

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第39號

01
02
03 上訴人 柯祿杰
04 訴訟代理人 張立業律師
05 陳奐均律師
06 被上訴人 誠商行股份有限公司
07 法定代理人 韓彰鳴
08 訴訟代理人 黃俊穎律師
09 蔡健新律師

10 上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年4
11 月3日臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第10號第一審判決提起
12 上訴，本院於114年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 原判決關於駁回上訴人後開第二至六項之訴部分，及訴訟費用之
15 裁判均廢棄。

16 確認被上訴人於民國一一一年二月七日將上訴人調職為顧問之處
17 分無效。

18 確認兩造間僱傭關係自民國一一一年三月一日起繼續存在。

19 被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾貳萬捌仟陸佰陸拾伍元，及自
20 民國一一一年三月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
21 之利息。

22 被上訴人應自民國一一一年三月一日起至上訴人復職前一日止，
23 按月於每月末日給付上訴人新臺幣壹拾玖萬陸仟伍佰元，及各應
24 給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

25 被上訴人應自民國一一一年三月一日起至上訴人復職前一日止，
26 按月提繳新臺幣玖仟元至上述上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金
27 專戶。

28 其餘上訴駁回。

29 第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之九十四，餘由上訴
30 人負擔。

31 本判決第四項所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺幣壹拾貳

01 萬捌仟陸佰陸拾伍元為上訴人預供擔保，得免為假執行。
02 本判決第五項所命給付已到期部分得假執行，但被上訴人就各期
03 已到期部分如各以新臺幣壹拾玖萬陸仟伍佰元為上訴人預供擔
04 保，得免為假執行。
05 本判決第六項所命給付已到期部分得假執行，但被上訴人就各期
06 已到期部分如各以新臺幣玖仟元為上訴人預供擔保，得免為假執
07 行。

08 事實及理由

09 一、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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
11 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
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
13 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
14 112年台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張被上
15 訴人於民國111年2月7日以業績狀況不佳為由，將伊職務調
16 整為顧問，並調降月薪為新臺幣（下同）6萬元（下稱系爭
17 調職處分），復於111年3月1日依勞動基準法（下稱勞基
18 法）第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，均非適法，系
19 爭調職處分應屬無效，兩造間僱傭關係應仍存在等情，惟為
20 被上訴人所否認，則兩造間就系爭調職處分之效力與僱傭關
21 係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有
22 受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸
23 上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益，合先敘
24 明。

25 二、上訴人主張：伊自87年1月1日起受僱於被上訴人，擔任業務
26 部副總經理，管理業務部及客戶開發、產品開發等工作，每
27 月薪資為19萬6500元。惟被上訴人於111年2月7日所為之系
28 爭調職處分，顯對伊之工資為不利變更，且係為報復伊要求
29 其提出財務報表、會議紀錄等文件，而具有不當動機及目
30 的，系爭調職處分違反勞基法第10條之1第1、2款規定而無
31 效，被上訴人應給付伊111年2月份薪資差額13萬6500元（計

算式：19萬6500元-6萬元=13萬6500元)。嗣被上訴人於111年3月1日以存證信函通知伊自111年2月7日起無正當理由連續曠職迄今為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約；然伊仍密切與被上訴人之廠商進行溝通工作事項，並無曠職之事，被上訴人之解僱不合法。爰先位依兩造勞動契約、民法第487條、第234條、第235條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，請求：1.確認系爭調職處分無效。2.確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起繼續存在。3.被上訴人應給付伊13萬6500元，及自111年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應自111年3月1日起至伊復職之日止，按月於每月末日給付伊19萬6500元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被上訴人應自111年3月1日起至伊復職日前1日止，按月提繳9000元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。退步言之，被上訴人片面調降薪資且拒絕承認伊舊制年資，致損害伊之權益，且其違法解僱，伊已於111年12月16日勞資爭議調解時，對被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，爰備位依兩造勞動契約、民法第487條、第235條、第234條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定、勞基法第55條第1項第1款及勞退條例第11條第1、2項規定，請求：1.確認系爭調職處分無效。2.確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起至12月16日間存在。3.被上訴人應給付伊200萬3250元，及自原判決附表所示各積欠薪資之遲延利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被上訴人應給付伊706萬6140元，及自112年1月16日（依勞退條例第12條第2項規定，資遣費應於111年12月16日終止勞動契約後30日內發給）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被上訴人應補提繳9萬元至伊之勞退專戶（原判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)先位聲明：1.原判決廢棄。2.確認系爭調職

01 處分無效。3.確認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起繼續
02 存在。4.被上訴人應給付上訴人13萬6500元，及自111年3月
03 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.被上訴人
04 應自111年3月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月末日
05 給付上訴人19萬6500元，及自應給付之次日起至清償日止，
06 按週年利率5%計算之利息。6.被上訴人應自111年3月1日起
07 至上訴人復職日前1日止，按月提繳9000元至伊之勞退專
08 戶。7.願就上開聲明第4至6項供擔保，請准宣告假執行。(二)
09 備位聲明：1.原判決廢棄。2.確認系爭調職處分無效。3.確
10 認兩造間之僱傭關係自111年3月1日起至12月16日間存在。
11 4.被上訴人應給付上訴人200萬3250元，及自原判決附表所
12 示各積欠薪資之遲延利息起算日起至清償日止，按週年利率
13 5%計算之利息。5.被上訴人應給付上訴人706萬6140元，及
14 自112年1月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
15 6.被上訴人應補提繳9萬元至伊之勞退專戶。7.願就上開聲
16 明第4至6項供擔保，請准宣告假執行。

17 三、被上訴人則以：上訴人自88年起持有伊之股份僅次於董事長
18 韓彰鳴，為第二大股東，且自伊核准設立時起至111年2月24
19 日止，均為伊董事，亦擔任高級副總裁，不受出勤管理等限制；
20 其所負責之職務內容包括但不限於對外代表公司簽訂契約、
21 對內人事任命及管理、合作廠商簽約、付款事宜及其他
22 重大事項等，具有獨立裁量權限；對外以伊公司負責人自
23 居，非從屬於總經理、董事長之指揮監督；上訴人在人格、
24 經濟及組織上均無從屬性，兩造間應為委任關係。嗣因上訴
25 人擔任高級副總裁期間，業績狀況不佳，顯有不能勝任其職
26 務之情形，故伊於111年2月7日以電子郵件通知上訴人終止
27 兩造委任契約，並解任上訴人高級副總裁之職位，另委請上
28 訴人擔任顧問，惟均未獲上訴人承諾。退步言之，如認兩造
29 間為僱傭關係，則上訴人自111年2月7日起即無故曠職，伊
30 已於111年3月1日依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動
31 契約，上訴人無權向伊請求薪資及補提繳退休金。又若兩造

01 勞動契約於111年3月1日終止，以上訴人平均工資19萬6500
02 元計算舊制退休金及新制資遣費，因伊之行業自87年12月31
03 日始適用勞基法規定，上訴人得請求之舊制退休金應為599
04 萬3250元、資遣費應為79萬7736元；如兩造勞動契約於111
05 年12月16日始終止，上訴人得請求之舊制退休金應為599萬3
06 250元、資遣費為87萬6063元等語，資為抗辯。並答辯聲
07 明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
08 假執行。

09 四、兩造不爭執事項（見本院卷第259-260頁）：

10 (一)上訴人為美國籍，與在我國境內設有戶籍之國民呂淑慧結
11 婚，且獲准居留而在臺灣地區工作；自87年1月1日起至111
12 年2月24日止為被上訴人之董事，並自87年1月1日起至111年
13 2月6日，擔任業務部副總經理、高級副總裁（SeniorVP），
14 為業務部最高層級主管，每月領取19萬6500元。

15 (二)上訴人為被上訴人公司第二大股東，持股數僅次於被上訴人
16 法定代理人韓彰鳴。韓彰鳴為被上訴人公司之董事長、總經
17 理，為行政部最高層級主管。上訴人與韓彰鳴均有被上訴人
18 公司之員工編號，薪資單所載之薪資結構均為基本薪資與伙
19 食費。

20 (三)上訴人與韓彰鳴原任職於訴外人三商行股份有限公司，嗣韓
21 彰鳴於87年間，邀同上訴人與其他員工成立被上訴人公司；
22 韓彰鳴持股35%，上訴人持股20%；上訴人與韓彰鳴協定薪
23 資，另由上訴人按被上訴人公司當年度營收狀況，提出發放
24 予業務部門獎金數額之建議，再由韓彰鳴核定。

25 (四)上訴人任職期間無需受被上訴人出勤管理之限制，無需在公
26 司差勤系統打卡、請假，亦未受過懲戒處分；對內有業務部
27 人事任命及管理權責。

28 (五)被上訴人於111年2月7日以電子郵件通知上訴人，解除上訴
29 人副總經理職務，將上訴人調任為顧問，每月可受領6萬
30 元，並取消上訴人原有高級副總裁之福利，例如公司車、AC
31 C會員等。

01 (六)上訴人最後一日進入被上訴人公司辦公室為111年3月1日。

02 (七)被上訴人於111年3月1日以上訴人無正當理由連續曠職為
03 由，寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞
04 動契約。

05 (八)被上訴人自87年2月19日起至110年10月2日、110年10月8日
06 起至111年3月1日，均為上訴人投保勞工保險；自103年1月1
07 7日起至111年3月1日為上訴人提撥新制勞工退休金。

08 (九)兩造於111年12月16日為勞資爭議調解，調解不成立。上訴
09 人以被上訴人於111年3月1日解僱違法，片面調降薪資且拒
10 絕承認其舊制年資有損其權益為由，於勞資爭議調解時，主
11 張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約。

12 五、上訴人主張兩造間為僱傭關係，系爭調職處分違反勞基法第
13 10條之1第1、2款規定而無效，兩造僱傭關係仍然存在，先
14 位請求確認系爭調職處分無效，及確認兩造間僱傭關係自11
15 1年3月1日起繼續存在，暨請求被上訴人給付薪資差額，併
16 按月給付原有薪資並提繳勞退金；備位請求確認系爭調職處
17 分無效，及確認兩造間僱傭關係自111年3月1日起至12月16
18 日間存在，暨請求被上訴人給付薪資200萬3250元、資遣費7
19 06萬6140元，併提繳勞退金9萬元至伊之勞退專戶等語，然
20 為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)
21 兩造間為委任關係或僱傭關係？(二)系爭調職處分是否無效？
22 (三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？(四)上訴
23 人請求被上訴人給付薪資並提繳勞退金，有無理由？茲分別
24 論述如下：

25 (一)兩造間為委任關係或僱傭關係？

26 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
27 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
28 契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)
29 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
30 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代
31 理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動

01 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從屬
02 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
03 態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事
04 務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字
05 第2630號判決意旨參照）。又按勞動契約與以提供勞務為手
06 段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其
07 於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無；員工與企業主間
08 契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、
09 從屬性之有無等為判斷；如仍具上開從屬性，則縱其部分職
10 務有獨立性，基於保護勞工之立場，仍應認定屬勞基法所規
11 範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決、113
12 年度台上字第343號判決意旨參照）。

13 2.經查：

14 (1)關於組織上從屬性部分：

15 參諸卷附之被上訴人公司組織圖（見原審卷一第284頁），
16 可知總經理韓彰鳴下設有業務部、行政部，而韓彰鳴、上訴
17 人分別為行政部、業務部之首，上訴人主管之業務部包含珠
18 寶盒組、COSTCO組、醒酒器及周邊產品組、庭院傢飾組、聖
19 誕傢飾組。又業務部、行政部之人才錄用及管理，分由業務
20 部、行政部單位主管提出用人需求並面試後，送交上訴人、
21 總經理韓彰鳴簽核等語，有卷附人才錄用提案表可查（見原
22 審卷二第87頁、本院卷第113頁）。足見被上訴人已將上訴
23 人納入其生產組織體系，上訴人並與同僚間居於分工合作狀
24 態，而具有組織上從屬性。

25 (2)關於經濟上從屬性部分：

26 兩造均不爭執被上訴人按月給付上訴人之款項科目係以「薪
27 資」申報（見本院卷第201頁），且上訴人有領取每月薪
28 資、伙食津貼及年終獎金（見本院卷第278頁），足認兩造
29 有經濟上之從屬性。被上訴人辯稱上訴人於107年、108年、
30 109年、110年之收入各為461萬5550元、420萬8548元、396
31 萬7893元、442萬8950元，績效獎金分別為226萬7350元、18

01 6萬0348元、161萬9693元、209萬9750元，各佔總收入49.
02 1%、44.2%、40.8%、47.4%，上訴人所受領之報酬，40%至5
03 0%為業務績效獎金，係為了自己的利益優先而努力，欠缺經
04 濟從屬性云云，固據提出上訴人於107年至110年之各類所得
05 扣繳暨免扣繳憑單、受領報酬明細為憑（見原審卷二第363-
06 370頁）。惟上訴人為被上訴人爭取業績而提供勞務，以獲
07 致業績獎金，乃係為被上訴人組織謀求利益，尚難認該等業
08 績僅為上訴人自己之利益，而欠缺經濟上從屬性。

09 (3)關於人格上從屬性部分：

10 ①被上訴人法定代理人韓彰鳴於原審陳稱：上訴人為業務部的
11 主管，對伊呈報業務部工作、績效等語（見原審卷二第387
12 頁），被上訴人亦於本院陳稱：上訴人需向被上訴人報告美
13 國醒酒器業務等語（見本院卷第101頁），可見上訴人就其
14 負責之業務部相關業務，需向被上訴人之董事長兼總經理韓
15 彰鳴報告。另上訴人身為業務部副總經理，為業務部最高主
16 管，於其分層負責之事務範圍內有某程度之自主決定權，且
17 每年依業務部門職員之表現，針對薪資調整部分提供建議，
18 係對其職責範圍內所屬人員之分層指揮監督權，最後仍需獲
19 得韓彰鳴之核准，而受被上訴人之指揮監督，兩造間有人格
20 上從屬性等情，有上訴人提出之電子郵件為證（見原審卷二
21 第297頁）。又上訴人每年依業務部門職員之表現，針對薪
22 資調整為被上訴人提供建議(recommendation)，最後仍須獲
23 得韓彰鳴之核准(approval)乙情，亦有卷附上訴人之電子郵
24 件可稽（見原審卷二第297頁，Lou為上訴人，Chuck為韓彰
25 鳴，Sandra為韓彰鳴之秘書李文玲）。是上訴人就其業務部
26 職員之薪資，僅係提出建議，尚需經韓彰鳴核准，而非上訴
27 人所能獨決，且需向董事長兼總經理韓彰鳴報告業務，足認
28 兩造間有人格上之從屬性。

29 ②其次，上訴人任職期間雖毋需受被上訴人出勤管理之限制，
30 亦毋需在公司差勤系統打卡、請假，並未受過懲戒處分，為
31 兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。然證人即被上訴人前任

01 執行秘書李文玲證稱：韓彰鳴一直都是最高主管，上訴人任
02 職期間基本上是上午9點前到公司，作息時間與一般員工相
03 同，出差就不會進公司，但上訴人沒有打卡等語（見原審卷
04 二第17、19頁），核與證人即被上訴人客戶經理駱麗萍證
05 稱：上訴人應該沒有固定的上下班時間，不像我們有固定的
06 上下班時間，他請假會跟秘書說他會晚點進來或不進來，
07 這樣我們才找的到他，但他有沒有請假我不知道，他如果出
08 國出差我們大概也會知道等語（見原審卷二第27頁），大致
09 相符。參以上訴人自陳伊為勤跑業務、遠赴國外出差，毋須
10 打卡上下班，伊除於每日上午9時至下午5時30分許，在辦公
11 室交辦並協助被上訴人員工進行相關訂單、品管等業務事
12 項，且為配合美國東岸被上訴人辦事處員工與西岸之客戶時
13 間，尚需於每日晚餐後，以網路、傳真與美國員工及客戶溝
14 通至半夜等語，可見上訴人擔任業務部副總經理，主要業務
15 為美國客戶，因配合客戶時差或時常出差，而無需打卡、請
16 假，為社會上常見之業務工作態樣，是以打卡與否僅係雇主
17 管制勞工時間之方法之一，因應不同之工作特性而採取彈性
18 化之時間管理制度，尚不得以上訴人毋需打卡、請假，逕認
19 兩造無人格上之從屬性。

20 ③又被上訴人由董事長韓彰鳴決定於111年2月7日以電子郵件
21 通知上訴人，解除上訴人副總經理職務，將上訴人調任為顧
22 問，每月可受領6萬元，並取消上訴人原有高級副總裁之福
23 利，例如公司車、ACC會員等情，有卷附電子郵件可稽（見
24 原審卷一第30頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第99-100
25 頁）。另被上訴人於111年3月1日以上訴人無正當理由連續
26 曠職為由，寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款終止
27 兩造勞動契約，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(七)）。足
28 見被上訴人可單方調整上訴人之職務，並取消其員工福利，
29 益徵兩造間有人格上之從屬性。

30 ④被上訴人雖辯稱上訴人為被上訴人公司第二大股東，持股數
31 僅次於被上訴人法定代理人韓彰鳴，上訴人請假不用報備，

01 上訴人至社團法人台北市美僑協會（下稱美僑協會）消費，
02 都是由伊全額支付，上訴人可以在上班時間至美僑協會從事
03 個人休憩而與工作無關之活動，也沒有扣薪，且被上訴人自
04 89年至111年為上訴人在美僑協會消費而支出之金額高達105
05 0萬3442元，兩造間並無人格上從屬性云云，並提出自上訴
06 人及其家屬於美僑協會消費之支出明細、電子發票證明聯、
07 支出總額紀錄、上訴人持有被上訴人之股票、被上訴人113
08 年股東名冊為證（見原審卷二第115-199頁、本院卷第111
09 頁）。然上訴人係擔任被上訴人業務部副總經理兼高級副總
10 裁（Senior VP），被上訴人同意上訴人在上班時間到美僑
11 協會消費，並同意支付一定的消費額度乙節，經被上訴人法
12 定代理人韓彰鳴到庭陳稱：公司有買給上訴人美僑協會的會
13 員，一開始消費金額沒有限制，但上訴人消費太離譜，一個
14 月消費8、9萬元，後來伊才壓到3萬元，伊與上訴人都一樣
15 不能超過3萬元等語（見原審卷二第392頁），核與證人李文
16 玲證稱：韓彰鳴先生有給上訴人美僑協會的費用額度等語
17 （見原審卷二第18頁）相符。可見被上訴人確有同意並支付
18 上訴人至美僑協會之消費，上訴人因係身為業務部副總經
19 理，於被上訴人所同意之範圍內使用消費額度，衡情於工作
20 上有使用交際費之必要，故被上訴人以此辯稱兩造間無人格
21 上從屬性云云，尚非可採。

- 22 ⑤被上訴人復辯稱上訴人對內就業務部之人事任免有決定權，
23 對外有核可報價、簽約定單等獨立裁量決定權，未受董事長
24 兼總經理韓彰鳴之指揮監督，兩造間無人格上從屬性云云，
25 並提出供應商借款/貨款支付/扣款申請書、採購單、人才錄
26 用提案、License Agreement等為證（見原審卷二第69-113
27 頁）。惟查，證人即被上訴人現任副總經理張繼蓬證稱：上
28 訴人擔任副總時，是伊直屬上司，我們接到客人指示後，去
29 找工廠打樣，客人選擇後會讓工廠報價，報價後我們會計算
30 公司利潤，呈請上訴人核准，我們再發給客人，韓彰鳴不會
31 介入報價這些事情，被上訴人對外簽署的訂單，實際上內容

01 都是由上訴人決定的，業務部分的人員任免、薪資，也是由
02 上訴人決定等語（見原審卷二第21-22頁）；另證人駱麗萍
03 亦稱：上訴人是伊的上司，我們是負責Costco業務，我們報
04 價會先讓上訴人看過，由上訴人決定價格，若該價格利潤可
05 以，我們再回應客戶，韓彰鳴總經理沒有實際涉獵業務內
06 容，不可能決定價格，應該是完全授權給上訴人決定，業務
07 部分的人事任免、勞動條件及薪資，亦由上訴人決定，我們
08 跟Costco還有零售商簽訂supply agreement也都是上訴人簽
09 的等語（見原審卷二第24-26頁）。而上訴人擔任業務部副
10 總經理，為業務部最高層級主管，對內有業務部人事任命及
11 管理權責，為兩造所不爭執，已如前述。則上訴人於其分層
12 負責之業務部事務範圍內，對內就業務部門之人事任免、勞
13 動條件及薪資調整等事項，對外關於客戶之報價、簽約等事
14 宜，衡情均係經被上訴人所授權而有裁決權限，此乃公司基
15 於部門分工及依職權分層負責之結果，足證兩造間有人格上
16 及組織上從屬性。被上訴人逕以上訴人就其所屬業務範圍有
17 獨立裁量決定權，辯稱兩造間無人格上從屬性云云，亦非可
18 取。

19 ⑥是以，上訴人雖為被上訴人公司第二大股東，毋需打卡、請
20 假，亦未受過懲戒處分，且經被上訴人同意至美僑協會之消
21 費，由被上訴人於一定額度內支付；又上訴人於業務部事務
22 範圍內，對內就業務部門之人事任免、勞動條件及薪資調整
23 等事項，對外關於客戶之報價、簽約等事宜，均經被上訴人
24 授權而有裁決權限；惟上訴人就其負責之業務部相關業務，
25 尚需向被上訴人之董事長兼總經理韓彰鳴報告，且就其業務
26 部職員之薪資，僅能提出建議，尚需經韓彰鳴核准，而非上
27 訴人所能獨決，堪認兩造間有人格上之從屬性。

28 3. 綜上，上訴人係為被上訴人提供職業上之勞動力，而由被上
29 訴人給付薪資與報酬，兩造間有人格、經濟與組織上從屬
30 性。另被上訴人於111年3月1日以上訴人無正當理由連續曠
31 職為由，寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款終止兩

01 造勞動契約，已如前述。參以證人羅惠民證稱：韓彰鳴在開
02 會時告知伊上開內容，請伊發這個函，被上訴人公司已先發
03 公告把上訴人轉為顧問，但上訴人可能會主張非委任關係，
04 而是僱傭關係，所以才終止僱傭關係方式發存證信函等語
05 （見原審卷二第384-385頁），可見被上訴人將上訴人認定
06 為「員工」（見原審卷一第32頁），而依勞基法第12條第1
07 項第6款終止兩造勞動契約，益證兩造間成立僱傭關係。準
08 此，兩造間成立僱傭關係，並非委任關係，堪予認定。

09 (二)系爭調職處分是否無效？

10 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
11 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
12 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
13 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
14 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
15 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
16 條之1定有明文。其次，雇主調動勞工工作，應斟酌有無企
17 業經營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為
18 不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所
19 表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判
20 決意旨參照）。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
21 之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，其判斷之標準，
22 應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後
23 所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量（最高法院110
24 年度台上字第43號判決意旨參照）。

25 2.經查，被上訴人於111年2月7日以電子郵件通知上訴人，解
26 除上訴人副總經理職務，將上訴人調任為顧問，每月可受領
27 6萬元，並取消上訴人原有高級副總裁之福利，例如公司
28 車、ACC會員等情，為兩造所不爭執，業如前述。觀諸上開
29 電子郵件之內容（見原審卷一第30頁），可知被上訴人以醒
30 酒器業務連續數年虧損及業績表現明顯下降為由，解除（Di
31 smiss）上訴人高級副總裁（Senior VP）職務，重新指派

01 (reassign) 上訴人擔任被上訴人公司顧問乙職，月薪為6
02 萬元，並取消上訴人高級副總裁之福利，諸如公司車、ACC
03 會員等，上述變動將立即生效。而依前所述，被上訴人解除
04 上訴人原職務，且取消原有福利，並改派上訴人擔任顧問，
05 並調降薪資，顯屬雇主對勞工之工資及其他勞動條件為不利
06 益之變更。

07 3.被上訴人雖辯稱上訴人負責供應醒酒器商品給Mercuries As
08 ia Ltd之銷售業務，自105年11月起至111年10月止，伊均已
09 交貨，卻未收到貨款，累積未收受帳款已達322萬2467.51美
10 元；Costco為伊主要客戶，於111年之訂單總金額為804萬22
11 15.46美元，較110年減少1082萬5005.13美元，高達57%訂單
12 流失，上訴人所負責之業務部門醒酒器多年虧損、Costco業
13 績明顯下滑，而有調整職務之必要云云，固據提出帳款表格
14 暨貨款發票影本、統計資料、律師函之電子郵件等為證（見
15 本院卷第115-159、215-223頁）。然查：

16 ①參諸卷附上訴人於107年至110年之各類所得扣繳暨免扣繳憑
17 單、受領報酬明細（見原審卷二第363-370頁），可知上訴
18 人於107年、108年、109年、110年之績效獎金分別為226萬7
19 350元、186萬0348元、161萬9693元、209萬9750元。則上訴
20 人於110年之績效獎金高達209萬9750元，佔總收入47.4%，
21 較109年增加7%，堪信上訴人於110年之績效仍屬良好。而依
22 被上訴人所提出之統計資料及發票所示（見本院卷第115-159
23 頁），雖記載自105年至110年對Mercuries Asia Ltd未收之
24 應收帳款共計為322萬2467.51美元，與其主要客戶Costco於
25 107年至111年各年度訂單總金額分別為1666萬5760.85美
26 元、1442萬9922.53元、1533萬6612.85美元、1886萬7220.5
27 9美元、804萬2215.46美元；然上訴人否認上開被上訴人自
28 行製作之統計資料之形式上真正，被上訴人亦未提出經主辦
29 會計人員及負責人簽章之相關帳冊及報表。被上訴人並抗辯
30 沒有提出上開資料是因為上訴人會持以作為行政檢舉或刑事
31 訴訟之證據資料，故不願提出等語（見本院卷第199頁）。

01 則被上訴人既未就其對Mercuries Asia Ltd未收之應收帳
02 款、醒酒器多年虧損與其主要客戶Costco於111年訂單總金
03 額大幅下降等情，舉證以實其說，難謂被上訴人就此部分之
04 抗辯已盡舉證責任。

05 ②被上訴人另以上訴人於111年1月30日利用被上訴人公司電子
06 郵件帳號寄發給其父親之郵件，內容提到「Now with a bus
07 iness drop off of Costco we are in dire straights.
08 (中譯：隨著Costco業務的減少，我們陷入了困境)」，抗
09 辯上訴人明知Costco業務減少，係可歸責於上訴人云云，固
10 提出該電子郵件在卷可查（見本院卷第161-163頁）。惟上
11 開郵件為上訴人與其父親之私人往來郵件，內容談論上訴人
12 之工作內容、進度及想法，無法以此推論被上訴人之實際盈
13 虧或訂單金額。況縱認被上訴人於111年其主要客戶Costco
14 之訂單金額有大幅下降乙節為真，然影響訂單金額之因素眾
15 多，諸如市場景氣、疫情影響、競爭對手之商品及價格等，
16 被上訴人亦未舉證證明Costco業績明顯下滑係因上訴人執行
17 業務不力或有重大疏失所致，自不得將訂單流失之結果全歸
18 咎於上訴人。是被上訴人上開所辯，亦非有理。

19 ③被上訴人復辯稱其已於113年2月2日委請K&L Gate跨國律師
20 事務所寄發律師函，告知上訴人所負責醒酒器業務造成被上
21 訴人損失云云，並提出該律師函為憑（見本院卷第165-190
22 頁）。然觀諸該份律師函係代表被上訴人(即Mercuries Asi
23 a Ltd.)與訴外人MercAsia USA LTD公司的韓彰鳴（即Chunk
24 Han）致函通知上訴人，以上訴人於86年8月19日至111年2月
25 7日擔任被上訴人董事、於87年1月19日至111年2月6日擔任
26 被上訴人資深副總裁，並於86年10月17日至111年2月7日擔
27 任MercAsia USA之董事兼總裁，因上訴人未合理評估訴外人
28 Legacy Creations, Inc. 公司資產及商譽價值，致被上訴人
29 收購該公司花費超過180萬美金；MercAsia USA約有660萬47
30 91.31美金未入帳，導致MercAsia USA無法向被上訴人支付3
31 22萬2467.51美金的應付帳款；MercAsia USA與他公司在美

01 國提起的民事訴訟花費至少171萬美金等情事，而認上訴人
02 違反其職責，應負損害賠償責任等語。可見上開律師函僅係
03 代表韓彰鳴所為之聲明，仍無法證明上訴人未合理評估Legacy
04 cy Creations, Inc. 公司資產及商譽價值，致被上訴人收購
05 該公司花費超過180萬美金，及對MercAsia USA有高額之未
06 收應收帳款，則被上訴人此部分之辯稱，亦難憑採。

07 4. 綜上，被上訴人於111年2月7日所為之系爭調職處分，係屬
08 對上訴人之工資及其他勞動條件為不利之變更，但被上訴人
09 並未就其調職原因提出具體證據加以證明，尚難認系爭調職
10 處分有必要性與合理性。是以，系爭調職處分不符勞基法第
11 10條之1之原則，上訴人請求確認系爭調職處分無效，即屬
12 有據。

13 (三) 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

14 1. 被上訴人辯稱上訴人自111年2月7日起至18日未進入辦公
15 室，亦不置理伊交辦之事務，伊於111年3月1日委請律師寄
16 發存證信函，以上訴人連續曠職為由，依勞基法第12條第1
17 項第6款終止兩造勞動契約云云，固據提出電子郵件、存證
18 信函等為證（見原審卷一第30-32頁、本院卷第191-194
19 頁）。然上訴人未受被上訴人公司差勤系統管制，毋需打
20 卡、請假，業如前述，則上訴人既係彈性上班，不拘時間、
21 地點，被上訴人自不得以上訴人未進辦公室為由，逕認上訴
22 人有連續曠職之情事。

23 2. 再者，被上訴人總經理韓彰鳴雖於111年2月7日以電子郵件
24 寄發公告，向員工表示「有鑑於醒酒器業務的連年虧損和近
25 年我們在重要客戶Costco的業績也呈現大幅下滑…我們在經
26 營策略上需積極進行調整，我也做了一些變動向全體同仁說
27 明：上訴人在誠商行之職務將由業務副總轉任顧問，同時解
28 除其於MercAsia公司負責人職務；其職務由本人暫代以確保
29 業務運行順暢，即日生效」等語（見本院卷第192頁），僅
30 為被上訴人公告系爭調職處分，並未提及上訴人有連續曠職
31 情事。另被上訴人董事長韓彰鳴復於111年2月18日寄發電子

01 郵件，陳稱：「時至今日，我們遭遇了空前的困境-大環境
02 的改變、疫情的衝擊、競爭者的襲擊、和諸多決策上的錯
03 誤，導致了今日誠商行營業額和獲利的大量萎縮。身為公司
04 最高管理者，除了追究相關決策者缺失…這陣子發布的所有
05 人事命令我相信同仁們心中或許多少都有疑問，甚至有人心
06 生不滿，自年後上班便無出勤，拒絕交接，踐踏身為高階主
07 管對公司決策該有的尊重。更甚之不僅捏造事實採取消極與
08 積極的抵抗，用既得利益者的思維主張一切福利，但卻毫無
09 擔當，逃避一切風險與責任例如擔任銀行貸款保證人…」等
10 語（見本院卷第193頁），雖暗指上訴人自年後上班便無出
11 勤、拒絕交接、逃避擔任銀行貸款保證人之責任等，然亦僅
12 為韓彰鳴向員工之精神喊話，縱上訴人有拒絕職務調整及擔
13 任銀行貸款保證人之情形，亦難認上訴人有連續曠職之情
14 事。

15 3. 況上訴人主張此段期間密切與被上訴人美國子公司之員工即
16 訴外人Annie聯絡，以確認產品開發進度，並提出對話紀錄
17 為證（見原審卷一到444-475頁）。被上訴人雖表示Annie為
18 被上訴人美國子公司供應商之員工，非美國子公司之員工等
19 語（見本院卷第258頁），然仍見Annie與被上訴人之業務有
20 密切相關。觀諸上開上訴人與Annie之對話內容，可知上訴
21 人於111年2月13日起至7月15日，仍持續與Annie確認被上訴
22 人之產品開發進度、提供建議、確認樣品提交日期、詢問Co
23 stco整體銷售趨勢及庫存狀況、確認樣品進度及產品開發計
24 畫之更新內容等，並未停擺Costco及醒酒器業務。則被上訴
25 人徒以上訴人未進辦公室、停擺Costco及醒酒器業務、未向
26 董事長具體說明決策及虧損，無正當理由繼續曠職為由，依
27 勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，洵非有理。

28 4. 從而，被上訴人於111年3月1日依勞基法第12條第1項第6款
29 終止兩造勞動契約，為不合法，兩造間僱傭關係自111年3月
30 1日起仍繼續存在。又上訴人雖於111年12月16日勞資爭議調
31 解時，以被上訴人於111年2月7日系爭調職處分違法為由，

01 主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約乙
02 情，有卷附中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄可稽
03 （見原審卷一第228-229頁），然上訴人未於知悉被上訴人
04 上開違法調職時起30日內，依勞基法第14條第1項第6款規定
05 終止兩造勞動契約，違反勞基法第14條第2項之規定，不生
06 終止勞動契約之效力。故上訴人先位請求確認兩造間僱傭關
07 係自111年3月1日起迄今仍繼續存在，為有理由。

08 (四)上訴人請求被上訴人給付薪資並提繳勞退金，有無理由？

09 1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
10 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
11 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
12 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
13 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
14 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
15 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
16 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
17 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
18 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義
19 務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判
20 決意旨參照）。

21 2.承前所述，被上訴人於111年3月1日解僱上訴人，終止兩造
22 勞動契約，並不合法，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存
23 在，即屬有據。又被上訴人前揭終止行為雖不生終止勞動契
24 約之效力，然已足徵被上訴人有為預示拒絕受領上訴人提供
25 勞務之意思表示，而上訴人在被上訴人違法解僱前，主觀上
26 並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認上訴人已
27 將準備給付勞務之事實通知被上訴人，為其所拒絕。則被上
28 訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責，上訴人無須催告被
29 上訴人受領勞務，被上訴人復未再對上訴人表示受領勞務之
30 意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被上訴人
31 已經受領勞務遲延，仍應給付薪資予上訴人。又兩造均不爭

01 執上訴人每月領取19萬6500元，已如前述；另依卷附上訴人
02 之存摺內頁（見原審卷二第435-439頁），可知被上訴人於
03 每月25日給付當月薪資，且已於111年2月25日給付上訴人11
04 1年2月份薪資6萬7835元。是上訴人先位請求被上訴人給付1
05 11年2月之薪資差額12萬8665元（計算式：19萬6500元-6萬78
06 35元=12萬8665元），及自111年3月1日起至清償日止，按週
07 年利率5%計算之利息；併請求被上訴人自111年3月1日起至
08 上訴人復職前一日止，按月於每月末日給付19萬6500元，均
09 屬有據；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

10 3.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
11 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
12 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本
13 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損
14 害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項
15 、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金
16 個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
17 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇
18 主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，
19 將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有
20 損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞
21 工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足
22 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院
23 101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。查上訴人每
24 月薪資為19萬6500元，已如前述，屬勞動部自000年0月0日
25 生效之勞工退休金月提繳分級表級距第11組第61級，月提繳
26 工資為15萬元（見本院卷第272-1頁）；依此計算，被上訴人
27 每月應為上訴人提繳退休金之金額為9000元（計算式：15萬
28 元×6%=9000元）。是上訴人依前開規定，請求被上訴人應
29 自111年3月1日起至伊復職前一日止，按月提繳9000元至
30 伊勞退專戶等情，亦屬有據。

31 4.準此，上訴人先位依兩造間勞動契約、民法第487條、第234

01 條、第235條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條
02 第1項規定，請求：(一)確認系爭調職處分無效；(二)確認兩造
03 間之僱傭關係自111年3月1日起繼續存在；(三)被上訴人應給
04 付12萬8665元，及自111年3月1日起至清償日止，按週年利
05 率5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年3月1日起至上訴人
06 復職之日止，按月於每月末日給付19萬6500元，及自應給付
07 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被上訴
08 人應自111年3月1日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳90
09 00元至上訴人勞退專戶，應屬有理；逾此部分，則非有據。
10 又上訴人先位之訴之請求，既屬有理；則上訴人備位以兩造
11 勞動契約、民法第487條、第235條、第234條、勞退條例第6
12 條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定、勞基法第55條
13 第1項第1款及勞退條例第11條第1、2項規定，請求：(一)確認
14 系爭調職處分無效；(二)確認兩造間之僱傭關係自111年3月1
15 日起至12月16日間存在；(三)被上訴人應給付伊200萬3250
16 元，及自原判決附表所示各積欠薪資之遲延利息起算日起至
17 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應給付伊
18 706萬6140元，及自112年1月16日起至清償日止，按週年利
19 率5%計算之利息；(五)被上訴人應補提繳9萬元至伊之勞退專
20 戶部分，是否有理，已毋庸論駁。

21 六、綜上所述，上訴人先位依兩造勞動契約、民法第487條、第2
22 34條、第235條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31
23 條1項規定，請求：(一)確認系爭調職處分無效；(二)確認兩造
24 間之僱傭關係自111年3月1日起繼續存在；(三)被上訴人應給
25 付12萬8665元，及自111年3月1日起至清償日止，按週年利
26 率5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年3月1日起至上訴人
27 復職之日止，按月於每月末日給付19萬6500元，及自應給付
28 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被上訴
29 人應自111年3月1日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳90
30 00元至上訴人勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之
31 請求，則無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上

01 訴人敗訴之判決，於法尚有未洽。上訴人就此部分指謫原判
02 決不當，求予廢棄，為有理由。爰由本院將原判決此部分予
03 以廢棄，並改判如主文第2至6項所示。至於上開不應准許部
04 分，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖與本院不同，但結論
05 並無二致，應予以維持。上訴意旨仍執前詞指謫原判決此部
06 分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分之上訴。又
07 本院判命被上訴人金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1
08 項、第2項規定，依職權宣告假執行，及被上訴人供擔保得
09 免假執行之諭知。

10 七、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由。
14 爰判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日

16 勞動法庭

17 審判長 法 官 郭顏毓

18 法 官 陳心婷

19 法 官 陳容蓉

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 （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
24 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
25 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
26 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 5 月 20 日

29 書記官 林桂玉