

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第30號

原告 彭志新

訴訟代理人 吳俊達律師
王亭涵律師
陳禮文律師

被告 華岡投資股份有限公司

法定代理人 洪清潭
訴訟代理人 陳建中律師
吳春美律師
譚凱聲律師
廖堃安

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：伊於民國103年7月1日起進入華岡集團，並受僱於該集團旗下之華浩船務股份有限公司（下稱華浩公司），擔任總經理，其後於106年8月1日起改受僱於華泓國際運輸股份有限公司（下稱華泓公司），再於108年5月1日起改受僱於被告，華浩公司、華泓公司與被告董事有高度重疊，其等具有實質同一性，每月薪資自103年7月1日起為新臺幣（下同）11萬5,000元、106年1月起為12萬5,000元、106年9月起為15萬5,000元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於112年11月30日以人事派令、單方且未敘明理由，終止系爭勞動契

01 約，然其終止並不合法。伊於113年1月5日寄發律師函，表
02 達繼續提供勞務之意，然被告迄今未回復伊工作，堪認被告
03 已拒絕受領，則伊無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬。
04 爰依民事訴訟法第247條規定，求為判決確認兩造間之僱傭
05 關係存在，並依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退
06 條例）第6條第1項、第14條第1項、第4項、第31條第1項規
07 定、系爭勞動契約約定，求為命被告自112年12月1日起至伊
08 復職之日止，按月於次月5日給付薪資15萬5,000元併計付法
09 定遲延利息，及按月提繳9,000元至伊勞工退休金專戶，暨
10 提繳106年7月起至112年11月間勞工退休金差額11萬2,493元
11 至伊勞工退休金專戶等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係
12 存在。(二)被告應自112年12月1日起至原告復職之日止，按月
13 於次月5日給付原告15萬5,000元，及自各期應給付日之翌日
14 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年12
15 月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工
16 退休金專戶。(四)被告應提繳11萬2,493元至原告之勞工退休
17 金專戶。

18 二、被告則以：原告離職前之職位為伊上海分公司副總經理，上
19 海分公司總經理職位尚屬空缺，原告實為上海分公司最高經
20 理人，而無其他得對其下達指示之主管，原告亦僅有不定時
21 向總部進行匯報，後者無對其進行查核之管理；且原告對於
22 上海分公司之費用支出有最高管理權限，就各部門之員工亦
23 具有聘用、管理及考核權限，總部僅會要求分公司回報財務
24 情形；另就上海分公司之營運，總部雖有所建議，然無從對
25 其進行直接管理，原告不具有人格上、經濟上或組織上之從
26 屬性。縱原告任職之初與伊成立僱傭契約法律關係，然於升
27 任副總經理時，已變更為委任關係。退步言之，縱認兩造間
28 為僱傭契約法律關係，原告於受伊通知資遣時，除表示同意
29 外，更與伊確認資遣費金額及商談返台所需費用得否由伊負
30 擔，兩造已合意終止系爭勞動契約，且於伊支付後，原告現
31 主張違法資遣，顯違反禁反言之誠信原則與兩造間之約定。

01 再退步言，原告自109年5月1日起借調支援上海分公司，負
02 責組建、訓練新業務團隊，惟迄至解僱前，並無組建、訓練
03 並留任任何業務團隊成員，期間伊屢有提醒、告知原告，原
04 告仍未能為之；又原告於任職期間不但對拼箱部業務、亞洲
05 線業務均未能提供管理、協助，亦未能妥善管理員工，而與
06 員工相處不睦，甚至向總部表示部分員工之缺失，然經伊調
07 查後，其報告多有不實，實則為原告未能盡主管之責，致員
08 工多有怨言，原告乃向總部報告該等員工缺失欲使總部不信
09 任之，顯已違反忠誠義務；再者，原告未能善盡資金控管，
10 而向伊蘇州分公司之主管借支資金，造成其他主管之困擾。
11 綜上，足認原告之能力、品行及忠誠義務均有欠缺，伊並未
12 因一次犯錯即予以懲戒，仍一再給予機會，惟原告持續無法
13 勝任其工作，最終只得予以解僱，而符合解僱最後手段性，
14 伊依勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約自屬
15 適法。此外，於原告任職期間，伊並無不足額提繳勞工退休
16 金之情事，是原告主張均無理由等語，資為抗辯。並聲明：
17 (一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔
18 保請准宣告免為假執行。

19 三、經查，原告自103年7月1日起至華岡集團旗下華浩公司，擔
20 任總經理，其後於106年8月1日起至華泓公司任職，再於109
21 年間調至上海分公司擔任副總經理，華浩公司、華泓公司與
22 被告董事有高度重疊，其等具有實質同一性等節，有應徵人
23 員個人資料表、人事異動申請表、薪資建議表為憑（見本院
24 卷一第377至383頁），且為兩造所不爭執（見本院卷一第9
25 頁、第349頁），是此部分之事實應堪信為真。

26 四、得心證之理由：

27 (一)兩造間之契約為勞動契約或委任契約？

28 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
29 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
30 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
31 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關

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

14 2.人格從屬性部分：

15 (1)原告主張其出勤受被告之監督，若欲請假，亦需事前申請並
16 經被告核准等節，固據提出電子郵件列印資料、考勤紀錄、
17 考勤管理辦法（下稱系爭辦法）為憑（見本院卷一第249至2
18 57頁、第491頁、第503頁）。惟系爭辦法第1條規定：「大
19 陸事業部各站所有同仁上下班一律打卡，除總經理及其指定
20 人員打卡不計考勤扣款外，所有同仁皆按管理規範執行」等
21 語（見本院卷一第503頁），然觀諸原告於109年下半年度之
22 考勤紀錄（見本院卷一第253頁），其上記載「遲到15、早
23 退15、曠職2、出勤異常11」，而原告迄至言詞辯論終結
24 時，並未提出任何證據以說明，其未打卡、出勤異常或遲
25 到、早退、曠職有受任何不利益（如記過、扣薪等），故被
26 告辯稱該考勤紀錄僅係原告進出公司時於門禁系統所留存之
27 出勤紀錄，被告實未監督、管理原告之出勤，亦未因原告之
28 遲到、早退或曠職而予以扣薪等處分等語，尚非無據。

29 (2)至原告主張請假需經被告同意部分，觀之原告提出主旨為
30 「2021年返台」之電子郵件（見本院卷一第255至256頁），
31 訴外人即時任華岡集團大陸事業部總經理呂有理於寄送予原

01 告之該電子郵件提及：「2021年1月初或中旬以前，請正式
02 提出休假申請，以便返總部人資作相關述職安排」等語；以
03 及主旨為「（緊急）2023年返台休假機票申請」之電子郵件
04 （見本院卷一第491頁），訴外人即華岡集團董事長洪郁閔
05 於寄送予原告之該電子郵件言及：「你的休假須先由鄭總批
06 核，1/5~2/16，你一次休假42天不會影響上海分公司的管理
07 嗎？是否有遵循公司返台休假的規定？」等語。綜合上開電
08 子郵件可知，原告所稱之請假需經被告同意，均係指返臺休
09 假，而前者係因總部要為述職安排，後者係原告欲申請返臺
10 休假機票，而因原告返臺時間長達近1個多月，華岡集團董
11 事長認為可能影響原告對於上海分公司之營運管理，而要求
12 原告依返臺休假相關規定，讓訴外人即華岡集團總經理鄭國
13 （以下逕稱其名）知悉，此外，未見被告或華岡集團曾否准
14 原告之返臺假，或原告之其他假別有需經被告或華岡集團審
15 核之情。

16 (3)是依上開證據資料，難認原告係完全從屬於被告，兩造間顯
17 然不具有人格從屬性。

18 3.組織從屬性部分：

19 (1)證人即華岡集團副董事長聶棟仁於本院言詞辯論時證稱：

20 「…後來，上海人事變動大，我希望原告去上海組建業務團
21 隊，並協助林榮錡總經理…時間應該是108、109年前後，疫
22 情期間，我就回到臺灣，原告留在上海。原告在上海時，初
23 期仍是掛我的特助，後來才任命為副總經理，我印象中，林
24 榮錡有一段時間調到蘇州，後來離開公司，原告職稱上是副
25 總經，但應該算上海業務的總負責人。因為大陸幅員廣大，
26 風土民情不同，我們約有12-13間分公司，要因地制宜，鄭
27 總必須下放權限給各分公司…鄭總管理大陸分公司並給予資
28 源…各地主管需因地制宜做決定，若遇事往上報，我們會判
29 斷事件性質」、「原告是上海副總，但因為我們沒有總經
30 理，所以是上海分公司的主要負責人」、「林榮錡在時，原
31 告是負責組建業務團隊，林離開上海後，原告以副總職務，

01 負責全部」、「（問：原告是否為上海分公司之最高決策
02 者？為何原告之職稱為副總經理，而非總經理？）是。因為
03 聲音太多，及工作表現，所以原告僅為副總經理，非總經
04 理，但原告仍是上海實際負責人」（見本院卷一第695至696
05 頁、第700至701頁）。

06 (2)又被告抗辯原告對上海分公司付款事宜有簽核權限乙節（見
07 本院卷一第349頁），業據提出112年7月28日付款通知單、
08 上海增值稅電子普通發票為據（見本院卷一第385頁）；原
09 告雖主張因鄭國在臺灣遠距辦公，故授權原告代理簽署之，
10 此由上開付款通知單上原告之簽名有「代」字樣可證（見本
11 院卷一第513頁）。惟鄭國實係華岡集團之總經理，執行集
12 團各項業務管理及發展，以及負責海外分公司，即鄭國負責
13 中國所有分公司之管理，然其因中國幅員廣大，而將權限下
14 放交由各地分公司主管即總經理負責，又上海分公司於斯時
15 並無總經理，原告以副總經理之身分執行總經理職務等情，
16 業據證人聶棟仁證述如上，並有華岡集團106年1月9日華
17 （管）字第000000000號公告可稽（見本院卷一第665頁），
18 是縱原告係「代」總經理執行職務，惟不影響其就分公司財
19 務部分有自行決定、裁量之權限。

20 (3)再者，被告抗辯原告就上海分公司對外合約或協議草案有審
21 核、修改及確認最終版本，以及審核用印申請等權限等節，
22 業據提出電子郵件往來列印資料、堆場服務協議為憑（見本
23 院卷一第387至406頁、第411至412頁）；原告雖主張伊係在
24 鄭國指揮監督下執行公司業務，後者才有簽署協議之最終決
25 定權等語（見本院卷一第513至514頁），並提出電子郵件列
26 印資料為據（見本院卷一第523頁），然觀之上開電子郵件
27 內容，係上海分公司人資副課長薛瑩鶯提及：「常州斯威克
28 光伏新材料有限公司與我司續簽協議，附件為客戶版本的應
29 收月結協議，劉律師已審核完畢，客戶要求簽署法人姓名，
30 請您確認是否同意由彭副總代簽您的姓名？謝謝」等語，由
31 此可知，因簽署法人姓名欲使用鄭國之名義，人資副課長方

01 詢問鄭國，是否同意授權原告代簽其姓名，然亦不影響原告
02 就上海分公司對外合約或協議草案有審核、修改及確認最終
03 版本的權限。

04 (4)此外，被告抗辯原告就人事之新聘、續聘、薪酬核定、加班
05 申請等事項，以及各類法律爭議之處理，均有決定權限等語
06 （見本院卷一第352頁），業據提出電子郵件往來列印資料
07 為憑（見本院卷一第441至446頁、第449至454頁）。原告就
08 被告所提上述事項，均稱最終決定權仍在鄭國等語，並提出
09 電子郵件往來列印資料、仲裁申請書收件回執、仲裁申請書
10 為據（見本院卷一第527至567頁），惟依卷內證據並未見鄭
11 國就實際個案確有否決之情形，則原告就上開事項或有與鄭
12 國討論或報告，或須以鄭國為法定代理人之名義，然縱有涉
13 及決策經營事項須與鄭國討論，或就部分事務須接受鄭國指
14 示，應純屬為公司利益之考量而為服從，不影響原告就上開
15 事項有獨立裁量權限，仍可運用指揮性、計劃性或創作性，
16 對該等事務加以影響，其向鄭國報告，至多僅能認為係依民
17 法第540條規定就委任事務報告於委任人之方式一種。故尚
18 難認兩造間具有組織從屬性。

19 4.經濟從屬性部分：

20 經查，原告離職前月薪為15萬5,000元乙節，有員工薪資單
21 可參（見本院卷一第85頁），則原告為被告提供勞務，既然
22 獲得較高報酬，足證其提供勞務之目的，主要是為自己之利
23 益，其次始為被告之營業利益，故兩造間欠缺經濟從屬性。

24 5.至被告縱然有為原告提繳勞工退休金以及投保勞工保險，或
25 於原告離職時，有使用「資遣」或「資遣費」等字樣，惟按
26 當事人所訂立之契約定性為何，法院應根據當事人所主張之
27 原因事實認定後依職權適用法律，不受當事人法律陳述之拘
28 束（最高法院112年度台上字第548號判決意旨參照），本院
29 自不受被告所為上述行為或見解之拘束，自無從以被告有上
30 開行為而為有利於原告之認定。

31 6.從而，原告就公司對外或對內事務有裁量處理之權限，在人

01 格上、組織上及經濟上並非完全從屬於被告，亦無對雇主之
02 指示具有規範性質之服從，足證兩造間係訂立委任契約。故
03 被告主張兩造間為委任關係等語，應屬有據。

04 (二)兩造間之契約是否經合法終止？

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

10 2.被告既曾於112年11月30日以聲證5電子郵件檢附總公司人事
11 公告終止兩造間之契約，則據此足證兩造間委任契約業經被
12 告合法終止。被告雖就兩造間之委任契約誤用「資遣」字
13 樣，惟被告終止契約之意思表示既屬明確，故兩造間委任契
14 約即於112年11月30日合法終止。

15 (三)又兩造間任職期間既均屬委任關係，且該委任關係已於112
16 年11月30日後終止，則原告請求被告自112年12月1日起至原
17 告復職之日止，按月給付15萬5,000元本息，以及自112年12
18 月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工
19 退休金專戶，暨補提繳106年7月1日起至112年11月30日之勞
20 工退休金差額11萬2,493元至原告之勞工退休金專戶，均屬
21 無據。

22 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造
23 間僱傭關係存在，並依民法第487條規定、兩造間契約約
24 定，請求被告自112年12月1日起至原告復職之日止，按月於
25 次月5日給付15萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起至清
26 償日止，按年息5%計算之利息，與依勞退條例第6條第1項、
27 第14條第1項、第4項規定，請求被告自112年12月1日起至原
28 告復職之日止，按月提繳9,000元至原告之勞工退休金專
29 戶，暨依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被
30 告提繳11萬2,493元至原告之勞工退休金專戶，均為無理
31 由，應予駁回。

01 六、本件為判決之基礎已臻明確，至被告聲請傳喚證人洪清潭、
02 洪郁閔，待證事實為兩造間契約之定性，以及被告終止該契
03 約之事由，本院認為並無傳喚之必要；另兩造其餘之陳述及
04 所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影
05 響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 8 月 20 日
08 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 8 月 20 日
13 書 記 官 張 月 妹