臺灣臺北地方法院民事判決

115年度重勞訴字第10號

原　　告　樂英明即YUE YINGMING

訴訟代理人　馬承佑律師

被　　告　美時化學製藥股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　VILHELM ROBERT WESSMAN

000000000000000000

訴訟代理人　許芳慈律師

　　吳家豪律師

　　蔡維恬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應自民國一一四年六月十八日起至同年七月三十一日止，按月於每月二十五日給付原告新臺幣玖拾萬參仟零捌拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決所命給付已到期部分，得假執行。但被告如按期以各期應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。經查，原告主張被告於民國114年6月17日終止兩造僱傭關係為不合法，兩造間

僱傭關係仍存在等節，為被告所否認，則原告與被告間僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，此種狀態得以確認判決予以除去，是依上開說明，原告提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告受被告邀約，於111年5月16日與被告簽署「Employment Agreement（中譯：勞雇協議，下稱系爭勞雇協議）」，前來臺灣任職於被告，擔任「VP of Operations and Supply Chain（中譯：營運暨供應鏈管理副總經理）」一職，負責被告關於營運及供應鏈相關業務，主要向訴外人即被告總經理Petar Vazharov（下稱Petar）彙報營運情形、提出建議及執行上級命令等。依據系爭勞雇協議「正常工作時間/工作日」所訂，原告有固定上下班時間，及每日、每週工作時數，並無自行決定工作時間及休息時間之權利；且原告擔任「營運暨供應鏈管理副總經理」之職務，凡事均須向上級（如Petar）報告，重大事項亦須經上級即Petar裁決，故在原告任職被告過程中，Petar係以上司身分對原告為指揮監督，原告不具備獨立決策之權，須經上司審閱、同意、裁示、批准後始能行事，對於雇主之指示有服從義務；又原告提供勞務地點係依照被告指示，並無自由選擇給付勞務地點之權利；原告並需接受被告針對其給付勞務之品質、表現予以評價；且須遵守被告知服務紀律（如被告政策與行為準則、流程或指引、員工手冊等），及須接受被告之懲處；又原告擔任「營運暨供應鏈管理副總經理」職位，具有高度專業性與不可替代性，就其工作內容皆須親力親為，不得由他人代理；原告作為外籍員工，在取得工作許可及合法居留身分之議題上更須仰賴被告；系爭勞雇協議第1頁所約定原告權責範圍，係在訂明原告作為勞工之義務，均彰顯原告對被告之人格上從屬性。再者，原告任職被告期間，無論被告經

營或獲利狀況如何，原告均按系爭勞雇協議領取報酬，並非依勞務成果計酬，更無須自行負擔業務風險，原告提供勞務之目的，亦係為了被告之營運順利，並非以自己經濟利益為目的；且原告提供勞務所需設備均由被告提供，顯見原告對被告具有經濟上之從屬性。又原告深深被納入被告組織體系，須透過同僚分工始得完成工作；原告任職之「生產製造暨供應鏈」部門並未高於其他同級部門，也沒有自外於被告之組織體系外獨立作業，仍須接受總經理的指揮監督，並與其他部門通力合作，顯見原告對被告具有組織上之從屬性。準此，兩造間之系爭勞雇協議自屬僱傭契約，而有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。

㈡自113年以來，原告發現被告的藥品研發與製造、品質控管、法規遵循及勞資問題均存在著諸多重大問題，不僅違反臺灣法令，更有違反美國法律及道德規範之情形，原告基於其專業及職責，多次向被告管理層（包括Petar）反映，卻反遭無視，甚至因此遭Petar挾怨報復及諸多不當對待，並逐步被邊緣化。嗣於113年11月7日，被告突然無預警宣布重大消息，即對原告進行「職務調整」，移除原告作為「營運暨供應鏈管理副總經理」的職務，這項調整不曾事先通知原告。Petar並於翌日即同年月8日，片面向全體員工不實宣布「Yingming is leaving.」（中譯：樂英明將離職）之訊息，然原告從未如此表示，原告獲悉此不實陳述後，也馬上撰寫電子郵件向Petar及人資抗議，否認有任何離職之意圖，並堅定表達會提供勞務予被告之旨，卻未有任何回音。數日後，原告受告知不能再進入被告的南投廠址，並禁止參與一切原告原本在被告之職務。原告雖不停追問，被告僅口頭告訴原告處於行政休假狀態中，完全未告知所謂「職務調整」是要將原告調職去何處、調職後職位如何、其薪資待遇為何等。接下來半年間，原告仍持續不停地向被告告知其仍是公司正式職員，且一直有意願提供勞務予被告。然原告早前發現被告諸多缺失、違法部分，原告基於其職責向被告提

出建言，卻未獲妥適解決，反而觸怒被告管理層，導致被告透過人資持續對原告施壓，甚至不惜要求原告自行離職；原告亦曾對被告長年以來違反各式勞動法規的情形多次提出建言，卻未曾受被告認真回應，原告遂於114年3月24日向南投縣政府檢舉，經南投縣政府立案調查後，確認被告確有違法並於114年6月17日予以裁罰。於114年6月6日，原告突然收到被告人資即訴外人雷奇琇來信，告知被告現在提供原告一個在印度孟買的「Senior Quality Auditor（資深品質稽核員）」新職位，年薪為美金8萬元至10萬元，並要求原告在一周內回覆。原告於同年月8以郵件回覆希望能夠全面的評估之後再做決定，然而人資卻毫不理會。至此，原告即知悉被告於113年11月7日無預警對原告為職務調整，實際上係想將原告解雇，但為規避給付資遣費及提供各式福利之義務，故透過刁難原告方式逼迫原告自請離職。原告遂依勞資爭議處理法向南投縣政府申請調解，該調解申請書業於114年6月12日為南投縣政府收受，南投縣政府旋即安排勞資爭議調解，然被告不待調解程序，亦未再與原告探討其他職位之可能性，即於同年月17日由人資寄送電子郵件，告知原告作為「營運暨供應鏈管理副總經理」職務之協議將於同年月18日終止，並於同封信件中附上終止通知書。原告多次以電子郵件表示此次解僱違反系爭勞雇協議且違反法令，兩造僱傭關係仍然存在，且原告有意願提供勞務等語，均為被告置之不理。

㈢被告公司並無業務性質變更之情，亦無減少勞工之必要，更刻意透過一個顯不相當的工作職位以迴避解僱最後手段性，違反勞基法第11條第4款，其解僱自屬無效。又原告原本希望透過和平協商方式在調解程序中達到共識，遂於114年6月間向南投縣政府申請勞資爭議調解，自114年6月12日起，即屬勞資爭議調解期間，被告自不得為包含終止勞動契約在內之各種不利勞工之行為，被告竟於114年6月17日對原告進行解僱，此舉明顯有違勞資爭議處理法第8條之規定，解僱不

生效力。再者，被告作為雇主，本有遵守勞動法規之義務，卻因原告向主管機關申訴其違法行為，而挾怨報復並對原告進行解僱之不利處分，此舉已違反勞基法第74條第2項，依同條第3項該解僱自屬無效。又無論系爭勞雇協議屬僱傭契約或委任契約，被告違反系爭勞雇協議之明文約定，未履行90日前書面通知義務即逕行終止契約，該終止自因違約而無效；且系爭勞雇協議明訂「Both parties agree that the termination, whether for cause or not, will not occur in the middle of the school year. The employment will continue to allow children in Taiwan to complete school year without interruption.（中譯：雙方同意，無論是否有正當理由，終止僱傭不得發生於學年中，僱傭關係應持續至在臺灣的子女完成該學年度而不受中斷。）」而原告女兒目前就讀國立臺灣大學，113學年度直到114年7月31日始結束，被告於114年6月17日對原告進行解僱無疑是發生在學年中，違反系爭勞雇協議之約定，自屬無效。

㈣系爭勞雇協議未經合法終止，兩造間契約仍合法、有效存續中，原告自得請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自114年6月18日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告工資新臺幣（下同）90萬3,080元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。為此，爰依系爭勞雇協議、民事訴訟法第247條、民法第487條之規定，提起本件訴訟等語，並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自114年6月18日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告90萬3,080元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.第2項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠系爭勞雇協議固載明為「Employment Agreement（聘僱合約）」，觀其內容及原告實際職務內容，實質上應為規範委任關係之委任合約。原告係被告年報上所載「經理人」，經

被告董事會任命為營運暨供應鏈管理副總經理，被告解除原告職務時，須依「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第1項第8款，於公開資訊觀測站公告其職務異動，且因原告屬於證券交易法下之「公司內部人」，被告須定期申報內部人持股異動，足見原告身分並非一般勞工。又依據系爭勞雇協議「Scope of Enggement（中譯：職責範圍）」之約定，原告須向總經理及執行管理團隊成員提供策略亦見，其核心職務係「提供策略性建議」，屬於專業判斷與意見提供，與民法委任契約中典型「依專業以其裁量處理事務」之性質高度吻合，顯非僱傭關係下要求受僱人須直接遵循具體作業指令；原告於電子郵件開頭及結尾均明確使用「My propoasl（我的建議）」及「I propose（我建議）」等用語，顯示其係基於職務上之專業判斷，就相關事項提出具體方案供集團CEO及董事會參考，而非就上級已作成之決策單純執行或請示核示。再依據系爭勞雇協議「職責範圍」之約定，原告身為營運暨供應鏈管理副總經理須「領導並監督」美時集團內的供應鏈組織及製造工廠，且須為組織提供在環境健康安全、業務流程持續、創新與迅速改善方面之領導，其職務內容係專業性、成果性義務，並非從屬性勞動義務，並非典型勞工受僱執行指令；就組織層級而言，原告僅須向集團CEO及被告董事會負責，且直接向董事會報告，其位階已處於被告決策核心層級，直接參與被告重大營運事項之規劃及決策，具有獨立管理及經營判斷權限，顯見原告之整體角色定位為「專業領導者」，位處被告決策核心層級，職責具有高度成果導向、方法自主性，絕非受組織指揮監督的勞工。再者，依據被告之核決權限表，原告之核決權限與臺灣總經理完全相同，在銷售、採購及發包、費用申請、財會、人事/薪工、生產、研究發展及合約管理等重要經營事項，多具有最終核定權，可自行裁量並決定處理事務之方法，僅部分事項須受制於集團總經理、董事長或董事會之決策，足見原告並非機械式依指

示提供勞務之角色，而係代表公司行使管理權、參與企業經營決策之高階經理人。況原告每年受有高達1,000多萬元之報酬，遠高於一般勞工可獲得薪酬行情，且其所得受領之報酬及獎金均係由董事會決議，並非依一般員工之薪酬核定機制辦理決定，且原告另享有短期及長期激勵獎金計畫，其中長期激勵獎金計畫涉及被告股權之授予，系爭勞雇協議中「Incentive Program（中譯：獎勵計畫）」條款約定原告若有重大違規，將喪失前開獎勵資格並應返還已獲取之獎金，此乃基於委任關係下受任人違反忠實義務所為之約定，為委任契約基於信賴基礎之常見安排，與僱傭關係下勞資雙方之不對等性扞格，顯見原告之角色自始被定位為高階委任經理人，而非僱傭關係下之勞工。此外，原告所管理之389名員工之薪資及獎金係由原告依各員工之工作表現進行評估並作成決定後，提交總經理完成最終簽核程序，就員工績效而言，原告本身並不參與一般員工所適用之考核制度，可見原告並非考核制度下之受考核者，而係考核制度之執行及決策者。至原告雖主張原告須遵守服務紀錄並接受被告懲處。然公司關於出勤、休假、請假及考核、獎懲等規定，無非為單純行政管理措施，與認定原告有無獨立裁量權無涉；原告主張其不能自由決定工作時間與休息時間，且需要打卡乙節，則與事實不符，實際上被告並不會每日追蹤、管理原告之出缺勤情形，亦從未要求原告固定於每日上午8時至下午5時打卡上下班，原告如有休假之需求，亦無需特別申請核准，僅為維持公司業務運作，於休假2日以上才須告知被告，且原告一入職即享有25天年假，與一般勞工享有之法定特休權益截然不同。準此，兩造間之契約為委任關係，並非僱傭關係，被告自得依民法第549條隨時終止委任契約。被告所屬美時集團因應市場競爭條件及提高產能與效率，決議進行組織架構調整，而於113年11月7日解除原告「營運暨供應鏈管理副總經理」職務，並於其後持續給予原告帶薪休假待遇，使原告及其家人得繼續留臺生活，直至原告女兒大學

課程結束，於114年6月9日起進入暑假期間，當學期課程全數結束，被告始正式終止兩造間契約關係，符合系爭勞雇協議所約定「雙方並同意，無論終止係因可歸責事由或無須視尤為之，均不得於學年度進行期間中途生效。」並無違約之可言。況縱使認為國立臺灣大學113學年度係於114年7月31日始正式結束（被告否認之），亦僅涉及前開安排之履行範圍問題，前開約定並非委任契約之必要之點，亦不影響終止之效力，尚不足據以推論兩造契約關係於114年6月17日之終止因而無效。

㈡退步言之，縱認兩造間為僱傭關係（被告否認之），被告依勞基法第11條第4款事由終止契約關係，亦屬合法。被告為因應市場競爭條件及提高產能與效率，於113年至114年間進行了顯著的組織調整與策略佈局，主要圍繞在全球併購整合與高階人事變動，以加速國際化進程，在前開組織重整之暨畫下，被告原先之組織架構顯然發生結構性、實質性之變異，且經營事業之方法重大轉向，從區域型製藥商轉型為全球科技製藥公司，基於組織營運效能之考量，核屬業務性質變更無疑。被告於解除原告之職務後，曾詢問原告是否同意接受駐印度孟買之「資深品質稽核員（Senior Quality Auditor）」職缺，然原告最終未接受該職缺，被告僅得於114年6月17日終止兩造間契約關係，實已盡力迴避資遣，符合解僱最後手段性之要求等語置辯，並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)兩造間為委任關係，原告請求確認兩造僱傭關係存在，為無理由：

1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動

契約，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。可知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事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。又員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區別（最高法院106年度台上字第2907號）。

2、經查，兩造於111年5月16日簽屬系爭勞雇協議，約定原告擔任被告「生產製造暨供應鏈管理副總經理」，薪資約定按月於每月25日給付90萬3,080元，嗣被告於113年11月7日移除原告職務，於114年6月17日寄送電子郵件告知原告將於114年6月17日終止系爭勞雇協議，原告最後工作日及有薪休假日為114年6月17日等節，為兩造不爭執（見本院卷二第343

至344、371頁），且有系爭勞雇協議、被告於114年6月17日所寄發終止通知電子郵件及所附終止通知書在卷可證（見本院卷一第69至84、180至190頁），堪以認定。兩造間系爭勞雇協議之用語固為「Employment Agreement」，然揆諸前揭說明，兩造間究屬僱傭或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，不得以契約抬頭或職務名稱逕予推認。而參照系爭勞雇協議約定之「Scope of Engagement（中譯：職責範圍）」所示：「The VP of Operations and Supply Chains leads and overseesthe Supply Chain Organizations and Manufacturing plants with in the Lotus Group.The position has the responsibility to ensure that customer service levels are maintained at the highest levels, utilizing a minimum of inventory, at the lowest costs and in full compliance of all relevant regulations and standards.The position is also expected to provide leadershipfor the organization in EH&S,innovative and rapid improvement of applicable business processes.●Providing leadership, direction and management of the operations & Supply Chain team.●Providing strategic recommendations to the General Manager and members of the executive management team.●Lead and contribute to build world-class supply chain.●Organization Efficiency.●Streamline all processes and synchronize all SOP's.●Bridge the gap between sales and supply chain/operation.●Build long term reliable model for forecasting and production scheduling.（中譯：原告擔任被告營運副總經理，負責領導並監督美時集團內的供應鏈組織及製造工廠，此職位負有確保在最低庫存量、最低成本且完全遵守所有相關法規與標準的前提下，維持最高顧客服務水準之責任，此職位同時預期應為組織提供在環境健康安全、業務流程持續、創新與迅速改善方面之領

導。營運副總經理領導、管理並為所有美時營運與供應鏈設定方向，包括：為營運與供應鏈團隊提供領導、指導與管理；向總經理及執行管理團隊成員提供策略建議；領導並貢獻以建構世界級供應鏈；組織效能；精簡所有流程並同步所有標準作業程序；彌合銷售與供應鏈/營運間之差距；建構長期可靠之預測與生產排程模式。）」（見本院卷一第69至84頁），可知原告擔任被告「生產製造暨供應鏈管理副總經理」，其職責在於領導、管理、建構，並提供策略建議，所提供之勞務為企業經營管理與組織領導工作，且於確保在最低庫存量、最低成本且完全遵守所有相關法規與標準的前提下，可自行裁量決定處理事務之方法，以完成系爭勞雇協議所約定事務。又依被告核決權限表所示（見本院卷二第323至339頁），原告與臺灣總經理屬同一管理階層，核決權限相當，在銷貨及收款作業、採購及發包作業、費用申請作業、財務會計作業、薪工作業、不動產/廠房及設備作業等重要經營事項上，多數享有最終核准權限，屬於被告高階管理階層，依其專業為被告經營決策事務進行最終審核與決策，且原告作為享有經理、副理以下層級人員升遷、薪資異動、獎懲之最終核決權限者，係立於被告管理階層考核員工，本身更無參與及受一般員工考核機制。顯見原告係為被告處理一定事務之人，而非僅被動接受被告指揮監督而如機械般為被告服勞務之人，且係以高階管理員身分參與被告經營決策及組織領導，具有相當之管理裁量及決策影響力，於受託處理事務範圍內，具有相當程度獨立之裁量權限，可自行裁量決定處理事務之方法，以完成受委任事務之目的，與僱傭關係中受僱人單純依循上級主管之指示與監督提供勞務，而對於服勞務之方法並無自由裁量之餘地有別，兩造間顯然不具有僱傭關係之人格上之從屬性。且原告作為生產製造暨供應鏈管理副總經理，負責領導並監督美時集團內全球供應鏈組織及製造工廠，所管理員工人數多達389人，此有原告管理組織圖在卷可參（見本院卷二第309頁）；而原告

在被告組織架構內係直接向集團總經理Petar負責，且直接向董事會報告，並有被告組織架構圖及原告於112年至113年間歷次向董事會報告之議事錄在卷可參（見本院卷一第317頁、卷二第247至308頁），益見原告之位階係處於被告核心決策層級，為被告從事企業經營管理與組織領導工作，非經納入被告生產組織體系而與同僚間居於分工合作狀態，是兩造間亦不具有僱傭關係之組織上從屬性特徵。再者，兩造雖以系爭勞雇協議約定原告之年薪總額為美金33萬元，然同時約定有「獎勵計畫」，包含短期獎勵計畫與長期獎勵計畫，將視被告整體績效及原告個人績效目標達成情形而定，並包含被告股權之授予（見本院卷一第69至84頁），而原告係經董事會任命為「生產製造暨供應鏈管理副總經理」，屬於被告年報上所載之「經理人」，且屬證券交易法所規範之「公司內部人」，是被告須定期申報原告之持股異動；於解除原告職務時，並須於公開資訊觀測站公告其職務異動等節，有被告113年11月7日公告重大訊息、112年度年報、112年11月內部人持股異動事後申報表、111年第20屆第23次董事會議事錄在卷可稽（見本院卷一第89至90頁、第306至358頁、卷二第315至322頁），是原告作為被告之經理人，關於其所受領報酬與獎金之調整與發放，均須經由董事會決議，此有被告112年第20屆第29次董事會議事錄提案4、113年第21屆第8次董事會議事錄提案11、被告111年20屆第23次董事會議事錄提案10在卷可參（見本院卷二第262至263、291至292、321至322頁），並有被告核決權限表在卷可稽（見本院卷二第331頁），核與一般員工之薪酬與獎金發放流程不同，難認原告係於從屬關係下提供其職業上之勞動力而受被告給付報酬，是兩造間亦不具有僱傭關係之經濟上從屬性之特徵。

3、至系爭勞雇協議「Normal Working Hours/Days（中譯：正常工作時間/工作日 ）」雖約定有「You are basically expected to work 8 (eight) hours per day and not exceeding 40 (forty) hours per week. Our normal working h

ours are from 8:00 to 17:00 excluding one hour for lunch. ..... In line with business and customer need, the normal working days and hours provided in the preceding paragraph may be altered by the Company as deemed appropriate.（中譯：預期每日工作8小時、每週不超過40小時。公司正常工作時間為早上8點至下午5點，除一小時的午餐時間外.....基於業務與客戶需求，上述正常工作日與時間得由公司視情況適當調整。）」等語（見本院卷一第72至80頁），惟經被告辯稱實際上並未追蹤、管理原告之出缺勤情形，亦從未要求原告固定於每日上此8時至下午5時打卡上下班等語，而依原告所提事證，確無證據證明被告確有依系爭勞雇協議「工作時間」規定原告之上下班時間，或要求打卡之事實，更無原告如遲到、早退，須扣薪、請假或為任何懲處等相關出缺勤管理機制，自難以系爭勞雇協議上有一般工作時間之約定，逕予推認被告對原告之出缺勤有何管理機制。再者，原告雖主張其有向總經理Petar報告之義務，行事亦必須經過上級批准，惟依被告之核決權限表所示（見本院卷二第323至339頁），原告與臺灣總經理屬同一管理階層，核決權限相當，在銷貨及收款作業、採購及發包作業、費用申請作業、財務會計作業、薪工作業、不動產/廠房及設備作業等重要經營事項上，多數享有最終核准權限，僅少部分須要總經理或董事會核准，且按公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為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者，亦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（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）；又受任人之權限，依委任契約之訂定；未訂定者，依其委任事務之性質定之。委任人得指定一項或數項事務而為特別委任，或就一切事務，而為概括委任；受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止時，

應明確報告其顛末，民法第532條、第540條分別定有明文，足見委任人對受任人之受任權限本得為一定範圍之約定、限制，且受任人本有向委任人報事務進行狀況之義務，是上開限制或約定符合兩造委任契約之權利義務法律關係，尚未逸脫委任契約之範疇，且未達僱傭關係中勞工對於雇主指示具有規範性服從之程度，不足以認定係雇主對勞工之指揮監督範疇。而原告雖以系爭勞雇協議所約定「Incentive Program）（中譯：獎勵計畫）」、「Probation（中譯：試用期）」、「Employee information kit（中譯：員工資訊手冊）」等（見本院卷一第69至84頁），主張其須遵守被告之服務紀律並受被告懲處，然細繹上開內容，兩造於系爭勞雇協議之獎勵計畫下，約定原告如有違法或違反被告政策與行為準則，可能導致紀律處分，如有重大違法，例如詐欺、賄賂等，將喪失違規發生或發現期間內任何資格之獎勵之資格，並同意返還已領取之獎勵；於系爭勞雇協議約定試用期為3個月，如原告於試用期間之表現未達可接受水準，被告得於任何時間終止契約；及約定原告應遵守被告規章及行為準則等，然參被告核決權限表所示，原告身為被告之生產製造暨供應鏈管理副總經理，其解僱、資遣、升遷、薪資異動與獎懲之最終核決權限均在董事會（見本院卷二第330、331頁），與一般員工之解僱、資遣、升遷、薪資異動與獎懲之最終核決權限在總經理或副總經理顯然有別，而委任人對受任人之受任權限本得為一定範圍之約定、限制，業如前述，是兩造基於委任關係下受任人違反忠實義務之效果而為上開約定，與委任契約之特性並無扞格，難認逸脫委任契約之範疇，且未達僱傭關係中勞工對於雇主指示具有規範性服從之程度，不足以認定係雇主對勞工之指揮監督範疇，自無由據此逕謂兩造間因此即具有僱傭關係下之從屬性特徵。

4、綜上各情，原告為被告之生產製造暨供應鏈管理副總經理，經被告董事會任命，於被告授權之範圍內，為被告之利益處理企業經營管理與組織領導事務，得自行裁量決定處理一定

事務之方法，以完成受任之目的，就被告經營業務之決策具有相當程度之裁量權限及獨立性，對被告之指示並不具有規範性服從義務或僅被動接受被告指揮監督而如機械般為被告服勞務，欠缺勞動契約之從屬性，兩造間之法律關係自應定性為委任關係。準此，原告請求確認兩造僱傭關係存在，即無理由。

(二)被告於114年6月17日所為終止兩造委任契約之意思表示，至同年7月31日始生合法終止效力。原告依據系爭勞雇協議之約定，請求被告自114年6月18日起至同年7月31日止，按月於每月25日給付原告90萬3,080元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

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項固有明文，惟兩造於系爭勞雇協議另有約定：「Both parties agree that the termination,whether for cause or not, will not occur in the middle of school year. The employment will continue to allow children in Taiwan to complete school year without interruption.（中譯：雙方同意，無論是否有正當理由，終止契約不得發生於學年中。契約關係應持續至在臺灣的子女完成該學年度而不受中斷。）」（見本院卷一第75頁）。按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。是解釋契約應通觀全文，並斟酌立約當時之情形及其他一切證據資料，就文義上及論理上詳為探求，並參酌交易習慣與衡量誠信原則，以探求當事人締約時之真意，並應兼顧其解釋之結果不能逸出契約中最大可能之文義（最高法院113年度台上字第366號判決意旨參照），經衡酌兩造訂約當時之情形、交易習慣及一般社會通念，應認上開約定係考量原告為被告自美國延攬來臺工作之人，為避免因原告職務終止導致其與家人居留證失效須離開臺灣，而使原告子女於學年中被迫中斷課程影響學業而訂定。而依國立臺灣大學113學年度行事曆所示，該學年度第二學期結束日為1

14年7月31日（見本院卷一第216至217頁），是被告於114年6月17日向原告為終止契約之意思表示，與上開約定「termination.....will not occur in the middle of school year（中譯：終止契約不得發生於學年中）」不符，尚不能立即發生合法終止契約之效力。依據上開約定後半段所示「The employment will continue to allow children in Taiwan to complete school year without interruption.（中譯：契約關係應持續至在臺灣的子女完成該學年度而不受中斷。）」等語，兩造間委任契約關係必持續至該學年度完成即學期結束日114年7月31日止。準此，被告於114年6月17日所為終止兩造委任契約之意思表示，應至同年7月31日始生合法終止效力。而被告部爭執兩造約定之原告月薪為90萬3,080元（見本院卷二第371頁），則原告依據系爭勞雇協議之約定，請求被告自114年6月18日起至同年7月31日止，按月於每月25日給付原告90萬3,080元，即有理由，逾此範圍之請求，則屬無據。至兩造於系爭勞雇協議中雖另有約定：「Employment can be terminated by either party providing notice of 90 days in advance in writing is given as VP of Operations and Supply Chain.（中譯：作為營運與供應鏈副總經理職務，任何一方欲終止契約，須提前90日書面通知對方。）」（見本院卷一第75頁），而被告並未於終止委任契約前90日以書面通知原告，顯然違反上開約定，然此並不當然導致被告終止委任契約之意思表示無效，僅原告舉證因被告上開違約而受有損害時，被告應負損害賠償責任而已，併此敘明。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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233條第1項前段及第203條分別定有明文。本件所命被告應給付原告之報酬，屬有確定期限之給付，被告屆期未

為給付，即應負遲延責任。從而，原告請求被告給付自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依系爭勞雇協議之約定，請求被告自114年6月18日起至同年7月31日止，按月於每月25日給付原告90萬3,080元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件形式上為勞動事件，就原告為勝訴判決部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。兩造聲請願供擔保宣告假執行、免為假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院不受拘束，亦無再命原告提供擔保之必要，爰不另為准駁之諭知。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，爰予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　　呂俐雯

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　　115　　年　　9　　月　　10　　日

書記官　鄧家柔