

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第161號

原告 楊福壽

訴訟代理人 饒鴻鵬律師

被告 環中路加油站股份有限公司

法定代理人 蔡鎮文

訴訟代理人 蕭志誠

蔡慶文律師

上列一人

複代理人 戴君容律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。本件原告起訴聲明第2項原為：被告應自民國109年2月10日起至原告復職日止，按月給付原告新台幣（下同）91,000元。嗣於111年9月6日具狀將此部分聲明變更為：被告應自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告91,000元等語，核係擴張應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：緣被告公司經營加油站多年，惟業績不佳，被告公司負責人蔡鎮文得知原告經營加油站已有30多年經驗，經營的加油站生意興隆，獲取豐厚利潤，乃邀原告前往協助，

01 自102年5月1日起僱用原告為環中路加油站現場經營管理之
02 現場負責人，兩造因而於同日簽訂原證1聘任契約書（下稱
03 系爭聘任契約），約定以3年為1期，每月固定薪資1萬元加
04 計績效獎勵金。原告受僱後即盡心盡力為被告付出，並將原
05 告在他處經營之KNOWHOW經營模式，導入環中路加油站，使
06 環中路加油站業務蒸蒸日上，其年獲利已有3倍以上的成
07 長。兩造間契約人格上、經濟上及組織上從屬性極高，且工
08 作性質具有事務性、經常性及繼續性，原告係在被告公司之
09 管理、監督下，從事環中路加油站現場管理之勞務給付，應
10 屬勞動契約關係之勞工。又兩造於102年5月1日簽訂系爭聘
11 任契約，至108年12月31日僱用2期6年期滿，前契約之工作
12 期間逾90日、間斷期間未逾30日，依勞動基準法（下稱勞基
13 法）第9條第2項第2款規定，應屬於不定期之勞動契約，不
14 得僅以聘任契約書所載期限屆滿為由，即單方任意表示兩造
15 間僱傭關係消滅。詎被告公司在108年6月12日股東暨董監事
16 會議中，決議與原告間之系爭聘任契約至109年1月1日終
17 止，即與上開規定有違，且無勞基法第11條、第12條規定之
18 情形，自不生終止之效力，亦屬權利濫用，並有違誠信原
19 則。為此，訴請確認兩造間僱傭關係存在。且被告公司拒絕
20 受領原告提供勞務，係受領勞務遲延，依民法第487條前
21 段、第235條及第234條規定，仍應給付工資予原告。爰暫以
22 業已結算之105年度績效獎金1,242,959元、106年度績效獎
23 金704,033元，計算原告每月平均績效獎金應為81,000元，
24 加計每月1萬元之固定薪資，依系爭聘任契約第1條、第6條
25 約定，請求被告應自109年1月1日起至原告復職日止，每月
26 給付原告91,000元等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存
27 在。2.被告應自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付
28 原告91,000元。

29 二、被告抗辯：原告係被告公司股東（持股以其子楊雨軒、楊雨
30 倫名義登記），其於102年1月間以其能提高環中路加油站發
31 油量及獲利為由，主動請纓改由其擔任現場經營管理負責

01 人，兩造始簽署系爭聘任契約，並非受被告公司負責人邀約
02 而前往受僱。原告經營環中路加油站之模式為「降價促
03 銷」，其獲利逐年下滑，顯未能有效提昇環中路加油站營業
04 獲利。兩造間之勞務供給，著重原告於被告授權範圍內，自
05 行裁量決定處理一定事務內容之方法，原告可自由決定執行
06 系爭聘任契約之時間、地點與作息，亦可自行規劃經營管理
07 方式、安排執行業務內容，顯居決策要職，此與勞動契約之
08 受僱人乃單純提供勞務，對雇主之指示具有規範性質之服
09 從，而對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，迥然不同。
10 又依系爭聘任契約第1條約定，每月1萬元係為支付原告前往
11 環中路加油站之車馬費，並非固定薪資。關於獎勵金部分，
12 依系爭聘任契約第1條後段、第5條及第6條等約定，係按
13 季、按年度視獲利等情形而定，並非按月發給，數額亦不固
14 定。且原告能否領得獎勵金暨其數額，既均取決於環中路加
15 油站獲利是否達成目標及獲利情形；倘獲利結算未達目標數
16 額即無法領得獎勵金，足見原告須共同承擔環中路加油站經
17 營風險，與一般勞僱關係是按月固定數額發給工資、只要確
18 實提供勞務即可領得之情形迥然有別。兩造間並無人格上、
19 經濟上及組織上之從屬性，與僱傭關係之要件核屬有間，堪
20 認兩造間之系爭聘任契約應係委任契約，而非僱傭法律關
21 係。則原告起訴稱兩造間契約關係應為不定期勞動契約，並
22 據此主張遭被告非法解僱、以被告受領勞務遲延為由請求薪
23 資云云，均屬無據等語。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第13
25 0、131頁）：

26 （一）兩造不爭執事項：

- 27 1. 兩造於102年5月1日簽訂系爭聘任契約書。
- 28 2. 原告自102年7月1日起，擔任被告環中路加油站之現場
29 經營管理之現場負責人，負責環中路加油站現場經營管
30 理事務，工作時間並未固定，亦不需打卡；被告依系爭
31 聘任契約書第1條約定每月給付車馬費1萬元予原告。

- 01 3. 被告於108年6月12日召開股東會議暨董監事會議決議於
02 109年1月1日凌晨0時終止與原告之聘任契約，並於決議
03 後通知原告。
- 04 4. 系爭聘任契約書第1條約定，被告每季獲利結算逾200
05 萬元，應就超過200萬元部分提撥40%予原告作為獎勵
06 金；於年度總結算時，超過800萬元部分，計算40%作為
07 原告每一年度應獲得之獎勵金，扣除原告每一季已取得
08 之獎勵金後，不足數額由被告補足，超出數額由原告返
09 還被告。
- 10 5. 被告於103年1月25日召開常務董監事臨時會議，決議就
11 原告103年度獎勵金基準修訂為盈餘650萬元，650萬元
12 至800萬元為增加金額的35%，800萬元以上為增加金額4
13 0%，車馬費為每月2萬元，並於103年1月28日發文予原
14 告，原告同意此決議及函文降低獎勵金基準標準為650
15 萬元，被告以此基準計算原告103年度獎勵金為90,060
16 元給付予原告，原告並無異議而收受。被告另於105年1
17 月13日召開股東會，決議就原告104年度獎勵金基準調
18 降為730萬元，原告同意此降低獎勵金標準的決議，被
19 告以此基準計算104年度獎勵金為547,582元，於105年1
20 月15日給付予原告，原告並無異議而收受。
- 21 6. 被告於105年度至108年度依序給付原告獎勵金1,242,95
22 9元、704,033元、452,076元、845,198元，均經原告受
23 領完畢。
- 24 7. 系爭聘任契約書第2條第1款、第2款約定，被告之環中
25 路加油站現場由原告負責現場經營管理，但不包含被告
26 之銀行貸款事宜。若環中路加油站現場之幹部有故意或
27 重大過失之行為而須解任時，原告須經被告之董事長同
28 意，始得解任該幹部。公司帳務報表及獲利計算方式，
29 需以大彰加油站聯盟制式表格制定，並每月依規定時間
30 內繳回大彰加油站聯盟管理部備查。
- 31 8. 卷附兩造目前提出證物形式上均為真正。

01 (二) 兩造爭執事項：

02 1. 兩造所簽訂系爭聘任契約書之契約性質？原告主張為不
03 定期之勞動契約，有無理由？

04 2. 兩造間系爭聘任契約書之法律關係是否已於109年1月1
05 日終止？原告主張被告於109年1月1日終止系爭聘任契
06 約為不合法，且被告所為終止違反誠信原則及權利濫
07 用；被告則抗辯係因屆期不續聘而終止，何者有理由？

08 3. 原告擔任環中加油站現場經營管理人之報酬數額？原告
09 請求被告自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付
10 原告91,000元，有無理由？

11 (三) 兩造不再提出其他爭點。

12 四、得心證之理由：

13 一、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
14 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
15 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
16 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
17 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
18 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
19 裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被
20 告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
21 訴，即有受確認判決之法律上利益。

22 二、兩造所簽訂系爭聘任契約書之契約性質？原告主張為不定期
23 之勞動契約，有無理由？

24 (一) 按所謂勞工，依勞基法第2條第1款之規定，係指受雇主僱
25 用從事工作獲致工資者。而所謂勞動契約，依同法條第6
26 款之規定，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。上開勞
27 基法第2條第6款關於勞動契約之定義已明定勞動契約須有
28 從屬性。其次，稱經理人者，謂由商號之授權，有為商號
29 管理事務，及為其簽名之權利之人，為民法第553條第1項
30 所明定。經理人既係受商號之任，為商號處理一定事務之
31 人，而非僅為商號服勞務，故商號與經理人間之關係為委

任關係，而非僱傭關係。又依公司法第29條第1項之規定，亦可認經理人與公司間為委任關係。惟公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認（最高法院90年度台上字第1795號判決、97年度台上字第1510號判決要旨參照）。如從事業務之人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬公司間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第740號解釋及最高法院106年度台上字第301號判決參照）。準此，系爭聘任契約書之性質係委任契約，或勞動契約，自應就其契約之實質關係為判斷。

（二）稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條定有明文。委任之目的，在一定事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。又僱傭契約亦屬於勞動契約之一種，而所謂僱傭者，依民法第482條規定，係指當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，完全依僱用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，此與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權（民法第536條參照）不同（最高法院83年度台上字第1018號、99年度台上字第1017號判決要旨參照）。是僱傭契約與委任契約，固均具勞務供給之性質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；而委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。至於一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1.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。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從

屬性，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之目的而勞動。4.納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在此從屬性（最高法院81年度台上字第347號判決參照）。而於具體案例中，判斷有無使用從屬關係之基準通常有下列三點：1.是否在指揮監督下從事勞動，即可由(1)對於業務之遂行有無接受指揮監督；(2)對於執行業務之指示有無拒絕之權；(3)工作場所與時間有無受到拘束等三點加以判斷，就勞務提供之代替性之有無，則為補強之要素。2.報酬勞務之對價性。3.若在邊際案例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌下列要素：雇主性之有無、專屬性之程度與選考之過程等要素。然使用從屬關係之有無雖然係「勞動性」判斷之重要要素，於具體案例中，判斷使用從屬關係之有無並非易事，故有認從屬性有無之認定，於現實上有強弱、深淺、廣狹之分，非可一刀兩斷。因而在思考方法上，某個居於指揮命令下之勞動經認定有人格從屬性時，是表示有僱傭契約或勞動契約之性格，尚須依法規、理論趣旨、目的等因素來界定適用範圍，不宜過度倚賴概念定義之解釋，以免導出不實際之結果。準此，於解釋上自不應拘泥於「人格從屬性」及「經濟從屬性」之字義解釋，而忽略勞務供給契約當事人間之實際關係。

(三) 本件原告主張：被告僱用原告為環中路加油站現場經營管理之現場負責人，具有下列特徵：1. 原告須服從被告公司之指揮、監督，此由系爭聘任契約第2條第1項約定解任被告公司員工，須得被告公司董事長同意可證，其人格具從屬性。2. 原告須親自履行勞務給付義務（每日親自至環中路加油站上班，負責現場經營管理之給付義務），不得使第三人代為履行。3. 原告非為自己之營業勞動，而係從屬於被告公司，為被告公司勞動，且原告因提供上開勞務給付，始能獲取工資，其經濟上具從屬性。4. 原告納入被告公司之組織體系，在被告公司提供之場所（即環中路加油

站)給付勞務，利用被告公司之加油設備、油品等提供勞務給付。雙方間契約人格上、經濟上及組織上從屬性極高，受被告公司董事長之指揮控制。其工作既在處理環中路加油站現場經營管理，工作性質具有事務性、經常性及繼續性。原告受僱被告公司，係在被告公司之管理、監督下，從事環中路加油站現場管理之勞務給付，應屬勞動契約關係之勞工等語。惟被告否認之，經查：

1. 系爭聘任契約之名稱為「聘任契約書」，且於前言記載：「茲甲方（即被告，下同）為經營環中路加油站，特聘請乙方（即原告，下同）為甲方所有之環中路加油站之現場經營管理之現場負責人，經雙方同意，訂立條款如下」等語（見本院卷一第31頁），與一般民間僱用員工係使用僱傭契約或勞動契約之情，已不相同。證人即系爭聘任契約之見證人楊易記於本院審理時證稱：兩邊都是好朋友，原告是被告公司的股東之一，原告覺得被告在蔡鎮文的經營下應該可以經營的更好，希望由他來經營，發油量跟營收會更好，伊就做中間人來促成合約；當時討論過程伊都有參與，系爭聘任契約書內容是原告提出跟伊討論後，再跟蔡鎮文討論等語（見本院卷二第90頁）。證人即被告公司股東余柏毅於本院審理時亦證稱：原告接手管理被告公司之前，是由伊負責管理加油站，伊交接給原告；依伊所知，是原告跟管理部提案說他要擔任現場負責人，因為伊也是公司的監事，所以原告擔任現場負責人之事有經過董監事討論；原告自己提案說他每年會幫公司帶來1千萬元的獲利，擬了一個初稿，管理部就擬了一個800萬元的契約，如果有股東願意承擔管理人，就讓原告接手等語（見本院卷二第20、21頁）。足見被告抗辯原告確實係被告公司股東（持股以其子楊雨軒、楊雨倫名義登記），且兩造間系爭聘任契約之簽訂，起因於原告以股東身分毛遂自薦、主動提案，要求換掉原任現場經營管理負責人等情，應

01 堪採信。此與一般企業因職缺而招募員工之情形並不相同。
02 另依系爭聘任契約第7條第1項約定，本契約之各條
03 約定，應經甲乙方雙方書面同意後始得變更之等語（見
04 本院卷一第35頁），顯見兩造本於對等之地位磋商同意
05 系爭聘任契約條款之訂定，此亦與一般勞資關係中雙方
06 實力互有強弱，勞方對於資方開出之職缺勞動條件大多
07 僅能遵從，少有能討價還價之情形有異。

- 08 2. 系爭聘任契約條款內並未要求原告每日均須親至環中路
09 加油站工作。證人楊易記於本院審理時證稱：雙方討論
10 時沒有提到原告可不可以兼任其他工作，甚至可否去經
11 營其他加油站，也沒有提到原告上下班時間，以及要不
12 要適用勞基法或相關勞動法令等語（見本院卷二第91
13 頁）。證人即被告公司加油站站長林正鈞於本院審理則
14 證稱：原告在102年7月份找伊到被告加油站擔任站長，
15 原告在被告加油站負責營運期間，幾乎每天都進加油
16 站，星期一到星期六幾乎都會進，到加油站的時間彈
17 性，有時候早上去，有時候下午去，離開時間也不一
18 定，大部分早上9點到，有時候中午12點到，停留的時
19 間約5、6小時，有時候從早上停留到晚上6、7點，如果
20 原告當天不進加油站不會跟誰報告，但伊有事情會跟原
21 告連絡等語（見本院卷二第14、15頁）。依其證述，原
22 告擔任環中路加油站現場經營管理之現場負責人期間，
23 是否到場上班、停留時間等不定，核係由原告自行決
24 定，而林正鈞擔任站長，亦係由原告決定。原告亦自
25 承：伊上下班時間沒有打卡，但從102年受聘後幾乎每
26 一天8、9點到，下午離開，傍晚回來，差不多有6、7個
27 小時工作，縱然伊不在也會以其他方式指揮部屬工作，
28 請假不用負責人同意；不會因為差勤不正常而受到不利
29 待遇，待遇不會因工作時間長短而影響等語（見本院卷
30 一第380頁）。此與一般勞工上下班均須打卡、不得擅
31 離職守，有固定並受限制之休假天數，且休假會遭扣薪

01 等情，有明顯區別。被告抗辯：實際上原告執行系爭聘
02 任契約事務之時間、地點與作息均由原告自行支配，要
03 在家中、或在環中路加油站現場處理受被告委任之事
04 務，安排於何時處理，均無不可等語，應堪採信。此
05 外，被告復抗辯：原告於系爭聘任契約期間內同時為與
06 被告同樣經營加油站之訴外人中龍加油站股份有限公
07 司、朝馬加油站股份有限公司及佳格萊加油站股份有
08 限公司處理事務；依原告之子楊雨軒於臺灣臺中地方檢
09 察署107年度偵字第8692、34816號偵查中之陳述，佳格
10 萊公司內之事務，均是其父楊福壽在處理；原告於上開
11 案件偵查中亦自承佳格萊公司內行政事務都是原告在
12 處理等情，業據被告提出原告對外使用之名片及上開
13 偵查案件不起訴處分書節本為證（見本院卷一第445
14 頁、卷二第71、72頁）。是原告主張：上開三家加油
15 站乃為伊之子所經營，伊在下班時提供經營理念等語
16 （見本院卷二第140頁），實非可採。準此，原告依
17 系爭聘任契約經營管理加油站之工作場所與工作時間
18 並未受到拘束，原告依系爭聘任契約，係以處理事務
19 （經營管理環中路加油站）為目的，而非單純提供勞務。

- 20 3. 原告主張其擔任被告加油站現場經營管理負責人後，
21 導入原告在他處經營之KNOWHOW經營模式，並稱此經
22 營模式包含成本管銷、員工服務準則等（見本院卷一
23 第451、452頁）。原告於本院審理時復自承：伊可以
24 獨立完成契約工作；站長應徵人員會跟伊報告，伊可
25 以決定，加油站需用品的採購小額的伊可以決定，洗
26 壞車子、賠償客戶等糾紛跟伊報告，伊可以決定等語
27 （見本院卷一第380、381頁）。參以證人林正鈞於
28 本院審理時亦證稱：原告找伊擔任加油站站長，伊本
29 來就認識原告，伊稱呼原告為楊先生或楊董；除了三
30 名幹部外，加油員工跟工讀生的聘任或解僱通常都
31 是伊決定，但伊會先跟原告報告，他會決定好或不好，
不會再往上呈，加油站費

01 用支出，一萬元以下伊會跟原告報告後，原告可以決定
02 等語（見本院卷二第14至19頁）。證人余柏毅於本院審
03 理時亦證稱：被告公司對於原告之執行業務內容限制，
04 除系爭聘任契約第2條之記載外，沒有其他部分等語
05 （見本院卷二第22頁）。足證原告擔任環中路加油站現
06 場經營管理之現場負責人，除系爭聘任契約第2條第1項
07 約定外，其處理事務之範圍別無其他限制，堪認原告可
08 完全自主決定環中路加油站經營管理一切事務，包括對
09 於環中路加油站人員，甚至是管理階級幹部之聘用，日
10 常生活用品採購費用之支出，與顧客間之糾紛暨賠償事
11 宜等有完全決定權。此與一般勞工入職後只能接受公司
12 安排、聽令公司決策行事，且無法隨意變動團隊成員，
13 如欲引進親屬或親信往往會遭公司忌憚，且任何開銷、
14 不論金額大小均須先經公司許可等有明顯區別。準此，
15 原告實際上如何經營管理環中路加油站，原則上可自由
16 決定事務處理之方式（包含工作時間），並未接受被告
17 指揮監督，服從被告之權威，難認有何人格從屬性。

- 18 4. 原告原則上可自由決定如何經營管理環中路加油站，業
19 如前述，是原告縱於系爭聘任契約第2條第1項約定以外
20 事項亦會徵詢被告公司意見（例如：金額1萬元以上支
21 出等），應係原告依其個人意願所為處理事務之作法，
22 表示對於被告之尊重，而非緣於被告之指揮監督。原告
23 雖援引系爭聘任契約第2條第1項約定，主張：伊須服從
24 被告指揮、監督，解任被告公司員工要得被告公司董事
25 長同意，且依證人林正鈞證述，伊需接受被告考核、被
26 告會要求伊改進云云。惟依證人林正鈞於本院審理之證
27 述，被告公司管理部過來加油站考核，發現表現不好的
28 地方等小事情會跟林正鈞講，但如果是大事情會跟原告
29 講；管理部約2、3個月至環中路加油站考核一次，考核
30 內容為環境整潔，工讀生、加油員跟客人的應對狀況，
31 機械保養紀錄是否有確實等情（見本院卷二第19頁），

足見被告公司至現場考核對象為環境、現場機械設備，及「工讀生」、「加油員」工作內容，並非原告如何經營管理加油站。原告另援引系爭聘任契約第2條第1項約定，主張其解任被告公司員工需得被告公司董事長同意，係服從被告指揮監督管理，具有人格從屬性等情。然公司之經理與公司間為委任關係，經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。此觀公司法第29條第1項及第31條之規定自明，是委任人對於受任人處理事務之範圍與權限，並非不得予以限制。再者，依民法第540條規定，受任人本有向委任人報告委任事務進行狀況之義務，是兩造於系爭聘任契約第2條第2項約定原告按月提供帳務報表及獲利計算方式，使被告能了解所委託事務之進行狀況，並無礙兩造間為委任關係。原告依系爭聘任契約第2條之約定，主張其須按月提報帳務報表予被告，且解僱員工須得被告同意，係服從被告指揮、監督云云，要無可採。

5. 有關原告經營管理環中路加油站得獲得之報酬，系爭聘任契約第1條「車馬費與獎勵金」前段約定：自102年7月1日原告開始現場經營管理環中路加油站之日起，被告應每月給付原告車馬費1萬元等語（見本院卷一第31頁），已約定每月1萬元係為支付原告前往環中路加油站之車馬費，並非固定薪資。又自系爭聘任契約第1條後段、第5條及第6條等約定（見不爭執事項第1點及本院卷一第31、33、35頁），亦可見原告之獎勵金係按季、按年度視被告獲利等情形而定，並非按月發給，數額亦不固定，此並有原告先前起訴請求被告給付105年度第一季獎勵金差額之本院105年度中簡字第1933號判決及原告起訴請求被告給付105、106年度獎勵金之臺灣高等法院臺中分院108年度上易字第178號判決在卷可憑（見本院卷一第417至443頁）。關於原告實際領取獎勵

01 金之情形，被告於103年1月25日召開常務董監事臨時會
02 議，決議就原告103年度獎勵金基準修訂為盈餘650萬
03 元，650萬元至800萬元為增加金額的35%，800萬元以上
04 為增加金額40%，車馬費為每月2萬元，並於103年1月28
05 日發文予原告，原告同意此決議及函文降低獎勵金基準
06 標準為650萬元，被告以此基準計算原告103年度獎勵金
07 為90,060元給付予原告，原告並無異議而收受。被告另
08 於105年1月13日召開股東會，決議就原告104年度獎勵
09 金基準調降為730萬元，原告同意此降低獎勵金標準的
10 決議，被告以此基準計算104年度獎勵金為547,582元，
11 於105年1月15日給付予原告，原告並無異議而收受。被
12 告於105年度至108年度依序給付原告獎勵金1,242,959
13 元、704,033元、452,076元、845,198元，均經原告受
14 領完畢等情，為兩造不爭執之事實（見本院卷二第13
15 0、131頁）。原告亦自承105至108年度之獎勵金依系爭
16 聘任契約，應每年結算一次等語（見本院卷二第132
17 頁）。可見原告經營被告加油站期間所能獲取之報酬，
18 與其經營績效息息相關，且係每年結算一次。經營績效
19 愈好，被告獲利愈高，原告獲得之報酬愈豐厚；反之，
20 若經營績效不好，致被告之獲利未達系爭聘任契約第1
21 條之約定，縱原告已依約處理事務，亦因此無法取得獎
22 勵金即報酬。換言之，原告需自行負擔營業風險。此與
23 一般勞動契約之工資不問雇主經營績效，由雇主依勞雇
24 雙方議定之固定數額，按月直接給付一次或二次予勞工
25 者迥不相同。原告主張：伊非為自己之營業勞動，係從
26 屬於被告，為被告勞動，且伊提供勞務給付，始能獲取
27 工資，其經濟上具從屬性等語，與實情不符，應非可
28 採。

- 29 6. 受任人應自己處理委任事務，民法第53條前段定有明
30 文。是原告依系爭聘任契約親自現場經營管理環中路加
31 油站，與委任契約之性質相符，尚不得以原告不得使第

01 三人代為經營管理，而謂系爭聘任契約為僱傭契約。又
02 被告既依系爭聘任契約聘請原告擔任環中路加油站之現
03 場經營管理之現場負責人，自係將該站加油設備、油
04 品、人員等交由原告管理，尚不得據此認原告因此納入
05 被告公司之組織體系，在被告公司提供之場所給付勞
06 務。況被告抗辯：兩造於102年5月1日簽訂系爭聘任契
07 約，迄今多年，但原告之勞、健保從未辦理加保於被告
08 公司，亦未提撥勞工退休金，原告均未曾異議等情，為
09 原告所不爭執（見本院卷二第140頁），益徵兩造間並
10 非勞動契約關係。

11 （四）由以上各情互相參證以觀，原告依系爭聘任契約擔任環中
12 路加油站之現場經營管理之現場負責人，工作場所與工作
13 時間並未受到拘束，其原則上並可自由決定如何經營管理
14 環中路加油站，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要
15 求，而係自行負擔業務之風險，則其與被告間之從屬性程
16 度不高，尚難認系爭聘任契約係屬勞動契約（大法官會議
17 釋字第740號解釋參照）。原告主張依勞基法第9條第2項
18 第2款規定，應視為不定期之勞動契約，難認可採。

19 三、兩造間系爭聘任契約書之法律關係是否已於109年1月1日終
20 止？原告主張被告於109年1月1日終止系爭聘任契約為不合
21 法，且被告所為終止違反誠信原則及權利濫用；被告則抗辯
22 係因屆期不續聘而終止，何者有理由？

23 （一）系爭聘任契約並非不定期勞動契約，原告主張被告於109
24 年1月1日終止與原告間之系爭聘任契約違反勞基法第11
25 條、第12條規定，不生效力，自非可採。又系爭聘任契約
26 第3條就「聘任期間」約定：被告自102年7月1日起，聘任
27 原告擔任被告環中路加油站之現場經營管理負責人。自10
28 2年7月1日起至102年12月31日止為現場經營管理準備期，
29 不計入聘任期間，本契約聘任期間為3年1期。除被告依本
30 契約第4條、第5條約定提前終止本契約外，如原告達成本
31 契約所設之獲利目標，則聘任期間屆滿時，兩造雙方以本

01 契約之約定條件續聘1期（3年）為限（見本院卷一第33
02 頁）。依此約定，系爭聘任契約聘任期間3年為1期，如原
03 告達成獲利目標，亦僅可續聘1期即3年，則被告於108年6
04 月12日召開股東暨董監事會議，決議於109年1月1日凌晨0
05 時終止與原告之聘任契約，並於決議後通知原告，合於系
06 爭聘任契約之約定。惟依原告提出之被告公司108年6月12
07 日股東暨董監事會議紀錄，就此部分之決議係記載：109
08 年1月1日凌晨0時起，與楊福壽先生之聘任合約，時效到
09 期，即刻終止合約等語（見本院卷一第37頁），雖名為終
10 止，但實際上係系爭聘任契約因聘任期間屆滿而失其效力
11 （民法第102條第2項規定參照），併予敘明。

12 （二）兩造間系爭聘任契約定有期限3年，縱原告有達成兩造約
13 定之獲利目標，續聘亦以1期（3年）為限，業如前述。參
14 以證人楊易記於本院審理時亦證稱：系爭聘任契約內有提
15 到聘請是3年一聘，屆滿可延一期，是因為原告認為好會
16 慢慢好，他認為他辛苦建立起來好起來之後，如果要他離
17 開對他不公平，所以如果3年達到成績，希望可以再延續3
18 年，伊不記得當時有討論到6年滿了之後的事等語（見本
19 院卷二第90、91頁）。是原告早於簽約時已知悉兩造間契
20 約至多6年，卻仍同意簽署，顯見原告業已評估、分析過
21 其因系爭聘任契約所得利弊，自無嗣後任意反悔之理。又
22 如前所述，系爭聘任契約因聘任期間屆滿而當然失其效
23 力，被告於108年6月12日之股東會議暨董監事會議後，將
24 契約屆滿失其效力之事實通知原告，其所為決議暨通知，
25 符合系爭聘任契約之約定，且為原告所得預見，難認有何
26 違反誠信原則及權利濫用之事。另依系爭聘任契約第7條
27 第1項約定：「本契約之各條約定，應經甲乙方雙方書面
28 同意後始得變更之」等語（見本院卷一第35頁），兩造於
29 系爭聘任契約存續期間並未合意變更系爭聘任契約第3條
30 有關聘任期間之約定，堪認系爭聘任契約自103年1月1日
31 起因續聘一期屆滿，而於109年1月1日凌晨0時起失其效

力。則若被告於系爭聘任契約續聘1期屆滿後有意再聘任原告擔任同職，性質上亦係新聘，而非續聘。準此，原告主張被告於109年1月1日終止系爭聘任契約為不合法，且被告所為終止違反誠信原則及權利濫用，並非可採。

四、原告擔任環中加油站現場經營管理人之報酬數額？原告請求被告自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告91,000元，有無理由？

兩造間所簽訂之系爭聘任契約，性質上為委任契約，並非不定期之勞動契約，且系爭聘任契約業已於109年1月1日凌晨0時起因聘任期限屆滿而失其效力，業如前述。則原告依系爭聘任契約第1條及第6條約定，請求被告自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告91,000元，自非有據。原告此部分請求既屬無據，即無須再審認其擔任環中加油站現場經營管理人之報酬數額為何。

五、綜上所述，兩造所簽訂系爭聘任契約書之性質為委任契約，而非不定期勞動契約，且系爭聘任契約業已於109年1月1日凌晨0時起因聘任期限屆滿而失其效力，原告自不得再依系爭聘任契約對被告請求給付。從而，原告提起確認之訴，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭聘任契約第1條及第6條約定，請求被告應自109年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告91,000元，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 10 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

以上為正本，係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 10 月 4 日
02 書記官 楊玉華