

# 臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第43號

上訴人 汪子暄

訴訟代理人 蔡喬宇律師

被上訴人 權律企管顧問股份有限公司（原名權律企業股份有限公司）

法定代理人 陳謝玉英

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 林姍霓律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年7月26日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第250號判決提起上訴，本院於114年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

(一)上訴人於原審已依據兩造間僱傭關係、民法第487條、勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項、第6條、第14條第1項提起本件訴訟（見原審卷第76、186-187頁）。被上訴人認上訴人於二審始追加勞退條例第6條、第14條第1項（見本院卷第217頁筆錄）；顯係誤會，合先說明。

(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。又按所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，上訴人主張兩造間僱傭關係存在（見本院卷第190-196頁），為被上訴人所否認（見同卷第177-179頁）。是以兩造對於僱傭關係存在與否發生爭執，且該法律關係存否並不明確，致上

01 訴人私法上之地位有受侵害之危險，該危險得以確認判決予  
02 以除去。依首揭說明，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在  
03 ，應有即受確認判決之法律上利益。先予說明。

04 二、上訴人主張：被上訴人於民國111年10月25日僱用伊擔任助  
05 理顧問，月薪新臺幣（下同）5萬元，季獎金10萬元，並將  
06 伊派至尚園科技股份有限公司（下稱尚園公司）以輔導該公  
07 司管理事宜，但是仍由被上訴人支付薪資並指揮監督伊執行  
08 職務，故兩造間為僱傭關係。111年11月14日，被上訴人忽  
09 以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款為由資遣伊；然  
10 而，被上訴人並無業務性質變更情事，復未對伊進行安置作  
11 業，故前開資遣為不合法；兩造間僱傭關係仍然存在，被上  
12 訴人應持續支付薪資、提撥勞工退休金，直至伊復職為止。  
13 爰依兩造間僱傭關係、民法第487條與勞動契約、勞退條例  
14 第31條第1項、第6條、第14條第1項之規定，訴請：（一）確認  
15 兩造間僱傭關係存在；（二）被上訴人應自111年11月15日起至  
16 上訴人復職日止，按月於每月6日給付伊5萬元，及於每年度  
17 1月6日、4月6日、7月6日、10月6日各給付伊10萬元，暨自  
18 各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利  
19 息；（三）被上訴人應自111年11月15日起，按月提繳勞工退休  
20 金3000元至伊之勞工退休金專戶；（四）第（二）（三）項願供擔保請准  
21 宣告假執行等語。

22 三、被上訴人則以：伊為尚園公司之企業顧問，上訴人係尚園公  
23 司總經理即訴外人李昀霈學姊，尚園公司有意僱用上訴人為  
24 助理顧問，為避免員工產生不良觀感，遂商請伊掛名擔任上  
25 訴人雇主。上訴人係由尚園公司面試選任並指揮監督，薪資  
26 等項均由伊向尚園公司請款支付，是以上訴人實際雇主為尚  
27 園公司，兩造並無僱傭關係。其次，上訴人與尚園公司間僱  
28 傭關係，已由尚園公司在111年11月14日依勞基法第11條第4  
29 款終止；否則，尚園公司與上訴人間僱傭關係、伊與上訴人  
30 間掛名僱傭關係，亦經三方在111年11月14日合意終止；再  
31 其次，尚園公司與上訴人在112年9月27日成立和解並簽立和

01 解書（下稱系爭和解書），故兩造僱傭關係至遲於此時合意  
02 終止等語，資為抗辯。

03 四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：(一)  
04 原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自  
05 111年11月15日起至上訴人復職日止，按月於每月6日給付上  
06 訴人5萬元及於每年度1月6日、4月6日、7月6日、10月6日各  
07 給付上訴人10萬元，暨自各期應給付日之翌日起，均至清償  
08 日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年11月15  
09 日起，按月提繳勞工退休金3000元至上訴人之勞工退休金專  
10 戶；(五)第(三)(四)項願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲  
11 明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
12 假執行。

13 五、兩造不爭執事項：（見本院卷第104頁）

14 (一)上訴人於111年10月25日起服務於尚園公司，薪資為月薪為5  
15 萬元、季獎金10萬元。被上訴人以勞基法第11條第4款規定  
16 為由，於111年11月15日向上訴人終止勞動契約，上訴人最  
17 後工作日為同年月14日（見原審卷第23頁調解紀錄、本院卷  
18 第174頁離職證明書）。

19 (二)上訴人之月薪、獎金、勞健保費、勞工退休金、資遣費均係  
20 由尚園公司將款項匯款至被上訴人帳戶，再由被上訴人代為  
21 給付上訴人；被上訴人曾開立非自願離職證明書並支付資遣  
22 費1,389元予上訴人（見原審卷第99-107頁保險與薪資資料  
23 、第133頁資遣說明書）。

24 (三)被上訴人自111年10月25日起至111年11月14日止，係上訴人  
25 勞工保險、全民健康保險、勞工退休金之投保及提繳單位（  
26 見原審卷第99-101頁保險資料）。

27 (四)上訴人於111年11月24日以其於同年月14日自被上訴人離職  
28 事由，至勞動部勞動力發展中心桃竹苗分署（下稱桃竹苗分  
29 署）苗栗就業中心，辦理求職登記及申請失業給付，並經該  
30 中心完成6次失業認定，由勞動部勞工保險局發給111年12月  
31 8日至112年6月10日期間6個月之失業給付共16萬4880元（見

01 原審卷第87頁勞動部勞工保險局113年2月7日保普就字第113  
02 13008590號函、本院卷第159-176頁桃竹苗分署114年6月26  
03 日桃分署就字第1140304518號函)。

04 (五)上訴人以被上訴人為相對人，於112年7月26日向苗栗縣勞資  
05 關係協會申請調解，於112年8月11日、24日試行調解，調解  
06 不成立(見原審卷第21-27頁調解紀錄)。

07 (六)尚園公司與上訴人於112年9月27日達成和解，並簽立系爭和  
08 解書(見原審卷第59-60頁和解書)。

09 (七)被上訴人為尚園公司外聘企管顧問，111年10至11月之法定  
10 代理人為陳仲竑。尚園公司總經理李昀霈為上訴人大學學弟  
11 (見本院卷第222頁)。

12 (八)兩造就他方在一審所提證物，均不爭執其形式真正(見本院  
13 卷第104-105頁)。

14 六、本件爭點為：(一)兩造是否在111年10月25日成立僱傭關係？  
15 (二)若是被上訴人為上訴人雇主，僱傭關係是否已終止？(三)若  
16 是兩造間僱傭關係未經終止，上訴人各項請求有無理由？茲  
17 就兩造論點分述如下。

18 七、關於兩造是否在111年10月25日成立僱傭關係方面：

19 上訴人主張兩造於111年10月25日成立僱傭關係，月薪5萬元  
20 、季獎金10萬元，雖然外派至尚園公司工作，但是由被上訴  
21 人支付薪資、指揮監督執行職務等語(見本院卷第190-196  
22 頁)。被上訴人則辯稱上訴人實際雇主為尚園公司，其僅為  
23 掛名雇主云云(見本院卷第180-185頁)。經查：

24 (一)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內  
25 為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第482條定有  
26 明文。次按勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人格  
27 從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有  
28 接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)  
29 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬  
30 於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納入雇方生產組織體系  
31 ，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此

01 從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成  
02 立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院  
03 81年度台上字第347號判決意旨參照）。

04 (二)經查，被上訴人係尚園公司外聘企管顧問（見不爭執事項  
05 (七)），上訴人曾在「尚園特務汪」群組針對「庫存現況及解  
06 案」一事，向尚園公司總經理李昫霈及當時被上訴人法定代  
07 理人陳仲竑提出意見，此有上訴人提出之Line對話截圖在卷  
08 可稽（見本院卷第121-125頁）。陳仲竑亦在該群組向李昫  
09 霈表示：「建議由Jennifer(指上訴人)擔任專案經理」、  
10 「執行專案中快速熟悉公司運作」等語（見同卷第127頁Lin  
11 e截圖）；上訴人聞訊表示稱：「…產品尚未熟悉，怕是有些  
12 tips不夠瞭解」，陳仲竑仍向上訴人鼓勵：「別怕有後  
13 盾」等語(見同頁截圖)。足見被上訴人審核上訴人資格  
14 後，已規劃上訴人從事勞務內容。再者，自111年10月25日  
15 至111年11月14日，上訴人勞工保險、全民健康保險、勞工  
16 退休金之投保及提繳單位均為被上訴人，並由被上訴人支付  
17 薪資予上訴人（見不爭執事項(二)(三)），是在外觀上，上訴人  
18 在經濟方面亦從屬於被上訴人。

19 (三)再者，李昫霈於原審113年5月8日庭期結證稱：「(目前在尚  
20 園公司的職位、職務為何?)職位是總經理。職務內容是為  
21 公司經營方向做規劃」、 「(被告權律公司111年10月時是尚  
22 園科技的企業管理顧問公司，是否如此?)是」、 「(陳仲竑  
23 是尚園科技的顧問，是否如此?)是尚園科技外聘的顧問  
24 」、 「(原告汪子暄到尚園科技擔任助理顧問前，你以及權  
25 律公司的負責人陳仲竑有約原告一起吃飯談助理顧問的工作  
26 內容，是否如此?)是」、 「(當初是證人主動招聘原告去尚  
27 園公司上班嗎?)當時是顧問公司的陳先生有建議我要找一  
28 些認識的、信任的人來協助。陳先生也有協助面試，他覺得  
29 可以合作看看，最後是以被告公司企業顧問的身分進來尚園  
30 公司做公司顧問輔導協助」、 「(與原告當初談的入職條件  
31 為何?原告是擔任甚麼職務?薪水、獎金怎麼計算?)我跟

01 顧問公司討論的看法是以年薪100萬元，其中包含薪資每個  
02 月5萬元，季獎金10萬元。提供這個想法給顧問公司」、「  
03 (當時和原告討論工作內容和薪資的時候，你剛才有說原告  
04 的年薪100萬元，月薪5萬元、獎金10萬元等想法，是你主動  
05 提出給顧問公司，但是要由被告公司來決定，是否如此?)  
06 我提供給被告公司的想法是年薪100萬元，被告公司的看法  
07 是可以拆分成月薪5萬元、季獎金10萬元，最後要由被告公  
08 司來決定」、「(在尚園公司，原告實際工作內容為何?請  
09 簡述)預定是想請原告協助尚園公司的業務推廣以及業務進  
10 出貨相關的事宜」、「(原告的工作內容指揮監督是由證人  
11 負責的嗎?)主要由我跟顧問公司的陳先生做討論後。陳先  
12 生下達命令」、「(原告汪子暄是否在尚園科技擔任助理顧  
13 問?)是」等語(見原審卷第157-163頁筆錄並調整問答順序  
14 )。依李昀霈證詞，被上訴人為尚園公司外聘顧問，陳仲竑  
15 向李昀霈建議找人協助尚園公司管理事務，二人與上訴人會  
16 面並討論工作內容後，且被上訴人決定僱用上訴人擔任顧問  
17 從事前述工作，且被上訴人決定上訴人薪資數額，並指揮監  
18 督上訴人執行職務；核與前述Line對話、薪資及保險資料顯  
19 示被上訴人為雇主之情節相符，是上訴人主張係受被上訴人  
20 僱用並派至尚園公司工作，兩造間成立具有從屬性之勞動契  
21 約，自屬有據。被上訴人固然辯稱李昀霈前開證詞避重就輕  
22 云云(見本院卷第182-183頁)；然而，李昀霈證詞與前述L  
23 ine對話、薪資與保險資料相符，已如前述，故尚園公司曾  
24 經參與面試、決定錄用上訴人之過程，並不影響兩造所成立  
25 僱傭關係，是被上訴人前開質疑，尚無所據，自無可採。

26 (四)被上訴人固辯稱其為尚園公司企業顧問，受託掛名擔任上訴  
27 人雇主，按月向尚園公司收取3000元行政作業費用，並就上  
28 訴人薪資、保費等開銷請求尚園公司付款。尚園公司假借派  
29 遣制度行僱傭之實云云(見本院卷第177-184頁)。惟查，  
30 被上訴人所提顧問費發票、發票細項與存摺明細(見原審卷  
31 第135-139頁)，僅能證明尚園公司同意被上訴人關於顧問

01 費等項目之報價、請款，此為被上訴人與尚園公司之內部關  
02 係，尚無從推論尚園公司即為上訴人雇主。再者，兩造於11  
03 1年10月25日成立僱傭契約後，被上訴人將其派至尚園公司  
04 執行職務，為被上訴人所稱派遣制度本質。被上訴人執此辯  
05 稱尚園公司假借派遣制度行僱傭之實，尚園公司係上訴人實  
06 質上雇主云云，亦無可採。

07 八、關於兩造間僱傭關係是否已終止方面：

08 被上訴人主張尚園公司與兩造在111年11月間共同討論後，  
09 合意終止兩造間僱傭，故兩造已無僱傭關係存在等語（見本  
10 院卷第221、185頁）。為上訴人所否認。經查：

11 (一)依被上訴人提出尚園公司總經理李昫霈於111年11月8日與被  
12 上訴人法定代理人陳仲竑連絡，表示：「對Jennifer（指上  
13 訴人）的事，我想設立晚一點的停損點，目前是先訂在202  
14 2/12/31，如果狀況更早惡化就會更早切割，如果能轉變當  
15 然是最好…」，陳仲竑隨即回應：「依照你的方式…」（見  
16 原審卷第52頁Line截圖），可知李昫霈與陳仲竑在111年11  
17 月8日初步研議是否終止兩造間僱傭關係。迨111年11月13  
18 日，李昫霈連絡陳仲竑：「陳顧問，Jennifer的事有更新  
19 了，我已經確定不能跟她繼續共識了…」（見同卷第53頁Li  
20 ne截圖），又兩造不爭執前開Line截圖之形式真正（見本院  
21 卷第105頁），堪認李昫霈於111年11月8日向陳仲竑建議，  
22 停止外派上訴人至尚園公司服務。

23 (二)依證人李昫霈所提上訴人於111年11月14日中午12：21以Lin  
24 e連繫李昫霈，表示：「我不要跟他接觸比較好吧，他不是  
25 很喜歡我，也不想要我跟你往來…」（見原審卷第175頁Lin  
26 e截圖）；李昫霈在當天下午1:54以Line向陳仲竑詢問：「J  
27 ennifer需要知道資遣費多少跟發放日以及其他細節…」  
28 （見同卷第54頁截圖），陳仲竑亦在當日下午2:39傳送「汪  
29 資遣說明書.pdf」（見同頁截圖）。上訴人復於當日下午3:  
30 55向李昫霈詢問：「我有資遣通知單嗎？會勾因業務緊縮而  
31 裁員這項吧？」（見同卷第175頁截圖）。李昫霈在下午4:0

01 9將上訴人意見轉傳予陳仲竑（見同卷第173頁Line截圖），  
02 陳仲竑立即回覆：「依他的需求」（見同頁截圖）；李昀霈  
03 遂在當天下午5:01轉告上訴人：「會有，可以依照你的需求  
04 選擇項目」（見同卷第175頁Line截圖），並有被上訴人於1  
05 11年11月14日開立離職證明書在卷可參（見同卷第57頁即本  
06 院卷第174頁）。足見李昀霈、陳仲竑及上訴人在111年11月  
07 14日密集討論上訴人離職細節，上訴人希望以因業務緊縮而  
08 裁員之通知單，李昀霈亦轉述被上訴人會依上訴人之需求，  
09 被上訴人主張兩造係合意以資遣方式終止僱傭關係，尚非無  
10 憑。

11 (三)再者，李昀霈於原審113年5月8日庭期結證稱：「（提示被證  
12 1，依被證1對話框之內容，實際之資遣事由是否較符合勞動  
13 基準法第11條第五款『勞工對於所擔任之工作確不能勝任時  
14 』？）我傳給陳仲竑先生表達的意見是希望原告在服務的過  
15 程中有些想法跟作法可以調整，我會請原告離開，最後的表  
16 達就是沒辦法再繼續合作，也沒有特別請顧問公司再多找一  
17 個人」、「〔原告之非自願離職書所載之資遣事由為何？記  
18 載該資遣事由之原因？（提示被證1第4、5頁）〕我記得在  
19 當天有跟原告討論這個項目，今天也有帶資料來（庭呈LINE  
20 對話紀錄，交兩造閱覽後附卷），當天原告有跟我說她需要  
21 用因業務緊縮而裁員這個項目。當天是把原告這個想法轉給  
22 被告公司陳先生。被證1的時間點跟我提供的資訊的時間點  
23 好像不一樣，被證1是在跟陳先生溝通的過程」、「（提示被  
24 證5，有無看過？是在哪裡看到的？被證5之內容是否為真？  
25 ）這個資料我有印象，但細節當時沒有詳細看。這個是請原  
26 告離開尚園公司的那天，陳先生有請他們顧問公司處理資遣  
27 費試算表」、「（被證5之內容是你當時與原告當時決定的條  
28 件嗎？）不是由我決定的，是我協助顧問公司溝通，最後是  
29 由顧問公司最終決定。顧問公司就是被告公司」、「（證人  
30 對被證5內容最後1句，有何意見？）在剛才提供的證明文件  
31 中，是我協助溝通，是原告說要以業務緊縮裁員這項，我與

01 顧問公司溝通，顧問公司也同意」、「(所以你也同意被證5  
02 這份文件最後1句嗎?)我的立場沒有決定權，我的立場是  
03 協助溝通而已」等語(見原審卷第158-160頁筆錄並調整問  
04 答順序)。依李昀霈證詞，亦顯示其與上訴人間合作發生困  
05 難，嗣協助被上訴人向上訴人溝通僱傭契約終止事宜，上訴  
06 人表示要以業務緊縮而裁員這項，被上訴人亦表同意，被上  
07 訴人主張兩造係合意以資遣方式終止僱傭關係，自屬有據。

08 (四)上訴人固然主張被上訴人111年11月14日資遣說明書所載資  
09 遣事由為勞基法第11條第2款「業務緊縮、裁員」，但是離  
10 職證明書所載離職事由竟為同條第4款「業務性質變更」，  
11 足見被上訴人解僱為不合法；何況，被上訴人不符合勞基法  
12 第11條第2、4款之資遣要件云云(見本院卷第203-205  
13 頁)。惟查：

14 (1)兩造在111年11月14日合意由被上訴人以資遣上訴人方式  
15 ，終止僱傭關係，已如前述；至勞基法第11條所列資遣事  
16 由既不包含合意資遣在內，且勞基法第11條各款事由對於  
17 保障勞工權益(例如：申請失業給付)與資遣費數額並無  
18 差異，是以離職證明書所記載非自願離職事由條款，顯非  
19 兩造合意資遣之必要之點，應認離職證明書所載資遣事  
20 由，並不影響兩造合意終止僱傭關係之效力，故被上訴人  
21 是否符合「虧損或業務緊縮時」、「業務性質變更，有減  
22 少勞工之必要」要件，自不影響兩造所達成資遣合意，上  
23 訴人以被上訴人不具勞基法第11條第2款、第4款之事由，  
24 主張不生合意資遣效力云云；並無可採。

25 (2)其次，上訴人於111年11月24日以記載其於同年月14日自  
26 被上訴人離職事由之非自願離職證明書，至桃竹苗分署苗  
27 栗就業中心，辦理求職登記及申請失業給付，並經該中心  
28 完成6次失業認定，由勞動部勞工保險局發給111年12月8  
29 日至112年6月10日期間6個月之失業給付共16萬4880元  
30 (不爭執事項(四))，益證上訴人對於該離職證明書以勞基  
31 法第11條第4款為離職事由，並無異議，因而在6個月期間

01 內，六度以前開離職證明書申請失業給付。上訴人以離職  
02 證明書所載資遣事由，與資遣說明書不同，主張不生合意  
03 資遣效力云云，亦無可採。

04 (五)綜上，兩造間僱傭關係已於111年11月14日合意終止，是被  
05 上訴人無須依勞基法第11條第4款規定安置上訴人之必要。  
06 又兩造僱傭既已終止，則上訴人訴請確認僱傭關係存在、自  
07 111年11月15日按月支付月薪及季獎金本息，提繳勞退金等  
08 項；即屬無據，不應准許。

09 九、綜上所述，上訴人依據兩造間僱傭關係、民法第487條與勞  
10 動契約、勞退條例第31條第1項、第6條、第14條第1項之規  
11 定，訴請：「(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自  
12 111年11月15日起至上訴人復職日止，按月於每月6日給付上  
13 訴人5萬元，及於每年度1月6日、4月6日、7月6日、10月6日  
14 各給付上訴人10萬元，暨自各期應給付日之翌日起，均至清  
15 償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人應自111年11月  
16 15日起，按月提繳勞工退休金3000元至上訴人之勞工退休金  
17 專戶」；為無理由，應予駁回。其假執行聲請，失所附麗，  
18 應併予駁回。是則原審依此駁回其訴及假執行之聲請，經核  
19 並無違誤，上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判，為  
20 無理由，應予駁回。

21 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟  
22 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必  
23 要，併予敘明。

24 十一、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
25 項、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 12 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 李慈惠

29 法 官 謝永昌

30 法 官 吳燁山

31 正本係照原本作成。

01 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  
02 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  
03 （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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 8 月 13 日

09 書記官 莊雅萍