

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第3號

原告 曾維瑜

訴訟代理人 施怡君律師

被告 新銳數位股份有限公司

法定代理人 翁子騏

訴訟代理人 廖芳萱律師

複代理人 高巧玲律師

黃佑民律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣柒萬捌仟壹佰壹拾壹元，及自民國一一一年五月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣柒萬捌仟壹佰壹拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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款分別定有明文。本件原告起訴時，主張被告違法解僱，並聲明：(一)請求確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國110年6月26日起至原告復職日為止，於110年7月5日給付原告新臺幣（下同）3萬833元，之後應按月於各月5日給付原告18萬5000元，及自上開各應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(三)被告應自110年6月26日起至原告復職日止，按月提

繳9000元至原告之勞工退休金個人專戶；復於111年4月26日以勞動爭點整理狀及於111年5月11日本院審理時，追加請求給付依兩造所簽訂之僱傭契約（下稱系爭契約）所約定之剩餘年薪及資遣費、預告期間工資及提繳勞工退休金，而變更聲明為：(一)1.先位聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在；(2)被告應自110年6月26日起至原告復職日為止，於110年7月5日給付原告3萬833元，之後應按月於各月5日給付原告18萬5000元，及自上開各應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(3)被告應自110年6月26日起至原告復職日止，按月提繳9000元至原告之勞工退休金個人專戶；(4)被告應自110年6月26日起至原告復職日為止，於111年1月5日給付原告27萬2333元整，之後應自112年起按年於1月5日給付原告38萬0000元，及自上開各應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)2.備位聲明一：被告應給付原告7萬6000元，及自110年6月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)3.備位聲明二：(1)被告應給付原告16萬5584元，及自110年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應提繳3000元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷一第229頁至第230頁）；復於111年6月15日以勞動準備二狀，變更備位聲明為(1)被告應給付原告16萬5584元，及自110年7月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應提撥勞工退休金3000元至原告勞工退休金專戶（見本院卷一第488頁），其餘聲明不變，核原告追加部分訴訟標的，並減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

二、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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。查原告先位聲明

主張其於110年6月25日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告自110年4月12日任職在被告擔任方格子創作平台營運長一職，兩造簽有系爭契約，約定原告之年薪為260萬元，每月工資為18萬5000元，剩餘工資38萬元則連同當年12月工資於次年1月5日發給。嗣因衛生福利部（下稱衛福部）宣布自110年5月15日起全國進入三級警戒狀態，被告亦宣布自即日起採居家辦公並使用公司所指定之Slack軟體與同仁相互聯繫、持續工作，惟被告執行長即法定代理人甲○○認原告與其在公司經營上有理念差距，於同年6月9日以電子郵件向原告表示「最後的最後，很遺憾無法再與原告合作，將接手回營運工作，請原告辦理交接」，經原告於同日以電子郵件提醒其作法有法律問題後，甲○○仍於同日全面接手營運工作，雖原告在客觀上已難以提供勞務，惟原告仍每日進入被告之虛擬辦公室Slack上工，詎原告之Slack頻道於同年月16日晚間遭關閉，被告已拒絕原告提供勞務，復於同年月25日以書函通知原告因繼續曠工3日或1個月內曠工6日為由，依系爭契約第1條準用勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定單方終止系爭契約。

(二)因原告上下班無須打卡，倘若原告之Slack帳號未遭關閉，則查看原告上下線時間即知原告有無上工及原告之出勤時間，可知被告蓄意關閉原告之Slack帳號顯係營造原告曠工外觀，以遂其解僱原告之目的。既然原告遭關閉前均每日上工，係被告主動拒絕原告提供勞務，原告自無未經請假即擅離職守之曠工，且被告迄今未舉證原告曠工之日期，且被告

01 仍持續給付原告工資至110年6月25日，可證被告顯不認為原
02 告有曠工之情。原告既無曠工之情，被告終止系爭契約顯屬
03 違法，兩造間僱傭關係仍然存在。

04 (三)若認被告於110年6月25日終止系爭契約合法，而其真意在依
05 勞基法第11條規定資遣原告，而依就業服務法第33條第1項
06 規定，被告於110年6月25日向原告為資遣之意思表示，應直
07 至110年7月5日始生終止系爭契約效力。再者，依系爭契約
08 第6條約定，原告之年薪為260萬元，原告為表善意及體諒被
09 告，遂同意被告將原屬每月應給付原告之月薪挪動一部分至
10 次年1月5日發薪日連同12月份薪資一同給付，是原告之260
11 萬年薪係被告對原告之保證年薪，並以每月月薪18萬5000元
12 及年終獎金38萬元之名義進行給付。據此，原告得向被告請
13 求自110年6月26日起至同年7月5日止之10日工資6萬1667元
14 ($=18萬5000元 \div 30日 \times 10日$)、資遣費21584元、依任職月
15 數比例計算之年薪餘額8萬2333元 ($=38萬元 \div 12月 \times 2.6$
16 月)，共計16萬5584元。另請求提繳自110年6月26日起至同
17 年7月5日止之10日勞工退休金3000元 ($=9000元 \div 30日 \times 10$
18 日)。

19 (四)爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、第21條、第22條、
20 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第12條、第14
21 條、就業服務法第33條等規定及系爭契約第6條之約定提起
22 本件訴訟，並聲明：

23 1.先位聲明：

24 (1)確認兩造間僱傭關係存在。

25 (2)被告應自110年6月26日起至原告復職日為止，於110年7月5
26 日給付原告3萬833元，之後應按月於各月5日給付原告18萬
27 5000元，及自上開各應給付日之次日起至清償日止，按年息
28 百分之5計算之利息。

29 (3)被告應自110年6月26日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
30 休金9000元至原告之勞工退休金個人專戶。

31 (4)被告應自110年6月26日起至原告復職日為止，於111年1月5

01 日給付原告27萬2333元，之後應自112年起按年於1月5日給
02 付原告38萬0000元，及自上開各應給付日之次日起至清償日
03 止，按年息百分之5計算之利息。

04 2.備位聲明：

05 (1)被告應給付原告16萬5584元，及自110年7月6日起至清償日
06 止，按年息百分之5計算之利息。

07 (2)被告應提繳3000元至原告之勞工退休金個人專戶。

08 二、被告答辯意旨略以：

09 (一)原告自110年4月12日起在被告經營之方格子創作平台擔任營
10 運長職務，每月薪資18萬5000元，職階僅次於執行長甲
11 ○○，依系爭契約第2條約定，原告直屬主管係執行長即董
12 事長。原告工作內容為負責管理創作者經營、平台經營兩個
13 部門，工作內容主要為平台成長、業務成長之策略制定與執
14 行以及各種經營、維護事務等，營運部門所有工作及人事調
15 整均由原告負責，且事務處理之具體詳細內容，原告具有極
16 大決策空間及自主性，被告對原告並不具指揮監督之從屬關
17 係，且原告於在職期間內對於自己之作息時間亦可以自行支
18 配，從而兩造契約關係應屬委任，與應按照公司規定時間打
19 卡上下班且受指揮監督之受僱勞工不同。原告於110年6月15
20 日寄給甲○○之電子郵件中記載「如前信，我利用週一（6
21 月14日）端午假期街上人車少、風險低，已經將公司的電腦
22 放回辦公室…」，可知原告不僅返還工作電腦，並將工作電
23 腦還原至出廠狀態，亦返還地下室鑰匙，可認已表明原告自
24 110年6月14日起已無繼續為被告處理委任事務之意願，而有
25 默示終止系爭契約之意思表示。此外，被告因原告擅離工作
26 崗位，另於110年6月25日以書面通知與原告終止系爭契約。
27 是以，兩造相互間均有終止系爭契約之意思，依民法第549
28 條第1項規定系爭契約已生終止效果，故原告主張無理由。

29 (二)縱認兩造契約關係為僱傭關係，因原告自110年4月12日到
30 職，直至同年5月底、6月初被告所屬多名員工反應，在原告
31 帶領下，工作效率變差並溝通不良，甚至導致優秀員工離

職，甲○○遂於同年6月9日寄發電子郵件予原告，欲與原告溝通如何改善工作效能及精進團隊溝通模式，豈料原告接獲電子郵件後不僅不思改善工作狀態，反而在同日早上9點30分退出以原告個人帳號建立之工作群組，原告情緒化反應令被告深感莫名，且自同年6月10日起在被告明確表示原告仍屬在職，請求原告回覆同事訊息，直至同年6月14日原告又有將公司工作電腦放回辦公室之行徑，並對甲○○及公司同事所寄發之電子郵件置之不理，是原告自110年6月9日收受甲○○電子郵件後即完全拒絕溝通，不改善其工作方式也不進行任何工作對話之行徑，導致被告公司同事無所適從，令甲○○感到莫名，且對公司營運造成重大影響。又甲○○已盡最大努力想與原告溝通，且主動提醒原告需繼續提供勞務，然原告仍執意離開工作崗位，連續多日未有任何工作產出，原告自110年6月9日起無正當理由繼續曠工，故被告始於110年6月25日以原告連續3日以上且單月超過6日以上無正當理由而皆未有任何工作產出為理由向原告發出正式終止契約函，是以被告依勞基法第12條第6款及系爭契約第8條第2項規定終止勞動契約，實屬有據。是以，兩造間所簽立之系爭契約業已於110年6月25日終止，則原告請求給付工資、年終獎金、提繳勞工退休金亦無理由。

(三)另被告非以勞基法第11規定終止系爭契約，故原告請求被告給付工資、資遣費及補提繳勞工退休金均無理由；復依系爭契約第6條第1項、第5項規定原告年薪為260萬元，其中包含月薪18萬5000元及年終獎金38萬元，然依系爭契約第12條、第13條約定「乙方之考核及獎懲依甲方所定工作規則或人事規章規定辦理」、「甲乙雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或人事規章…辦理」，及公司工作規則第20條第5項約定「員工於年終獎金發給日前離職、退休或資遣者，不予計發」，可知年終獎金要發放必須於111年1月5日仍在職始能發放，惟兩造間系爭契約已於110年6月25日終止，原告即不

01 符合年終獎金發給條件，故原告備位主張並無理由。並聲
02 明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自110年4月12日起任職在被告，擔任被告所經營之方格
05 子創作平台營運長，約定每月工資為18萬5000元，兩造並簽
06 有系爭契約（見本院卷一第93頁至第97頁）。

07 (二)原告負責管理平台營運及創作者經營等二部門，工作內容包
08 含：平台成長、業務成長之策略制定與執行；會員招募、經
09 營與維護；創作者招募、經營與維護；部門指導、協調與監
10 督；跨部門溝通、協調；異業合作、專案與時程管理（見本
11 院卷一第93頁）。

12 (三)原告於任職期間，上下班不須依照被告規定打卡。

13 (四)因新冠肺炎疫情全國於110年5月15日進入三級警戒狀態，被
14 告宣布自該日起採居家辦公，原告亦居家辦公並沿用Slack
15 軟體、通訊軟體群組或電子郵件與同仁相互聯繫以處理工作
16 事務。

17 (五)原告於110年6月9日上午退出以原告私人社群帳號建立之工
18 作群組（見本院一卷第163頁），復於同年月14日端午節當
19 日前往被告辦公室，將其所持有由被告配發之公用電腦（還
20 原為出廠狀態）及配件、地下室鑰匙1個返還被告，並於翌
21 日（即15日）以電子郵件告知被告法定代理人（見本院卷一
22 第173 頁）。

23 (六)被告法定代理人甲○○於110年6月16日關閉原告Slack權限
24 （見本院卷一第175頁）。

25 (七)被告於110年6月25日發函通知原告，以原告連續曠工3日以
26 上且單月超過6日以上為由，依勞動基準法第12條第1項第6
27 款規定自該日起終止系爭契約（見本院卷一第25頁、第107
28 頁）。

29 (八)原告與被告法定代理人於110年6月9日至同年7月15日間有如
30 被證8至10所示之電子郵件往來（見本院卷一第161頁至第
31 186 頁）。

01 (九)原告與被告人員有如原證6至9所示之Slack對話紀錄（見本
02 院卷一第263頁至第286頁）。

03 四、本院之判斷：

04 (一)先位聲明部分：

05 1.兩造間為委任關係：

06 (1)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
07 民事訴訟法第277條本文定有明文。又按勞工指受雇主僱用
08 從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬
09 性之契約，勞動基準法第2條第1款、第6款定有明文。而勞
10 雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有
11 人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之
12 時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之
13 設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲
14 戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主
15 之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風
16 險。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體
17 契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬
18 性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由
19 書）。原告主張兩造間存有僱傭關係，為被告所否認，並以
20 前詞置辯，自應由原告就此有利於己之事實負舉證責任。經
21 查：

22 (1)質之被告法定代理人甲○○於本院審理時陳稱：當初其是請
23 原告來擔任被告之營運部營運長，工作內容是制定整個方格
24 子平台之營運策略，包含策略制定、目標設定及成效追蹤，
25 整個部門管理溝通與整合，包括平台之行銷宣傳、平台日常
26 營運工作含社群管理、客服回覆及創作者溝通等幾個面向；
27 原告沒有固定上下班時間，請假不用其批准，只須告知其，
28 其都予以尊重；因之前營運部門係由其兼任營運長，所以原
29 告任職後是要將其兼任營運長之職務移交給原告，由原告掌
30 管，甚至連財務部門之後都要交給原告掌管等語（見本院卷
31 二第8頁至第10頁），核與原告與甲○○間對話紀錄內容相

符（見本院卷二第79頁），再參以原告與甲○○於110年4月20日之對話紀錄（見本院卷一第595頁），可知原告可自行排定工作時間、工作地點，請假亦僅須告知甲○○，無庸甲○○表示同意與否等情無誤，復佐以原告與甲○○間之電子郵件、對話紀錄，可知在方格子平台之營運事項上，甲○○係以與原告共同商討之方式來決定方格子平台營運事項之進行，非以指令式要求原告服從甚明，且營運部員工就方格子平台之營運事項亦係向原告請示（見本院卷一第117頁），顯見原告係受被告所託處理方格子平台之營運事務，在被告所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，非僅機械性單純提供勞務，堪認其在人格上、經濟上及組織上並未完全從屬於被告，故被告辯稱兩造間為委任關係等語實屬有據。

(2)系爭契約固載明為「雇傭契約」，且約定有工作地點、工作時間及依勞基法、勞工請假規則辦理請假等節，然原告於本院審理時自承：兩造未約定固定上下班時間，也無須打卡等語（見本院卷一第520頁），且原告可自行排定工作時間、工作地點，請假亦僅須告知甲○○，無庸甲○○表示同意與否等情，已如前述，足徵系爭契約就工作地點、工作時間及請假等節之約定均對原告不適用，原告無須遵守；再者，原告為被告處理事務之期間甚短，仍與被告法定代理人甲○○處於熟悉、交接公司營運事務之過程中，縱原告與被告法定代理人甲○○頻繁商討方格子平台之營運事務，亦純屬為被告公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，實與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同，況原告迄今未舉證被告對其有何懲戒權之實施，自無從逕以系爭契約所使用之文字及工作地點、工作時間、請假等約定內容而認兩造間為僱傭關係。

2.系爭契約已於110年6月25日經被告合法終止：

被告法定代理人甲○○於110年6月9日凌晨寄發電子郵件予

原告，對原告於任職期間所發生被告公司團隊經營之問題表示其自身想法，欲與原告溝通調整工作方式、內容乙節，已據其於本院審理時陳述明確（見本院卷一第9頁至10頁），而原告旋即於同日上午退出以原告私人社群帳號建立之工作群組，復於同年月14日端午節當日前往被告辦公室，將其所持有由被告配發之公用電腦（還原為出廠狀態）及配件、地下室鑰匙1個返還被告，並於翌日（即15日）以電子郵件告知甲○○等節，亦如前揭三、兩造不爭執事項(五)所述，且原告自110年6月9日起至甲○○於同年月17日關閉原告Slack權限時止，對於甲○○及被告營運部員工關於被告營運事務之詢問均毫無回應，原告僅就其所主張勞資爭議事項與甲○○以電子郵件回覆等節（見本院卷一第115頁、第117頁、第161頁至第181頁），核與證人即被告產品經理張琇瓊於本院審理時之證述相符（見本院卷二第209頁），足見原告客觀上已無繼續為被告處理事務之意無誤，又被告於110年6月25日通知原告自該日終止系爭契約，且原告已收受該通知乙情，為兩造所不爭執，兩造間既屬委任關係，則雙方均可單方任意終止系爭契約，堪認系爭契約已於110年6月25日經被告合法終止無誤。

3.從而，兩造間既屬委任關係，且系爭契約已於110年6月25日經被告合法終止，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自110年6月26日起至原告復職日為止，按月給付約定工資、年終獎金並提繳勞工退休金，均屬無據，不應准許。

(二)備位聲明：

1.原告請求工資、資遣費及提繳勞工退休金部分：

原告雖主張被告於110年6月25日終止系爭契約，其真意在依勞基法第11條規定資遣原告，應依就業服務法第33條第1項規定，至同年7月5日始生終止系爭契約之效力，被告應給付原告10日工資6萬1667元、資遣費2萬1584元及提繳3000元至原告之勞工退休金個人專戶等語，然兩造間為委任關係，且系爭契約經被告於110年6月25日合法終止等節，已如前述，

既兩造間非屬僱傭關係，則被告自無依勞基法、勞退條例等規定給付工資、資遣費及補提繳勞工退休金等義務。

2.原告請求給付報酬差額部分：

依系爭契約第6條第4項約定：「年薪合計260萬元，雙方同意月領18.5萬元，餘額同當年12月薪資於次年1月5日發給，若年資未滿1年者，則年資按比例等額計算」等語（見本院卷一第20頁），可知兩造約定原告之報酬為每年260萬元，僅原告按月先支領一部分報酬18萬5000元，且於次年1月5日被告一次發給所餘報酬38萬元，年資未滿1年則按其任職期間依比例計算甚明，是被告自應依系爭契約約定給付原告報酬差額；又系爭契約已於110年6月25日經被告合法終止，而原告之任職期間自110年4月12日起至同年6月25日止，為2月14日，依比例計算，被告應給付原告之報酬差額為7萬8111元（＝38萬元×0.205556年，元以下四捨五入），原告逾此範圍之請求即屬無據，不應准許。

(三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查系爭契約雖約定剩餘報酬於次年1月5日給付，然因系爭契約已於110年6月25日經被告合法終止，故原告請求被告給付剩餘報酬7萬8111元即屬給付未定期限之債務，而原告追加請求給付剩餘報酬部分，被告至遲於111年5月11日本院審理時知悉被告此部分請求，則被告應自同年月12日起始負遲延責任，原告逾此範圍之請求即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第17條、第21條、第22條、勞退條例第6條、第12條、第14條、就業服務法第33條等規定及系

01 爭契約第6條之約定，請求被告給付原告7萬8111元，及自
02 111年5月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息為
03 有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，則屬無據，應予
04 駁回。又本判決主文第1項係為被告敗訴之判決，爰依民事
05 訴訟法第389條第1項第5款規定依職權宣告假執行，並依同
06 法第392條第2項規定同時依職權宣告被告提供相當擔保金額
07 後，得免為假執行。

08 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
09 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

12 勞動法庭 法 官 翁偉玲

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 112 年 6 月 30 日

17 書記官 王曉雁