

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第41號

原告 李姍洺

訴訟代理人 洪紹倫律師

洪紹穎律師

被告 陽明寶生技股份有限公司

法定代理人 傅毓儀

訴訟代理人 黃世昌律師

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10月13日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

01 壹、實體方面：

02 一、原告主張：

03 (一)於民國113年4月1日起至113年11月30日止，其受聘於訴外人
04 傅毓秀，擔任其所負責之國立陽明交通大學「價創計劃」之
05 計劃工作人員，職位為團隊及新創公司執行長，並於113年1
06 2月起繼續受雇於訴外人傅毓秀，並進入由其所創辦之被告
07 陽明寶生技股份有限公司繼續擔任執行長職位。被告公司之
08 實質負責人為訴外人傅毓秀，其受訴外人傅毓秀指揮監督，
09 並鉅細靡遺向訴外人傅毓秀報告各項事務，是訴外人傅毓秀
10 為其雇主，並受被告支付年終獎金、投保勞健保及提撥6%勞
11 工退休金，故兩造間存在僱傭關係。

12 (二)於114年2月21日其接獲訴外人傅毓秀之電子郵件通知薪資及
13 勞健保均止於114年3月2日；並於114年2月27日接獲以被告
14 名義發給之委任關係終止通知書，以終止委任關係之名終止
15 兩造勞動契約。

16 (三)被告違法解雇前，原告主觀上無任意去職之意，客觀上仍繼
17 續提供勞務，堪認以將準備給付之事情通知被告，被告拒絕
18 受領，應負受領遲延之責，仍應給付原告自114年3月3日至
19 原告復職之日止每月新臺幣下同8萬7,427元之薪資（計算
20 式：違法解雇前3個月之平均薪資8萬7,427元=(8萬2,972元+
21 9萬1,972元+8萬7,472元)/3）。

22 (四)爰依兩造間僱傭法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：1.確
23 認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自114年3月3日
24 起至原告復職之日止，按月給付原告8萬7,472元，及自各其
25 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.願供
26 擔保請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)伊為研發細胞治療技術之新創公司，原告基於引進招募資金
29 為由，負有該募資之一定事務目的，而受任為公司執行長職
30 務，為具有獨立裁量權限之專業經理人，對公司內部有決策
31 運作權限，對外則代表公司。

01 (二)原告於113年12月至114年2月任職伊公司之執行長，無須遵
02 守固定工作時間及休息時間，亦無需上下班簽到打卡，如11
03 3年12月僅到公司10日（當月工作日數21日）、114年1月僅
04 到公司9日（當月工作日數17日）、114年2月僅到公司5日
05 （當月工作日數19日），到達公司之時間亦有上午、中午或
06 下午，並不固定，堪認兩造契約間不存在人格從屬性。

07 (三)又原告於上揭任職期間，無需事先請假，伊仍每月足額發給
08 原告原約定數額之薪資，而非以原告實際工作時數、日數給
09 予相應薪資，原告就招募資金及擴展業務之任務亦無其他同
10 事可得分工，兩造契約間不存在經濟、組織上從屬性，故兩
11 造間係委任，而非僱傭關係。

12 (四)伊於114年2月27日對原告所發之通知，係因原告任職執行長
13 之初承諾將招募家族、親友2億資金，嗣後僅招募2,200萬
14 元，任職3個月期間完全沒有募資績效，並於113年12月向伊
15 提出以每股11元承接原告與其親友於113年12月以每股10元
16 承購之220萬股，伊始以上開通知終止兩造間委任關係等
17 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

18 三、不爭執事項：

19 原告於113年12月1日起至114年3月2日止擔任被告公司執
20 行 長職務，於114年2月27日收受被告終止委任之通知，有
21 委 任關係終止書在卷可稽。

22 四、得心證之理由：

23 (一)原告主張兩造存在僱傭契約，為被告所否認，是本院應審酌
24 者厥為：1.兩造間之勞務契約性質係僱傭契約或委任契約？
25 2.若為僱傭契約，被告解僱原告是否有理由？3.若解僱無理
26 由，原告請求被告給付自114年3月3日起至原告復職之日
27 止，按月給付原告8萬7,472元，及自各其給付日之翌日起至
28 清償日止，按年息5%計算之利息是否有理由？

29 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
30 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
31 文。另稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，

01 他方允為處理之契約，亦為同法第528條所規定。又按勞動
02 契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條
03 第6款亦有明文。基此，勞基法所規定之勞動契約，係指當
04 事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
05 力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間
06 之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企
07 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)
08 親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並
09 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
10 勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同
11 僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任
12 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
13 (最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照)。而所謂
14 人格上從屬性係指勞工提供勞務受雇主指示，雇主決定勞工
15 提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對自己
16 之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程相當程
17 度地支配勞工之人身與人格，受僱人不能用計畫性或創作性
18 方法對自己從事之工作加以影響，而在勞工有礙企業運作與
19 秩序時，雇主得施以懲罰；經濟上從屬性指勞工並非為自己
20 營業而勞動，係為他人之目的而勞動，完全依賴對雇主提供
21 勞務獲致工資以求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯
22 絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需
23 依賴雇主之生產資料始能進行勞動，因其不負擔經營盈虧，
24 只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之
25 義務；而組織上從屬性即勞工提供勞務係納入雇主生產組織
26 體系，與同僚間居於分工合作狀態，所強調者乃勞工非僅受
27 制於雇主之指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，
28 必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。經查：

- 29 (1)原告固主張其須向被告公司之實質負責人即訴外人傅毓秀鉅
30 細靡遺報告各項事務，受其指揮監督，對被告具人格上從屬
31 性，惟查：

01 (2)被告抗辯原告擔任被告公司執行長期間，無須遵守固定工作
02 時間及休息時間，亦無需上下班簽到打卡，如113年12月僅
03 到公司10日（當月工作日數21日）、114年1月僅到公司9日
04 （當月工作日數17日）、114年2月僅到公司5日（當月工作
05 日數19日），到達公司之時間亦有上午、中午或下午，並不
06 固定等情，有原告出勤辦公室大門監視器紀錄在卷可稽，原
07 告訴訟代理人亦於114年8月14日言詞辯論時稱：確實沒有固
08 定上班時間等語（見勞訴字卷第206頁），堪認原告得自由
09 支配自己之作業時間。

10 (3)又審酌原告委任律師所寄送被告之在卷律師函亦自承：「傅
11 毓秀教授與委託人（即原告）商談合作條件時，明確承諾聘
12 請委託人擔任陽明寶公司CEO，一同經營公司…後續更於傅
13 毓秀教授邀請委託人陳奕瑞先生投資時貢獻資金，並動用委
14 託人自身人脈尋求外部投資人。…募資完成後短短數月內，
15 委託人即被要求卸任CEO，決策權完全遭到排除。從合作夥
16 伴到被無情掃地出門，整體過程卸磨殺驢，彷彿只是利用委
17 託人進場提供資金，待資金到位後，便翻臉不認人。」等
18 語，可知原告就被告公司就設定之初期，遂係有計畫性地提
19 供訴外人傅毓秀建議，並成為被告公司經營之共同決策者。
20 故原告既係獨立支配自己之作業，並就被告公司之經營有相
21 當決定之權限，且並得自由決定自己職務執行之方式及內
22 容，尚難認定原告完全服從於被告企業組織，兩造應不存在
23 人格上從屬性。

24 (4)至原告主張其所從事之營業勞動完全納入被告公司組織與經
25 濟結構內，與同僚間居於分工合作狀態而具有組織上從屬
26 性，然觀諸被告所提出被告公司員工之打卡紀錄可知，被告
27 員工上下班均須打卡，且若有請假情形，員工亦將予以扣
28 薪，此從被告公司所提之薪資明細單可參，是被告公司員工
29 上下班須打卡，請假時亦有扣半日薪資之不利益，然原告無
30 須上下班簽到打卡，得自由支配自己之作息時間已如前述，
31 尚難謂兩造間存在組織上之從屬性。

01 (5)準此，兩造間並無存在勞基法所規定之勞動契約，就勞動契
02 約內涵言，欠缺勞工與雇主間之從屬性，故雙方應為委任契
03 約，是原告請求確認原告與被告間之僱傭關係存在，尚屬無
04 據。

05 五、綜上所述，兩造間既不存在僱傭關係，從而，原告主張依據
06 僱傭法律關係，請求被告應自114年3月3日起至原告復職之
07 日止，按月給付原告8萬7,472元，及自各其給付日之翌日起
08 至清償日止，按年息5%計算之利息亦無理由，應予駁回，至
09 聲請宣告假執行部份，因訴之駁回而失所依據，併予駁回。

10 六、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

15 民事第一庭 法 官 彭淑苑

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

20 書記官 陳麗麗