

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第255號

原告 王大智

訴訟代理人 吳旭洲律師

被告 美商婕斯環球有限公司台灣分公司

法定代理人 吳懿慈

訴訟代理人 陳麗增律師

張婉柔律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)緣原告自民國99年3月1日起受僱被告公司擔任行銷總監，自109年1月1日起擔任策略行銷部之總監，每月約定工資新臺幣(下同)500,000元，其後經被告公司調整職務及薪資，自112年10月1日起調薪至625,000元，嗣因被告公司受景氣影響導致虧損，為共體時艱，自113年3月1日起每月薪資調降為500,000元。迨同年5月6日，被告公司開會討論裁減人事費用及裁員事宜，並於翌日列出裁員名單，再於同年5月8日直接關閉原告之帳戶，要求原告離職，原告被迫於同年5月13日離職。被告公司應係依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款規定終止勞動契約，應依勞基法或勞工退休金條例(下稱勞退條例)規定辦理之，然被告公司並未依法給付資遣費及預告期間工資(下稱預告工資)，亦未給付特別休假未休工資(下稱特休工資)，經申請勞資爭議調解不成立，故提起本訴，請求被

01 告公司給付原告資遣費4,023,900元、預告工資558,875元
02 及特休工資650,013元，總計5,232,788元及自自起訴狀繕
03 本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息等語。

04 (二) 聲明：

05 1、被告應給付原告5,232,788元，及自起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

07 2、願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告抗辯略以：

09 (一) 原告為被告公司之總公司美國婕斯環球有限公司（下稱美
10 國婕斯公司）委任之經理人，受任處理美國婕斯公司大中
11 華地區之一切事務，為大中華地區最高負責人，無規定之
12 上下班時間、亦無須遵循公司請假流程及其他一切公司內
13 部員工規則，無論被告公司或美國婕斯公司對其均無懲處
14 裁罰之權限，原告就受任範圍內並有獨立裁量權限，兩造
15 間並非僱傭關係。

16 (二) 原告於113年5月7日主動向美國婕斯公司董事長Kevin Gig
17 uere提出終止雙方委任關係，原告稱係被告公司片面終止
18 契約，與事實不符，且兩造既非僱傭關係，原告自不得向
19 被告公司請求資遣費、預告工資及特休工資。

20 (三) 如鈞院認兩造為僱傭關係或應適用勞基法，被告公司並無
21 109年以前原告即受僱被告公司之紀錄存在，故原告之年
22 資應自109年1月1日起算，至原告於113年5月8日離職時，
23 年資僅為4年4月又8日，原告所得請求之資遣費數額應為
24 1,383,547元、預告工資為551,967元，總計1,935,514
25 元；另原告未提出特休工資數額計算式，依原告歷年來打
26 卡紀錄，其自109年1月1日起至113年5月8日止，未到職日
27 數高達133日，縱認其得請求特別休假，亦早已使用完
28 畢；且前揭曠職日數之薪資2,100,023元，屬不當得利，
29 被告公司為抵銷抗辯。

30 (四) 聲明：

31 1、原告之訴駁回；

01 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第243頁、第362頁、第545
03 至546頁）：

04 原告至遲自109年1月1日起任職被告公司擔任策略行銷部總
05 監，每月工資（或報酬）為350,000元，自111年1月起調升
06 為500,000元，112年9月1日起調升為625,000元，自113年3
07 月1日起又調整為500,000元（惟兩造就原告於109年1月1日
08 以前是否任職被告公司、任職起始日有爭執）。

09 四、本件爭點：

10 （一）原告任職被告公司期間，兩造間是否為僱傭關係？

11 （二）原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣
12 費，是否有理由？金額若干？

13 （三）原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項、同法第2條第4
14 款規定請求被告公司給付預告工資，是否有理由？

15 （四）原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工
16 資，是否有理由？金額若干？

17 五、得心證之理由：

18 （一）原告任職被告公司期間，兩造間是否為僱傭關係？

19 1、按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱
20 用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有
21 關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係之契約，勞
22 基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文。參酌25年
23 12月25日公布未施行之勞動契約法第1條規定：「稱勞動
24 契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職
25 業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。」及勞基法施行
26 細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應
27 約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有
28 關事項、獎懲有關事項，可知勞工係在從屬關係下為雇主
29 提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動
30 契約之決定性因素，至於從屬性之內容，可分為人格上之
31 從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞

01 工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供
02 勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己
03 之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相
04 當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計
05 畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工
06 有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工
07 完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖
08 與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞
09 工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行
10 勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實
11 提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強
12 調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經
13 營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程
14 序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務
15 給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞動契
16 約應斟酌前揭各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有
17 之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。再按稱委
18 任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為
19 處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。僱傭
20 與委任，就其均有勞務之給付乙節，固有相似之處，惟僱
21 傭在受僱人一方，乃以給付勞務本身為目的之契約，亦即
22 除供給一定勞務之外，並無其他目的，且受僱人係在從屬
23 關係下服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己對於勞務
24 之提供毫無獨立裁量之權；委任則係以處理事務為目的之
25 契約，受任人給付勞務本身僅為處理事務之手段，受任人
26 於處理委任事務時，雖應依委任人之指示為之，然其處理
27 事務乃係經由委任人之委託授權，並非基於從屬關係，故
28 受任人得在委任人授權範圍內，自行裁量決定事務處理之
29 方法，以完成委任之目的。由此顯見，委任與僱傭之法律
30 性質不同，且無可兼而有之（最高法院83年度台上字第10
31 18號判決參照）。

01 2、經查：

02 (1) 原告固主張兩造間為僱傭關係云云，然原告自108年7月
03 起，因訴外人即美國婕斯公司大中華地區負責人李偉行
04 (以下逕稱其名) 無法繼續擔任負責人，而由美國婕斯
05 公司委任原告擔任大中華地區負責人乙節，除有原告之
06 名片影本1份(其上記載原告職稱為「北美暨大中華區
07 執行總裁」，見本院卷一第193頁)外，業據被告公司
08 法定代理人吳懿慈(以下逕稱其名)到庭陳稱：「(法
09 官問：所以，妳擔任被告公司的法定代理人之後，原告
10 才成為被告公司的最後決定權人嗎?)我之所以成為被
11 告公司法定代理人，是因為原告拜託我，原告是我的主
12 管，當時原告已有權決定被告公司之人事、財務等事
13 務。李偉行於108年7月之後無法擔任公司負責人，從那
14 時開始雖然公司負責人登記名字雖仍是李偉行，但實際
15 負責人是原告。在108年7月至109年1月我不是公司登記
16 負責人。108年7月之前李偉行擔任法定代理人時，除了
17 是被告公司負責人，也是大中華區的總裁，而原告是大
18 中華區的行銷總監，李偉行是原告的主管。(法官問：
19 108年7月以後，被告公司人事，何人有最終決策權?)
20 原告王大智。(法官問：108年7月以後，原告是否有
21 保管被告公司大小章?)有，被告公司的大小章有2
22 套，1套對外，1套對銀行，銀行的是放在我這邊，但銀
23 行出款都需要原告同意，我只有放行的功能。(法官
24 問：108年7月以後，原告是否有代表被告公司對外簽約
25 之權限?)有，一直都是原告。(法官問：你到職之後
26 的歷任主管為何人?)一開始是李偉行，108年7月之後
27 改為原告。(法官問：方才提到銀行出款要有原告同
28 意，你如何取得原告同意?)會計會發Email給原告，
29 取得原告同意後我才會放行。」等語明確(見本院卷二
30 第10至11頁)，並有媒體報導影本1份可憑(見本院卷
31 一第115至120頁)，堪認原告自108年7月起(或至遲自

01 108年年末起，詳如後（2）所述）擔任被告公司實質負
02 責人，同時亦為被告公司之母公司美國婕斯公司大中華
03 區執行總裁，確係以委任關係之受任人身份，得自行決
04 定工作時間、地點、休假日數及安排方式，就被告公司
05 人事、財務、行政等事項有自行裁量並決定處理事務之
06 方法，而非單純機械性提供勞務之勞工，兩造間係成立
07 委任關係甚明。

08 （2）證人即曾任職被告公司擔任資深業務經理洪淑芬（以下
09 逕稱其名）雖結證證稱：「（法官問：據妳瞭解，妳任
10 職期間，原告有無上司？）我就職期間原本是3個部
11 門，有行銷總監、財務總監及營運總監，3位總監上面
12 還有1位總經理，當時總經理為李偉行。（法官問：據
13 妳瞭解，妳任職期間，原告是否為被告公司最後做決定
14 者？）需要上呈總經理決定，還要再與總部會報。」等
15 語（見本院卷一第547至548頁），惟其於同日稍後亦證
16 稱：「（被告訴訟代理人問：證人剛剛提到，李偉行擔
17 任總經理期間，要上呈總經理。妳最後在職時，李偉行
18 是否仍擔任總經理？他最後任職日妳是否記得？）有階
19 段性的，時間上好像2019年末因為其他事情，李偉行沒
20 有再擔任總經理，之後公司處在沒有總經理的狀態；後
21 來李偉行不在，後來是原告及現任被告公司法定代理人
22 吳懿慈一起跟我們佈達事項，吳懿慈是營運總監，但再
23 之後我忘記什麼時間，美國總部有提升原告為大中華區
24 的總裁，可能是2021年左右。」等語（見本院卷一第54
25 9頁），核與吳懿慈陳稱：「（法官問：洪淑芬上次表
26 示她任職被告公司期間，公司有3個部門，有行銷總
27 監、財務總監及營運總監，3位總監上面還有1位總經
28 理，是否如此？）在李偉行擔任實際負責人時候是如此
29 沒錯，我是擔任營運客服總監。」等語無違（見本院卷
30 二第15頁），可見洪淑芬前揭關於原告之決定需上呈總
31 經理乙節，參酌其與吳懿慈所述，應係108年年中至年

01 末以前，自108年年中至年末以後原告即擔任大中華區
02 總裁，是洪淑芬此部分證詞不足認兩造間自108年年中
03 至年末以後有組織上之從屬性。

- 04 (3) 原告固提出109年1月1日勞動契約、111年3月1日補充協
05 議、113年2月21日薪資調整協議書影本為證（見本院卷
06 一第15至19頁、第219頁、第21至23頁），欲證明兩造
07 間為僱傭關係云云，惟按私文書應由舉證人證其真正。
08 但他造於其真正無爭執者，不在此限。民事訴訟法第35
09 7條定有明文，原告所提勞動契約上「乙方」欄雖有原
10 告之簽名，然「甲方」欄上並無被告公司之大小章（見
11 本院卷一第15至19頁），被告公司復否認前揭勞動契約
12 形式上真正，依前揭規定，原告並未舉證證明其真實
13 性，難認前揭勞動契約有證據能力；至被告公司固不爭
14 執前揭補充協議、薪資調整協議書（見本院卷一第219
15 頁、第21至23頁）之形式上真正，吳懿慈則陳稱：

16 「（法官【提示原證11，即本院卷一第219頁】有無看
17 過此補充協議？是否是妳與原告簽訂？）此協議我也有
18 簽，但這並非代表是我擬的，這是原告的授意，當時原
19 告要求被告公司全員工都簽名，大家會簽名是因為可以
20 保障自己之後第13個月的獎金，原告要替員工爭取權益
21 。…（法官：【提示原證2，即本院卷一第21至23頁】
22 有無看過這份薪資調整協議書？）我也有簽1份一樣
23 的，但我沒看過原告的這份。」等語（見本院卷二第12
24 至13頁），原告當時為美國婕斯公司大中華地區執行總
25 裁，亦為被告公司實際負責人，仍應依原告實際工作情
26 形認定兩造間之契約關係，是尚難單憑此補充協議及薪
27 資調整協議書遽認兩造間為僱傭關係。

- 28 (4) 原告另主張其上下班均需打卡，並提出門禁考勤主畫面
29 列印資料1份為證（見本院卷一第184頁），然一般企業
30 之門禁規定係在確保非公司員工不得無故出入公司工作
31 場域，不必然反推持有門禁卡之人員與公司間為僱傭關

01 係；且觀諸前揭畫面，其上記載：「您本月有9筆出勤
02 異常資料。您前月有20筆出勤異常資料」等語，而依卷
03 內證據並無被告公司因原告之出勤異常情形有何懲處行
04 為，再審酌被告公司提出原告任職期間之打卡紀錄，原
05 告實際上班時間有部分為下午1至3時，實際下班時間有
06 部分為下午5至7時間（見本院卷一第285至347頁），與
07 一般勞工之上下班時間及時數差距甚大，實難以此認定
08 原告任職被告公司期間上下班有打卡義務。

09 （二）兩造間並非僱傭關係，已如前述，則原告依勞退條例第12
10 條第1項規定請求被告公司給付資遣費、依勞基法第16條
11 第1項第3款、第3項、同法第2條第4款規定請求被告公司
12 給付預告工資及依勞基法第38條第4項規定請求被告公司
13 給付特休工資，均為無理由。

14 （三）末按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
15 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
16 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規
17 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
18 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
19 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條
20 之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後
21 三十日內發給。勞退條例第12條第1、2項分別定有明文。
22 再按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其
23 預告期間依左列各款之規定：…□繼續工作三年以上者，
24 於三十日前預告之。…雇主未依第1項規定期間預告而終
25 止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項
26 第3款、第3項亦有明文。可見請求資遣費係以雇主依勞基
27 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工
28 保護法第23條、第24條規定終止勞動契約為前提，請求預
29 告工資則係雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞
30 動契約為前提。另按當事人主張有利於己之事實者，就其
31 事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公

01 平者，不在此限。民事訴訟法第277條規定甚明。原告雖
02 主張被告公司係依勞基法第11條第2款規定終止契約，並
03 提出薪資調整協議書為證（見本院卷一第21至23頁），然
04 為被告公司所否認，而原告所執之前揭薪資調整協議之日
05 期為113年2月21日，與原告主張遭被告公司資遣之113年5
06 月8日，已相隔2月有餘，且前揭協議書主要係因被告公司
07 受景氣影響導致總部虧損，必須擲節開支，兩造同意調降
08 薪資，與資遣無涉，而洪淑芬固證稱：「（法官問：妳是
09 否知道原告離職原因為何？有何根據？）原告說被關帳
10 號，應該是被資遣，他在群組裡面說被關帳號，是在我們
11 主管的群組，一個叫大中華區的群組，原告還有請財務算
12 好資遣費給他。」等語（見本院卷一第548頁），然核其
13 意應係在群組內聽原告轉述，是其證詞亦難為有利於原告
14 之認定。原告既未能舉證證明被告公司係依勞基法第11條
15 第2款規定終止兩造間契約，則原告請求被告公司給付資
16 遣費、預告工資部分，亦乏依據。

17 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司
18 給付原告資遣費4,023,900元、依勞基法第16條第1、3項規
19 定請求被告公司給付預告工資558,875元，及依勞基法第38
20 條第4項規定請求被告公司給付特休工資650,013元，合計5,
21 232,788元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
22 年利率5% 計算之利息均為無理由，應予駁回。原告之訴既
23 經駁回，其假執行之聲請亦失依據，應併予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
25 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

26 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
27 判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日
29 勞 動 法 庭 法 官 方 祥 鴻

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日

03 書記官 黃文誼