臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第31號

原　　告　譚志城
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　黃胤欣律師
　　陳金泉律師
複 代 理人　李瑞敏律師
被　　告　中華黃頁多媒體整合行銷股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　張世忠
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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項前段定有明文。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1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告於民國106年9月11日與被告簽訂「從業人員勞動契約書」（下稱系爭契約），受僱於被告，擔任副總經理乙職，約定每月薪資為新臺幣（下同）179,000元，於每月5日給付。嗣於108年3月1日起升任為總經理，兩造當時未就擔任副總經理期間之僱傭關係為終止之合意，是兩造間之僱傭關係僅處於暫時中止之狀態。孰料，被告卻在原告升任總經理後2個半月，即突於108年5月16日解任原告總經理職務，將配置予原告之門禁卡收回、關閉內部電郵及系統使用權限，並要求原告離開。然，勞工升任經理人後，如勞雇間無消滅僱傭關係之合意存在，自不因職務調整為總經理，即當然因被告單方之調動職務而使兩造間法律關係轉變為委任關係，則於經理人職務被解任後，即應當然回復與雇主間之僱傭關係，是被告於108年5月16日將原告總經理職務解任，兩造間僱傭關係當然回復並應繼續存在；再者，兩造所訂立之委任合約書第2條約定，乙方係經甲方依公司法及章程聘任，甲方得依其經營上需要、乙方工作表現及勝任程度調整乙方職務及報酬；第14條第3項約定，乙方如有違反法令或本合約不堪勝任委任之工作或其他不當行為之情事，經董事會決議認為有終止契約之必要時，甲方得逕行終止契約，乙方不得向甲方要求任何補償或賠償。而被告終止原告總經理職務之委任關係，非因原告有違反法令或本合約、不堪勝任委任之工作或其他不當行為之情事，則依委任合約書第2條約定，原告仍有獲得調整職務及報酬之權利（如：調整為副總經理職務），即兩造間存有原勞動關係暫時中止之合意，於委任關係消滅後應回復原勞動契約。

㈡被告無任何合法終止原告僱傭關係之事由，被告於108年5月16日收回原告門禁卡、關閉內部電郵及系統使用權限，不准原告繼續上班提供勞務，顯係違法解僱，兩造間僱傭關係仍存在。又，被告無意回復原告擔任副總經理之僱傭關係，應

認被告已有預示拒絕受領原告勞務之意思表示，且原告既已提起本件訴訟，亦應認原告已向被告為準備給付勞務之通知，原告無須再為準備給付勞務通知，被告應負受領勞務遲延之責任，負有按月給付工資予原告之義務，爰依兩造間勞動契約關係及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告給付如下：

1.薪資部分：

⑴原告遭被告於108年5月16日解任總經理職務後，應回復副總經理職務之月薪為179,000元，是被告應自108年5月17日起至108年12月31日止，按月於每月5日給付原告已屆期之工資179,000元。又被告於109年1月1日起全員調薪1,000元，故原告自109年1月1日起月薪為180,000元，被告應自109年1月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告已屆期之工資180,000元。

⑵年終獎金部分：

依被告工作規則第33條第1項第1款規定：「年（節）獎金：凡正式員工（試用期滿者）每年核發二個月固定薪資之一次獎金，並於次年春節前發放；年度中到職者依比例核發。」，即每年被告保障於次年春節前7日給付原告相當於2個月月薪之保障年節獎金，年度中到職者，則依比例發放。因被告陷於受領勞務遲延，被告仍有繼續給付原告年節獎金之義務，則：被告應給付原告自108年5月17日起至108年12月31日止，按比例計算之108年度年節獎金223,750元，而遲延利息起算日，因109年春節之前一週為109年1月17日，故自翌日即109年1月18日起算。又自109年1月1日起，原告月薪調整為180,000元，自109年1月1日起，按年度於次年春節之前7日給付原告年節獎金360,000元，而遲延利息起算日，則為次年春節前7日發放日之翌日。

2.退休金提繳部分：

原告月薪自108年5月17日起至108年12月31日止為179,000元；109年1月1日起為180,000元，依勞工退休金月提繳工資

分級表均屬150,000元等級，爰請求被告自108年5月17日起至原告復職之日之前1日止，每月提繳9,000元至原告個人勞工退休金專戶。

㈢聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自108年5月17日起至108年12月31日止，按月於每月5日給付原告179,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應自109年1月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告180,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應給付原告223,750元，及自109年1月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息。5.被告應自109年起至原告復職之前1日止，按年度於次年春節前7日給付原告年節獎金360,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。6.被告應自108年5月17日起至原告復職日前1日止，按月提繳9,000元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。7.第2至6項請求，請求依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自106年9月11日起，擔任副總經理，嗣於108年3月1日起升任為總經理，兩造間係屬委任關係，被告依民法第549條第1項規定，於108年5月16日合法有效終止委任契約，非原告所稱不法解僱，原告所援引不法解僱之判決案例不同，不可比附援引。

㈡原告任副總經理期間，掌有人員決定進用與否、敘薪數額、資遣人員、受領離職申請、對新進人員最終考核、核決公司內部訓練課程內容之權限，代表公司在勞資會中擔任資方代表，是原告對內具有人事管理之權限。又，原告除直接參與業務會議外，更負有召集業務會議之決定權，其為業務決策小組之最高權責主管，對於會議中所會報之業務事項有實質裁量權；對公司採購業務之執行，亦有決定採購與否之權限，故兩造間應屬委任關係。縱非委任關係而屬僱傭關係，原告改任總經理時，僅於當事人間有例外特別約定原僱傭關

係僅為停止者，原僱傭關係始未消滅。然兩造間未特別約定原副總經理職務於其擔任總經理期間仍繼續維持，則於108年3月1日兩造間成立總經理委任關係時，僱傭關係業已終止。

㈢兩造間之委任合約書第15條約定「本合約構成當事人間完整之合意，應取代立合約書人間其他與本事件有關之書面及口頭合意或了解。」，益證兩造簽立委任合約書時，明確以委任契約構成雙方勞務關係完整合意，取代雙方其他勞務關係之書面及口頭合意或了解，雙方未再存有其他勞務關係。又依董事會議紀錄，被告自106年8月10日經董事會核定副總經理僅配置1人，被告委任原告擔任總經理之同時，副總經理一職於108年2月16日決定聘任訴外人孟義超擔任，並於108年2月22日到任，原告亦於被告與孟義超間之聘書上簽核，故被告副總經理職務，於原告擔任總經理後，已由他人接替，原告亦未作任何保留之表示。此外，被告母公司於108年5月10日通知原告將解任被告總經理乙事，108年5月10日至108年5月16日被告正式解任原告總經理職務期間，原告拜別被告各地辦公室同仁後即行卸任離去，其後至提起本件訴訟前更未曾向被告表達任何僱傭關係僅係停止之意見或爭執，益證兩造間未有維持僱傭關係之意思，或另外約定僱傭關係僅係停止之特別協議。

㈣原告於108年5月16日解任總經理後，遲至109年5月6日始提起本訴，已過近1年時間，原告未曾提出勞資爭議調解或任何爭執，甚至未將勞務提供準備之情事通知被告，足以引起被告信賴原告對雙方間之法律關係已全然消滅且無爭執之意。且原告自提起本訴自終止事由發生之日起算，已超過6個月之權利行使期間，依民法第129條、第130條、第148條規定，原告有故意延宕使雙方間僱傭關係明確化之意圖，原告請求確認僱傭關係存在之主張，顯違反誠信原則，無權利保護之必要。又，原告起訴狀僅請求確認兩造間僱傭關係存在，並未表明準備提出勞務之意，而未有依民法第235條規

定「以準備給付之事情，通知債權人」之情事，無民法第487條規定適用，是原告請求工資，應無理由。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：

原告自106年9月11日起，擔任被告副總經理一職，每月薪資為179,000元；嗣於108年3月1日升任為總經理，其後於108年5月16日遭被告解任總經理職務，以及原告擔任總經理期間，兩造間之契約關係屬於委任契約等節，兩造均無爭執。惟原告主張其擔任副總經理期間，兩造間之契約關係屬僱傭關係，嗣雖被調整為總經理，但兩造未就擔任副總經理期間之僱傭關係為終止之合意，前揭僱傭關係僅處於暫時中止之狀態，則於原告之總經理職務被解任後，應回復原僱傭關係等語，則為被告否認，並以前揭情詞資為抗辯。是本件首應審究者為：原告於108年3月1日升任為總經理，而與被告另成立委任契約時，兩造間原來之契約關係是否因終止而消滅？經查：

㈠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。至於勞動基準法（下稱勞基法）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，勞工與雇主間存有人格、組織及經濟之從屬關係。職是委任契約與僱傭（或勞動）契約之內容、當事人間之權利義務及性質均不同，無可兼而有之。準此，勞工受僱後，雖與雇主成立僱傭（或勞動）契約關係，但如其嗣已另與雇主合意改任不具使用上從屬關係，而具有委任性質之職務時，雙方既已

另訂定委任契約，則除雙方當事人於簽立委任契約時，另有於委任職務解任或委任契約終止時，雇主應恢復受任人之原有職務或原有僱傭（或勞動）契約關係之特別約定外，應認原有僱傭（或勞動）契約關係於兩造成立委任契約之時業已終止而消滅（最高法院83年度台上字第1018號民事裁判意旨、臺灣高等法院103年度勞上字第42號民事判決參照）。蓋雇主將勞工升任為具委任性質之管理職務時，雙方間之契約關係已發生重大改變，雇主必須與勞工重新合意成立委任契約方可為之，此與雇主基於經營之所須，而依勞基法第10條之1規定單方調動勞工職務，實質並未變動雙方間原有契約關係性質之情形並不相同。再者，雇主與勞工另立委任契約時，勞工原基於僱傭（或勞動）契約所任之職務，必然須改由他人擔任。是衡之常情，於委任契約終止時，客觀上雇主亦無從恢復勞工原有職務之可能。是為使雙方間之契約關係得以明確而穩定，除非雙方當事人於成立委任契約時，另有於解任或終止委任契約時，雇主應恢復受任人之原有職務或原有僱傭（或勞動）契約關係之特別約定，原來的僱傭（或勞動）契約關係，於雙方成立委任契約之時應已終止而消滅。原告主張兩造成立新的委任契約時，必須另就原來的僱傭關係為終止之合意，否則原僱傭關僅處於暫時中止之狀態，於委任職務被解任或終止委任契約後，即應當然回復原來的僱傭契約關係云云，並無可取。

㈡原告另主張依據雙方所簽立之委任合約書第2條、第14條第3項約定，兩造間存有原勞動關係暫時中止之合意，故於委任關係消滅後應回復原勞動契約云云。惟查，委任合約書第2條約定：「乙方係經甲方依公司法及章程聘任。甲方得依其經營上需要、乙方工作表現及勝任程度調整乙方職務及報酬。」、第14條第3項約定：「乙方如有違反法令或本合約、不堪勝任委任之工作或其他不當行為之情事，經董事會決議認為有終止契約之必要時，甲方得逕行終止契約，乙方不得向甲方要求任何補償或賠償。」，從上開約款文義來

看，顯均係賦與被告得單方調整原告職務及終止權利之約定，而非賦與原告得請求調整職務及報酬之權利，並無一詞言及兩造如終止委任契約時，可恢復原告之職務或兩造間原有之勞動契約關係。況查，委任合約書第15條亦約明：「本合約構成當事人間完整之合意，應取代立合約書人間其他與本事件有關之書面及口頭合意或了解。」，足認兩造已經合意以此份委任契約取代雙方間先前所成立之其他與勞務關係有關之書面及口頭合意，亦即於成立委任契約之時即終止雙方間原有之其他與勞務關係之契約。是原告執委任合約書第2條、第14條第3項約款主張雙方間之原有勞動關係僅是暫時中止之合意，故應於委任關係消滅後回復原勞動契約云云，難認可取。

㈢綜上，縱原告於106年9月11日起至108年2月28日止，擔任被告副總經理一職期間，兩造間之契約性質屬於僱傭關係，但兩造已於108年3月1日另成立委任契約關係，因委任契約與僱傭契約性質上無可併存，除另有約定外，原則上應即終止而消滅。原告既未能舉證證明兩造成立前揭委任契約時，另有原僱傭契約關係僅暫時中止，或於委任職務解任或委任契約終止時，應恢復其原有職務或原有僱傭（勞動）契約之特別約定，參以委任合約書第15條亦已約定如前述，雙方已合意以委任契約取代雙方間先前所成立之其他與勞務關係有關之書面及口頭合意，則兩造間之原有僱傭（或勞動）契約關係，已於108年3月1日兩造另立委任契約時終止而消滅。原告主張原來的僱傭關係僅是暫時中止，以及依委任合約書第2條、第14條第3項約定，被告應當然回復僱傭契約關係，自屬無據。又，兩造間之僱傭契約關係既已消滅，則原告依勞動契約法律關係，請求被告按月給付薪資、年終獎金本息，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告按月提繳勞工退休金，自同屬無據。

四、綜合上述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依據勞動契約法律關係，請求被告給付原告223,750元，及自109年1

月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息；自108年5月17日起至108年12月31日止，按月於每月5日給付原告179,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；自109年1月1日起至原告復職之前1日止，按月於每月5日給付原告180,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；自109年起至原告復職之前1日止，按年度於次年春節前7日給付原告年節獎金360,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自108年5月17日起至原告復職日前1日止，按月提繳9,000元至原告勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等，均為無理由，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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　　109　　年　　11　　月　　26　　日

書記官　郭書妤