

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第55號

上訴人 范詩艷

訴訟代理人 吳于安律師

沈智揚律師

被上訴人 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 陳黛齡律師

翁竣旻律師

林琮達律師

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114年5月12日臺灣新北地方法院113年度重勞訴字第19號第一審判決提起上訴，本院於115年3月17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、上訴人主張：伊自民國109年4月9日起任職被上訴人公司擔任總經理職務，嗣於109年11月間擔任被上訴人之董事長，月薪為新臺幣（下同）36萬5,010元，包括薪資33萬5,010元、汽車津貼3萬元（下稱系爭契約），被上訴人並為伊投保勞工保險及提撥勞工退休金（下稱勞退金）。詎被上訴人於112年9月5日停止伊之職務，復於112年10月19日未表明任何法定事由，即終止系爭契約，自不合法，兩造間僱傭關係仍存在。伊於遭違法解僱後，曾請求被上訴人回復工作，被上訴人未予同意，應負受領遲延責任，伊無補勞務之義務，得請求被上訴人給付自112年10月20日起至113年4月30日止之薪資共233萬6,064元，且被上訴人自110年1月1日起停止為伊提繳勞退金，迄至113年4月30日止，應補提繳勞退金共

01 36萬元至伊設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系
02 爭專戶），並自113年5月1日起至伊復職日前1日止，按月於
03 每月1日給付薪資36萬5,010元及按月提繳9,000元至系爭專
04 戶。爰依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
05 第6條第1項、第14條第1項規定，求為判決如附表所示等
06 語。

07 二、被上訴人則以：兩造於109年4月6日簽立系爭契約，約定上
08 訴人自109年4月9日起受聘擔任伊之總經理，其職務係負責
09 綜理伊所有營運事務，包含：財務暨採購、人資行政管理、
10 法務處、ITteam等營運事項，為伊之最高位階主管，亦係全
11 部營運事項之最終決策者。嗣上訴人於109年11月25日經董
12 事會任命為董事並選任為董事長，上訴人於同日簽署董事願
13 任同意書，就伊之營業事項得直接進行管理、指揮、分派任
14 務予各個部門，對於營業事項更具有獨立之裁量、決策權
15 限，並無納入雇主生產組織體系而受限於特定部門，或須聽
16 從上級指示而提供勞務等情形，兩造間並無經濟上、組織上
17 及人格上從屬性，系爭契約為委任契約，自無勞基法之適
18 用。又系爭契約業經上訴人於112年10月19日自請離職而終
19 止，伊無給付上訴人薪資及提繳勞退金之義務，且伊給付上
20 訴人汽車津貼並非委任報酬，亦非經常性給付。故上訴人本
21 件請求，均無理由等語置辯。

22 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴
23 聲明：如附表所示。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如
24 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷第220、227-228頁）：

26 (一)上訴人自109年4月9日起任職被上訴人擔任總經理，於109年
27 11月25日經被上訴人董事會任命為董事，並經選任為董事
28 長。

29 (二)被上訴人每月於1日給薪予上訴人，及自109年4月9日起至同
30 年12月31日止，按月提繳勞退金9,000元至系爭專戶。被上
31 訴人給薪予上訴人至112年10月19日為止，及自110年1月1日

起停止提繳勞退金至系爭專戶。

五、本院判斷：

(一)系爭契約為勞動契約或委任契約？

1.按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號判決意旨參照）。是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號民事裁判意旨參照）。

2.上訴人主張：系爭契約為勞動契約等語；被上訴人則抗辯：系爭契約為委任契約等語。經查：

(1)被上訴人係跨國企業集團Allied Universal（下稱系爭集團）旗下關係企業，兩造於109年4月6日簽立系爭契約，約定上訴人自109年4月9日起擔任被上訴人總經理；又上訴人於109年11月25日經被上訴人董事會指派為被上訴人董事，並於109年11月29日經選任為被上訴人董事長，上訴人之英文名係Evelyn Fine，為系爭集團臺灣最高位階主管，有組織架構圖、董事願任同意書、董事會會議記錄、開會簽到簿可稽（見原審調字卷第121、124頁、原審卷22-25頁），並經本院調取被上訴人公司變更登記表、公司章程、董事會議

01 事錄核閱無誤（見外放卷第53-64頁），且為上訴人所不爭
02 執（見本院卷第225-226、302頁）。則上訴人自109年4月9
03 日起擔任被上訴人總經理，於109年11月25日經指派為被上
04 訴人董事，並於109年11月29日經選任為被上訴人董事長，
05 依上開規定，兩造應屬委任關係。惟上訴人主張兩造有僱傭
06 關係存在，是本件應判斷者為兩造間勞務關係有無僱傭關係
07 從屬性存在。

08 (2)上訴人主張：依伊所提出之組織圖，可知伊尚受有被上訴人
09 亞太地區總監等主管監督，並非被上訴人內部最高位階主管
10 云云。經查觀之上訴人所提出之系爭集團組織圖（見原審卷
11 第41-42頁），固可見系爭集團尚有其他亞太主管之位階在
12 上訴人（Evelyn Fine）之上；然依被上訴人之組織圖（見
13 原審勞專調卷第121頁），上訴人為被上訴人之最高位階主
14 管，上訴人對於上開被上訴人組織圖形式真正，亦不爭執
15 （見本院卷225-226頁）。而上訴人為系爭集團之臺灣最高
16 位階主管，被上訴人總公司設於新北市○○區，並於臺北
17 市、桃園市、新竹市、臺中市、臺南市及高雄市等地，均設
18 有區域辦事處，目前員工總人數超過3,500名，為兩造所不
19 爭執（見本院卷第226頁）。則被上訴人僅為系爭集團旗下
20 關係企業，仍具獨立法人格，上訴人為系爭集團臺灣最高位
21 階主管，本於被上訴人總經理、董事長身分執行職務，對於
22 被上訴人之營運事務，包含：財務暨採購、人資行政管理、
23 法務處、ITteam等營運事項，具有自主裁量決定及處理之權
24 限，與勞動契約之受僱人在組織上完全從屬於雇主，僅單純
25 提供勞務不同，自不得僅因系爭集團另設有上開亞太地區職
26 務主管，即謂兩造間有組織上之從屬性存在。

27 (3)上訴人又主張：系爭契約載有「employment」，兩造並無簽
28 立委任契約，伊僅係聽令掛名為董事、董事長，兩造間仍有
29 從屬關係存在，且被上訴人為其投保勞工保險及提繳勞退
30 金，可見系爭契約為勞動契約云云。經查觀之系爭契約內容
31 （見原審勞專調卷第23-33頁、原審卷第45-56頁），固多次

載有「employment」，然系爭契約究屬僱傭或委任關係，應視上訴人是否基於人格上、經濟上、及組織上從屬性，而提供勞務等情，加以判斷，即應依契約之實質關係以為斷；且參加勞工保險者與投保單位間之關係，未必均為勞動契約關係，實際從事勞動之雇主亦得參加勞工保險，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款等規定自明。而上訴人於109年11月25日經被上訴人董事會指派為被上訴人董事，並於109年11月29日經選任為被上訴人董事長，上訴人並填寫董事願任同意書，有董事願任同意書可稽（見原審勞專調卷第124頁），且上訴人擔任被上訴人董事長期間，多次參加被上訴人董事會，及以被上訴人董事長名義申請辦理變更登記，亦有被上訴人109年至112年之變更登記表、章程、董事會會議紀錄、新北市政府函文、變更登記申請書、董事願任同意書、董事會議事錄可參（見本院外放卷第53-92頁），上訴人於前開期間參與被上訴人會議、修訂章程等重要事項，可見上訴人並非僅係聽令掛名為董事、董事長。又上訴人自陳其上下班無須打卡（見本院卷第227頁），可知上訴人得自由決定工作時間；且上訴人受領之薪資為董事報酬，每月領取薪資包括月薪33萬5,010元、汽車津貼3萬元，合計36萬5,010元，亦見上訴人獲取之報酬已遠超過一般勞工，其負擔經營之成敗，非僅為被上訴人利益提供勞務，即難僅因系爭契約載有「employment」及被上訴人為上訴人投保勞工保險、提繳勞退金，遽認兩造間有人格上、經濟上之從屬性存在。

(4)由上可知，上訴人先擔任被上訴人總經理，嗣經被上訴人董事會指派為董事，並經於109年11月29日選任為董事長，對於被上訴人之營運事務，具有獨立之裁量權及決定權，上訴人所提供之勞務，與勞動契約之受僱人在組織上及人格上完全從屬於雇主，僅單純提供勞務，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同；又上訴人負擔經營之成敗，非僅為被上訴人利益提供勞務，並無經濟上之從屬性。則據此足見兩

01 造間勞務關係並無僱傭關係從屬性存在，與僱傭關係之要件
02 核屬有間，堪認兩造間之勞務契約應係委任關係。被上訴人
03 抗辯系爭契約為委任契約，應值採信。故上訴人請求確認兩
04 造間僱傭關係存在，即屬無據。

05 (二)系爭契約是否已合法終止？

06 1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約；民法第549條
07 第1項定有明文。經查兩造間既屬委任關係，而上訴人於112
08 年10月19日提出辭任書及公司用印契約書，向被上訴人表明
09 請辭，為終止委任關係之意思表示，並由被上訴人簽收，有
10 辭任書、公司用印契約書可稽（見原審勞專調卷第113-120
11 頁）。上訴人對於前開辭任書、公司用印契約書形式真正，
12 並不爭執（見本院卷第220頁），則被上訴人抗辯系爭契約
13 業經上訴人於112年10月19日自請離職而終止，應屬有據。

14 2.上訴人雖主張：被上訴人為雇主，其濫用經濟上優勢地位，
15 要求伊簽署辭任書及公司用印契約書，該終止契約應屬無效
16 云云。經查：

17 (1)上訴人並無主張及證明被上訴人為雇主，且於何時、何地、
18 以何種方式濫用其經濟上優勢地位，迫使上訴人簽署上開文
19 書。至上訴人雖另以：被上訴人所屬人資管理處處長於112
20 年10月12日傳送之訊息，僅告知上訴人出席重要會議及有文
21 件簽署，上訴人主觀上認知被上訴人係通知內部調查結果並
22 復職，被上訴人突然提出解雇，將使上訴人無法短時間詳閱
23 被上訴人提出之辭任書等文件，主張被上訴人係利用經濟上
24 優勢地位，迫使上訴人簽署上開文書云云。惟被上訴人前以
25 上訴人之下屬涉及貪瀆弊案，於112年9月5日請上訴人休假
26 及停止負責職務，而啟動內部調查程序，上訴人於112年9月
27 25日接受被上訴人內部訪談，有通知函、調查報告節本可稽
28 （見原審卷第135頁、本院卷第291-296頁）；上訴人對於前
29 開調查報告形式真正，並不爭執（見本院卷第302頁），且
30 自陳被上訴人於112年9月間，以公司內部似有人違反商業道
31 德為由，要求上訴人先行暫停公司業務，並於112年9月5日

01 起關閉上訴人使用公司電子郵件權限、收回門禁磁扣及工作
02 使用電腦，要求上訴人將私人物品打包回家（見本院卷第
03 169頁），可見上訴人係因其下屬涉及弊案，而經被上訴人
04 通知其暫停執行職務。又觀之被上訴人前開人員於112年10
05 月12日向上訴人傳送訊息，表示：「下周四19日下午二時左
06 右，您方便到林口辦公室嗎？有重要會議與文件簽署須請您
07 參加」等語（見原審卷第43頁），係表明該日須請上訴人參
08 加重要會議與簽署文件，縱上訴人主觀解為被上訴人欲通知
09 其內部調查結果並復職，仍難遽認被上訴人即有利用經濟上
10 優勢地位，迫使上訴人簽署上開文書之情事。且上開辭任書
11 之全文記載：「基於本人個人之健康因素，本人特此以書面
12 向公司辭任本人原所擔任之管理總監及董事之職務，即日起
13 生效」；公司用印契約全文僅有5條，第1條記載：「雙方當
14 事人承認及合意，關於范小姐擔任G4S管理總監已於2023年
15 10月19日終止……」等語，其餘條文內容則係關於印鑑、契
16 約效力、繕本作成等事項（見原審勞專調卷第113-120
17 頁），可見上開文書內容，均屬言簡意賅，依上訴人所任總
18 經理、董事長之職務，衡情應可即時理解其意。則上訴人以
19 伊無法短時間詳閱為由，主張被上訴人係利用經濟上優勢地
20 位，迫使伊簽署上開文書云云，仍不可採。

21 (2)又觀之上訴人與被上訴人法務主管劉建鑫之對話紀錄（見原
22 審卷第175-181頁），上訴人向劉建鑫表示：「對方本來就
23 是要Sanjay的職位抬頭的人寫的信。Sanjay如果有台灣這幾
24 年財務數字，可能比較好說明我的工作表現……。這些話我
25 都已經在面試聊天的時候講過，只需要Sanjay來佐證就可以
26 了」，劉建鑫於112年11月6日向上訴人表示：「確認報告結
27 果，書面服務證明書部分由HR依據制式格式提供您，Sanjay
28 可以接受電話訪談做reference check，他會說一些禮貌性
29 回答並確認您是自請離職」，上訴人回覆：「收到，謝
30 謝」；劉建鑫復於112年11月23日向上訴人表示：「跟您報
31 告更換負責人作業已進行中，會再通知您處理車輛部分」，

上訴人則回覆：「收到」等語（見原審卷第175、181頁），上訴人對於前開對話紀錄形式真正，並不爭執（見本院卷第304頁）。亦見上訴人有商請被上訴人於其應徵之公司向被上訴人進行履歷查核時，請被上訴人對其工作表現表示肯定，劉建鑫向上訴人表示上訴人應徵之公司會向被上訴人確認其係自請離職，及告知上訴人已進行更換負責人作業，上訴人並無否認其係自請離職，對於被上訴人更換負責人亦無表示異議。參以上訴人自陳其自112年10月19日至本件起訴即113年4月26日（見原審勞專調卷第11頁）前，約達6個月期間，均未曾向被上訴人請求回復工作（見本院卷第224頁），可見上訴人並無向被上訴人服勞務之意願，則據此益證系爭契約於112年10月19日應已終止。另本件事證已明，上訴人聲請對其進行當事人訊問，以說明簽署辭任書及公司用印契約書之經過（見本院卷第229頁），經核並無必要，附此敘明。

(三)上訴人請求被上訴人給付積欠薪資233萬6,064元、補提繳勞退金36萬元，並自113年5月1日起按月給付薪資36萬5,010元、提繳勞退金9,000元，是否有據？

經查兩造間之契約為委任契約，並經上訴人於112年10月19日終止，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，係屬無據，且被上訴人並無為上訴人提繳勞退金之義務，已如前述。則上訴人請求被上訴人給付自112年10月20日起至113年4月30日止之薪資共233萬6,064元，及補提繳自110年1月1日起至113年4月30日止之勞退金共36萬元至系爭專戶，並自113年5月1日起至伊復職日前1日止，按月於每月1日給付薪資36萬5,010元、按月提繳9,000元至系爭專戶，均屬無據。

六、從而，上訴人依民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求判決如附表所示，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。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。上訴人之請求既無理由，其假執行之聲請，亦失所附

麗，應併駁回。

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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 14 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 溫祖明

法 官 邱靜琪

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 115 年 4 月 14 日

書記官 張淨卿

附表：

上訴聲明	
編號	內容
一	原判決廢棄。
二	確認兩造間僱傭關係存在。
三	被上訴人應給付上訴人233萬6,064元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四	被上訴人應自113年5月1日起至准許上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人36萬5,010元，及自各當月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
五	被上訴人應提繳36萬元至系爭人專戶。
六	被上訴人應自113年5月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳9,000元至系爭專戶。