最高法院民事判決

109年度台上字第3號

上　訴　人　Joseph Sutherland
訴訟代理人　曾翊翔律師
被 上訴 人　台灣雅高達國際有限公司
法定代理人　Jeffrey Kai-Leung Lee
訴訟代理人　許修豪律師
　　邱韋智律師

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107年3月27日臺灣高等法院第二審判決（105 年度重勞上字第60號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件於第三審上訴程序中，被上訴人之法定代理人已由范偉能（Wilfred Fan）變更為Jeffrey Kai-Leung Lee，有公司登記資料可稽，Jeffrey Kai-Leung Lee 已具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。

次查上訴人主張：被上訴人係知名網路旅遊服務業者 Agoda.com（下稱雅高達集團）依法在我國設立登記之子公司。伊於民國104年5月18日，接獲雅高達集團總部人力資源發展部通知，將調派至被上訴人公司擔任副總監，並附具雅高達集團財務長簽署之聘僱書（下稱系爭聘僱書），伊於當日即簽署該聘僱書。嗣兩造於同年9月7日簽訂聘僱協議（下稱系爭契約），約定僱傭關係自同年月16日起為期3 年，每月薪資新臺幣（下同）23萬5000元，被上訴人並同意補助伊31萬7000元之就職搬遷費用。詎因伊不同意被上訴人於系爭契約增設不利於伊之條文，被上訴人竟於同年10月16日片面終止，拒絕給付資遣費。被上訴人終止系爭契約之行為，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定。爰依勞基法及系爭契約之法律關係，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日起至伊復職之日止，按月於次月17日給付伊23萬5000元，並自次月18

日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人應給付伊31萬7000元之判決等語。

被上訴人則以：上訴人原為雅高達集團所屬Agoda Services Co. Ltd.（下稱泰國雅高達）之泰國南部地區經理，嗣同意擔任伊公司之副總監職務，於104年7月就任伊之經理人，乃伊公司最高主管，所領取薪資甚至高於董事長，綜理公司所有相關業務，全權負責所有日常營運之經營管理，直接對雅高達集團主管Nathan Szabo報告，並獲配股票分享伊公司營運成果，系爭契約係委任契約而非僱傭契約，自無勞基法之適用。然上訴人身為公司最高主管，竟拒絕就個人行為紀律、違約賠償責任、競業禁止義務、保密、發明轉讓等重要事項，與伊作成書面約定，伊乃依法終止系爭契約。上訴人自承係依其與泰國雅高達所簽合約來臺工作，伊係依系爭契約聘請上訴人擔任經理人，兩造間意思表示尚未合致，故未成立契約關係。縱系爭契約關係已成立，兩造亦以上訴人簽署原證17號等文件為系爭契約生效之停止條件，上訴人既拒絕簽署原證17號等文件，停止條件尚未成就，系爭契約即未生效。倘系爭契約關係已成立生效，上訴人拒絕簽署原證17號等文件，亦得認為系爭契約之解除條件已成就，上訴人亦不得依系爭契約而為請求等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：上訴人為美國籍人，並依僱傭契約之法律關係為請求，核屬因私法上債之關係涉訟，兩造未約定準據法，依涉外民事法律適用法第20條規定，應以負擔該債務之當事人即被上訴人行為時之事務所或營業所在地法，及兩造履行契約義務之所在地，即中華民國法律定其準據法。上訴人於104年5月18日同意接受雅高達集團之要約，擔任被上訴人副總監之職位，並簽立系爭聘僱書。嗣兩造於同年9月7日簽立系爭契約書，約定聘僱期間自同年月16日起為期3 年、月薪23萬5000元，顯見兩造就系爭聘僱書與系爭契約所列聘僱條件，意思表示已達一致，兩造間之契約關係已合法成立。依系爭聘僱書所載：「The offer letter is subject to（這份要約取決以下條件）：……；• the candidate's representa

tion that there are no restrictive covenants preventing employment with the Company or that employment with the Company will be in compliance with any such restrictive covenants（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）；……」等語（下稱系爭條款），及證人即被上訴人前最高主管翁嘉立及 Nathan Szabo 之證詞可知，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，而要求上訴人簽署保密條款、智慧財產及競業禁止條款等條款，自屬被上訴人聘任上訴人擔任被上訴人副總監職位之重要條件，系爭條款即為系爭契約關係是否生效之約定。證人Nathan Szabo亦證稱：上訴人必須簽署包含保密條款、智慧財產及競業禁止條款等重要條款在內之原證17號等文件後，雅高達集團派任上訴人擔任被上訴人之副總監職位始生效力等語，足見上訴人簽署包含保密條款、智慧財產及競業禁止條款等重要條款在內之原證17號等文件後，系爭契約關係始生效力，亦即上訴人簽署原證17號等文件，為兩造間契約關係之停止條件。上訴人既未簽署原證17號等文件，兩造間之契約關係尚未生效，則上訴人依勞基法及系爭契約，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及搬遷補助費，均無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟被上訴人係依法在臺完成設立登記之公司，非雅高達集團之分公司，有被上訴人公司登記資料可稽（見一審卷㈠第82頁），足見被上訴人依法具有獨立之法人格，而與雅高達集團異其主體。原審既認系爭聘僱書係由雅高達集團財務長出具並提出要約，經上訴人簽名（見一審卷㈠第11頁），則系爭聘僱書關於系爭條款之約定，似僅於上訴人與雅高達集團間發生拘束力；而系爭契約係由兩造簽立，未見引用系爭條款或相類之約定作為契約內容，

上訴人亦一再表示系爭聘僱書乃雅高達集團所出具，與兩造間法律關係無涉（見原審卷㈡第90頁），則何以得認為兩造就系爭聘僱書所列聘僱條件，意思表示已達一致，並根據系爭聘僱書內之系爭條款，認上訴人簽署原證17號等文件，為系爭契約之生效要件？雅高達集團與被上訴人間之關係究竟如何？自應先予釐清。況被上訴人在一審自承其於104年9月29日、10月30日透過泰國雅高達以泰銖給付同年9 月及10月上訴人在臺工作之全月薪資（見一審卷㈠第65頁、第91至92頁），復不爭執其曾於同年10月15日發函予上訴人，以終止系爭契約關係（見同卷第108 頁正反面），苟系爭契約因上訴人拒絕簽署原證17號等文件而未生效，被上訴人為何未待契約生效即給付薪資予上訴人？又何須另為終止之意思表示？原審未遑詳為推研，並說明其理由，徒以上訴人因系爭聘僱書之簽訂而同意接受被上訴人之副總監職位，且簽署原證17號等文件為聘任上訴人擔任該職位之重要條件，自屬系爭契約生效之停止條件，因上訴人拒絕簽署上開文件，系爭契約尚未生效云云，而為上訴人不利之判斷，不免速斷。上訴論旨，執以指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。末查，原審謂系爭條款之中譯文為：「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」，則依其文義，似指雅高達集團以系爭聘僱書向上訴人提出要約之效力，取決於候選人表明其接任新職未違反競業禁止之限制，與上訴人簽署原證17號等文件有何關聯？案經發回，宜併予釐清，附此敘明。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　14　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　袁　靜　文

法官　彭　昭　芬

法官　徐　福　晋

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書記官

中華民國109年5月22日