條約定，請求被告應自110年8月1日起至113年7月31
20 日止，按月於每月25日給付原告400,000元委任報酬，即屬
21 有據。

22 3. 未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
23 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
24 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
25 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
26 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
27 者，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1
28 項前段、第203條定有明文。原告請求被告應給付原告上開
29 委任報酬部分迄未給付，原告自得依上開規定請求被告自各
30 期應給付之次日起加付遲延利息。

31 五、綜上所述，原告先位依系爭合約及兩造僱傭關係、民法第48

01 7條、第234、235條，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被
02 告應自110年8月1日起至原告復職日前一日止，按月於每月2
03 5日給付原告400,000元，及自各期應給付之次日起至清償日
04 止，按年息百分之五計算之利息部分，為無理由，應予駁
05 回；原告備位依兩造系爭合約之委任關係，請求被告應自11
06 0年8月1日起至113年7月31日止，按月於每月25日給付原告4
07 00,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百
08 分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

09 六、又兩造分別陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，
10 經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保
11 金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依
12 據，不予准許。

13 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
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 八、據上論結，原告之訴為先位無理由，備位有理由，依民事訴
17 訟法第79條，判決如主文。

18 中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

19 勞動法庭 法 官 吳幸娥

20 以上正本係照原本作成

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

24 書記官 蘇心喬