臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第28號

原　　告　徐仁富
訴訟代理人　林柏男律師
複代理人　　簡辰曄律師
被　　告　群光電子股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　許崑泰
訴訟代理人　林發立律師
　　林翰緯律師
　　林艾萱律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：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。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「一、確認原告與被告間於民國108年9月17日起至110年2月28日間之僱傭關係存在。二、被告應自109年5月1日起至被告回復原告工作之日止，按月於次月5日給付原告新台幣（下同）231,800元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5$計算之利息。三、被告應於109年2月28日給付927,200元。四、被告應於109年7月5日給付115,900元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。五、被告應於109年8月31日給付3,939,400元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。…七、第二項至第五項請求，原告願供擔保請准宣告假執行」（台灣新北地方法院109年度重勞訴字第2號卷第11

頁，下稱新北地院卷），嗣於109年7月29日以民事準備㈡狀變更為「先位聲明：㈠確認原告與被告間於108年9月17日起至110年2月28日間之僱傭關係存在。㈡被告應自109年5月1日起至被告回復原告工作之日止，按月於次月5日給付原告231,800元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈢被告應於109年2月28日給付927,200元。㈣被告應於109年7月5日給付115,900元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈤被告應於109年8月31日給付3,939,400元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。…㈦第二項至第五項請求，原告願供擔保請准宣告假執行」、「備位聲明：㈠被告應給付原告3,955,300元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。㈡並願供擔保請准宣告假執行。」（本院卷第25-26頁），核其聲明之變更，前後聲明之基礎事實同一，均係基於兩造間僱傭關係所生之爭執，且追加備位聲明有利於兩造在同一程序加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭，揆諸上揭規定，尚稱相符，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自106年2月6日起任職於被告公司，擔任總經理特助，約定年薪800萬元，工資每月5日固定給付225,000元，於108年5月起調整為每月231,800元，被告公司負責人許崑泰專注中國地區事業，雖為名義董事長但將台灣事業委由前執行長林茂桂打理，然前執行長林茂桂於107年9月過世後，執行長更換為呂進宗，呂進宗在108年2月農曆年前後逼退被告公司諸多資深員工，原告則是在108年1月5日被調職到後勤單位，9月16日再遭被告公司無理由終止勞動契約。

㈡依兩造間服務契約書之約定內容，係以勞動基準法為契約不完善時之補充法令，如兩造間係委任契約而無勞動基準法之適用（僅假設語氣），何須約定以勞動基準法為契約不完善時之補充法令？何不以民法委任之規定為補充法令，且被告

公司為實收資本額數十億、營業收入淨額數百億之上市公司，公司內部分工明細，並設有專業之法務部門，如確有與原告訂立委任契約之意，豈會未於契約中明訂委任事務之範圍、委任報酬之計算方式等事，反而約定帶有強烈從屬性之規定，於契約中使用「受僱」、「僱傭關係」等用語，足見系爭契約由被告公司單方、事先擬定，可知被告公司自始即以訂定勞動契約之意思與原告簽約。

㈢再者，就契約屬性部分：

⑴原告須接受被告公司考績考評，被告公司還要求原告在試用期滿三日內完成「員工試用期滿自我評核報告表」，顯然被告公司對原告有指揮監督及懲戒之權。且若非僱傭關係，原告應可自行安排工作時間，但原告卻僅能依勞基法享有年假，並且須取得被告公司之核准，原告出差須填寫出差申請單也是一樣要經被告公司核准。可徵被告公司對原告有考核、指揮監督之權，而原告無法自行決定上班時間（請假）、工作地點（出差）等事項，具有高度的人格從屬性。

⑵成本是否超支、工作是否完成，若是僱傭契約，此風險不由勞工承攬。反之，若兩造間不是僱傭關係，衡常情，履行工作所需的工具，應由原告自行準備。然自原告可向被告公司申報油資補助一事觀之，履行勞務的成本顯然是由被告公司所負擔，因此具有經濟上從屬性。

⑶被告公司分別於106年11月6日、108年1月1日調動原告職務，顯然被納入被告公司之組織體系，原告縱使想晉升下屬，卻仍需取得被告公司同意，因此具備組織上從屬性。

⑷而被告雖以①原告曾管理眾多員工；②原告工時、工作地點不受拘束；③原告領取之薪資係依業績決定；④原告具有獨立決策權限等語主張原告不具從屬性，然原告於106年2月6日至同年11月5日間，係擔任總管理處特別助理，實際工作內容僅係附屬於總經理之幕僚職務，需與其它部門溝通協調，且事無分大小均須親力親為，洵無指揮何人之權限，亦無能運用原告計畫性或創作性以具體裁量或決策之處。於10

6年11月6日起，雖先後升任事業部總經理（掛名總經理，實係部門經理）及總管理處特別助理兼任幕僚長，惟於此期間，原告對部門內事務之管理、指揮權均受被告公司內部規定之限制。且被告公司雖稱原告具重要人事核決權限，惟原告實際上之核決權限，僅限被告公司9職等以下職員之人事命令，超過9職等之人事命令均須經過被告公司之核可，非原告可任意置喙，如原告真能任意升調所屬人員，又何須於行為前先向總經理請示？況且，原告管理之部門總職員數101人，其中10職等以上之職員高達67人，亦即該部門有超過半數之職員非原告得管理。

⑸被告公司雖稱原告對部門內事務有獨立決策權限，惟原告得簽署之契約、得進行之決策，多係例行性事項、契約，或以不會實際動用金錢之決策為前提條件，如需動用實際動用金錢時，均須另經總經理之核可，可知原告並未如被告公司所主張，對重大決策有獨立且最終之核決權限。

⑹而證人蕭煥文雖稱被證14由原告製作，原告要負完成責任，惟此顯然係其臆測之詞，此可由其自身之證詞得知：「（這個計畫是以營業額為目標，事後執行時與總經理討論後以營利為目標，這個過程你有無參與？）我沒有參與。」其既不知後續修正、執行情形，如何得出原告要負完全責任之結論？並可確定證人蕭煥文立場偏頗，證詞不足採信。

⑺更何況原告於任職期間，除因出差、請假等情事外，均有打卡紀錄，此為兩造不爭執事項，並以8時至17時30分於被告公司所在地為固定工作時間及地點。至被告公司稱原告打卡時間及工作地點不固定實係因工作內容所致，例如：須於公司以外之地點拜訪客戶致較晚進公司或較早離開公司。況且，若真如被告所述其未拘束原告之工時及工作地點，原告豈會僅為了被告公司內部管理或記錄方便而每日打卡、依被告公司規定程序請假或依被告規定填寫出差申請單？被告公司又何需給予特休年假作為額外福利？

⑻有關原告領取之獎金係依業績決定一節，原告之薪資可概分

為兩部分：①每月均會給付一定金額予原告，此為被告公司所承認，且此部分並不考慮原告之績效如何，顯係原告勞務之對價，亦即本薪之部分；②雖獎金報酬之部分雖會隨原告績效高低而變動，惟衡諸常情，一般勞動契約中雇主為嘉獎勞工而給予業績獎金實屬常見，被告公司執此謂兩造間為委任契約尚嫌速斷。反之，觀諸兩間以本薪及獎金報酬組成之薪資結構，兩造間確實是成立勞動契約。

⑼再觀諸被告公司內部簽呈，被告公司有給付「預告工資1個月」予原告之意思，如被告公司當初認定兩造之契約為委任關係，何須給付「預告工資1個月」予原告？被告公司顯係將兩造之契約定性為僱傭關係，進而依勞基法規定給與預告工資。

㈣除每月工資給付外，被告公司另有固定給付原告①4個月年底獎金；②0.5個月端午獎金；③0.5個月中秋獎金；④員工酬勞入股。此有106年獎金表及107年獎金表可稽。雖名為獎金，但此為被告公司所固定發放，性質上屬工資範疇，並非被告公司恩惠性給予。員工酬勞入股，既名為員工酬勞，當屬原告勞務所得之對價，可知兩造間確有年薪800萬元之約定，且有超過六成之薪資來自獎金，被告公司若對是否為工資有所爭議，依勞動事件法第37條，應由被告公司負舉證責任。且依被告公司所述「高階經理人之獎金，係依據當年度部門表現而有不同」可知，被告公司必然有對原告本人為考績、對原告所在部門表現為評核，否則如何決定發給原證5、8之獎金？同樣依被告公司之邏輯，此過程必然會留下書面紀錄。原告為被告公司員工，顯然會有類如原證9之獎金發放表上記載原告究係適用何種制度、領得獎金數額等資料，故原告請法院命被告公司提出類如原證9之獎金發放表（應包含原告資料）或其他書面資料。惟被告公司卻始終拒絕提出，更無法說明考績評核之結果與原告報酬數額之計算標準為何，顯難採信其主張。且事實上，果若如被告公司所主張兩造間為委任關係，兩造間有年薪800萬元之約定更屬

可信，蓋委任關係並無類如勞基法所稱之恩惠性給與，原證5及原證8之給付係委任報酬，可認定原告之年薪確為800萬元，況不論兩造間究係僱傭關係或委任關係，均應有明確的約定報酬或報酬計算方式。惟被告公司一方面堅決否有約定年薪800萬元之事，另一方面卻無法說明兩造之約定報酬為若干、或約定報酬之計算方式為何，並試圖將股票分紅之價值解釋為非原告之獎金報酬、獎金非於當年度全額發放（原告也已繳納所得稅）等理由混淆視聽。

㈤又就兩造間有無終止僱傭契約之部分，被告公司指派證人蕭煥文處理原告「優惠退休」事宜，證人蕭煥文並於108年9月6日聯繫原告，惟並未提出任何「優退條件」。原告遂於向證人蕭煥文提出之要約，如被告公司返還信託股票並依當年在職時間之比例給付年薪，始配合辦理離職。此觀諸被告公司民事答辯狀第14頁即可確定，被告公司自承：「原告提出希望被告給予退休金、依在職比例給予年度獎金、發給信託股票之要求」，原告之薪資多來自獎金已略如前述，則被告公司已自認原告有要求依在職比例給予年度獎金之事，惟證人蕭煥文因未受被告公司授權，故無法承諾原告；蕭煥文於同月9日上午代表被告公司提出之答覆給付約208萬元，顯與原告提出條件有相當差距，可認係變更原告108年9月6日提出之要約所為之承諾，依民法第160條第2項規定應視為新要約。而涉及數百萬元之權利義務變動通常會以書面為證為兩造均認同之邏輯。準此，不論是被告公司主張之200萬餘元條件或原告主張之400萬元，顯然應以書面為證始符合常理，被告公司主張兩造已達成合意卻未簽訂書面約定之事，顯與常情不符。且被告公司或謂已提出被證15之簽呈，並由證人蕭煥文說明之，惟查被證15之簽呈僅係被告公司之內部文件，無從證明原告曾對此表示同意之意思。被證15之簽呈與原告有關之處僅短短一句話，何來證人蕭煥文所述「壹條壹條講給原告聽」？證人蕭煥文所述顯與事實不符。

㈥原告於108年提供勞務之時間達8.5個月，已逾該年度三分之

二的時間，僅需再提供勞務3.5個月的時間即可取得該年度應得之800萬元年薪，如被告公司無法提出更優渥或至少相等之條件，原告有何理由接受被證15之條件？可知原告請求被告公司依該年度在職時間之比例給付年薪，實為人之常情、亦顯無強求之處。反觀被告公司主動與原告進行「協議」之行為已足確定被告公司有意逼退原告；證人蕭煥文證稱無法依原告之要約計算具體數額（但事實上，可比較前一年同時期累計之業績進行判斷，比如：去年累計至9月業績100萬元，今年累計至9月業績120萬元，原告績效並非不能評價），卻能在此前提下與被告公司總經理呂進宗進行討論並提出以月份數為計算基數之新要約，再次凸顯被告公司欲以優惠退休之名義包裝非法解僱之意圖。原告係由已故副董林茂桂親自挖腳之人員，卻遭被告公司變相逼退，受此對待之原告顯然更無理由放棄應得之年薪而接受被告公司不合理且無禮之條件。益徵被告公司謂兩造以被證15之條件達成合意終止勞動契約之主張不可採。

㈦再者，本件證人蕭煥文不僅為被告公司之僱員，更被指派與原告進行「協議」，復於到庭作證前與被告公司、證人呂知芸一同開會，其證詞是否可信已非無疑。其證詞又有閃躲問題、避重就輕等顯不足採信之情形，能否謂被告公司已充分舉證推翻前述邏輯？顯非無疑。則被告公司顯然應就「兩造以被證15之條件達成合意」另提出補強之證據，否則無從採信。

㈧而依原告始終堅持的條件計算，被告公司除返還信託股票外，並應按年薪比例給付剩餘的400萬元（當時原告誤以在職時間9.5個月計算，所得結果約為439萬，故以400萬元作為底線；惟以正確之在職時間8.5個月計算，所得結果約為372萬元），原告始有可能同意離職。然兩造提出之條件相差約200萬元，證人蕭煥文證稱108年9月9日之協議時間僅約10分鐘。恆常情，相差達200萬元之條件，縱經長時間之討論亦無法保證雙方能有所退讓（例如，不動產買賣的議價動輒

耗費一、二小時才能商定），遑論在短短10分鐘之內談妥？尤其證人蕭煥文說原告最初的主張無法計算，若是無法計算，又豈能在短時間內談定？證人蕭煥文也自認除了被證15外並沒有權限空間，此證述也合乎經驗法則，試想：長官已簽署簽呈，豈可能再更改翻盤。也就是說，被告公司並無與原告協議之意願，否則證人蕭煥文稱原告9月6日的訴求金額無法計算，則被告公司9月9日提出新的金額，原告是否接受尚未定論，豈會於該日即依總經理呂進宗之簽署定案，顯然被告公司無與原告協商之意願。

㈨且事實上，原告於108年9月9日當天一再堅持被告公司應返還信託股票並給付400萬元之條件，並要求簽立書面為證。證人蕭煥文明知原告訴求的金額，但總經理呂進宗核准的金額並未達原告訴求的金額，證人蕭煥文為達成任務（即讓原告離職），只好誆騙原告稱總經理呂進宗均已答應原告條件，惟始終拒絕簽立書面為證，原告得此承諾，遂說明如被告公司於108年9月16日履行承諾即會配合完成離職手續，始有後續看似原告同意以被證15之條件離職之對話紀錄（事實上，縱原告未同意離職，被告公司也會強迫為原告辦理離職，如同公司資遣員工一般，公司縱未得員工同意，仍會以實際行動處理）否則，原告豈會於108年9月9日開始配合辦理離職？又豈會於同月16日立即向證人呂知芸表示被告公司未履行條件、向被告公司總經理呂進宗表示未履行承諾。

㈩被告公司雖謂兩造對離職條件之落差係因代扣稅款所致，然而，被告公司何以迄今不願說明代扣稅款之金額為何？事實上，代扣稅款之金額與數百萬元之離職條件相較之下顯不足道。況且原告於106至108年間每月月薪20萬元餘，豈會不知有代扣稅款之情形，進而為此大興訴訟？被告公司之主張顯為推託之詞。被告公司認定證人蕭煥文已以被證15與原告達成合意；原告則認定證人蕭煥文確經被告公司授權，得承諾400萬元之條件。兩造所述明顯有落差，即不得謂已達成合意。再參諸證人蕭煥文證稱其僅被授權依被證15之條件為承

諾一事可知，證人蕭煥文恐有越權代理被告公司對原告提出之400萬元條件為承諾之情形，依民法第107條本文規定，被告公司不得執此對抗善意之原告。如被告公司否認兩造間僱傭關係並未終止，仍應依法給付164萬元【計算式：年薪比例計算566萬-已給付之月薪194萬-已給付之離職金208萬】。

㈡且縱認兩造間為委任關係（假設語氣，非自認），①原告已完成107年所有委任事務，委任報酬之計算雖經結算，但仍未完成給付，被告公司就此部分仍應給付2,528,640元；②原告於108年間處理委任事務之時間約為8.5個月，依兩造約定之800萬年薪比例計算，被告公司應給付原告5,666,666元【計算式：年薪800萬÷12個月×8.5個月】之委任報酬，扣除被告公司已給付之1,943,100元【計算式：一至四月每月225,000×4+五至九月每月231,800元×4.5】及108年9月給付之2,086,200元均應予扣除，故被告公司仍應給付原告1,637,366元（以上合計4,166,006元，原告一部請求其中的3,955,300元）。

㈢並聲明：

⑴先位聲明：

①確認原告與被告間於108年9月17日起至110年2月28日間之僱傭關係存在。

②被告應自109年5月1日起至被告回復原告工作之日止，按月於次月5日給付原告231,800元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

③被告應於109年2月28日給付927,200元。

④被告應於109年7月5日給付115,900元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

⑤被告應於109年8月31日給付3,939,400元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

⑥第二項至第五項請求，原告願供擔保請准宣告假執行

⑵備位聲明：被告應給付原告3,955,300元，及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告為資本額達73億元之公司，107年度營業收入淨額高達872億元，公司員工數約1萬8千多人。原告於106年2月6日進入被告公司時，即擔任22職等總管理處特別助理，職等與副總經理同，原告僅需向董事長、副董事長及總經理等三人報告；原告於108年1月1日升任總管理處特別助理兼任幕僚長，負責管理被告公司海外管理處、稽核室、法務室、智慧財產權中心、電腦中心、自動化工中心及國際貿易處等七大部門，故原告管理範圍甚大，位居公司高階管理者，由原告指揮監督之員工，曾高達2,590人，可見原告從事高階管理職，管轄員工眾多，且其工作係運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務以獨立之裁量權或決策權加以影響之高階主管，並非從屬於雇主之勞工。

㈡原告工作時間、工作地點、工作方式等均不受被告拘束，原告無打卡時間限制，亦無上班時數之規定，此由「被證5號」打卡紀錄表中，原告每日打卡時間不同、顯無固定之上班時數可資證明。由上可知，原告工作之自主性極高，工作時間、工作地點皆不受被告拘束，與一般僱傭契約中，勞工應服從雇主指揮監督之情形具本質上差異，原告不具人格上從屬性之事實甚明。

㈢原告對被告公司人員任用及離職具核決權限，此由被證6、7號被告公司多筆面試評核表及離職申請書中，原告均擔任最終簽名之核決主管可證；被告公司印鑑之用印申請亦須經原告之許可，此有被證8號相關用印申請單可資證明；此外，原告負責管理被告公司多個主要部門，各部門開銷、員工之薪資獎金等金額支出均需經原告最終核決，金額通常高達數百多萬近千萬，此亦有被證9號相關支出單據可資證明。由此可知，原告對於被告公司所任職務顯具極大之獨立裁量權與自主性，而非具人格上從屬性之一般員工。

㈣況且，原告乃被告公司之高階主管，其工作採責任制，並不受被告規定之上下班時間拘束，每日上班及下班均不必打卡記錄其出勤時間，也無加班費，可見其領取之報酬與原告勞務提供之多寡無關，而是依據其管理成果而決定其報酬高低。且被告雖按月給付一定金額予原告，惟原告擔任被告公司主管之獎金報酬係依原告經營管理被告公司之績效所決定，並非單純以原告提供勞務之多寡為主要決定依據，足見原告提供勞務係為自己利益，與一般為他人勞動之受僱員工不同，其報酬係依據原告經營績效而定，性質上屬委任報酬，是原告具經濟上獨立性之事實甚明。

㈤再者，原告擔任僅次於董事長、副董事長、總經理之最高階主管，並為被告公司之經理人，具人事、財務等多項重大事項之最終核決權限，絕非勞工，係處於指揮監督之地位，與一般受雇員工不同，，原告並不具有組織上之從屬性，兩造間契約關係屬委任契約甚明。

㈥再由蕭煥文證稱：「（「被證14號」資料由何人製作？為何製作？如何使用該資料？）這是原告在2018年時策略會議所製作的，原告當時擔任CM即相機模組事業部總經理時所製作的，這是對來年目標所擬定的經營策略及目標達成方案，事業部總經理要負完全責任。」可知，原告於被告公司係從事高階管理職，其工作須運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務以獨立裁量權或決策權加以影響，擬定經營策略及目標並負擔完全責任，絕非一般從屬於雇主之勞工。

㈦況證人蕭煥文證稱：「（商議過程為何？）9/6我代表公司跟原告協議…希望跟原告協商提早退休…原告說今年公司比較賺錢，可否多分配一點，原告希望有退休金、年終獎金、信託股票能夠給原告…9/9週一我跟總經理討論的結果，有一個結論，有一張簽呈，總經理也批准簽呈，我請秘書告訴原告同意的內容即簽呈同意的範圍，秘書打電話給原告後，原告表示希望由我去跟原告談…原告要求要看，我就同意給他看，就簽呈內容壹條壹條講給原告聽，原告之後表示，

『對，我就是要這個數字』，我回他『好』…，我就向原告說9/16為最後一天即離職日，原告說『好』…，我回到辦公室跟秘書講，我已經與原告談好以9/16作為離職日…」，呂知芸亦證稱：「…證人蕭煥文請我約原告的時間，要跟他談話…9/10原告用LINE跟我聯絡，原告說9/16他要退休，請我協助他辦理退休的事情，我告訴原告退休的細節，也約好9/16早上11點或下午1:30，原告會來找我簽署離職單…原告到這個時間都沒有如之前所說來簽離職單…原告表示說他有看過簽呈，知道金額是多少，跟實際入帳不一樣…我回原告說是代扣稅款金額的差異…」，原告對於自身權益相當重視，若蕭煥文當時表示被告同意於「被證15號」之外，另行支付原告若干金額，原告絕無可能不要求蕭煥文或被告人員留下任何書面紀錄。此觀原告近日因與同鄰人爭吵，即持續敲打天花板而涉犯強制罪並遭地檢署起訴，即可知原告至為強勢，無可能輕忽對自我權利之維護。由於原告起訴實出於反悔已經承諾之離職條件，被告實難容許原告嗣後漫天開價而與原告和解。因此，由被告上開人員與原告溝通過程可知，原告已於9月9日向被告公司表示同意退休條件，並合意於9月16日辦理退休手續，可證被告與原告間已就退休條件為充分之溝通、討論後達成一致。亦可知原告當時明確知悉並同意被告提出之退休條件後，同意終止與被告間之契約。且原告於準備㈣狀自承其於108年9月6日表明配合離職之條件為「返還信託股票並依當年在職時間之比例給付年薪(約400萬)」，而後再由被告提出離職條件並經原告同意，則原告訴之聲明中所主張請求給付之薪資、各項獎金等，無論是否有理亦已被雙方最終達成之合意所取代，是以兩造既已於108年9月9日合意終止服務契約，原告主張與被告有僱傭關係，並據此請求薪資以及於109年度之各項獎金，於法無據。

㈧原告主張被告對於簽呈金額與實際入帳金額間之代扣稅款差額未盡舉證責任，未提出扣繳證明等語。按呂知芸上開所稱

「我回原告說是代扣稅款金額的差異」，乃被告依所得稅法第88條、財政部公布之「各類所得扣繳率簡表」及財政部公告之「106年度計算退職所得定額免稅之金額」計算原告退休金之代扣稅額。至於該金額之扣繳證明，原告本可自行提出，自非由被告舉證。況該代扣稅額之數額與本案雙方是否合意終止、原告得否請求109年薪資等爭議並無關聯，原告顯故意誤導當無足採。

㈨原告已於108年9月9日與被告就各項離職條件達成合意，並同意於9月16日辦理退休已如前述，由於原告否認有上開合意，則原告於108年9月9日向被告表示願意離職，並以此為由於同年9月16日向被告領取現金2,086,200元以及相當於4,810,860元之被告股份53,100股，若原告於先位或備位之主張可採，則被告先前之所以向原告為上開給付，顯屬遭原告詐欺所為給付之意思表示，就此，被告業以前呈「民事答辯二狀」之送達，向原告為撤銷給付上開現金以及股份之意思表示。被告既對原告有返還2,086,200元現金債權以及相當4,810,860元之股票債權，共計6,897,060債權之義務，被告乃於鈞院許可原告請求之金額範圍內，為預備的抵銷抗辯。

㈩並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出107年9月14日財訊報導、108年10月9日調解紀錄、離職證明書、從屬性證據、被告公司107年終獎金表、CM部門職員薪資調整簽核、CM部門職員職等表、原告106年獎金表、被告公司年終獎金發放表、原告與呂進宗對話紀錄等文件為證（新北地院卷第21-35、263-267頁，本院卷第127-135頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出服務契約書、被告公司董事會議議事紀錄、被告公司部門名稱變更暨人事異動案、被告公司107年度年報節本、被告公司打卡紀錄、被告公司面試評核表、被告公司離職申請書、被告公司用印申請單、被

告公司CM部門開銷核決表、LINE對話紀錄、原告於107年提出之簡報資料、被告公司簽呈、原告電子郵件、原告與被告公司財務人員間之電子郵件、原告相關新聞等文件為證（新北地院卷第177-223頁，本院卷第53-74頁），是本件所應審究者為：兩造間之契約屬性究為委任抑或僱傭關係？被告主張原告已於108年9月9日與被告公司就各項離職條件達成合意，並同意於同年9月16日辦理退休，有無理由？以下分別論述之。

㈡按所謂勞工，依勞基法第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。又勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約而言。就其內涵言，通常具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。且僱傭與委任雖均屬於勞務契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞務，係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，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。

㈢經查，原告於106年2月6日進入被告公司時，即擔任22職等總管理處特別助理，而於106年11月6日起升任事業部總經理，並於108年1月1日升任總管理處特別助理兼任幕僚長職務，負責管理被告公司海外管理處、稽核室、法務室、智慧財產權中心、電腦中心、自動化工中心及國際貿易處等七大部門，此為兩造所不爭執，而原告主張兩造間之法律關係為僱傭關係，被告則否認原告之主張，並主張兩造間之法律關係為委任關係，而按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。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。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之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務均不相同。而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事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷（最高法院83年度台上字第1018號民事判決意旨、97年度台上字第1542號民事判決意旨參照）。是以兩造間之法律關係屬性即應由從屬性予以判斷：

⑴依兩造間服務契約書第11條「甲方服務於乙方或乙方關係企業期間內，不得直接或間接為自己或他人為與乙方或乙方關係企業具有競爭關係之行為。前項競業禁止，包括但不限於兼任或擔任與乙方關係企業具競爭關係企業之顧問、董事、監察人、經理人或其他相類之職務或工作、或投資與乙方具競爭關係之企業。但經乙方或乙方關係企業事前以書面同意者，不在此限。甲方自乙方或乙方關係企業離職日起貳年內，不得直接或間接為自己或他人與乙方或以方關係企業正交易或已交易之對象為接觸、拜訪、邀約、銷售或提供服務；亦不得直接或間接為自己或他人為與乙方或乙方關係企業具有競爭關係之行為。乙方或要求甲方支援乙方所指定之公司時，乙方所指定公司之所營項目，於甲方甲方停止支援二年內，亦受競業禁止之規範。前二項之競業禁止，雙方同意其限制區域應依乙方或乙方關係企業或乙方指定甲方服務公司實際經營業務之地區或國家，或依乙方、乙方關係企業、被服務之公司營業項目在全球所具之性質而合理定之，

非僅限於中國民國境內。甲方雖未在乙方關係企業內服務，但乙方關係企業之營業項目與乙方相同或類似者，雙方同意亦應將該關係企業之合理營運地區納入甲方競業禁止之範圍。」、第12條「雙方同意，甲方除每月薪資外，其餘乙方每年所實際發放與甲方之獎金、紅利、股票（份）或其他名目之給予之半數，均為乙方要求甲方遵守條第三、四項離職後競業禁止義務所給予之補償金。甲方違反前條第三、四項義務者，斟量甲方之生活，乙方同意僅要求甲方應返還離職時回溯最近四年內所受領之全部競業禁止補償金，並另由甲方支付相同數額之懲罰性違約金予乙方。若甲方於乙方服務未滿四年者，則甲方應返還離職前所領得知全部競業禁止補償金及另由甲方支付相同數額之懲罰性違約金予乙方。第一項發放之給予如係股票（份）者，該股票（份）價值，應以各年度甲方實際受領該股票（份）當日之收盤價計算之。」、第13條「甲方自乙方離職者，自離職當日起算。甲方經轉任或支援乙方關係企業或指定甲方服務公司者，其對乙方關係企業競業禁止之義務，自甲方由乙方關係企業離職或停止支援當日起算。甲方經轉任或支援多各以方關係企業或指定甲方服務公司後離職者，其對各個轉任或支援乙方關係企業競業禁止義務，自該公司離職或停止當日起算。第一項至前項所稱之離職，乙甲方實際離職當日為準，乙甲方實際離職當日為準，不以是否辦妥第十條之離職手續為要。」、第17條「依勞動基準法或相關法令之規定，得由一方終止服務契約時，該方即得隨時依法令之規定終止本約」、第20條「甲方同意，乙方年度內所發放予甲方之獎金、紅利或股票等給付，均屬乙方非經常性之給予，不論其名目為何，均屬於乙方之任意性給付，不屬於勞動基準法所稱之工資」等語，此有服務契約書在卷可按，是依照服務契約書所約定之權利義務顯然與勞動基準法之規定並不相同，且就所得獲取之酬勞以觀，顯然遠高於勞動基準法之規範，是被告則主張本件兩造間之勞動關係並非屬於僱傭關係，而

係委任關係等語，即非無由。

⑵次依原告之刷卡紀錄出退勤時間紀錄所示（新北地院卷第197-199頁），每日出退勤時間不一，甚有出勤後立即退勤之紀錄，且依被告公司之面試評核表、離職申請書、支出單據及用印申請單亦有原告之最終核決紀錄，此與僱傭關係中勞工不具獨立裁量權與自主性並不相同。

⑶且依原告之薪資單結構觀之，除每月薪俸外，尚有獎金報酬，而被告公司主張該獎金報酬係依據原告之經營績效所決定，而兩造間服務契約書第20條亦約定「甲方同意，乙方年度內所發放予甲方之獎金、紅利或股票等給付，均屬乙方非經常性之給予，不論其名目為何，均屬於乙方之任意性給付，不屬於勞動基準法所稱之工資」，足見原告之薪資結構與一般為他人勞動之受僱員工不同，並非全部為雇主利益而提供勞務，自不具備經濟上從屬性。

⑷再者，原告擔任僅次於董事長、副董事長、總經理之最高階主管，對於被告公司員工具有人事任命權限，原告雖稱僅有任命被告公司9職等以下職員之人事命令權限，以及動用實際動用金錢時，均須另經總經理之核可，對於重大決策並無獨立且最終之核決權限等語資為抗辯，然依被告提出之支出單據及用印申請單觀之，被告公司之各部門開銷、員工之薪資獎金等金額支出均需經原告最終核決，並非原告所述無動用權限，對於各部門間之申請事項，係處於指揮監督之地位，而與一般勞雇關係中之受雇員工不同，並不具有組織上之從屬性。

⑸況且，證人蕭煥文證稱「（被證14號資料由何人製作？為何製作？如何使用該資料？）這是原告在2018年時策略會議所製作的，原告當時擔任CM即相機模組事業部總經理時所製作的，這是對來年目標所擬定的經營策略及目標達成方案，事業部總經理要負完全責任。」（本院卷第100頁），足見原告對於處理事務具有獨立裁量權或決策權限，並就該部分負擔完全責任，排除其餘同僚之支援，因此就處理事務部分，

並非處於與同僚間居於分工合作狀態。

⑹是故原告並非單純依照被告指示處理工作，與一般具從屬性之受雇勞工並不相同，而係受任被告處理事務，因此原告主張兩造間之法律關係為僱傭關係，即非有據；本件原告依照服務契約書所約定之權利義務顯然與勞動基準法之規定並不相同，且就所得獲取之酬勞以觀，顯然遠高於勞動基準法之規範，是被告則主張本件兩造間之勞動關係並非屬於僱傭關係，而係委任關係等語，即非無由。

㈣次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院17年上字第917號判例、97年台上字第1458號判決可資參照。

㈤其次，就雙方終止委任關係之過程部分，原告乃係主張被告代理人蕭煥文誆騙原告稱總經理呂進宗均已答應原告條件，以及蕭煥文有越權代理被告公司對原告提出之400萬元條件為承諾之情形，原告因此同意於108年9月16日辦理退休等語，以為主張，然查：

①就此部分業據證人蕭煥文到庭證稱略以：「（證人於108年9月間是否代表公司與原告商議原告離職事宜？）是。（商議過程為何？）9/6我代表公司跟原告協議，在原告辦公室，現場只有我們二人，當時原告擔任特別助理及幕僚長工作，他的工作項目比較少，希望跟原告協商提早退休，原告頓了

一下，思考一下，原告說今年公司比較賺錢，可否多分配一點，原告希望有退休金、年終獎金、信託股票能夠給原告，這三樣，當時我回覆他，這三樣不是我可以決定的，我要詢問總經理，9/6的過程大概是這樣。9/6我將訊息回報總經理，9/7、9/8是假日，到9/9週一，我跟總經理討論的結果，有一個結論，有一張簽呈，總經理也批准簽呈，我請秘書告訴原告同意的內容即簽呈同意的範圍，秘書打電話給原告後，原告表示希望由我去跟原告談，我就安排在原告辦公室旁邊的策略會議室，這是9/9上午的事情，在場只有我跟原告二人，我跟原告說，原告來二年多，不符合退休規定，公司打算以一年以一個月計算，再多加一個月，合計4個月，再加上年終獎金五個月，所以總共九個月，才有208萬元這個數字，作為支付，這是現金部分，原告所保留的持股即先前簽署持股約定書部分，因為有明文規定，離開公司就喪失領取資格，但是我們在簽呈上面特別請總經理同意將該部分持股，由原告以股票的方式領取，我講完之後，原告希望能夠看到簽呈，我說簽呈是內部文件，我不想給他看，但是原告要求要看，我就同意給他看，就簽呈內容壹條壹條講給原告聽，原告之後表示，『對，我就是要這個數字』，我回他『好』，原告接著說，他有特休假尚未休完，我說沒關係，公司對於沒有休完的假，都會以折付現金的方式給原告，原告就點頭。因為公司員工離職時，大部分選擇離職日期是月中16日或月底30日，因為這是薪資發放的切點，依照這個慣例，我就向原告說9/16為最後一天即離職日，原告說『好』，過程到這裡，就結束談話，我回到辦公室跟秘書講，我已經與原告談好以9/16作為離職日，因為離開公司會有其他人資作業，這部分請秘書與人資和原告處理。（提示被證15號被告公司簽呈，該簽呈是否為你剛才所述在策略會議室原告要求閱覽並由你逐條講給原告的簽呈？）是。（原告在離職前擔任職務為何？）離職前的職務是特別助理兼幕僚長，職務內容為負責海內外管理處、法務處、智財權處、

國際貿易處、資訊管理處的最高主管，這個單位是編在總經理室內…（9/6原告開的條件，即你所述『原告希望有退休金、年終獎金、信託股票能夠給原告』你有無就此三部分試算金額？）我沒有算，我也沒有叫其他員工算，因為所有獎金都跟個人當年度考績有相關性，所以沒有辦法計算。（簽呈被證15所記載『退休金額2,086,200元』這個金額決定過程？）當時是依照第一條所記載的計算方式計算出來的，即合計9個月*每月薪資的總額作為計算。（決定用幾個月作為給付方法？）當時原告請求退休金、年終獎金、信託股票這三樣金額，但是因為年終獎金牽涉到年底考績等等，在當時無法作成實際上的計算，所以是用幾個月作為基數再乘以月薪作為計算，如簽呈內容所載。簽呈所記載之金額，當時是將原告所請求退休金、年終獎金、信託股票這三樣金額包含在內…（在你剛才所證述討論過程之前，原告有無提出要離職的意思？）原告沒有跟我提過。這件事情最剛開始是總經理告訴我，我再跟原告聯繫，總經理跟我說原告的工作項目比較少，工作上沒有充分發揮，希望彼此不要耽誤，但是我去不是要談離職的事，是談退休的事情，之後就如同我剛才所證述的過程。（在9/9與原告討論之前，公司或是其他人員有無授權？授權內容為何？與被證15簽呈內容有無差異或關連？）我是代表公司跟原告談退休，但是我沒有被授權可以談的空間，至於被證15簽呈，如我剛才所述，是與總經理討論過後的決定。」等語明確（本院卷第99-104頁）。

②此部分亦據證人呂知芸證稱略以：「（請詳細說明108年9月間協助原被告雙方處理離職事宜之經過，包括一開始知聯繫過程、中間被告、蕭煥文副總交辦及原告意見反映情況）我知道這件事，當時是證人蕭煥文要我協助的，第一次是9/6時，證人蕭煥文請我約原告的時間，要跟他談話，內容沒有告訴我，只有說要約原告談事情，我就約原告，確定時間之後，證人蕭煥文就去找原告，我沒有參與，當天我就沒有再參與其他事情。第二次9/9，證人蕭煥文與總經理呂進宗談

話後，證人蕭煥文請我擬簽呈，證人蕭煥文用口述要寫在簽呈的內容，我紀錄之後就去製作，我製作好之後，證人蕭煥文要我送給總經理簽名，我拿給總經理，總經理就立刻簽名給我，我拿去給證人蕭煥文，證人蕭煥文請我跟原告說明簽呈內容，我隨即回座撥電話給原告，我跟原告我要跟他講簽呈的內容，但原告表示希望證人蕭煥文親自跟原告說，我就把這個事情跟證人蕭煥文說，證人蕭煥文就上樓找原告，但是我沒有跟去。之後，證人蕭煥文回來跟我說，他跟原告談好了，原告9/16退休，請我辦理後續退休的事情，證人蕭煥文有把簽呈還給我，我有將簽呈歸檔。之後9/10，原告用LINE跟我聯絡，原告說9/16他要退休，請我協助他辦理退休的事情，我告訴原告退休的細節，也約好9/16早上11點或下午1:30，原告會來找我簽署離職單，我有回覆他好。9/16當天下午快要2點，因為原告到這個時間都沒有如之前所說來簽離職單，我用LINE電話給原告，但是原告沒有接，我傳訊息給原告，問何時會來簽署離職單，原告回覆我說他在忙要等一會兒，快3點時，原告告訴我說，入帳的金額有問題，問我有沒有明細，我認為打字不清楚，所以我用LINE電話給他，跟他說明，這通LINE他有接。這一通LINE電話中，我先詢問原告入帳金額哪裡有問題，原告表示說他有看過簽呈，知道金額是多少，跟實際入帳不一樣，在電話中原告有說出金額數字，但是我記不起來，當時原告說的意思是金額與實際入帳金額數字是不一致的，我回原告說是代扣稅款金額的差異，後來原告說他要跟證人蕭煥文談過後再決定要不要簽署離職單，接下來，我跟證人蕭煥文報告電話的過程。我去證人蕭煥文辦公室說LINE電話內容，證人蕭煥文請我找法務長吉玉成到證人蕭煥文辦公室，現場就我們三人，討論之後，法務長就請我告訴原告，公司已經依約給付給原告退休金，無法接受原告反悔，所以要維持原來所說9/16退休。我打LINE電話二通給原告，但是原告都沒有接，所以我只好傳LINE訊息告訴原告。提示被證10-13，這是我剛才所說的LIN

E訊息內容截圖。（提示被證13第2頁，截圖通話5:30是否為你與上開原告的通話？）是，這就是9/16詢問簽呈金額與入帳金額不符，我有回覆他是代扣稅款差異的事情，這一通也是過程中唯一接通的LINE電話。（提示『被證15號』被告公司簽呈）簽呈紀載「優惠退休金」之過程為何？）因為原告不符合退休要件，當時證人蕭煥文有跟我說，退休要具備三要件，工作滿15年55歲，或工作年資25年，或是工作滿10年60歲，原告都不符合，我們討論過後這樣寫。…（當才所述代扣稅款差異，有無差異金額？）我沒有記下來，那是一個公式，國稅局法律規定的免稅額度，如果超過額度就要繳費，這是退休金預繳所得稅的計算，我是依照那個公式算的。」等語綦詳（本院卷第104-106頁）。

③況且，原告於108年9月11日，以電子郵件向證人呂知芸陳稱略以：「Dear，個人階段任務已完成，我要退休了，夥伴，在群光因為有你讓我過的充實又愉快，我會懷念我們共事的那段時光，感謝過去的協助與支持，珍重再見囉！中秋節快樂！祝福你！」等語（本院卷第71頁），以及於108年9月16日，以電子郵件向被告公司財務處員工黃娟娟詢問略以：「AMY你好，信託部份股票今天匯入我戶嗎？」等語，經黃娟娟回覆略以：「總經理您好，中國信託銀行正在作業，完成再通知您。」、「總經理您好，匯撥OK囉」等語（本院卷第73-74頁），由此足見原告明確知悉其與被告已經於108年9月9日達成終止關係合意，而且原告也明確知悉因雙方終止關係後，被告將因此給付予原告之款項及數額，應可確定，是被告主張：本件因雙方於108年9月9日達成合意，約定於108年9月16日終止委任契約等語，亦堪確信。

④因此，依照證人蕭煥文、呂知芸前揭證述情節以觀，足認被告主張：本件係經過雙方確認終止委任關係之所有條件及內容，並經兩造折衝退讓後，雙方達成意思一致之過程，而因為原告嗣後反悔，拒絕依照協議之內容履約等情，即非無據，應可確定；至於原告主張上揭合意有違常理之部分，然

而，原告就此部分並未提出證據相佐，並無從以期個人之推論方式，取代證據主張之義務，更無從僅以其推論之方式，即得否認被告證據之主張，甚為明確，是原告此部分主張，即無足採。

⑤至於原告所主張：就「蕭煥文誆騙原告稱總經理呂進宗均已答應原告條件」、「證人蕭煥文有越權代理被告公司對原告提出之400萬元條件為承諾之情形」等部分，並未據其提出證據以資佐證，是原告此部分主張已難憑採；另原告雖主張：本件證人蕭煥文於到庭作證前與被告公司、證人呂知芸一同開會，其證詞是否可信已非無疑等語，然而，「證人與公司法務討論或是律師討論出庭作證事項，或有涉及不法，或為法律流程詢問，若只詢問到有無討論，於證明之主張並無建議之依據」等情，並非可以因有討論過程即得全然否認其證詞，而原告就此部分並未再要求詢問其經過即使始末，且經本院於原告詢問後再次曉喻原告，但原告仍未再就此部分請求詢問，業經言詞辯論筆錄記載綦詳（卷第104頁），是就此部分，即無從以此否決證人證明效力，是原告此部分主張，即非有據，應可確定。

⑥因此，被告主張：原告訴之聲明中所主張請求給付之薪資即各項獎金等均無理由，且本件因雙方於108年9月9日達成合意，約定於108年9月16日終止委任契約等語，應堪採信。

㈥從而，本件兩造間為委任契約之關係，且兩造已於108年9月16日合意終止委任契約，被告並已依照雙方之約定給付，即以依照約定完全履行，則原告再行主張，不論先位備位請求被告給付薪資以及於108、109年度之各項獎金、委任之比例報酬等等，顯然均於法無據，不能准許，應予駁回。

四、綜上所述，原告主張：⑴先位聲明：①確認原告與被告間於108年9月17日起至110年2月28日間之僱傭關係存在。②被告應自109年5月1日起至被告回復原告工作之日止，按月於次月5日給付原告231,800元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。③被告應於109年2月28日給

付927,200元。④被告應於109年7月5日給付115,900元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。⑤被告應於109年8月31日給付3,939,400元，及自翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。以及⑵備位聲明：被告應給付原告3,955,300元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息等部分，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　陳　靜