

臺灣士林地方法院民事判決

112年度重勞訴字第2號

原告 陳偉康

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被告 耀達建設股份有限公司

法定代理人 莊文欽

訴訟代理人 李永然律師

黃斐旻律師

沈曉玫律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年8月23日言詞辯論終結，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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時聲明原為：1. 確認兩造間僱傭關係存在；2. 被告應自民國111年1月25日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）20萬元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；3. 被告應自111年1月25日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；4. 被告應給付原告700萬元，及其中200萬元自109年10月29日起，暨其餘500萬元自110年10月29日起，均自清償日止，按週年利率百分之五

01 計算之利息（本院卷一第10頁至第11頁）。嗣於112年3月9
02 日以書狀擴張前開聲明第4項之請求金額如下聲明欄所示
03 （本院卷一第244頁至第245頁）。核其所為，均與上開規定
04 相符，應予准許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告起訴主張：

07 原告自108年10月28日起任職於被告公司擔任規劃部協理一
08 職。兩造間雖未簽署書面勞動契約，但雙方約定每月被告除
09 給付工資20萬元以外（以匯款15萬元加上支票5萬元之方式
10 支付），另為補償原告先前於美國保富銀行（Preferred Ba
11 nk）擔任第一副總裁之薪資差距，同意於原告任職之前三
12 年，每年再以獎金名義分別給付原告500萬元、500萬元、2,
13 000萬元，總額3,000萬元。被告雖於110年4月20日發布公告
14 將原告職稱更改為資深顧問，惟工作內容及其他勞動條件皆
15 未變更。然就約定之任職獎金，被告於110年2月3日農曆春
16 節前夕給付第一年500萬元獎金其中之300萬元後，即未再給
17 付，原告於110年11月24日、同年12月6日向被告公司法定代
18 理人即董事長丁○○詢問任職獎金之給付事宜，丁○○雖表
19 示將依被告公司規定於次年農曆年前支付，但卻遲無下文。
20 由於被告不願履行給付獎金之約定，加上原告多次建議被告
21 公司對於建案工程應恪遵相關法規，致被告公司對原告漸心
22 生不滿，乃於111年1月24日羅織原告嚴重違反會議規定、不
23 適任等理由，未告知任何法源依據即以公告方式違法解僱原
24 告，因原告嗣後即無法出勤提出勞務給付，是被告於111年2
25 月23日另以存證信函依勞動基準法（下簡稱勞基法）第12條
26 第1項第6款解僱原告亦屬違法而無效。原告自得依兩造有效
27 且繼續存在之勞動契約，請求被告按月給付原告工資20萬元
28 及提繳勞工退休金9,000元至原告之退休金專戶，及應於111
29 年10月29日給付任職滿三年之獎金2,000萬元。為此，爰依
30 兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下簡稱
31 勞退條例）第14條第1項、第6條第1項之規定，提起本件訴

01 訟。並聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在；2. 被告應自111
02 年1月25日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告20
03 萬元，及自各期應給付日翌日起自清償日止，按年息百分之
04 五計算之利息；3. 被告應自111年1月25日起至原告復職之日
05 止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休
06 金專戶；4. 被告應給付原告2,700萬元，及其中200萬元自10
07 9年10月29日起，500萬元自110年10月29日起，暨其餘2,000
08 萬元自111年10月29日起，均至清償日止，按週年利率百分
09 之五計算之利息；5. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)、原告與被告公司董事長丁○○(下稱丁○○)之女莊芝寧於10
12 7年間在美國結婚，因原告之父及莊芝寧均希望原告返國生
13 活，丁○○始讓對臺灣建築業缺乏經驗之原告於108年11月1
14 日開始在被告公司擔任規劃部協理一職，原告實與一般員工
15 身分不同。嗣於110年初，原告主動向丁○○要求將其轉為
16 被告公司的顧問職，轉任後不再計缺勤或扣薪，兩造間僅成
17 立委任關係，並非勞動契約，前述事宜於原告轉任資深顧問
18 時，原告對此均知之甚詳，且在當下及事後均未表示異議。
19 原告轉任被告公司資深顧問後，因無法向公司提出有實益之
20 建言及方案，無法勝任職務外，還因其行徑嚴重影響被告公
21 司之團隊士氣與營運，亦隱瞞其自行在外擔任上市公司之獨
22 立董事一事，並於111年1月24日有破壞會議進行等不當舉
23 措，故當日終止雙方之委任關係，原告於當日將所有個人物
24 品搬離後，即未再進入被告公司，被告公司並於111年2月23
25 日以存證信函再次向原告為終止雙方委任關係之意思表示。
26 縱認兩造間係屬僱傭契約關係，原告於111年1月25日後即未
27 再至被告公司上班，被告公司於前揭111年2月23日存證信函
28 中，亦已依據勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之
29 勞動契約。是兩造間既無委任關係或僱傭關係存在，原告無
30 從請求被告按月給付工資及提繳勞工退休金。

31 (二)、原告於書狀中稱其每月工資20萬元，係以匯款15萬元加上支

票5萬元之方式支付，所提出之支票係丁○○個人支票，原告實已自認被告公司無每月用支票方式支付原告月薪5萬元，復被告公司於原告任職期間每月給付原告薪資15萬元，均依法申報相關稅費，原告整年度薪資合計數與當年度申報扣繳憑單金額亦相符。至於原告所提出之5萬元支票，發票人為丁○○，此係丁○○個人與原告間基於翁婿關係所為之行為，與被告公司無關。

(三)、被告公司自87年8月設立迄今，向來未對員工有定額「巨額獎金」之作法，倘果真兩造有何協議，自會簽立協議書，以確保兩造間之權利義務。原告陳稱被告公司於110年2月3日農曆春節前夕給付原告之300萬元現金，亦係丁○○個人基於希望女兒婚姻幸福圓滿方為之餽贈，否則原告剛進入被告公司，並無任何實績，基於被告公司立場無法額外給予原告獎金，兩造間從無存有原告主張之獎金約定，原告就此應負舉證責任。復原告提出之原證9、原證10、原證17之錄音譯文及光碟，為原告未經丁○○同意之情況下錄製，係私人違法取證，不具證據能力。又該譯文中之對話對象即丁○○多僅以敷衍般回應原告，斷無法以此錄音及譯文即遽認兩造間有巨額獎金之約定等語置辯。並聲明：1. 原告之訴駁回；2. 如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

(一)、原告於110年4月20日起轉任被告公司之顧問，為委任關係並非僱傭關係，且業已合法終止：

1. 按所謂勞工，依勞動基準法第2條第1、3款規定意旨，應指受雇主僱用從事工作，獲致如薪金、計時或計件之經常性給與（包括現金或實物）之工資者而言。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(一)人格從屬性，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。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(四)

01 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。次
02 按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
03 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
04 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
05 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
06 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關
07 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
08 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
09 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
10 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
11 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
12 的，則屬於委任契約兩造間究為勞動契約關係或單純之委任
13 契約關係，自應以兩造間有無人格上、經濟上、組織上從屬
14 性為判斷之標準。末按，勞務契約之型態眾多，僱傭契約、
15 委任契約、承攬契約、居間契約均屬之，僱傭契約雙方最重
16 要之約款為工作時間之長短、時段，以及各時段單位時間之
17 工資。只要勞務債務人提供勞務，無論工作成果之優劣、預
18 定目標是否達成，均不影響勞務債務人於任職期間內之薪資
19 請求權。在委任、承攬及居間契約，勞務債務人對於工作時
20 間、時段、地點等勞務給付方式有支配之自由，但卻需自行
21 負擔委任、承攬或居間事務之處理及工作完成所涉之企業風
22 險。該自由為人格權之核心內容或價值，因此，當勞務債務
23 人享有該自由，即稱其對於勞務債權人無人格上之從屬性。
24 惟該自由常以勞務債務人負擔企業風險為代價，當勞務債務
25 人負擔企業風險，在經濟上即顯示出獨立性，所以稱其對於
26 勞務債權人無經濟上之從屬性。勞基法關於勞動契約之主要
27 給付義務表現於第三章有關工資及第四章有關工作時間、休
28 息、休假之規定。上開規定係屬強制規定，為勞基法所定之
29 最低標準之勞動條件，不容勞務債權人與勞務債務人任意以
30 契約約定規避之。依上開規定，關於勞務給付方式，勞務債
31 務人受有工作時間、休息、休假之限制，必須依勞務債權人

所定之工作時間、時段給付勞務，而不能自由支配工作時間、時段（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有人格上之從屬性）；而關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間、時段給付勞務，勞務債權人即必須按約定單位工作時間之工資，依勞務債務人工作時間之長度與時段，計算並給付報酬，勞務債務人報酬之有無繫諸於勞務債權人經營之成敗而非勞務債務人提供勞務之成果（實務上稱此為勞務債務人對於勞務債權人有經濟上之從屬性）。因此，當一勞務契約具備上開類型之特徵時，即應屬於勞基法所稱之勞動契約。至於勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，應非判斷勞動契約之類型特徵。蓋如前所述，勞務之債，勞務之給付必須是符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是故，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人所提供之勞務均須按勞務債權人之指示並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵，此參見黃茂榮大法官所述之釋字第740號解釋協同意見書。

2. 原告固不爭執000年0月00日間從被告公司規劃部協理改擔任資深顧問，但稱其與被告公司間仍為僱傭關係，具有人格上、組織上、經濟上從屬性云云。證人乙○○即被告公司董事長特助到庭證稱：「（問：一、是否知道己○○原先任職耀達建設股份有限公司何職務？後來己○○職務有無變動？變動後薪資條件有無變動？二、己○○之前跟董事長在談時，你有無參與？）一、他是108年10月28日到職，任規劃部協理，主要負責建築師負責窗口，在110年4月因為己○○自己兩度向丁○○要求要轉任顧問一職，因為轉任要公告，故我本人有一對一向他確認權責，就是告訴他工作內容會不同，有告知己○○沒有簽核權限，會離公司決策越來越遠，但己○○說沒有關係，按公司現有制度即可，我與己○○講完後，公司才發出公告。公司現有制度是指公司顧問不隸屬

01 公司任何部門，所以公司所有經營決策都要簽核，但簽呈、
02 請款單一切單據，都沒有顧問欄位，故轉任顧問後原則上受
03 公司需求諮詢，並無其他權限，包含請假、出缺勤也與一般
04 員工不同，顧問無須做任何聲請、無到班要求，故他未來公
05 司，公司也不計缺勤、扣薪，就這是委任顧問與一般員工的
06 不同。二、己○○跟丁○○談時，我有被諮詢，因為轉任後
07 權責會變動，故丁○○有跟我討論，但我不知道他們婚姻有
08 狀況，故我有告訴丁○○如果有意栽培，似乎不妥，因為顧
09 問沒有實質權限，後來丁○○二度跟我討論此事，我才向丁
10 ○○說我親自向己○○確認顧問權責，故我在上班時間有約
11 己○○在會議室就本件顧問一事做明確權責討論，己○○也
12 都知悉，因為己○○為丁○○女婿，由規劃協理轉任公司顧
13 問會引起全公司猜忌，故我在公司公告只能勉強寫己○○認
14 真負責，所以我沒有同其他升遷同仁之簽呈般詳細寫他認真
15 負責的事蹟後才做成公告。」等語（本院卷一第465頁至第4
16 66頁）。依證人丙○○即被告公司人事部門員工證述：
17 「（問：公司如何管理出勤？）一、結合門禁系統。二、全
18 部同仁進出需要門禁卡，上下班也需要打門禁卡，這樣才可
19 以算出缺勤，但公司經理級以上沒有強制規定要用打門禁
20 卡，但我們有加強宣導，是因為我們怕他們離開公司有發生
21 危險，會有需要保險理賠。」、「（問：一、出勤紀錄會影
22 響到薪資嗎？二、所有職務都會影響到薪資？）一、是的，
23 會用出勤紀錄計算時數。二、顧問不會，經理會。」、
24 「（問：一、一般勞工請假是否要寫假卡？二、有無印象己
25 ○○任職被告公司時，他的出勤情況如何，請假是否有寫假
26 卡？）一、一般同仁要寫假卡，但顧問不用。二、己○○在
27 擔任規劃部協理時，是要寫假卡，但己○○任顧問的時候，
28 不用。」、「（問：一、是否記得己○○擔任規劃部協理
29 時，有無填過假卡？二、在擔任資深顧問時，有無填過假
30 卡？）一、有。二、沒有。」、「（問：己○○是否知悉規
31 劃部協理、資深顧問請假程序不同？）在轉任顧問時，他有

01 跟我說要請假，我有跟他說不用寫請假卡。」等語（本院卷
02 一第470頁至第472頁）。依證人戊○○即被告公司副總經理
03 到庭證稱：「（問：證人之前擔任有給職顧問時，出勤、打
04 卡等情形？）公司無規定，但因為我是有給職，故我跟公司
05 員工一樣上下班。」、「（問：證人做顧問時，有沒有隸屬
06 何組織？公司有無特別交辦？）無隸屬組織，沒有特別交
07 辦，但我會主動去幫忙有關財務部分、契約方面。」（本院
08 卷一第473頁至第474頁）。而被告公司法定代理人丁○○到
09 庭稱：「（問：原告為何在110年4月24日轉任被告公司的資
10 深顧問？）因為原告在110年初就有表示想要轉為顧問，我
11 有告訴過他轉為顧問的話，就不是公司編制內的員工。
12 （問：原告擔任被告公司資深顧問有無主管，如有，主管為
13 何？）公司顧問基本上是接受董事長諮詢，請顧問提出經營
14 上缺失建議。」等語（本院卷二第128頁）。

- 15 3. 揆諸前述，委任契約與僱傭契約同為勞務給付型態，而勞務
16 之給付本須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞
17 務債權人始有意義。是故，不論勞務契約之契約類型為何，
18 勞務債務人所提供之勞務均須按勞務債權人之指示並盡一定
19 之注意程度，僱傭、委任、承攬契約均有此特質，不得僅以
20 此特徵認為性質屬於僱傭契約，是從原告擔任被告公司顧
21 問，仍必須提出其專業意見給被告公司董事長，乃勞務給付
22 均需盡注意義務之特徵，不能逕認為有人格上、組織上從屬
23 性。從前述證人證詞可知，被告公司有開發、業務、工務、
24 規劃、採發、財管等部門，但顧問不隸屬上開任何單位，無
25 任何具體特定之工作職務，亦無任何權限，上、下班彈性、
26 不用打卡、缺勤不扣薪，且依照被告公司之組織圖（本院卷
27 一第480、356頁）只需向董事長報告，對照原告先前擔任
28 「規劃部協理」時所須審核簽准文件（包括請款單、公司簽
29 呈）等，但轉任資深顧問後，無須再由原告簽核相關文件，
30 與其他部門間無一定合作分工，上下班彈性、自由，僅是對
31 董事長負責，戊○○更證述稱不知道原告擔任顧問時做什麼

（本院卷一第475頁），是原告擔任顧問職務時無特定工作內容，未提出報告，出缺勤不正常亦未遭減薪，被告公司亦無對之有懲戒權，顯非具有人格從屬性、組織從屬性。又有償之委任、承攬契約均受領報酬，非謂此具有經濟上從屬性。原告具有不同於一般被告公司員工工作時間之自主性，被告公司並無強烈要求原告服從其雇主權威之必要性，且不具指揮監督之權利。又原告在擔任資深顧問期間，還未告知被告公司，自行在外兼任上市公司獨立董事而未報告，據丁○○到庭陳述：「（問：提示被證1，在原告任職耀達公司時，是否知道原告兼職其他公司的獨立董事？）不知道，我完全不知道。」等語（本院卷二第128頁），足認原告不受適用於被告公司一般員工之工作規則等內部規範所約束，堪認兩造間之契約關係，從屬性甚為薄弱，由此角度觀察，應屬單純之委任契約關係，而非勞動契約關係。

4. 至於證人乙○○亦證述：「（問：請問您是否曾親自告知原告，由於原告是有給職顧問，因此出勤及休假皆應依照公司規定，且權益如同一般勞工？）有，當時因為顧問出勤狀況不佳，且未提供任何建言，後來有時候只來領一個便當，故我有向丁○○提過，因為丁○○希望我們向己○○討論，希望他工作有貢獻，故我及執行長有向他討論，希望他能不能同意比照一般勞工出缺勤，如果他同意，請紙本簽名，但己○○說他思考一下，故未簽名。」等語（本院卷一第468頁）。是以乙○○雖曾向原告提出應比照其他員工出勤、休假，但其原因為原告是擔任有給職顧問，出缺勤不佳且未提供建言，導致員工觀感不佳，是以向原告表達是否願意比照員工出缺勤，但原告不同意後被告公司亦無意見，故不能據乙○○該提議而認定屬於勞動契約。又原告稱其勞保投保紀錄並未變更，然勞保投保資料未必與勞務契約之法律定性有關連。又原告之電話分機及電子郵件信箱皆未曾變更，於被告公司辦公室亦皆有安排原告之座位，並提供原告提供勞務所需使用之相關設備，然原告仍為被告公司之顧問，有辦公

01 室、電話分機、郵件信箱等，合乎常情，此與勞務契約為委
02 任契約或勞動契約無涉。

03 5. 依據律師倫理規範第16條第1項規定：「律師接受事件之委
04 託後，應忠實蒐求證據、探究案情，並得在訴訟程序外就與
05 案情或證明力有關之事項詢問證人，但不得騷擾證人，或將
06 詢問所得作不正當之使用。」等語，是由前揭規定可知，律
07 師為善盡受任人之責任，本應忠實搜求對當事人有利之事
08 證，且就發現真實之必要，自有在法庭外接觸證人之必要，
09 以了解是否有傳喚證人之必要性，且為督促證人遵期於言詞
10 辯論期日到庭作證，則當然會與證人有所接觸，而本件證人
11 丙○○、戊○○因從未到法庭作證過，對於法庭環境及進行
12 開庭流程完全不知，而乙○○本為被告公司此訴訟聯絡窗
13 口，是渠等曾與被告訴訟代理人會面，亦無悖於律師倫理規
14 範第16條第1項規定，原告以訴訟代理人曾與證人會面即稱
15 證人為偽證，未免過於草率。

16 6. 未按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。民法第549
17 條第1項定有明文。原告為丁○○之女婿，在任職被告公司
18 期間，因個人情緒控管，造成跟他有接觸的同仁想要迴避、
19 請假或想要離職，被告公司需要花時間安撫這些員工，而證
20 人戊○○因此認定他工作表現不是很理想，有其到庭證詞可
21 證(本院卷一第474頁)。又原告改任顧問職之後，兩造間契
22 約性質為委任契約關係，因出勤狀況不佳，有時只來領便
23 當，未依顧問職責向公司提出有實益之建言及方案，影響被
24 告公司之團隊士氣與營運，經被告公司執行長及財務主管與
25 其溝通，原告並不願改變，有證人乙○○前述證詞可佐(本
26 院卷一第468頁)。而除前述事由外，111年1月24日被告公司
27 週會時，原告在所有主管面前突然拿出關公神像給會議在場
28 人看，並且開始談與被告公司業務無關事項，包含公司如何
29 請他來、薪資條件，因在該次會議原告多次對被告公司董事
30 長多次稱「你」，當下會議主持人戊○○有阻止，但原告未
31 停止，故被告公司只好停止該場週會，並討論顧問適用性，

01 因為原告同時身為丁○○女婿，如此不當言談，當場令丁○
02 ○難堪，此有證人乙○○、戊○○之證詞可佐(本院卷一第4
03 67頁至第469頁、第475頁)。又原告不斷強調其個人功勞，
04 為公司創造巨額利潤，然從戊○○證詞可知，一個建案從土
05 地開發、規劃、施工、銷售的過程冗長，隨時需要做修正，
06 到最後順利銷售，才能計算創造出多少利潤，金矽谷25期還
07 在興建尚未完工，尚無法評估利潤，都是公司團隊所有人共
08 同的努力，絕對不是只有一個人的貢獻而已(本院卷一第47
09 4頁至第475頁)。但原告一直強調其個人功勞，且在會議上
10 對丁○○不尊敬，亦在會議上討論不相干事項，對於顧問職
11 位出勤不佳亦未提出建言，其在被告公司諸多主管面前對丁
12 ○○不敬且有衝突，影響被告公司團隊氣氛及經營秩序，與
13 丁○○間既然已無信賴關係存在，難期雙方繼續合作，委任
14 契約依法本得隨時終止，是以被告公司終止與原告間委任契
15 約，依法有據。

- 16 7. 又原告稱其因揭弊而遭解職云云。然查，其提出之原證11、
17 原證12朱騰惠建築師事務所寄發電子郵件檢附施工抽查缺失
18 報告檔案記載：「本案於110/12/10日進行連續壁鋼筋籠查
19 驗，發現缺失…」(本院卷一第403頁)，然經證人即朱騰惠
20 建築師事務所之建築師庚○○到庭證詞：「這報告是施工階
21 段我們有設計監工，施工過程我們會去查驗。工地在灌漿
22 前，我們會送檢查看鋼筋做的對不對，這件連續壁被我們發
23 現缺失，鋼筋間距有錯誤、施工計畫沒有送審、未按圖施
24 工，所以發書面通知工地，沒有改善前不能灌漿，改善後要
25 提前通知才可以灌漿。發函後關於被告公司後續處理狀況，
26 這件案件有通知他們我們要複驗，所以要複驗後才可以灌
27 漿，被告公司後續有處理好。有施工就會有缺失，但有缺失
28 不是偷工減料，如果有缺失請現場改善，改善完成才能灌
29 漿。我們事務所是重點監造，不是駐地監造，我們鋼筋檢查
30 都是採抽驗樣式，缺失如果嚴重要辦理複驗，缺失如果輕
31 微，請工地補充改善前中後照片即可。金矽谷26期我的認定

01 是沒有偷工減料，只是有缺失。我認為工程會有些缺失是常
02 見，不會造成營運風險。」（本院卷一第460頁至第462頁）。
03 金砂谷26期之營造廠為建坤營造股份有限公司並非被告公
04 司，而被告公司委請朱騰惠建築師事務所進行設計、監造，
05 而由證人庚○○前述之證詞，可證明建築師事務所於建坤營
06 造股份有限公司施工過程中，有確實進行工程監造作業，發
07 現有工程缺失並要求改善複驗，此非被告公司有違反建築法
08 規、未按圖施工等情事。而被告公司委託之營造廠有前述疏
09 失後，經監造之建築師通知需改進，此乃工程常見之情形，
10 建築師亦稱缺失有補正，被告公司並無舞弊情事更無需藉此
11 解僱原告或終止契約。

- 12 8. 本件被告公司於111年1月24日已合法終止兩造間的委任關
13 係，雙方已無委任關係存在，更無僱傭關係存在，是原告請
14 求確認僱傭關係存在，以及請求被告自111年1月25日起至原
15 告復職之日止按月於每月5日給付20萬元，並按月提繳9,000
16 元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶內，即屬無據。

17 (二)、原告不得請求被告給付2,700萬元之獎金：

18 原告主張兩造間約定原告任職之前三年，被告公司應分別給
19 付原告500萬元、500萬元、2,000萬元之獎金，且目前三年
20 期限已屆至，被告應將尚未給付之2,700萬元獎金給付原
21 告，為被告所否認，自應由原告有利於己之事實負舉證之
22 責。茲論述如下：

- 23 1. 丁○○以個人身分每月給予原告5萬元：

- 24 (1)原告主張每月自被告公司受領薪資20萬元，其中15萬元部分
25 以匯款方式給付，5萬元部分由董事長以支票方式給付，要
26 求原告簽署被告公司請款單，並提出原證16之請款單（本院
27 卷二第50頁）為據。經查，原告在被告公司任職期間，被告
28 公司每月給付原告薪資15萬元，此由原告自己承認被告公司
29 每月匯款15萬元，以及所提出之原證2即原告之匯豐銀行活
30 期存款帳戶明細，足證原告每月薪資為15萬元，而扣除勞健
31 保費用，每月實領13萬7,119元，此部分被告公司均依法申

01 報相關稅費，以及勞健保費用，被告公司並提供被告公司之
02 國泰世華商業銀行新湖分行之交易明細（本院卷一第360頁
03 至第362頁）、被告公司每月給付原告之薪資條（本院卷一
04 第364頁至第381頁）、被告公司薪資、顧問費支付明細表及
05 原告110年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單（本院卷一第382
06 頁、第383頁），原告整年度薪資合計數與當年度申報扣繳
07 憑單金額相符，每月薪資僅15萬元，並非原告陳稱之20萬元
08 云云。又原告稱原證16請款單為被告公司請款單，然該請款
09 單抬頭雖為被告公司請款單，但支票韋丁○○個人支票，支
10 出者為丁○○個人，該請款單僅是丁○○順手請原告簽收。
11 因原告為丁○○之女婿，除被告公司給付15萬元外，另外5
12 萬元乃丁○○個人給付，是以顯然未能據此證明被告公司與
13 原告約定薪資數額每月20萬元。

14 (2)再依證人乙○○證述：「（問：（庭呈110年11月份請款單
15 原本給對造、證人、法官閱，後由法官將其附卷。）請問您
16 是否收到並處理過董事長提出的耀達建設股份有限公司請款
17 單，上面記載受款人已○○，110年11月份薪資五萬元？）
18 我沒看過，且下面沒有任何人簽核。」等語（本院卷一第46
19 8頁）。又倘若被告公司與原告約定每月薪資為20萬元及前
20 三年之高額獎金，依所得稅法第32條規定，營利事業職工之
21 薪資，不論營業盈虧必須支付者均得列為費用或損失，於申
22 報綜和所得稅時得申報為費用，然除每月薪資15萬元及年終
23 獎金外，未見被告公司申報（本院卷一第382頁至第383
24 頁）。證人乙○○即被告公司財務主管到庭證述：「（問：
25 一、已○○之薪資條件證人是否了解？二、丁○○有無跟你
26 說過有無獎金？二、已○○轉任顧問後，薪資條件有無變
27 動？）一、已○○薪資是由他跟丁○○議定，議定後丁○○
28 有告訴我，已○○薪資為15萬，告知我是因為我是人事部主
29 管，除每月發放薪資、製作薪資表外，也需要向勞、健保局
30 做勞工投保紀錄。已○○與丁○○沒有簽任何書面合約。
31 二、丁○○沒有跟我說過有獎金且如果有獎金，需要由我做

薪資轉撥及報稅，所以報稅資料可以反證己○○薪資為每月15萬元，非己○○說的20萬。三、轉任顧問後，仍給付己○○15萬元，沒有變動。」、「（問：耀達建設股份有限公司薪資明細表、薪資條、薪資付款，何人製作？）這些是由我製作。因為本公司為秘薪制，故所有薪資、獎金由我一人製作並交丁○○簽核後發放。」等語（本院卷一第466頁至第467頁），證人乙○○證詞核與支出明細表與扣繳憑單（本院卷一第382頁、第383頁）相符，且針對108年度年終獎金一節，乙○○將原告薪資明細表與計算過程均以LINE對話軟體與原告溝通（本院卷二第426、428頁），是以被告公司給付原告之月薪為15萬元，為原告早已明知，至於另外5萬元，均係丁○○自己個人支付。又原告自行申報之109年度所得176萬6,800元與被告公司製作之扣繳憑單金額相符，見本院向財政部台北國稅局函調之申報書（黃卷）。原告固提出原證22財政部台北國稅局109年度、110年度綜合所得稅核定通知書（本院卷二第328頁至第321頁），然而109年度通知書所載之一筆60萬元的薪資所得，以及110年度通知書所載之一筆360萬元的薪資所得，經被告公司查核帳上並未有此紀錄，乃是原告自行申報，原告於109年度申報其所得原係以每月15萬元為申報，與被告公司扣繳憑單相符，係之後補申報60萬元。其於110年度申報所得為569萬800元與被告公司扣繳憑單金額「2,090,800元」不同，然此乃原告111年6月28日自行申報，而原告從110年11月、12月起即為訴訟而將其與丁○○間對話進行錄音，是以其於110年0月間申報薪資所得金額之目的，可能係為本件訴訟所為。

2. 原告對其與被告公司間有前述高額獎金約定，提出下列證據，但本院認為不足以證明有前述約定：

(1) 原告稱其原先在美國保富銀行職位高、薪資待遇佳，回臺灣係因與被告公司間另有約定1年500萬元、2年500萬元、3年2,000萬元之獎金，若非被告公司允諾薪資比照美國高薪，豈會回台任職云云。然查，原告及其配偶之雙親均在臺灣，

且經營事業有成，均希望子女能回台相聚，事業能夠由子女接班或者讓子女能從事業中培養人脈獲取經驗之後創業成功，此從原告自行提出之錄音檔，丁○○有提到希望原告在被告公司多方涉獵汲取經驗後，將來自己經營事業(本院卷二第225頁)。是以讓原告回臺在被告公司歷練，對原告而言，並非僅有受領薪資之利益，其夫妻均能陪伴年邁雙親，最重要在於能讓原告熟悉臺灣建築業生態環境、培養人脈、建立關係，對於將來自己創業或接班均受用無窮，是以未能僅以每月薪資多寡作為原告返臺之唯一原因。又依照主計處建築工程業薪資行情，以經理階級而言，108年、109年間約11萬元至12萬元，是以被告公司給付15萬元、丁○○個人給付5萬元已經優實際行情。而被告公司並非丁○○一人公司，尚有其他股東，丁○○不能罔顧公司制度恣意為之，此從前所述，丁○○每月私人給付給原告5萬元可知，被告公司乃有一定制度、規則之公司，並非凡事循私人情誼為之。

(2)證人甲○○即原告之父親到庭證詞：「(丁○○)極力邀請己○○到耀達建設股份有限公司任職，己○○並沒有當場答應，因為他的職涯規劃沒有要回臺灣，…丁○○把狀況與本人我溝通，我與丁○○經過雙方討論，提出一個方案就是每月20萬薪資，另外加上前三年3千萬臺幣獎金，付款方式是第一年500萬，第二年500萬，第三年到期時2千萬，…當這方案確定後，丁○○親自致電給己○○，告知他這個薪資及獎金方案，己○○當場並無答應，後來是經過他太太在旁極力遊說，己○○為了維持婚姻故答應」(本院卷一第462頁至第463頁)。然甲○○與原告為至親關係，經濟利害實質相關，其證詞是否全無偏頗，未能遽採。又甲○○證稱原告為被告公司創造3億元之利潤云云，然依證人戊○○前述證述，亦可證明原告任職於被告公司期間，並無任何建案完工獲利，原告參與期間甚短，自稱一人為被告公司創造3億元以上利潤，然被告公司就開建案縱獲取利潤，亦屬公司全體員工團隊合作，非原告一人所能單獨成就及原告之決策所

01 致，是證人甲○○證稱：原告為公司帶來為數可觀利潤云
02 云，屬個人主觀推論。又原告與其配偶之後感情不睦，甚至
03 提出刑事告訴等，原告與丁○○二家關係不睦，原告父親所
04 為證述，未能遽信。

05 (3)原告提出110年11月24日、同年12月6日二次錄音檔及譯文證
06 明力不足：

07 ①按最高法院104年台上字第1455 號民事判決：「民事訴訟之
08 目的與刑事訴訟之目的不同，民事訴訟法並未如刑事訴訟法
09 對證據能力設有規定，就違法收集之證據，在民事訴訟法上
10 究竟有無證據能力？尚乏明文規範，自應權衡民事訴訟之目
11 的及上述法理，從發現真實與促進訴訟之必要性、違法取得
12 證據所侵害法益之輕重、及防止誘發違法收集證據之利益
13 （即預防理論）等加以衡量，非可一概否認其證據能力。苟
14 欲否定其證據能力，自須以該違法收集之證據，係以限制他
15 人精神或身體自由等侵害人格權之方法、顯著違反社會道德
16 之手段、嚴重侵害社會法益或所違背之法規旨在保護重大法
17 益或該違背行為之態樣違反公序良俗者，始足當之。」參酌
18 原告二次錄音存證之原因係基於存證作為後續行使訴訟權使
19 用之正當目的，且係因原告認為被告公司遲未履行承諾而有
20 採證之行為，雖被告陳稱原告持續對丁○○、被告公司員
21 工、丁○○友人對話錄音，乃長期性廣泛違法收集證據，但
22 本件原告僅提出二次錄音檔，未有其他違法錄音之證據，尚
23 未能認定其為長期性違法收集證據或不法侵害他人秘密，是
24 本院認有證據能力，先予敘明。

25 ②觀諸原證17(110年11月24日之錄音檔)9分45秒處：「原告：
26 董事長是有提出一個、一個、一個，算是一個Proposal，就
27 說我回來了、除了這個、這個底薪之外、一個月20萬(元)的
28 這個底薪之外。丁○○：嗯。 原告：另外最重要董事長也
29 知道我、我不會是為了了一個薪水回來的！丁○○：嗯、嗯。
30 原告：所以董事長就提到說那這個另外要有一個這個Bonus
31 的這個約定在！丁○○：嗯、嗯。」該錄音檔10分10秒處：

01 「原告：董事長也知道嘛，你一個月20萬(元)的話等於240萬
02 (元年薪)，換算成美金的話一年也是8萬塊。丁○○：嗯、
03 嗯」。錄音檔10分39秒處：「原告：那就有講到說是，董事
04 長也提到說三年的時間、3,000萬(元獎金)的這個數字！那
05 三年3,000萬(元獎金)、那是也分成三個階段，第一年(10月
06 28號2020)的話是先提撥500(萬元獎金)，那第二年(10月28
07 號2021)再提撥第二個500(萬元獎金)。丁○○：嗯、嗯。
08 原告：那剩下的這個2,000(萬元獎金)的話就是在第三年(10
09 月28號2022)的時候！丁○○：嗯、嗯。」(本院卷二第208
10 頁至第210頁)。原證9(110年12月6日錄音檔)之2分06秒
11 處：「原告：所以這個是，就是去年的200？丁○○：
12 對！」、02分25秒處：「原告：上次有提到那個第二年的，
13 這個500的部分的話上次也跟董事長有提到說，因為畢竟已
14 經十月底，都已經是第二年了嘛。丁○○：嗯。」、03分06
15 秒處：「丁○○：我跟你講過我們臺灣現在的做法是要等到
16 農曆年左右，所以這個，就等於說這個是，這個是去年的你
17 先收。原告：OK！丁○○：那個就等到慢一點。原告：那
18 董事長的意思是要等到什麼時候？丁○○：對！就是農曆年
19 左右！」、04分35秒處：「丁○○：…現在這個公司有很多的
20 資金的流程。原告：噢。」、05分44秒處：「原告：…
21 你說舊曆年的話跟一月底跟十二月底其實也差個三十天，那
22 對董事長這邊的話，我想這三十天對公司要出這筆帳的話有
23 那麼大的差異嗎？丁○○：沒有！這個只是我們的作業方式
24 習慣就是這樣啊！」、08分34秒處：「原告：…所以董事長
25 的意思是說，按照公司的規範的話，照理說第一年的Bonus
26 應該是隔年的舊曆年就要給我了？就像那個二月的時候，二
27 月三號董事長給我局部的300萬，那200萬一直到這個同年的
28 的，這個今天這個月十二月給我的原因是因為，這不是公司的
29 慣例？是不是這個意思？丁○○：對！」、10分45秒處：
30 「原告：董事長，這個第二年的Bonus，我們的時間也到
31 了，那董事長也講了說舊曆年嗎？按照公司的慣例，舊曆年

01 發給我嘛，對不對？丁○○：嗯。」原證9錄音檔（110年12
02 月6日）丁○○已明白表示：「沒有！這個我當然那時候跟
03 你講過，我是那時候本來是說，你們兩個結婚我希望能夠，
04 那時候在結婚典禮的時候有提到，就是希望你能夠照顧好這
05 個你的老婆，照顧好我的女兒，對不對，因為有這個情況之
06 下才會這個延誤，你上次可能沒有聽進去。」丁○○亦表
07 示：「沒有辦法完全分啦，說真的，因為這個我也跟你講
08 過。」、「我那個時候也跟你講過，最主要是因為我一直對
09 你們這個很納悶，我中間也跟你談過了解過你們幾次你們怎
10 麼樣相處的。」等語（本院卷一第268頁、第269頁）。細譯前
11 後二次錄音內容，原告均有目的性刻意以問題引導丁○○回
12 應獎金，然丁○○之回答均為「嗯、嗯」，並非明確之肯
13 認，是對於原告不斷提及巨額獎金約定，丁○○從未積極承
14 認被告公司與原告有3年3,000萬元獎金協議，反而一再提到
15 此與原告婚姻關係有關聯，無法分割，由於當時二人翁婿關
16 係尚稱和睦，丁○○不知悉原告刻意套話且對之錄音，對於
17 原告一再要求給付所謂獎金部分，未正面肯定，又不想破壞
18 翁婿關係，僅能一再以「嗯、嗯」、敷衍或找其他理由推
19 託，並非積極承認被告公司有承諾給付原告獎金。對照丁○
20 ○到庭陳述：「（問：有沒有與原告講到紅利、獎金？）
21 一、因為我女兒關係，我在結婚典禮當天希望原告好好照顧
22 我女兒，故是我給他鼓勵請他照顧我女兒的，原本希望是請
23 我女兒給他，但我女兒說原告愛面子，要我這錢直接交給原
24 告，作為生活費用，因為要過好日子，需要有一些錢，付這
25 錢是這個本意。二、沒有與原告約定紅利，也沒有獎金。
26 （問：有無與原告約定任職滿第一年500萬、滿第二年500
27 萬、滿第三年2,000萬？）沒有，因為我們公司規模也沒有
28 這麼大到可以支付。」、「（問：請問您在110年2月給付原
29 告300萬元獎金時是否曾經提供耀達建設股份有限公司請款
30 單給原告簽收？）我沒有印象。因為公司工地還在蓋，我沒
31 有印象。我有給300萬，但不是獎金。」等語（本院卷二第1

25頁至第126頁）。徵諸原告在臺灣建築業經驗不豐富，普通員工之薪資行情不可能上看700萬元甚至上千萬元，從丁○○在原證17譯文內回稱1時31分44秒處：「第一年500會給」，又稱「沒有親情的話怎會花了500萬元、薪水200...」，「怎可能花700多萬，然後只是純粹跟規劃工作」，1時27分09秒處：「丁○○：所以我對你講的就是說，我那、我那天也給你回答說第一年(2020)的那個我也會給你!」、1時58分05秒處：「丁○○：所以，好，那第一年、第二年、第二年的我跟你講說，雖然說這一年的工作感覺上好像你沒有、沒有能夠完全發揮，但是我還是、那天就跟你說沒問題，所以還是、還是沒問題。」、1時58分36秒處：「希望你能把老婆照顧好一點」「你說如果沒有因為這層我們跟你們的婚姻關係，我是不會這麼多錢請一位」(本院卷二第273頁、第302頁)。丁○○表示如原告表現良好，伊基於鼓勵得以私下獎勵，不否認曾於000年0月間給予原告300萬元現金，然此係基於為人父之心情而給付，丁○○基於愛護女兒莊芝寧，希望女兒婚姻幸福圓滿，在000年0月間個人贈與300萬元予原告，不違常情。否則原告才剛進入被告公司，參與建案時間未幾，尚未有完整工程結案無法區分個人功績，如僅發放高額獎金給原告1人，對被告公司之其他員工豈非不公允，日後無法統領員工。觀諸該次錄音後段，丁○○有提到其實是原告父親很希望原告回台，伊也很歡迎，但不能告訴原告，對於原告所謂3,000萬元協議，丁○○一再以嗯、嗯回覆，但亦婉轉告訴原告在臺灣不可能有這樣pay，就連執行長都沒有這樣的收入，此不符合臺灣薪資行情及公司制度，一再強調是要包含私人感情，並提到原告其實在第一年對公司沒有貢獻，雖然原告一直強調先前有達成獎金協議，不能與私人感情混為一談，但丁○○仍未承認被告公司曾有答應原告獎金，丁○○一再稱與感情有關，強調原告要對伊女兒好一點。對照丁○○到庭之陳述：(提示原證9、10錄音譯文)這不是我真正要給原告的回答，因為原告

01 父親一直拜託我不要让原告知道是原告父親拜託，這跟公司
02 沒有關係，但原告在引導，故我顧及原告面子，原告一直說
03 一年要給多少要給多少，但事實上並沒有。(在110 年11月2
04 4日對談，您是否有親口告訴原告所領取的獎金是由被告公
05 司支付？)這是原告父親所提的，到後來原告一直在引導，
06 故我認為我沒有辦法再隱瞞，原告父親所提出要給多少錢，
07 但我沒有同意。原告父親當初在拜託我的時候，也跟我說如
08 果原告表現不好，就不要給原告，原告也是我的女婿，我也
09 希望他照顧好我女兒。但我沒有同意，具體金額我沒有記很
10 清楚，但原告父親有提出如果表現好可以給他獎勵，但原告
11 進公司後沒有表現很好，故我沒有將原告父親拜託的事告訴
12 原告。「(問：原告有提示原告9的譯文，你回答恩恩示
13 意，是否表示贊同？)我不認同，因為沒有這回事。」等語
14 (本院卷二第126頁、第127頁、第129頁)。原告提出之錄音
15 檔，均未有丁○○正面承認獎金一事，僅在原告不斷詢問下
16 所為敷衍之回應，本院認為無法證明丁○○以被告公司法定
17 代理人身分與原告達成第1年500萬元、第2年500萬元、第3
18 年2,000萬元之獎金協議。原告請求被告公司應給付原告2,7
19 00萬元獎金，依法無據。

20 四、綜上所述，原告於110年4月20日改任被告公司資深顧問，契
21 約性質為委任契約，已於111年1月24日終止，原告請求確認
22 兩造間自111年1月25日起迄今僱傭契約仍存在，並依勞動契
23 約關係，請求被告應自111年1月25日起至同意復職之日止，
24 按月給付原告20萬元及按月提撥勞退金9,000元至個人專
25 戶，均無理由，不應准許。又請求被告給付2,700萬元獎金
26 本息，亦無理由，均應予駁回。其假執行之聲請，亦失所附
27 麗，應併予駁回。

28 五、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
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，併此敘明。

31 六、依民事訴訟法第78條判決如主文。

01 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日
02 勞動法庭法官 絲鈺雲

03 以上正本係照原本作成。

04 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
06 命補正逕行駁回上訴。

07 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日
08 書記官 邱勃英