臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上更一字第6號

上　訴　人　Joseph Sutherland

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　李亦庭律師

　　曾翊翔律師

被上訴人　　台灣雅高達國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　Jeffrey Kai-Leung Lee

000000000000000000

訴訟代理人　許修豪律師

　　邱韋智律師

　　周修平律師

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105年11月11日臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第87號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於109年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項所明定。查上訴人為美國籍（見本院卷第163頁上訴人護照），其基於契約之法律關係提起本件訴訟，是本件具有涉外因素，為涉外民事事件。兩造均同認本件應以我國法為準據法（見本院卷第118頁準備程序筆錄），依前引規定，自應依兩造之意，以我國法為此契約成立及效力之準據法。

二、次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。又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52年台上字第1240號判例意旨參照）。查本件上訴人主張兩造間之僱傭關於民國104年9月16日至107年9月15日期間存在，為被上訴人所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致上訴人在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之。是上訴人起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，自屬適法。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：被上訴人係知名網路旅遊服務業者「Agoda.com」（下稱雅高達集團）依我國法律設立登記之子公司。伊為美國籍，自101年4月27日起與雅高達集團所屬Agoda Services Co.Ltd.（下稱泰國雅高達）簽有Employment Agreement（下稱聘用契約書）。嗣於104年5月18日，接獲雅高達集團總部人力資源發展部之國際薪資專員Natsuda Namsirkul通知，將調派伊至被上訴人擔任副總監，並附具財務長Richard Holder簽署之要約信（下稱系爭要約信），伊於確認要約內容後，即於同日簽署該份要約信。兩造復於104年9月7日簽署Engagement Agreement（下稱系爭協議書），約定僱傭關係自104年9月16日起為期3年，每月薪資新臺幣（下同）235,000元，並補助伊317,000元之就職搬遷費用。伊至被上訴人任職後，仍繼續協商僱傭關係之相關權利義務事項，因伊不同意被上訴人所擬嚴重不利於伊之諸多契約條文，被上訴人竟於104年10月16日非法終止僱傭契約，並稱兩造間為委任關係，故得逕自終止兩造間之委任關係及一切協議，且無須給付資遣費。然兩造間之契約性質實為僱傭契約，被上訴人無故終止兩造間僱傭契約之行為，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定。為此爰依勞基法及兩造

間僱傭契約法律關係，求為確認兩造間自104年9月16日起至107年9月15日止之僱傭關係存在；被上訴人應自104年9月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月17日給付伊235,000元，及自次月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及被上訴人應給付伊317,000元之判決等語。

二、被上訴人則以：雅高達集團係跨國性企業集團，伊為該集團之成員，因集團之區域或全球主管不可能管理各單一國家級市場之日常營運細節，故各成員公司原則上設有委任經理人來統領各國市場與團隊。上訴人原為泰國雅高達之泰國南部地區經理，於104年5月18日簽署系爭要約信，同意擔任伊之最高負責人即副總監職務，即應完備系爭要約信所明載正式開展兩造法律關係之重要條件，詎上訴人於104年7月進駐伊後，拒絕履行系爭要約信所載條件，兩造僅得於同年9月7日暫時簽署系爭協議書，以利上訴人取得工作簽證，並持續溝通俾完整履行系爭要約信之條件，以期兩造法律關係正式開展。惟上訴人始終不願履行簽署聘用契約書之條件，應可評價為兩造法律關係之停止條件未成就；退步言之，倘認兩造法律關係已成立且生效，上訴人拒絕簽署聘用契約書，亦可評價為兩造法律關係之解除條件已成就，均應認兩造間無契約關係存在。再退步言之，縱認兩造間確有契約關係存在，亦應屬委任契約，而非僱傭契約，蓋上訴人實際統領伊之營運期間，在人格上、組織上、經濟上皆擁有高度自主性。又伊為杜絕爭議，於上訴人在台灣工作期間仍給予薪酬，但於上訴人拒絕履行簽署聘用契約書之條件後，伊為避免法律關係解釋之爭議，始於同年10月15日向上訴人明確表示依民法及公司法有關終止委任關係、解任經理人職務之規定，終止兩造之委任關係等語，資為抗辯。

三、原審及更審前本院均為上訴人敗訴之判決，上訴人復提起第三審上訴，經最高法院將更審前本院判決廢棄發回，上訴人聲明為：㈠原判決廢棄；㈡確認兩造間自104年9月16日起至107年9月15日止之僱傭關係存在；㈢被上訴人應自104年9月

16日起至上訴人復職之日止，按月於次月17日給付上訴人235,000元，及自次月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣被上訴人應給付上訴人317,000元。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人於101年4月27日與泰國雅高達簽署聘用契約書，擔任區域經理人（見原審卷㈡第22-36頁）。

㈡上訴人於104年5月18日接獲系爭要約信，表示提供被上訴人之副總監職位予上訴人，上訴人於當日同意接受該職位（見原審卷㈠第11頁），兩造並於104年9月7日簽署自104年9月16日起為期3年、每月薪資為235,000元、職位為副總監之系爭協議書（見原審卷㈠第12頁）。

㈢臺北市政府於104年8月11日准予被上訴人申請登記上訴人為被上訴人公司之委任經理人（見原審卷㈠第81頁）。

㈣勞動部於104年9月16日發函予兩造，核發上訴人自104年9月16日起於被上訴人公司擔任主管工作之工作許可（見原審卷㈠第15頁）。

㈤被上訴人於104年10月15日致函上訴人，表示自翌日起終止兩造間之委任關係及一切契約、協議，經上訴人於當日收受（見原審卷㈠第26頁）。

五、上訴人主張兩造於104年9月16日至107年9月15日期間有僱傭關係存在，乃以兩造簽署之系爭協議書為據。被上訴人則抗辯：兩造係為替上訴人申辦工作簽證始簽署系爭協議書，實則依系爭要約信之內容，上訴人應完備系爭要約信所載條件，始能認兩造間法律關係之停止條件成就等語。經查：

㈠被上訴人主張雅高達集團係跨國性企業集團，被上訴人為該集團之成員乙節，為上訴人所不爭執。被上訴人復稱於跨國集團之聘僱運作實務，人事法律關係之成立、生效、變更或終止，均發生於各國法人格主體與該法人格主體所聘（僱）之人員間，此係因各國（或各法域）人事法令均有不同規定，跨國集團希冀能充分遵循各國法令，避免發生不同國家

之人事法律適用衝突爭議。至於組織運作上之事務（例如：若干不具地域特性之行政運作、企業舞弊調查等），各跨國集團依其產業、組織、事務特性，乃至於各國法令之規定，確有將部分事務集中由特定人或部門統一替跨國集團各法人格主體處理之情形（見本院卷第170-171頁），核與上訴人陳稱：雅高達集團為跨國性事業，以網路科技、電子商務之全球性模式經營，某些地區駐點（例如台灣）並無獨立之財務、人事行政、會計等營運部門，而是集中由泰國之總部統籌管理及決策，也正因此跨國事業之集中化管理，總部之區域主管會選派員工前往所屬地區駐點支援或赴任，做為人事及發展之策略佈局等情相符（見本院卷第285-286頁），堪可信實。被上訴人主張於我國法體系下，此類特定事務集中由特定人或部門統一替跨國集團各法人格主體處理事務之方式，應評價為：集團內部各法人格主體以授權之方式，責成特定人或部門協助處理，其法律效果最終歸屬於各授權主體，並非歸屬於集團中被授權之特定人或部門（見本院卷第170-171頁），合於本院於職務上所知跨國企業集團中各子公司就經營策略之擬定、人事佈局等重要事項，須接受總部指揮之運作狀況，亦屬可採。準此，系爭要約信雖係由雅高達集團之財務長（Chief Financial Officer）Richard Holder具名發出，但其法律效力應歸屬於被上訴人，合先敘明。

㈡按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項定有明文。次按契約之成立，須有要約與承諾二者意思表示一致之事實始足當之，若無此事實，即契約尚未合法成立，自不發生契約之效力（最高法院88年度台上字第661號民事判決意旨參照）。從而，倘當事人一方之要約與他方之承諾意思表示一致時，契約即為合法成立，雙方當事人即應受該契約之拘束。查上訴人於104年5月18日接獲系爭要約信，表示提供被上訴人之副總監職位予上訴人，上訴人於當日同意接受該職位，兩造並於104

年9月7日簽署自104年9月16日起為期3年、每月薪資為235,000元、職位為副總監之系爭協議書等情，為兩造所不爭執，復經證人即雅高達集團之區域總監Nathan Szabo於本院證述無訛（見本院重勞上字卷㈡第84頁）。揆諸前開說明，堪認兩造就系爭要約信及系爭協議書內所列聘用條件，意思表示已達成一致，兩造間之契約關係已合法成立，兩造即應受該契約之拘束，且兩造間已合法成立之契約關係，與上訴人斯時是否已自泰國雅高達離職無涉。是被上訴人辯稱：上訴人係依其與泰國雅高達所簽合約來臺工作，其係依系爭協議書聘請上訴人擔任委任經理人，兩造間意思表示未達一致，故兩造間尚未成立任何契約關係云云（見本院重勞上字卷㈡第74頁），尚無可採。至上訴人主張系爭要約信為雅高達集團所發出，其係針對要約信而為同意，未因該要約信與被上訴人間成立法律關係云云（見本院卷第157頁），背於其在原審即自認系爭要約信為被上訴人所發出之事實（見原審卷㈠第108-109頁），且與本院前開認定不符，亦無足取。

㈢再依下列事證，本院認兩造間之法律關係附有應完備系爭要約信所載事項（即上訴人應聲明任職被上訴人無競業限制、上訴人應簽署聘用契約書）之停止條件：

1.按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度台上字第1925號民事判決意旨參照）。

2.查系爭要約信內有：「The offer letter is subject to：……the candidate's representation that there are no restrictive covenants preventing employment with the Company or that employment with the Compa

ny will be in compliance with any such restrictive covenants、Execution of an employment agreement on or before the first date of employment」等內容（這份要約信取決於下列條件：……候選人表明沒有禁止其受僱於雅高達之限制條款，或是受僱於雅高達將符合任何此等限制條款；在聘用生效第一天當日或之前簽署聘用契約書，見原審卷㈠第11頁），顯已明白揭示上訴人應完備上述條件，始能取得系爭要約信所提供之副總監職位之意。

3.另參酌證人即被上訴人前最高主管翁嘉立於本院證稱：被上訴人之副總監職位，係雅高達集團在被上訴人所設立之最高職位，負責管理臺灣團隊，而臺灣團隊負責建立與臺灣地區飯店間之關係，推廣雅高達的服務，雅高達集團總部每一季都有訂定一個新目標，都是以數字的方式呈現，例如業績目標、飯店簽約目標、價格目標、空房數的目標、及公司關鍵績效指標（KPI），並由臺灣團隊負責執行達成等語（見本院重勞上字卷㈡第63-64頁、第68頁。證人Nathan Szabo則證稱：上訴人同意接受雅高達集團派任其擔任被上訴人之副總監職位後，如果拒絕簽署原證17號之契約（即聘用契約書，下均稱聘用契約書），特別是其中的重要條款，例如保密條款、智慧財產及競業禁止條款等，就無法得到被上訴人之副總監職位，並發生效力等語（見本院重勞上字卷㈡第84頁背面），亦可知上訴人擔任被上訴人之副總監職位，為雅高達集團派任臺灣地區之最高主管，負責管理被上訴人之員工執行達成雅高達集團總部每一季所定，與臺灣地區飯店間之每一季業績目標、飯店簽約目標、價格目標、空房數的目標、公司關鍵績效指標等。是上訴人對雅高達集團總部每季所定前述目標等營業秘密知之甚詳，則雅高達集團或被上訴人為防同業高薪挖角競爭，而要求上訴人簽署包含無競業限制聲明之條款、保密條款、智慧財產及競業禁止條款等重要條款之聘用契約書，俾兩造間之權利義務關係明確可資遵循，核屬

合理之風險控制手段，自屬被上訴人聘用上訴人擔任副總監職位之重要條件。

4.再觀諸上訴人與泰國雅高達簽署之聘用契約書，其內針對雙方之權利義務關係，諸如：薪酬之數額、休假天數、保密義務、競業禁止義務等事項均有詳細之規定（見原審卷㈡第22-26頁），而依Nathan Szabo之證詞顯示，上訴人從泰國雅高達之區域經理改任被上訴人之副總監是得到升遷，因為新的職務是負責台灣的整體業務，為國家領導人（country leader）（見本院重勞上字卷㈡第84頁）。顯見上訴人擔任泰國市場之區域經理尚且需要簽署聘用契約書，則其改任台灣整體業務領導人之更重要職務，尤應簽署聘用契約書，始符常理，此由兩造曾於104年8月至10月間就聘用契約書重要條款進行多次洽談（見原審卷㈠第157-201頁兩造電子郵件、契約書草稿），亦可得證。益徵前引系爭要約信之內容（即上訴人應聲明任職被上訴人無競業限制、上訴人應簽署聘用契約書），即屬兩造間契約關係是否生效之約定，為停止條件。

5.至兩造於104年9月7日簽立之系爭協議書雖未重申系爭要約信所載之停止條件，參諸雅高達集團人員於104年9月7日發出之電子郵件，其內記載：「……Attached please find an Engagement Agreememt of Mr. Joe to apply Taiwan visa.……it would be appreciate if you please expedite the process due to we plan for Mr. Joe to be in Taiwan permanently during the week of Sept 14-18.……」等語（附件請查收申請Joe先生（即上訴人）臺灣工作簽證所需的協議書……請加速辦理申請流程，因為我們計畫要讓Joe先生從9月14日至18日那一週開始永久性地工作，見本院重勞上字卷㈡第274頁），再佐以兩造於簽立系爭協議書後，仍持續針對簽署聘用契約書一事進行協商，顯然兩造在簽署聘用契約書前先以系爭協議書瓜代，是因兩造尚未就聘用契約書之完整內容達成合

意，為爭取替上訴人辦理工作簽證之時效，乃暫就雙方已合意之內容先簽立系爭協議書所致。堪認系爭協議書係具有特定目的（即為上訴人辦理工作簽證）之階段性文件，並未詳細列載兩造法律關係之全貌，尚未能以系爭協議書內未記載系爭要約信內之停止條件，遽認兩造間之法律關係應以系爭協議書內容為斷。

㈣復按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力，為民法第99條第1項所明定。又法律行為之附停止條件，係指該法律行為效力之發生，繫於將來、客觀、不確定的事實之成就（最高法院96年度台上字第848號民事判決意旨參照）。查兩造已成立之契約關係是否生效，繫於系爭要約信所載之上訴人應聲明無禁止其受聘於被上訴人之禁止條款、上訴人應於聘用生效日第一天或之前簽署聘用契約書等條件是否成就而定，是上訴人為前開聲明、簽署聘用契約書，均係兩造間已成立契約關係之停止條件，業經本院認定如前。惟兩造雖經多次協商，仍無法就含無競業限制聲明條款之聘用契約書重要內容達成合意，有兩造在104年8月至10月間就聘用契約書內容進行洽談之電子郵件及契約書草稿足憑（見原審卷㈠第157-201頁）。兩造既均同認上訴人始終未曾與被上訴人簽署包含無競業限制聲明條款之聘用契約書，則被上訴人辯稱兩造間之契約關係因停止條件未成就而不生效，即堪採信。兩造間之契約關係既尚未生效，則上訴人依勞基法及兩造間僱傭契約法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在、請求被上訴人按月給付薪資235,000元，及搬遷補助費317,000元，均無理由。

㈤至上訴人雖於兩造法律關係生效前，即已於104年下半年至被上訴人工作，惟上訴人自承當時其與泰國雅高達之合約還有效（見本院勞重上字卷㈡第88頁背面），此段期間為依據系爭要約信，在台灣進行非正式之準備工作（見本院卷第288頁），核與證人Nathan Szabo證稱：上訴人當時在台北辦公室工作，是非正式的，上訴人仍與泰國事業體有有效合約

關係，仍然是由泰國公司支付薪水；上訴人如果簽署聘用契約書，才能正式派任被上訴人副總監的職位，他簽署聘用契約書的同時，應該要辭去泰國雅高達區域經理職位等語相符（見本院重勞上字卷㈡第87頁），並有上訴人從104年1月直至105年5月期間均自泰國雅高達受領薪酬之薪資單可佐（見原審卷㈠第83-99頁）。顯然兩造係預期上訴人於接受系爭要約信後，會完備相關條件正式接任被上訴人副總監一職，故於兩造完成聘用契約書條款之協商及簽署前，先以從泰國雅高達借調上訴人至臺灣工作之方式，讓上訴人至被上訴人熟悉環境，俾為接任副總監一職預作準備，故此段期間上訴人雖在被上訴人工作，法律評價上仍屬履行其與泰國雅高達之聘用契約，而非基於與被上訴人間之法律關係而提供勞務，不可不辨。被上訴人於104年10月15日致函上訴人，表示自翌日起終止兩造間之委任關係及一切契約、協議（見原審卷㈠第26頁），縱屬主觀上誤認兩造間之契約關係業已生效，仍無足推翻本院前開認定；況被上訴人乃表示因斯時其無從預測本案是否進入訴訟、若進入訴訟法院將如何評價兩造間之法律關係等節，若法院認為兩造法律關係尚未生效，該終止函至多不生法律效果；若法院認為兩造法律關係業已生效，該終止函即可作為被上訴人終止契約之意思表示，僅屬為維護被上訴人權益較為保險之作法等語（見本院卷第275頁），尚非無稽，自未能以該終止函，反面推論兩造間之法律關係業已生效，併予指明。

六、綜上所述，上訴人依勞基法及僱傭契約法律關係，請求：㈠確認兩造間自104年9月16日起至107年9月15日止之僱傭關係存在；㈡被上訴人應自104年9月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月17日給付上訴人235,000元，及自次月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被上訴人應給付上訴人317,000元，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改

判，為無理由，應駁回其上訴。又本件事證已臻明確，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，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　5　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　趙雪瑛

法　官　陳婷玉

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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　5　　日

書記官　張永中

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。但上訴人或其他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。