臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第46號

上　訴　人　莊宜佩

訴訟代理人　黃昱璁律師

被上訴人　　志邦企業股份有限公司

設臺北市○○區○○○路0段00○00號00樓

法定代理人　陳明宏

訴訟代理人　范清銘律師

吳美齡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年6月6日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第24號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。查上訴人起訴主張被上訴人以其集團下轄位於香港之志邦實業有限公司（下稱香港志邦公司）名義與伊簽訂勞動契約，兩造間存有僱傭關係，惟被上訴人單方非法終止，自有訴請確認契約存在之必要，及本於僱傭契約法律關係請求被上訴人給付薪資，於原審聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）16萬元及自民國106年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息；暨自106年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月末日給付上訴人20萬元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢

願供擔保請准宣告假執行。經原審判決其敗訴，上訴人全部聲明不服提起上訴。嗣於本院審理中，主張縱認係香港志邦公司與伊間存有僱傭契約，被上訴人亦應負連帶給付責任，而追加依港澳條例第40條為請求（本院卷第308頁），核其追加訴訟標的所述之基礎事實，與原訴主張被上訴人負有給付薪資義務之基礎事實，係屬同一，自與前揭規定相符，應予准許。

二、次查上訴人具有中華民國國籍，被上訴人則為依我國法律設立之公司法人，此有上訴人之入出國日期證明書及被上訴人之公司基本資料查詢（明細）及股份有限公司變更登記表可稽（原審勞調卷第23頁、原審卷一第29頁至34頁），上訴人主張兩造間在臺灣地區簽訂勞動契約，並訴請確認僱傭關係存在及請求給付薪資，應非屬涉及外國人或外國地之涉外民事事件。被上訴人雖抗辯上訴人所提出之勞動委聘契約（下稱系爭契約），係由上訴人與訴外人香港志邦實業有限公司（下稱香港志邦公司）所簽立，應有香港澳門關係條例第38條第1項規定之適用。惟系爭契約係存在於兩造之間，僅被上訴人為支薪便利而以香港志邦公司名義為簽訂（詳後貳、三所述）；且系爭契約第9條已約定：「因本契約涉訟時，甲乙雙方同意以中華民國法律為本契約之準據法，並以台灣台北地方法院為第一審管轄法院。」（原審勞調卷第19頁），是本件如以簽約名義人為香港志邦公司，而認有香港澳門關係條例之適用，則依香港澳門關係條例第38條第1項、涉外民事法律適用法第1項規定，關於系爭契約之效力仍應依上開當事人意思適用我國法律，合先敘明。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自106年2月6日起受僱於被上訴人擔任事業發展總監，負責領導外貿事業體設計部門、採購（MR）部門、整合開發產品、工廠及客戶，約定每月薪資20萬元，又因伊表達薪資以外幣匯至伊香港銀行帳戶，被上訴人基於行政管理上便利，遂以其集團下之子公司香港志邦公司名義與

伊簽立系爭契約，然伊名片所載公司名稱及實際工作地點均為被上訴人及其營業處所，伊亦係為被上訴人執行職務，自係與被上訴人成立勞動契約。又被上訴人招聘伊之最大用意，即係欲透過伊前任職美國Wal-Mart公司及英國知名品牌Monsoon、Accessorize公司之業務關係，引薦上開品牌公司向被上訴人採購髮飾及女用飾品，嗣該品牌亦順利於106年4、5月初向被上訴人下單，詎被上訴人達此目的後，即於106年10月間無預警公告調整伊職務內容為負責東南亞新供應鏈之開發，復隨即於106年11月6日通知伊終止勞動契約。然伊屬被上訴人律定上班時間之人員，伊就所屬部門人員之薪資調整、加班、晉用及異動，均無獨立決定權限，均需由總經理鄭乃滿核示決定，伊出差或加班申請需待總經理核准方可為之，出差返國後尚需填寫出差旅費報告單；再就業務之執行，亦係由被上訴人董事長或總經理透過通訊軟體之工作群組交辦，並指揮伊協同公司其他部門合作完成工作項目；如有請假、加班均會扣薪、給薪或加班補休，可見不論人格、經濟及組織等均具高度從屬性，兩造間之契約關係屬勞動契約，非屬委任契約，自不容被上訴人單方任意終止系爭契約。且伊任職期間表現屢獲稱讚，並無被上訴人所指工作能力不佳之情，被上訴人亦從未通知伊改善，自不構成勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款無法勝任工作之事由，被上訴人終止勞動契約，自非適法。兩造間勞動契約既未經合法終止，僱傭關係仍繼續存在，惟被上訴人拒絕伊繼續提供勞務，自有訴請確認僱傭關係存在之必要，並依民法第487條規定，無補服勞務之義務即得本於勞動契約關係，請求被上訴人給付自非法解僱日即106年11月6 日起算之薪資（其中106年11月7日至30日為16萬元，自106年12月1日起為每月20萬元）。再縱認系爭契約係存在香港志邦公司與伊之間，被上訴人實質管理香港志邦公司之百分之百持股母公司，兩者具有實體同一性，仍應將雇主擴張及於被上訴人，且依香港澳門關係條例第40條規定，被上訴人仍應負契約之

連帶責任，即應就上開薪資負連帶責任等語。並為訴訟標的追加後上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人16萬元及自106年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息；暨自106年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月末日給付上訴人20萬元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：系爭契約已載明聘用人為香港志邦公司，嗣後亦由香港公司支付薪資及相關費用予上訴人，上訴人自係與香港志邦公司成立契約關係，兩造間無契約關係存在，基於契約相對性，不能要求伊公司代為行使或負擔系爭契約之權利義務；且伊公司事業範疇遍佈全球，並以伊公司為主要據點，陸續在香港、越南、泰國及大陸地區等地設立工廠及公司，現已發展成為國際化經營的企業集團（下稱志邦集團），惟志邦集團旗下各公司均為互相獨立之個體，難謂伊公司對香港志邦公司即必然具有指揮、監督、指示等權力，伊公司自非屬香港澳門關係條例第40條所稱應連帶負責之行為人。再者，上訴人擔任志邦集團國際事業部總監，年薪高達240萬元，而依上訴人與香港志邦公司締約前之協商及系爭契約之約定，可知上訴人應秉其專業與經驗，領導採購與設計團隊，運用供應與需求之相同資源以開發客戶、管理供商及為公司解決問題，其職務已具獨立性、指揮性及創作性，並非單純受上級指示交辦完成即可，系爭契約更已載明香港志邦公司得提前終止契約而無勞基法關於資遣費之適用。且上訴人任職期間負責開發客戶、管理供應商，有對外代表性、決策權與一定裁量空間；另上訴人除可決定志邦集團之設計、採購開發部門員工之晉用、起薪，亦曾就上開部門重新分配工作職掌，並可決定部屬之加班與考核。上訴人無須打卡上、下班，可決定自己作息時間，香港志邦公司亦未曾對上訴人遲到、早退及請假為扣薪或處罰。至志邦集團之行政管理措施與系爭契約屬委任契約之性質並無關係，而

受任人對於委任人亦本有報告義務，故上訴人單方主張之從屬性，實為基於委任契約應盡之義務。是系爭契約之性質為委任關係，與僱傭關係有別，並得由香港志邦公司依民法第549條第1項規定單方終止。兩造間既無契約關係，且系爭契約已於106年11月6日合法終止，上訴人主張僱傭關係存在，並依僱傭契約關係請求伊公司支付薪資，自屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查上訴人主張：伊自106年2月6日起受被上訴人聘用，擔任志邦集團之產品開發總監，負責領導外貿事業體設計部門、採購（MR）部門、整合開發產品、工廠及客戶，月薪20萬元；因伊要求薪資以外幣匯至伊在香港之帳戶，被上訴人遂以香港志邦公司名義與伊簽訂系爭契約，惟伊執行職務之對象均為被上訴人，工作地點亦在被上訴人營業處所，契約關係自存在於兩造之間等情，雖為被上訴人否認，抗辯：上訴人雖係擔任上開職務，領有月薪，然系爭契約載明聘用人為香港志邦公司，嗣後亦由香港公司支付薪資及相關費用予上訴人，上訴人自係與香港志邦公司成立契約關係，兩造間無契約關係存在云云，並以系爭契約為據（原審勞調卷第19頁至21頁）。然查：

㈠香港志邦公司於設立時之「創辦成員Founder Member」僅為被上訴人一人，並由其認購香港志邦公司全數之初始股本港幣10萬元，嗣香港志邦公司完成設立後，被上訴人即以其集團總公司之地位將香港志邦公司列為集團組織「外貿事業群」旗下之「香港國際行銷處」，並受被上訴人統籌指揮控制乙情，已有香港志邦公司之註冊證明書及被上訴人及志邦集團組織圖可稽（原審卷一第108頁至118頁、214頁)及卷二第13頁、303頁至305頁），且為兩造所不爭執（原審卷二第279頁），是於組織方面，被上訴人為香港志邦公司之控制公司。又被上訴人不否認志邦集團以被上訴人為主要據點，上訴人並係向志邦集團人資部門表示希望獲得任職機會，志

邦集團為借重上訴人於國外公司任職經驗，而安排面試、於105年12月11日發信請上訴人加入志邦集團之發展計畫，並提出「志邦集團產品開發總監」之職務要約，上訴人亦於同年月23日回信表示可以貢獻志邦集團新產品開發、大中華地區與東南亞之新產品、開發歐洲區及每週區業務等，鄭乃滿總經理並於106年1月9日回信向上訴人提出「志邦集團事業開發總監」職位之要約，表示商品開發、採購團隊與設計團隊（包括台灣設計師、香港志邦珠寶設計師均由上訴人領導，並獲上訴人回信同意志邦集團上開「事業發展總監」之職位，領導志邦集團產品開發（團隊遍及香港台灣及大陸），同時因上訴人表示其為新加坡籍，希望將薪資以外幣匯款至其香港帳戶，被上訴人遂依上訴人之條件，由香港地區之香港志邦公司與上訴人簽訂系爭契約等語（原審卷一第46頁至47頁、53頁至54頁），並提出志邦集團組織圖、上訴人個人簡歷、往來電子郵件為佐（原審卷一第60頁至78頁）。再觀諸上訴人與同時擔任被上訴人及志邦集團之總經理鄭乃滿之往來信件，上訴人先於105年11月25日寄送予鄭乃滿（fanny）之郵件記載：「…I am really keen to come back to Taiwan to work for a company which I can contribute my experiences from various global companies.I am very excited and looking forward to settle down in Taiwan as well as working for a company that I can assist to grow/develop the business and people.…」（中譯：我非常渴望回到台灣的公司工作，以貢獻從不同跨國公司所獲得的經驗。我非常興奮且期待在台灣定居，並在一個我可以協助發展業務及培育人才的公司工作）（原審卷二第123頁及卷三第71頁）；鄭乃滿並於105年12月22日、106年1月9日電子郵件分別回覆稱：「I am doing 2017 budget now so just wonder do yo have any proposal about working with Yumark？」（中譯：我正在製作2017年的預算，故想知道你是否有意願到志邦公司工作？）、

「I would like to put Yumark Merchandier team and designer team under you so the title will be “Business Development Director”」（中譯：我想把志邦公司的採購團隊與設計團隊交給你，職稱是「事業開發總監」）（原審卷二第136頁、137頁及卷三第84頁、86頁）；嗣上訴人於106年1月12日電子郵件表示：「1.It is very constructive decision that I can lead both merchandising and design teams as the resource for demand and supply will be in the same family towards to the same direction. …3.In regard to the salary,as considering I am an expat, company is paying foreign currency into my HK account. I am not sure how will Yumark settle my salary, will Yumark also pay me in foreign currency to my HK account? I do not need勞保or健保in Taiwan.」（中譯：1.這是非常有建設性的決定，我可以領導這兩個團隊，因為供應與需求會運用的資源是相同的，我很樂意領導這二個團隊，職稱「事業發展總監」對我是好的。…3.關於薪資，考慮到我是一名外籍人士，現在公司是支付外幣至我的香港帳戶，我不確定志邦公司會如何處理我的薪水，志邦公司是否也可以外幣支付到我的香港帳戶嗎？我不需要台灣的勞保或健保）（原審卷二第135頁及卷三第83頁）。其後，被上訴人員工即於106年1月25日以附件方式寄送系爭契約、履歷資料表、問答題、人格分析問卷等資料予上訴人填寫；上訴人遂於同年2月6日簽立系爭契約，而契約之名義人則為「志邦實業有限公司」，此有系爭契約、往來電子郵件可稽（見原審勞調卷第19頁至21頁、24頁至28頁，原審卷一第72頁至78頁及卷二第123頁至139頁）。益徵本件係由被上訴人亦為志邦集團總經理鄭乃滿與上訴人商討工作之內容、條件，並提出聘請上訴人擔任志邦集團產品開發總監之要約，而獲上訴人應允，期間雖。曾討論以外幣支付薪酬至上訴人之香港帳戶，然從未提及上訴人係受香港志邦公司聘

用，足見本件係由志邦集團之總公司即主被上訴人與上訴人達成系爭契約之意思表示合致，然為配合上訴人要求以外幣匯至其香港帳戶，而以香港志邦公司名義與上訴人簽訂系爭契約，已甚明確。至被上訴人雖提出其他員工之聘用書，抗辯系爭契約與伊公司出具之聘用書不同，可證上訴人非屬伊公司所聘用云云，惟兩造係因上訴人具有外籍身分，且其報酬支領欲以外幣匯入其香港帳戶等情，故合意由香港志邦實業出名簽立系爭契約乙節，業如前述，本與被上訴人其餘員工之僱任情形不同，被上訴人此部分抗辯，難逕為有利之認定。

㈡次者，香港志邦公司係屬志邦集團組織「外貿事業群」旗下之「香港國際行銷處」，並受被上訴人統籌指揮控制乙情，已於前述。然觀諸系爭契約第1條第1項約定：「一、乙方（即上訴人）…負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品、工廠及客戶(詳細內容另訂定)…」等語，而上開設計部門、採購部門均係被上訴人內部單位，顯見系爭契約雖由香港志邦公司具名簽立，卻直接約定上訴人有權負責並領導母公司即被上訴人之外貿事業設計及採購部門，顯見系爭契約確係被上訴人透過香港志邦公司之名義所簽署者，否則香港志邦公司應無越俎代庖主導母公司事業經營及人事安排之理。

㈢再審酌系爭契約第1條第3項已明定其工作地點為被上訴人公司設址即臺北市○○區○○○路0段00號14樓（原審勞調卷第19頁），上訴人實際工作地點亦為該處，其所印製名片之公司名稱為「志邦企業股份有限公司」，職務上所填具之簽呈、經手之人事異動單、離職申請單、留職停薪／育嬰留停申請單等文件，均係被上訴人之內部文書（見原審勞調卷第29頁至33頁、41頁）。反觀上訴人未經香港志邦公司列為編制內人員，亦未在香港上班，此有香港志邦公司組織圖及分機表可考（原審卷二第11頁及卷三第31頁），甚且，上訴人如欲前往香港，尚需填寫出差申請，並得申領差旅費，此亦

有出差申請、香港志邦公司應付轉帳傳票、付款單列印、應付憑單列印可稽（原審卷二第309頁至316頁），證人即被上訴人業務經理徐佩君於本院並證稱：106年春酒時，總經理介紹上訴人是設計部的主管，伊曾至香港志邦公司開會，知悉香港志邦公司有哪些員工，如果有香港志邦公司員工外派至被上訴人公司，伊會清楚，但伊並不知道上訴人屬香港志邦公司員工等語(本院卷第238頁、253頁)，均足徵上訴人服勞務之對象確係被上訴人，而非香港志邦集團至灼。被上訴人雖以上訴人之薪酬及之差旅費均由香港志邦公司支付之情，抗辯香港志邦公司始為聘用人云云，並提出薪金及供款綜合報告及前述之應付轉帳傳票、付款單列印、應付憑單列印等件為據（原審卷一第118頁至125頁，原審卷二第311頁至316頁）。然兩造締約之初即因上訴人要求薪酬要以外幣匯至其香港銀行帳戶，故被上訴人乃以香港志邦公司名義與上訴人簽訂系爭契約，業於前述，故嗣後即由香港志邦公司名義出帳以港幣支付薪酬、差旅費或其他費用予上訴人，僅在履行兩造間之上開支付薪酬方式之合意，且配合香港志邦公司之人事、會計作業之故，自難據此反稱系爭契約係存在上訴人與香港志邦公司之間。況被上訴人亦不否認上訴人之報酬為20萬元，並需以兩造約定之固定匯率換算為港幣後，由香港志邦公司每月撥發等值之港幣至上訴人之兆豐國際商業銀行香港分行之帳戶（原審卷二第25頁），而觀以被上訴人提出之薪金及供款綜合報告，香港志邦公司支付給上訴人之港幣均算至小數點以下，而非以整數港幣計算（原審卷一第118頁）；另上訴人曾因匯差受到損失，於106年7月初向被上訴人反映，被上訴人乃於同年7月6日出具簽呈表示「主旨：莊宜珮總監薪資匯差事宜。說明：1.港幣對台幣匯差頗大（4.09→3.83），為避免公司及員工權益受損，擬比照如下⑴從2017.7/1起匯率調為3.9，⑵從2017/2-6月補匯差金額給莊總監，其計算合計為台幣44,413元，匯兌為港幣11,388元。⑶為避免IPO過程不宜組織薪資問題，擬未來IPO審查

時（券商），由審查機關提議是否調整（返回母公司掛薪資），若需要其薪資掛回母公司時，其職位頭銜而言建議以10萬元為準，依據聘用合約個人所得稅由個人負擔。…莊宜珮總監在職期間，領導設計團對並協助董事長處理相關事宜利益建樹，擬建議同意上述…」，有被上訴人內部簽呈可稽（原審卷一第442頁），除可見被上訴人得決定支付予上訴人之港幣對台幣之匯率及是否補付匯差金額外，更已清楚說明上訴人僅係掛名於香港志邦公司而已。是系爭契約存在兩造之間，已甚明確。

㈣被上訴人雖另辯稱：本件曾由香港志邦公司於106年10月3日將上訴人之工作內容調整為僅負責新客戶及東南亞新供應鏈開發，可見契約主體為香港志邦公司云云，及提出香港志邦公司人事異動單、公告、被上訴人106年10月11日公告為證（原審二第49頁至51頁）。然關於上訴人前開工作調整，實係由被上訴人總經理鄭乃滿於會議中直接下達，此有工作報告及上訴人知悉工作調整後向被上訴人負責人陳明宏反應不滿之對話內容記錄可稽（原審卷二第79頁至82頁、259頁），另香港志邦公司公告及被上訴人公告之左下方均同有「Taipei Head Office」字樣，顯見上開香港志邦公司公告，實由位於臺北之被上訴人公司以香港公司名義所為，其目的應僅係為配合上訴人形式上係掛名於香港志邦公司之人事作業而已，仍難認兩造間無契約關係存在。

㈤準此，上訴人主張其與被上訴人成立系爭契約，僅為配合以外幣支付薪酬之要求，方由被上訴人以香港志邦公司名義與伊簽訂系爭契約，要屬有據，故兩造間存有系爭契約法律關係，洵堪認定。

四、然上訴人主張：兩造間之系爭契約係屬具從屬性之勞動契約，被上訴人於106年11月6日片面向伊為終止契約意思表示，自非適法，兩造間之僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付薪資等語，並提出被上訴人106年11月6日公告為證（原審勞調卷第22頁），惟被上訴人抗辯：兩造間係屬委任契約

性質，伊自有權單方終止系爭契約等語。茲查：

㈠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；稱委任者，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、第528 條分別定有明文。又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。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。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，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號民事判決參照）。

㈡兩造於締約時針對上訴人之職務內容、工作條件為磋商之際，被上訴人並非就特定之職位出缺而招聘員工，而係先詢問上訴人對被上訴人之公司營運有何想法及建議，經上訴人提出可協助開發新產品及客戶，被上訴人乃決定提供「事業開發總監」之職務予上訴人，並將志邦集團之採購團隊與設計團隊均交由上訴人領導，此觀鄭乃滿於105 年12月22日郵件向上訴人表示：「Per our conversation ,JD ,what kind of manpower that we need to have...ETC ？Pls adv once available.」（中譯：根據我們討論的工作及職位內容，請於方便時提供有關人力資源配置之建議等）；上訴人則於105 年12月23日回覆稱：「Following are my initial thinking for working in Yumark: 1 、What I can contribute to Yumark .--Source and develop for new product ranges(especially for European markets).--Source and extend the supplier data base including Great Chi

na and South Easr Asia...」（中譯：以下是我至志邦任職的初步想法：1 、我能對志邦貢獻什麼--開發與發展新產品（尤其是歐洲市場）--開發並拓展大中華區及東南亞的供應商資料庫…）（見原審卷二第137頁及卷三第83頁至86頁）；鄭乃滿復於106年1月9日向上訴人表示：「I would like to put Yumark Merchandier team and designer team under you so the title will be “Business Development Director ”...We can have 1-2 designer to focus on new development who can follow your direction.」（中譯：我想把志邦集團的商品開發團隊和設計師團隊放在你的領導之下，所以職稱將會是“事業發展總監”…我們可以讓1-2名設計師依你指示，專注於新的開發），經上訴人於106年1月12日回覆：「It is very constructive decision that I can lead both merchandising and design teams as the resource for demand and supply will be in the same family towards to the same direction .Hence I am happy to lead both teams. As far as the title is concerned “Business Development Director” is fine with me.」等語（中譯：這是非常有建設性的決定，我可以領導採購團隊和設計團隊，因為供給及需求所會運用的資源是相同，因此我很樂意領導這兩個團隊，職稱以事業發展總監對我而言很好）（原審卷二第135頁至136頁及卷三第84頁），即足徵知。據此並可知上訴人應負責之事務，除領導採購與設計部門外，亦包含開發新產品、協助集團開發歐洲客戶與美國客戶、大中華地區與東南亞供應鏈資料庫等。是從兩造締約協商過程，雙方合意上訴人之職務乃具指揮性（秉其專業與經驗，領導採購與設計團隊）、計畫性（運用供應與需求之相同資源以開發、拓展供應商資料庫與客戶）及創作性（為公司解決問題），並非單純受上級指示交辦完成即可之任務，應非屬在僱主的指揮監督下提供「單純勞務」之程度。再觀諸鄭乃滿總經理於106年1月9日電子郵件曾向上訴

人表示：「Regarding Salary, we can put annual salary (NT2,400,000) as package Plus Yumark stock option once Yumark is going to public.」（中譯：有關薪資，我們可以提供年薪240萬元，加上未來志邦上市的股票選擇權），經上訴人回應：「Thanks for the offer of the stock option once company is going to public.」（中譯：感謝公司提供有關上市後的股票選擇權」（原審卷二第135頁至136頁及卷三第55頁、56頁），即被上訴人與上訴人協商聘用條件時，曾提出給予上訴人股票選擇權之報酬條件。被上訴人據此抗辯：上訴人若能協助志邦集團擴展業務、營收成長，其所擁有之公司股票將有更高的市場價值，故雙方約定上訴人依約應提供工作之成果，已足影響其經濟上之利益，非如上訴人所稱按月領取固定工資無須負擔業務風險等語，亦非無憑。

㈢次觀諸上訴人簽立之系爭契約名稱為「勞動委聘契約」，其中第1條第1款約定：「乙方（即上訴人）自西元2017年2月6日起至西元2020年2月5日止受聘為甲方（即被上訴人）事業發展總監，其為監督管理責任制專責人員，負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品，工廠及客戶，月薪資為新台幣200,000元整，乙方自行負擔相關稅負」、第3條第1款：「乙方同意其工作時間、休息、請假、考核、獎懲、升遷、輪調、離退等悉依甲方有關規定辦理；如逢例假日、休假日或法定假期時，甲方因業務需求要求乙方出勤時，乙方應本其管理職責配合出勤並且不適用額外之加班工資。」、第5條第2款：「甲乙雙方在契約存續期間擬提前終止契約時，除依本條第一款外得經雙方合意後約定終止日期。雙方理解並同意，除另有約定外，本契約之提前終止不適用勞基法有關資遣費之相關規定。」（原審勞調卷第19頁至21頁），已明確載明上訴人擔任事業發展總監，負責監督管理責任制專責人員，及領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品、工廠及客戶，並明文約定上訴人並無請

領加班費之權利、被上訴人提前終止契約時無勞基法有關資遣費規定之適用等情，顯已與一般僱傭契約迥異。且兩造所簽訂之系爭契約，亦與被上訴人與適用勞基法員工所簽立之契約書名稱為「勞動契約」，並約定「甲方將依勞基法及相關法令終止勞動契約」、「…違反工作規則情節重大，依勞基法第十二條第四款，甲方得不經預告終止勞動契約。」、「乙方同意薪資包括本薪、津貼及其他經常性與非經常性給與。而經常性與非經常性給與係依勞基法及勞基法施行細則相關規定」之內容（原審卷三第161頁），顯有不同。足見被上訴人主張：兩造係本於成立委任契約之合意而簽訂系爭契約等語，核非無據。上訴人雖另提出亦由被上訴人所寄送但未經兩造簽名、名稱「勞動契約」之契約書（下稱空白勞動契約）及被上訴人員工於106年1月25日上午10時27分寄送之電子郵件（原審卷二第83頁、85頁），主張兩造原係就此份空白勞動契約條件達成合意，名稱為勞動契約，且無關於得提前終止不適用勞基法之約定，卻於簽約之際遭被上訴人抽換為系爭契約云云。然被上訴人已辯稱：上訴人與伊公司總經理鄭乃滿於105年12月至106年1月12日以電子郵件往來商定聘用條件（以事業開發總監任用，聘用期間三年、薪資為年薪240萬元，並以外幣支付至上訴人香港帳戶等）後，鄭乃滿遂將聘用上訴人及簽約事宜交給志邦集團相關部門執行，經伊公司人事部門馬經理（Mark Ma)於106年1月25日上午10時5分許，將上開空白勞動契約以電子郵件委請律師修改，載明：「…附件是定期性勞動契約，要請協助看看是否有問題1.簽約主體是志邦，登記地在香港。2.三年定期性合約。3.工作地在台灣。…」等語，惟伊公司內部人員黃毓婷卻疏忽而將尚未修改之空白勞動契約於同日上午10時27分誤寄給上訴人（附件檔名：00000000莊宜佩Eileen Chuang勞動契約），俟律師於當日下午將空白勞動契約修改完畢（即改為為系爭契約內容）寄返被上訴人，黃毓婷則於同日下午6時34分許重新寄送檔名為：「00000000莊宜佩Eileen Chua

ng勞動委聘契約170125」之系爭契約予上訴人審閱等情，並核與其所提之電子郵件（含附件即修改前後之契約）相符（本院卷第461頁至475頁）。參酌上訴人提出之空白勞動契約記載之聘僱期間為「自西元2017年2月6日起至西元2019年2月5日止」，僅有2年，然上訴人於磋商時即表明合約期間至少要有3年，有上訴人106年1月12日電子郵件：「I hope the contract can be 3 years as I think in 3 years company will be able to benefit all my contribution in both of people and business developments completely.」（中譯：我希望契約時間為3年，因我認為公司將會在3年內受惠於我為人員及業務發展之貢獻）（見原審卷一第74頁），堪認空白勞動契約內容應非屬兩造合意之契約內容。且上訴人經審閱被上訴人提供之契約書後，既於106年2月6日就被上訴人所寄送之系爭契約簽名，而非就原誤傳之空白勞動契約簽名，可認上訴人簽訂系爭契約之時，已知悉被上訴人得提前終止契約，並同意系爭契約若非屆期終止並不適用我國勞基法關於資遣費之規定，據此亦堪認兩造間確係就系爭契約之內容達成合意，並無上訴人所稱兩造原係就此份空白勞動契約條件達成合意，卻於簽約之際遭被上訴人抽換為系爭契約之情事，應堪認定。

㈣又查，上訴人受被上訴人聘用擔任志邦集團之產品開發總監，負責領導外貿事業體設計部門、採購（MR）部門、整合開發產品、工廠及客戶。其中採購部門職掌內容，包含1.內部管理：監督工作流程、工作流程改善、工作績效管理、工作障礙排除與問題解決、設計員工工作進度監督管理；2.教育訓練：規劃並監督MR教育訓練執行、定期指導部門工作簡報；3.藍單（Daily)作業：整合MR與設計之藍單資料、協調工作；4.產品/工廠開發：開發新工廠；上訴人並應就各項報表進行複核，且須制訂KPI量表（Key Performance Indicator，企業關鍵績效指標），即分析衡量其部門組織績效之指標乙節，已有上訴人任職期間製作之MR部門職務說明書及

KPI量表存卷可考（原審卷一第226頁至232頁）。另上訴人亦負責開發新客戶並具議價權，此已為上訴人自承及其提出之通訊軟體對話或電子郵件可參（原審卷一第216頁至222頁及卷二第70頁、79頁、93頁）， 上訴人甚且向志邦集團董事長陳明宏表示：「老闆及公司要做新客人、新產品，全公司也大概只有我能做吧。老闆自己做決定吧。」等語（原審卷二第79頁），表明其工作之不可取代性。同時上訴人為履行管理供應商職責，有權決定合格供應商之審定，亦可決定向供應商採購之產品、規格、數量、單價，其並負責制訂工廠認可程序，供應商評鑑作業程序等相關程序規則，此亦有工作群組對話、任職期間往來電子郵件可參（原審卷一第206頁至211頁及卷二第160頁至164頁、174頁至175頁）。另上訴人復制訂採購及付款作業管理辦法、研發管理辦法（見原審卷二第166頁至172頁、185頁至197頁）；且會直接與董事長及總經理等人開會，會議中討論其擔任之採購經理經營髮飾（佔全公司營收57%）的生意，並應做好：1.培養人才2.資源整合3.新產品開發可戶制訂開發樣4.供應鍊管理5.…8.MR流程管理9.如何成為一個好個領導者10.所有的目的都是降低費用和增加生意11.提高效益等事項，有電子郵件可考（原審卷二第177頁）；核就公司經營計畫、績效，或客戶開發、供應廠商管理、組織架構、規章制訂等涉及公司營運方針、經營策略等等或類此之重要事項為制訂、執行，且均屬須仰賴上訴人之專業與經驗始得完成，並非單純受上級指示交辦完成即可之任務。此外，上訴人自承於任職期間，已重新架構設計部門、採購團隊及培養人才，此有通訊軟體對話可考（原審卷二第89頁及卷三第35頁至37頁，本院卷第447頁）；上訴人亦曾就志邦集團轄下位於大陸地區東莞之蓓爾貿易有限公司（下稱東莞蓓爾公司）招聘設計人員李育修暨決定起薪，及進行該公司之採購設計部組織及人事調整各節，亦有上訴人於李育修之應徵人員履歷表書寫「起薪RMB（即人民幣）18,245，6/1東莞報到」等字，及其手繪製作

之蓓爾貿易採購開發部、設計部組織圖可參（原審卷一第136頁，本院卷第179、181頁），即上訴人身為志邦集團之設計、採購部門主管，已對上開部門進行組織調整改造，及具備部門下屬調動、分配工作職掌之權限。再參以證人即被上訴人管理總處副總經理魏世宏證稱：上訴人擔任開發部總監，職級相當於副總經理及資深副總經理，其出差都坐商務艙，有權利決定其管理部門之公關費、交際費之使用；其並有權利決定合格供應商的審定，決定向供應商購買何種產品、規格、數量、單價等交易條件；上訴人可核准下屬申請加班後，人事單位沒有權利否決，並得自行決定部門人員之晉用、薪資與辭退，例如東莞蓓爾的李育修就是上訴人決定錄用，依人事檔案僅有上訴人簽名，管理部就辦理錄取及晉用等語（本院卷第248頁至249頁）；以及證人即被上訴人業務經理徐佩君證述：伊業務部門員工的考核是由伊負責，伊本身的考核是由總經理鄭乃滿負責，設計部的情形應該也是如此；曾經有遇過伊部門人員加班太多，總經理來告訴伊不能一直准許那麼多的加班費，意思是提醒伊不能太任意准許員工的加班等語（本院卷第254頁），益見上訴人為開發新客戶、管理供應商，有對外代表性、決策權與一定裁量空間，且對於所屬部門之加班與人事考核亦有相當之決定權。基此可認，上訴人擔任被上訴人事業發展總監，及採購、設計部門主管期間，對於公司之營運（含開發新客戶及供應商管理）已有相當之決策權限，另就組織內人員任用、薪資待遇、考核等人屬管理事項，亦有自行裁量空間，上訴人不僅得運用指揮性、計畫性或創作性以領導採購及設計部門，並具有相當程度之人事權與指揮調度權，其執行職務顯然非僅機械性提供勞務、從屬服從公司指揮之勞工可堪比擬。

㈤上訴人雖主張：伊固擔任主管，惟仍屬被上訴人律定上班時間之人員，就所屬部門人員之薪資調整、加班費、補休、離職、留職停薪等事宜，無獨立決定權限，仍須經總經理鄭乃滿批示核決，另就部門人事晉用及異動，僅負責新進人員之

面試，晉用與否由鄭乃滿核示決定；伊出差或加班申請亦待總經理核准方可為之，出差返國後尚需填寫出差旅費報告單；於業務之執行，亦係由被上訴人董事長或總經理透過通訊軟體之工作群組交辦，並指揮伊協同公司其他部門合作完成工作項目，甚且可以決定不讓伊參與會議；另其請假、加班均會扣薪、給薪或加班補休，搭乘計程車亦需留下打卡記錄，可見不論人格、經濟及組織等均具高度從屬性等語，並提出人事異動申請單、簽呈、離職申請單、留職停薪申請單電子郵件、出差旅費報告單、費用結算、電子郵件、出差報告及銷差單、出差申請單、通訊軟體對話記錄、請款單等件為證（原審勞調卷第29頁至36頁、37頁至40頁、42至43頁，原審卷一第194頁至212頁、216頁至219頁、224頁、434頁、436頁，本院卷第147頁至149頁、271至273頁、275頁至281頁），及援引證人徐佩君之證述為據。然查：

1.證人徐佩君固證述：業務部與設計部主管非常密切，二部門屬平行單位，伊與上訴人為平行關係；依伊在被上訴人任職14年期間，均由公司交辦業務予伊等執行，公司經理負責之業務都需請示總經理，總經理會做最後之決定，據伊觀察，上訴人擔任設計部門主管亦應相同；公司有規定上班時間，但業務部員工可由二時段自行擇一上班時間，設計部也是，擔任主管不用打卡，但仍應在上開時間之30分鐘後到公司，上訴人亦為主管，情形與伊相同；伊可以申請加班，但總經理不一定會准，加班可以給加班費或補休，至於設計部只能給補休；主管面試新進人員，可以填寫意見，但是否任用是由總經理決定等語（本院卷第240頁至242頁）。然證人徐佩君已陳稱其認上訴人擔任設計部主管亦應如此，乃係據其觀察所得，其復再表示：伊不清楚上訴人所簽訂之系爭契約內容，上訴人實際上有無申請加班或加班費、加班補休伊均不知清楚等語（本院卷第243頁、253頁），則其所證上情是否均為確實，即非無疑。且上訴人擔任被上訴人內部單位設計部門主管，雖與證人徐佩君擔任主管之業務部門，同屬被上

訴人內部之單位，然上訴人之職務範圍包含擔任志邦集團國際開發部之事業發展總監，並負責領導外貿事業體之設計及採購部門，即就職能而言，其所掌管的權責部門為「國際產品開發處」及所屬之「產品設計部」（包含香港志邦公司及被上訴人之設計部）與開發部（包含香港志邦公司與東莞蓓爾公司），參以被上訴人副總經理魏世宏證稱：伊是被上訴人公司管理總處副總經理，上訴人在台灣公司是兼任設計部經理，處大於部，但若從集團來說，上訴人屬國際開發處主管，相當於副總或資深副總，故以集團而言，上訴人職務高於伊等語（本院卷第251頁）。堪認上訴人與證人徐佩君之職級顯有落差，此再觀上訴人提出之志邦集團組織圖（原審卷一第214頁）益明。故上訴人實際執掌業務權限或謂受被上訴人授權處理事務之範圍，應較證人徐佩君為多，自無從以證人徐佩君前開主觀認知，遽認上訴人之工作性質及權責範圍均與證人徐佩君相同。

2.又被上訴人雖就上訴人表定上班時間，此有記載9點及10點時段上班人員之郵件可參（原審卷一第194頁）；惟上訴人每月薪酬高達20萬元，於任職期間無須如被上訴人一般員工打卡上下班乙節，已為其不否認，堪認上訴人確得自由支配其處理事務之時間及地點。且依證人魏世宏證述：一般員工打卡目的是要確定出勤，是否發全勤獎金或扣薪，另如有遲到早退亦要扣全勤獎金等語（本院卷第247頁），是上訴人既無刷卡紀錄，被上訴人無從對上訴人遲到、早退為扣薪或處罰，而上訴人任職期間未曾領取全勤獎金，亦從未因遲到、早退、請假遭扣薪，有其106年2月至10月薪資單可稽（本院卷199頁至215頁），顯見被上訴人此項行政管理措施，對上訴人並無強制約束力，難認已達到人格上從屬性之程度。又上訴人身為志邦集團之高階主管，須綜理、協調集團內諸多部門或事務，倘其當日行程與平常上班情況不同，其因此通知有業務往來之相關部門或人員，尚合於職場倫理，參以其所稱需向主管即總經理鄭乃滿請假之106年4月14

日電子郵件係記載：「前晚回到家發現樓上漏水，我早上找了樓上鄰居，待會兒師傅來勘查。可能早上需要請假，但若早好會即刻去公司」等語（原審卷一第434頁），於106年10月30日傳送予設計部門人員之通訊軟體對話則表示「明天仍須請三個鐘頭的病假。如果比較好了我二點左右會進公司。」「麻煩再幫我跟人事說一聲」等語（本院卷第271頁），核其內容應僅在傳達會晚進公司之意，並非係向被上訴人申請以等待公司准否之程序；又上訴人雖於上開時日表示請假，惟並無遭被上訴人扣薪乙節，亦有106年4月份、10月薪資單可資比對（本院卷第203頁、215頁），自難認上訴人上班時間受有限制，無法自由安排時間，且請假需經准許始能為之。至於被上訴人終止系爭契約後，雖經結算上訴人106年11月之報酬為「11月薪資：…40,000（算至2017.11.6）」「扣：一日病假（11/3）」「加：特休假14日」、「加班補休結算：14小時」，有電子郵件及薪資單可參（原審勞調卷第42頁，本院卷第217頁）；惟衡酌被上訴人終止系爭契約時間為106年11月6日，上訴人當月上班未及一個月，則被上訴人為結清兩造間權利義務，經扣除當月實際未到之病假，另將其特別休假及因加班而得補休時數，換算金錢，充其量僅屬被上訴人結算當月報酬方式是否適當之問題，惟於上訴人在職期間，被上訴人既未曾按此方式計算及支付薪酬，實難據此認上訴人主張其請假需經被上訴人同意，且會遭扣薪之事實為真。

3.上訴人於任職期間雖曾申請加班（原審勞調字卷第35頁、36頁），然系爭契約第3條第1項已約定：「乙方應本其管理職責配合出勤並且不適用額外之加班工資」（原審勞調卷第19頁），證人魏世宏並證述：上訴人依系爭契約是不能申請加班費，上訴人曾經申請過加班費，經總經理核准，之後人事單位有跟總經理溝通上訴人不得領加班費，總經理就以郵件向上訴人說明，請她不要申請加班費，之後也未准上訴人的加班申請；至於有核准的加班費可以申請補休（本院卷第24

8頁）。再依被上訴人提出加班單明細，上訴人任職期間共計申請過12筆加班，於106年4、5月申請之3筆加班經獲核准，然自106年8月底後之加班申請，不同意有1筆、撤回有4筆、取消4筆（本院卷第197頁），另總經理鄭乃滿確曾於106年9月18日以電子郵件向上訴人表示：出差期間星期六及日拜訪工廠不可申請加班，全志邦員工皆不可申請。2.主管為責任制，客戶來訪也勿需申請加班。請取消HRM加班申請等語，有電子郵件足憑（原審勞調卷第34頁）。是被上訴人抗辯上訴人之前3筆加班申請，經鄭乃滿誤為准許，其餘部分因未符系爭契約約定，即未曾再准許等語，要屬有據。上訴人主張其加班尚需經總經理核准云云，難認是實。又上訴人出差及請領相關費用，固需填具相關表格或依程序請款，有出差旅費報告單、出差報告及銷差單、出差申請單、請款單、電子郵件等件可證（原審勞調卷第37頁至40頁，原審卷一第202頁至204頁、436頁，本院卷第275頁至281頁），惟觀諸上訴人所稱之出差報告，不僅可自行決定出差內容，並可決定偕同何人出差（原審卷一第200頁），至其餘相關銷差單、請款單等，則核係上訴人為向公司申領款項所為，乃被上訴人為辦理會計核銷作業所必須之作業，亦無從認其出差或動支費用前，必須先經被上訴人准許始得為之；證人魏世宏就此亦證述：上訴人有權利決定其管理部門之公關費、交際費之使用，僅需再董事長核准，並填寫請款單，有權決定費用與要不要寫請款單無關，其動用前無須先取得准取，動用後要做請款的動作等語（本院卷第251頁至252頁），核非無憑。是上訴人前揭舉證，仍無從為其有利認定。

4.至被上訴人總經理鄭乃滿於106年6月9日寄送之電子郵件，雖曾向上訴人稱「預計離職員工去留必需經過我核準才可進行是否留任。請勿擅自自行決定造成作業困擾」等語（原審卷一第199頁），然被上訴人就此已抗辯：此係訴外人林芳齡（Jennifer）本係伊公司業務五部之秘書，非屬上訴人職掌部門，林芳齡前於106年4月21日因家庭因素提出辭呈，上

訴人即主動約談並邀約調職至其管理之採購部門，未知會業務五部主管即經 總 經 理鄭乃滿，鄭乃滿始會以上開電子郵件提醒上訴人不要干涉其未經管部門之人事作業等語，要與上訴人提出之106年6月12日電子郵件、志邦集團組織圖，及被上訴人所提之林芳齡之離職證明書（原審卷一第198頁、214頁、400頁），互核相合。顯見鄭乃滿上開言論，僅係針對上訴人擅自留任林芳齡之個案提出意見而已，上訴人據此主張其無獨立人事決定權云云，尚嫌速斷。

5.況按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、「受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人…」，民法第535條、第540條定有明文。即受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任人指示，依契約本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受節制，其於處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可享有某程度之監督權限。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會或董事長之指示，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，自與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上從屬於雇主，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號判決參照）。查被上訴人應為志邦集團之一環，上訴人擔任事業發展總監，但仍應受更高層級主管即董事長、總經理之監督審查與節制，此乃企業分區分層管理之常態經營模式。公司為達內部的調度與管理，及對業務的計劃、執行、考核，當有其行政管理之政策，無非為單純之行政管理措施，與認定當事人所職掌之職務有無獨立裁量權無

涉，亦與認定兩造訂定之契約之目的，在於一定事務之處理或僅係勞務之給付無關。則被上訴人或志邦集團將重大事項保留由董事長或總經理決定，及對上訴人表現為適度之考核，並不影響上訴人於獲授權範圍內就公司營運或管理業務之推展，仍可運用指揮性、計畫性或創作性處理事務之獨立裁量空間，自與勞動契約之受僱人在人格上及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者迥異。另上訴人處理委任事務時，依照兩造間之契約本旨與董事長、總經理之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向董事長或總經理報告進行狀況，仍屬委任關係之具體表現。是上訴人徒以其就所屬部門人員之晉用、異動及薪資調整事宜，最終仍須經總經理鄭乃滿批示核決，或就業務執行尚須向被上訴人董事長或總經理聯繫、報告，及應依公司所定行政流程辦理請款、核銷等節，即謂兩造間係屬人格、經濟及組織均具高度從屬性之僱傭契約，尚乏所據。

㈥上訴人再主張被上訴人曾於106年10月3日調整其職務，將原職掌之外貿事業體設計部門管理職務，調整為負責東南亞新供應鏈之開發，足見兩造間為僱傭關係云云。惟查，被上訴人確於106年10月3日公告調整上訴人職掌範圍為僅負責東南亞新供應鏈之開發，此有事異動單及公告在卷可憑（原審卷二第49頁至51頁），惟依上開公告之內容，上訴人之職務名稱仍為「事業發展總監」，薪酬亦無變動，僅係將其原職掌之內容中「外貿事業體設計部門主管與蓓爾貿易有限公司採購開發部主管」予以剔除，調整為僅負責「東南亞的新供應鏈開發」，而上開「東南亞新供應鏈開發」原即在上訴人之職務範圍內乙節，可由上訴人於105 年12月23日寄發之電子郵件內容中提及「--Source and extend the supplier data base including Great China and South East Asia（開發並拓展大中華區及東南亞的供應商資料庫）」即明（見原審卷二第137頁及卷三第85頁）；參以系爭契約第1條第1款就聘任上訴人之業務內容本即包含「整合開發產品、工廠及

客戶」，益證「東南亞的新供應鏈開發」亦屬上訴人原受委任之事務內容，故被上訴人前開公告，僅係限縮上訴人受委任之事務範圍，而非被上訴人基於雇主之地位所為人事調動決定，上訴人據此指稱兩造間為僱傭契約云云，洵難憑採。

㈦綜上各節，堪認上訴人任職被上訴人期間，係受託處理公司之經營管理事項，其雖向被上訴人提供勞務，然與公司間並無組織、經濟及人格之從屬性，且已簽署系爭契約約明被上訴人得提早終止契約，而不適用勞基法相關規，則兩造間契約關係屬於委任性質，洵堪認定。兩造間既屬委任契約，被上訴人自得單方終止契約，兩造間自無任何契約關係存在，是上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人按月支付薪資，均無理由。又系爭契約存於兩造之間，且屬為委任契約性質，既經認定，則上訴人另追加依香港澳門關係條例第40條規定，請求被上訴人給付薪資，自亦屬無據。

五、綜上所述，上訴人訴請確認兩造間僱傭契約存在，及依僱傭契約法律關係，請求被上訴人給付16萬元及自106年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，暨自106年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月末日給付上訴人20萬元，及各期給付分別自翌月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加依香港澳門關係條例第40條規定請求被上訴人為給付部分，亦屬無據，此部分假執行之聲請失所依附，均應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱景芬

法　官　林純如

法　官　邱蓮華

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　陳泰寧

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。