

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第37號

原告 林麗雯
訴訟代理人 陳志隆律師
複代理人 李汶晏律師
被告 尚宏電子股份有限公司

法定代理人 傅崇仁
訴訟代理人 絲漢德律師
曾益盛律師
黃郁淳律師
複代理人 賴以祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年3月27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、程序方面

按訴狀送達後，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項但書第3款定有明文。查原告起訴時原聲明第2項請求被告按月給付之金額為新臺幣（下同）17萬5,000元本息（見本院卷一第9頁）。嗣於民國111年11月2日當庭變更請求被告按月給付之金額為22萬1,200元本息（見本院卷一第23頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自96年12月17日起受僱於被告，擔任產品開發部副總，每月薪資為本薪17萬5,000元及租購車輛加給4萬6,200元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於111年1月3日以原

告有違反勞動契約情節重大之處，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，最後工作日為111年1月3日。然原告並無被告所稱之情事，且被告自始至終未就原告之工作狀況給予任何指正，不符合解雇最後手段性，被告終止系爭勞動契約並不合法。原告於臺北市政府勞動局勞資爭議調解會議中表達繼續提供勞務之意而遭被告拒絕，則原告無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬。爰依民事訴訟法第247條規定，求為判決確認兩造間之僱傭關係存在，並依民法第487條、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，求為命被告自111年1月4日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告薪資22萬1,200元併計付法定遲延利息，及自111年1月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自111年1月4日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告22萬1,200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。(三)被告應自111年1月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告原係自94年6月6日起受僱於被告，擔任產品開發人員，月薪為4萬元，嗣因被告設計開發部門須聘用1名主管，負責統籌、監督產品開發相關事務，並主導產品行銷策略、擬定產品之銷售價格等重大決策，經被告評估原告先前工作表現，遂自96年12月17日委任原告擔任被告公司之副總，職級僅次於總經理，原告對於被告之產品開發、行銷、營運方針享有建議、否決之權力，並有權聘用、考核、指導或解雇員工，對外亦得代表被告議約、訂價、簽約。且原告每月報酬為17萬5,000元，另有每月6萬元之交際費額度供其報銷，同時被告以每月4萬3,905元之費用租賃車輛供原告使用，原告實不具人格上、組織上或經濟上之從屬性。況原告於執行委任事務時多有錯漏，造成被告蒙受經濟損失，以及

01 承擔法律責任之風險，經被告於111年1月3日召開人事評審
02 會，決定終止其與原告間之委任契約法律關係。原告請求確
03 認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資、提繳勞工退
04 休金，於法無據。縱認兩造間屬僱傭契約法律關係，原告綜
05 理被告公司事務，有諸多違反善良管理人注意義務之行為，
06 不僅對於被告造成經濟上損失，亦損及被告商譽、內部紀律
07 之維護，其已違反勞動契約，且屬情節重大，客觀上難期待
08 兩造繼續合作，故被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終
09 止兩造間僱傭契約法律關係，亦屬有據等語，資為抗辯。並
10 聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，
11 願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第523頁，並依判決文字調
13 整）

14 (一)原告前於94年6月起受僱於被告，而於96年3月31日離職。嗣
15 於96年12月17日到職，期間曾擔任產品開發部協理、產品開
16 發部副總。

17 (二)被告於111年1月3日以原證1通知書通知原告，依勞基法第12
18 條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約。被告又於111年1月
19 6日委請律師寄發律師函，重申兩造已於111年1月3日終止勞
20 動契約關係。

21 (三)原告於111年1月7日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
22 解，因兩造歧見過大，而於111年3月23日調解不成立。

23 (四)原告在職期間使用之車輛（車牌號碼：000-0000號）所簽定
24 租賃契約之承租人記載為被告，出租人為訴外人歐力士小客
25 車租賃股份有限公司，保證人為原告，保證金130萬元係由
26 被告支付，租期自108年6月18日起至111年6月17日止，每月
27 租金為4萬6,100元（未稅為4萬3,905元，加計5%營業稅）。

28 四、得心證之理由：

29 (一)兩造間之契約為勞動契約或委任契約？

30 1.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
31 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在

01 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
02 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
03 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
04 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
05 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
06 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
07 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
08 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的
09 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決
10 意旨參照）。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司
11 董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運
12 用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響
13 者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於
14 雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高
15 法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

16 2.人格從屬性部分：

17 證人即被告財務長李宗達於本院言詞辯論時證稱：被告公司
18 制度有陸續調整，起初是比較隨性地以門禁系統當作出勤紀
19 錄，去（111）年6月才引進較嚴謹的打卡系統，後來就要求
20 員工都要打卡，在場之當事人、證人當初沒有要求他們要嚴
21 謹遵守打卡一事，所以也沒有任何缺勤懲處之狀況等語（見
22 本院卷二第8頁）；證人即被告前臺灣區業務及門市管理唐
23 家裕於本院言詞辯論時證述：108年至109年搬辦公室後，因
24 為需要刷卡進辦公室，就說以刷卡紀錄為準，但沒有特別要
25 求打卡，110年又搬辦公室後就公告說要打卡等語（見本院
26 卷二第38頁）；而原告主張其請假需經被告同意或告知公
27 司，固提出請假單、原告與證人即被告顧問（前總經理）林
28 凡然間之對話紀錄為憑（見本院卷一第149至151頁、本院卷
29 二第419頁），則原告於任職期間後期固然有以門禁作為打
30 卡紀錄，然其縱未打卡，亦未見有任何不利益，至原告請假
31 縱需填寫請假單，其或可認係作為被告給付未休假代金之依

01 據，難認原告係完全從屬於被告，兩造間顯然不具有人格從
02 屬性。

03 3.組織從屬性部分：

04 (1)就業務決策而言，

05 ①證人李宗達於本院言詞辯論時證述：我是110年到職，中間
06 有跟原告共事11個月，業務上有些往來，原告當時是被告副
07 總經理兼產品開發部主管，被告是產品導向的公司，產品開
08 發部是公司的核心部門，故專案進行時各部門都會配合產品
09 開發部運作；原告對供應商保密契約及辦公室租約是由原告
10 代表簽署，而辦公室承租理論上不是屬於產品開發部業務，
11 但應該是原告當時是受信賴之高階主管，故由其代表公司等
12 語（見本院卷二第8頁、第12至13頁）；證人即被告前機構
13 經理江淮舜於本院言詞辯論時證述：我到職時原告是產品開
14 發部協理，管理整個產品開發部，例如我們跟廠商設計、討
15 論之結果會跟原告報告，原告會給我們意見，最後都是林凡
16 然決定，又例如做模型之費用、廠商修模費用也是向原告陳
17 報，做模型或買樣品會簽呈給原告，但就我所知這部分原告
18 也要再送財務部給林凡然簽核等語（見本院卷二第62頁）；
19 證人即被告前專案經理朱冠毓於本院言詞辯論時證述：我入
20 職時原告就是我的主管，他當時是協理，我們會通報業務進
21 度，原告會協助我們處理問題，產品開發之提案是大家都可
22 以提，但最後是林凡然下決定；如遇到開發或工程上問題，
23 會去詢問較有經驗的原告，諸如手機殼相關問題，也會請教
24 原告；討論後如是重大決定，我會跟主管即原告報告，原告
25 也會再跟他的主管報告等語（見本院卷二第109頁）；證人
26 江淮舜證述：原告就我的薪資跟考績應該有建議權但無決定
27 權，簽呈及休假都需原告簽核等語（見本院卷二第66頁）；
28 證人即被告採購經理楊雅琳於本院言詞辯論時證述：原告可
29 以要求各部門配合專案執行，因原告是當時的副總經理，被
30 告是以產品開發為主導，所有部門都要配合產品開發達到上
31 市目標，而在擔任副總經理之前，主要會以溝通協調方式跟

01 各部門協調，不會強硬要求；印象中在信件來往部分，大約
02 是在107年原告升任副總經理，確切日期不清楚，之前是沒
03 有副總經理等語（見本院卷二第80頁）；證人林凡然於本
04 院言詞辯論時證述：我在94年歸國時，被告是我第一家投資
05 的公司，當時我在聯華電子創投部門任職，被告當時是完全
06 創新的公司，96年左右資金用罄，我後來就跟家人朋友湊錢
07 投資，97年加入經營及管理被告，並掛名總經理，上面還有
08 董事長，是聯華電子的法人代表，我也算是聯華派過去
09 的人，目前仍是股東；97年進來被告公司時，原告就在職，他
10 一開始是被告前總經理找來做產品管理，直屬長官是設計總
11 監，後來一路被提拔，至110年至111年左右擔任產品開發部
12 協理，負責管理產品開發部，後來變產品開發副總；我對產
13 品設計會有意見且有決定權，諸如顏色或材料等，但在後續
14 供應商事宜及模具等事宜，我是沒有決定權，也沒參加過供
15 應商的相關會議，產品製造不是我專業，我都是委任專業團
16 隊；被告公司內原告與證人朱冠毓係擔任杰美特的窗口，也
17 是他們決定要跟杰美特合作；原告可以對外代表被告簽約，
18 例如辦公室承租合約、專利移轉合約、廠商保密合約等，因
19 為他是專案經理人，當然有權代表公司等語（見本院卷二第
20 342頁、第351頁、第353至354頁）。

21 ②參以原告就商品聯名與否有否決權限，就產品行銷部之新聞
22 稿、客服部部門草稿、客服部接獲消費者反應商品情形擬定
23 回應、電子商務部門之電商文案有審閱權限，以及享有人事
24 任用權權限、決定下屬加薪數額與年終獎金數額權限，對外
25 代表公司簽約權限等情，亦有電子郵件列印資料、聯名合作
26 契約書、公證書為證（見本院卷一第357至360頁、第367至4
27 01頁、第429至438頁）。

28 ③綜上，足證原告對於被告之業務決策與督導享有獨立指揮、
29 決策、管理權限，兩造間並不具有組織從屬性。

30 (2)原告就被告所提上述事項，均稱最終決定權仍在林凡然等
31 語，並有上開證人之證詞為據，惟依卷內證據並未見林凡然

01 等人就實際個案確有否決之情形，則原告就上開事項或有與
02 林凡然討論或報告，或須尚由被告法定代理人或林凡然在相
03 關單據上蓋章，然縱有涉及決策經營事項須與林凡然討論，
04 或就部分事務須接受林凡然指示，應純屬為公司利益之考量
05 而為服從，不影響原告就上開事項有獨立裁量權限，仍可運
06 用指揮性、計劃性或創作性，對該等事務加以影響，其向林
07 凡然等人報告或單據用印，至多僅能認為係依民法第540條
08 規定就委任事務報告於委任人之方式一種。故尚難認兩造間
09 具有組織從屬性。

10 4.經濟從屬性部分：

11 經查，原告於離職前之月薪為17萬5,000元，相較於原告首
12 次任職於被告之月薪4萬元（見本院卷一第65頁），高出不
13 少，且原告於任職期間曾使用被告之租賃車，而該租賃車部
14 分，證人李宗達於本院言詞辯論時證述：從我入職後就看到
15 公司有許多公務車租賃契約，經了解是公司為鼓勵高階主管
16 及對公司有貢獻者所提供之福利，公司是選擇給主管配車，
17 但也不是每位主管都有等語（見本院卷二第14頁）；證人唐
18 家裕於本院言詞辯論時證述：我108年後有配車，是105年門
19 市開始由虧轉盈後配給我，配車時概念類似加薪，車子租金
20 是3萬元，我的加給是1個月2萬元付車租，另還要扣1萬元不
21 足部分，車是掛在公司名下，但只有我能使用，簽約時我是
22 連帶保證人，上開3萬元不是記在所得稅收入項下等語（見
23 本院卷二第38頁），顯見原告就租賃車雖曾需支付每月部分
24 之租金，剩餘租金則由被告支付，然由被告補助之租金部
25 分，並未計入所得稅項下，尚難認為屬於薪資一部分，則原
26 告為被告提供勞務，既然獲得較高報酬，並獲有非屬於薪資
27 補助之使用租賃車福利，足證其提供勞務之目的，主要是為
28 自己之利益，其次始為被告之營業利益，故兩造間欠缺經濟
29 從屬性。

30 5.從而，原告就公司對外或對內事務有裁量處理之權限，在人 31 格上、組織上及經濟上並非完全從屬於被告，亦無對雇主之

指示具有規範性質之服從，足證兩造間係訂立委任契約。故被告主張兩造間為委任關係等語，應屬有據。

(二)兩造間之契約是否經合法終止？

1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，亦為民法第94條、第95條第1項本文所明定。

2.被告曾於111年1月3日以原證1通知書告知原告終止兩造間之僱傭契約，其後，被告又於111年1月6日委請律師寄發律師函，重申兩造間已於111年1月3日終止勞動契約關係等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），則據此足證兩造間委任契約業經被告合法終止。被告雖就兩造間委任契約之性質誤認為僱傭契約，惟被告終止契約之意思表示既屬明確，故兩造間委任契約即於111年1月3日合法終止。

(三)又兩造間既為委任關係，且該委任關係已於111年1月3日後終止，則其請求被告自111年1月4日起至原告復職之日止，按月給付22萬1,200元本息，以及自111年1月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶，均屬無據。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定，請求被告自111年1月4日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付22萬1,200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，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自111年1月4日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案

之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 5 月 22 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 113 年 5 月 22 日

書記官 張月姝