

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

108年度北勞簡字第106號

原告 竹中嘉一
訴訟代理人 周武榮律師
吳秉霖律師

被告 花鳥風月有限公司
法定代理人 川端一郎
訴訟代理人 余忠益律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國一百零八年十二月十一日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬元，及自民國一百零八年六月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟玖佰捌拾元由被告負擔新臺幣壹佰零捌元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面：

一、聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)二十七萬六千六百六十七元，及自起訴狀繕本送達翌日(即民國一百零八年六月十八日)起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(二)原告願供擔保請准宣告假執行。

二、陳述略稱：

(一)原告於一百零四年三月一日至被告公司擔任業務人員，任職期間除最初三個月試用期每月薪資五萬元外，其餘每月薪資至少達六萬元，至一百零七年一月間，原告因個人生涯規劃考量，與被告公司負責人川端一郎(下稱川端)商妥將於同年二月二十八日任滿後離職，詎川端卻於同年一月三十一日臨時要求原告簽訂「誓約書」，命原告離職後不得至其他競

01 爭同業任職，原告雖無法同意該競業禁止約款，但表示願就
02 業務上知悉之被告公司祕密負保密責任。惟川端知悉原告不
03 願簽誓約書後，竟喝令原告「滾出去」並強制扣留原告居留
04 證，將原告退出員工line群組。同年二月一日被告公司即於
05 官方臉書發出「員工離職聲明」，稱原告已於一月三十一日
06 離職，逕行終止兩造間勞動契約。

07 (二)原告依雙方契約、民法第四百八十六條規定及勞動基準法（
08 下稱勞基法）第十六條第三項、第十七條第一項規定，請求
09 被告給付一百零七年一月份尚積欠薪資一萬元、預告工資四
10 萬元及資遣費八萬七千五百元：

11 (1)兩造原約定原告於一百零七年二月二十八日任滿後離職，
12 原告實際上亦任職至同年一月三十一日，故依雙方約定被
13 告公司應給付該年度一月份薪資六萬元予原告，被告已給
14 付五萬元，尚積欠薪資一萬元。

15 (2)按勞基法第九條之一第一項之規定，被告公司所擬之「誓
16 約書」未合於該規定，兩造縱使簽訂該誓約書，依上開規
17 定亦難謂合法有效，況且原告本無簽訂自始違法無效契約
18 之義務，被告公司自不得以原告拒簽誓約書而解雇原告；
19 又被告公司將原告解雇之時點為一百零七年一月三十一日
20 ，較兩造原協議終止契約時點提前一個月。且依勞基法第
21 十一條第五款規定，被告公司如認原告無法勝任所擔任之
22 工作，應向原告預告終止勞動契約，因此原告自一百零四
23 年三月一日就職時起至最後工作日一百零七年一月三十一
24 日止，已在被告公司任職二年十一月，依同法第十六條第
25 一項第二款及第三項規定，被告公司應於二十日前預告終
26 止契約，如未預告則應給付原告預告期間工資。查原告離
27 職前六個月每月薪資至少為六萬元，若以每月三十日計算
28 ，原告平均日薪為二千元（計算式： $60,000 \div 30 = 2,000$ 元
29 ），由於被告公司未預告即終止勞動契約，故原告得請求
30 被告公司給付同年二月一日起至二十日止之預告工資四萬
31 元（計算式： $2,000 \times 20 = 40,000$ ）。

(3) 依據勞工退休金條例第十二條第一項之規定，被告公司尚應給付原告資遣費，因原告離職前六個月每月月薪為六萬元，且已在被告公司工作二年十一月，故被告公司應給付原告資遣費八萬七千五百元，計算式： $60,000 \times 1/2 \times (2 + 11/12) = 87,500$ 。

(二) 原告於被告公司任職之一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日期間，被告公司要求原告於國定假日仍須出勤，且被告尚未給付原告未休之特別休假所折算之工資，此外被告應予原告之例假日及休息日總日數亦有短缺，依勞基法規定，被告公司應給付原告工資十三萬九千一百六十七元：

(1) 如前所述，原告離職前六個月每月薪資至少為六萬元，以每月三十日、每日工時八小時計算，原告平均日薪為二千元、平均時薪為二百五十元（計算式： $60,000 \div 30 = 2,000$ ； $2,000 \div 8 = 250$ ）。

(2) 按一百零六年一月一日施行之勞基法第三十七條第一項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。同法第三十九條規定於第三十七條所定之休假，雇主應加倍發給工資。另按紀念日及節日實施辦法第五條之一規定，紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。是若雇主如未予以補假，應視同要求勞工於國定假日工作，而得請求雇主加倍給付工資。查被告公司於一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日期間，要求原告國定假日出勤之日數計達六日，另有二日為春假補假日，亦未予原告休息，且各該假日原告工作之時間均為八小時，故原告得請求被告公司加倍發給薪資一萬六千元，計算式： $2,000 \times (6 + 2) = 16,000$ 。

(3) 次按一百零六年一月一日施行之勞基法第三十八條第一項第三款、第四項及勞基法施行細則第二十四條之一第二項第一款第一目規定，於同一事業單位工作二年以上未滿三年者，應享有十日特別休假，特別休假因契約終止而未休之日數，雇主應給一倍工資。原告於一百零四年三月一日

至被告公司擔任業務人員，迄一百零六年二月二十八日止即任滿二年，原可享有十日特別休假。惟原告於一百零六年十月及同年十二月實際休假之日，合計僅有七日，故被告公司應再給付原告三日工資六千元，計算式： $2,000 \times 3 = 6,000$ 。

(4) 再按勞基法第三十六條第一項及第三十九條規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假日，一日為休息日，例假日、休息日工資應由雇主照給。又按同法第三十條第二項及第三項、同法第三十條之一第一項、及同法第三十六條第二項規定，雇主雖可視工作性質經勞資會議同意後，於二週、四週、八週期間內，彈性變更正常工時，惟變更期間內之總工時及休息總日數應無變更。查原告從事飛鏢產品買賣等業務工作，其工作性質雖有彈性調整工時必要，惟其變更後之總工時及休息總日數，應與未變更者相同。然若將一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日以八週為單位分別計算，原告每八週之休息總日數均不滿十六日，合計未休息之日數達三十七日。以原告額外上班之日均工作滿八小時計算，依勞基法第二十四條第二項之規定，原告得請求被告給付延長及再延長工時工資十一萬七千一百六十七元，計算式： $(250 \times (1 + 1/3) \times 2 + (1 + 2/3) \times 6 \times 37) \times 37 = 117,167$ 。

(5) 基上，被告應給付原告工資為十三萬九千一百六十七元，計算式： $16,000 + 6,000 + 117,167 = 139,167$ 。

(四) 原告於被告公司任職期間兩造之法律關係不應僅由原告掛名之職稱判斷，尚應由其工作時之實際職務內容加以認定，被告所提供的原告名片是比較早期的名片，原告在被告公司任職時職稱為經理，而非總經理，依最高法院八十一年台上字第三四七號判決明示一般學理上認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1) 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2) 親自履行，不得用代理人。(3) 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於他人，為該他人對目的而勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動契約。最高法院八十三年台上字第一〇一八號判決亦明示，所謂委任，系指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，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。而所謂僱傭，則指受雇人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受雇人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。

(五)兩造間應係成立勞動契約：

(1)人格上從屬性：原告一百零六年一月一日至四月三十日期間，每日上班時間為上午十時至下午十八時，同年五月一日以後（含當日），改為上午九點三十分至下午十八點三十分，上下班均須打卡。若原告未準時上下班，被告公司將依「排假注意事項」規定酌扣原告薪資以示懲罰規定拘束之人員，包含被告公司全體正職員工，未排除原告，是原告亦受該規定拘束。且原告曾於一百零六年七月一日十點四十四分始至被告公司上班，遭被告公司認定未事先告知無故遲到，酌扣月薪一千元，故原告於一百零六年八月十日受領之該月轉帳薪資（即每月月薪扣除實領現金之部分薪資）減少為五萬二千二百五十九元，原告每月受領之轉帳薪資一般均為五萬三千四百五十九元，惟該月受領之轉帳薪資卻短少為五萬二千二百五十九元，減少之一千元部分即遭原告罰扣之金額。此外，由於原告必須遵照被告公司負責人川端指示執行業務，是若川端要求原告先至店外飛鏢比賽會場進行準備、或要求原告先在該比賽會場錄

影比賽過程再回公司辦公，都可能使當日上班打卡時間晚於規定上班時間，然此不意味原告得自由選擇上班時間，亦不表示原告無端遲到可免於被告公司扣薪懲罰，更非謂被告公司對於員工之打卡要求僅「流於形式」。再者，由於原告為日本人，是被告公司有關日籍客戶往來之業務，原則均由原告以被告公司名義親自處理。如有必要由原告赴日處理，原告亦依被告公司負責人川端指示之時間及內容，親至日本與客戶商討。原告在執行被告公司業務時，舉凡商品存貨種類數量之確認、新商品之訂購、訂購商品之金額、訂單之確認、銷貨平台之選擇、銷貨商品之定價等等，均須經被告公司負責人川端核可、決定，故原告只是依照川端指示執行業務，毫無自主決定及裁量空間。

(2) 經濟上從屬性：原告於一百零四年三月一日至被告公司擔任業務人員，任職期間除最初三個月為試用期每月薪資五萬元外，其餘每月薪資均至少達六萬元，此包括由被告公司每月轉帳匯入之薪資五萬三千四百五十九元，及現金支付之薪資每月至少一萬元。被告公司上開薪資給付，不因經營成果盈虧而有差異，足徵原告薪資之領取，非依其勞務成果計酬，且原告非為自己之營業目的提供勞務，無需承擔被告公司業務經營風險。且原告管理被告公司網頁及與被告公司客戶連絡業務事項時，需以桌上型電腦及智慧型手機作為勞務提供之工具，該工作所需之電腦及智慧型手機門號以被告公司名義辦理，亦由被告公司提供。

(3) 組織上從屬性：原告於被告公司任職時，亦負責該公司官方網頁管理，此由一百零六年十月行事曆可知，原告與英文名 Martin 之員工黃博卿同編列於被告公司「Web」網頁管理部門。由於原告為日本人中文較不通暢，因此被告公司官方網頁內容，均由原告與熟諳日文之黃博卿一同商討、彙整日文商品資料，再由黃博卿撰擬中文文稿發文於被告公司網站，足見原告與被告公司其他員工係以通力合作方式，完成公司業務。而黃博卿於原告處理公司其他業務

01 時，亦充當原告之翻譯，作為原告與其他不諳日文員工之
02 溝通橋梁，以利原告完成被告公司業務。

03 (4) 投保勞工保險：原告於被告公司在職期間，均由被告公司
04 為原告投保勞工保險，可知被告公司亦認為其與原告間之
05 法律關係，應屬勞動契約而非委任契約。又被告公司之投
06 保薪資雖較現實短少，惟由薪資印領清冊等內容可知，原
07 告於所訴在職期間，每月月薪應至少達六萬元無疑。

08 (六) 查原告在被告公司任職期間，職務內容係負責連絡日本廠商
09 ，處理飛鏢、遊戲機台等商品訂購、銷售事宜，並協助舉辦
10 被告公司店內之比賽活動，上開執行業務之過程及結果，都
11 必須遵循被告公司負責人川端指示，並經川端確認及同意，
12 而由對話記錄可知，原告在執行職務時，舉凡被告公司存貨
13 數量種類之確認、新商品之訂購、訂購商品之金額、訂單之
14 確認、銷貨平台之選擇、銷貨商品之內容、銷貨商品之定價
15 等業務事項，均由川端決定，是原告只是依照川端指示，執
16 行後續業務，毫無任何自主決定、裁量之空間。再者，原告
17 於上下班均需打卡，請假前也須得到川端同意，故原告於人
18 格上及經濟上，顯然均從屬於被告公司，兩造間之契約關係
19 應為僱傭關係。

20 (七) 原告於一百零六年七月一日十點四十四分始至被告公司上班
21 ，遭被告公司酌扣月薪一千元之緣由，被告雖稱係原告持有
22 鑰匙卻遲到，導致其他四名員工至公司卻無法入內工作云云
23 ，但其實其他四名員工也有鑰匙可進入公司，當天係打卡機
24 壞掉，打卡機的鑰匙放在公司裡面，其他四名員工不知打卡
25 機的鑰匙放哪裡，導致沒辦法打卡，待原告至公司時使用打
26 卡機的鑰匙，把打卡機重新通上電重開，其他四名員工打卡
27 資料上以「竹」圈起來是證明打卡機壞掉而非渠等遲到，這
28 些簽名都只是因為被告法定代理人一年中的大概有半年不在台
29 灣，原告幫忙被告法定代理人蒐集員工的出勤紀錄，幫忙蒐
30 集彙報員工的出勤狀況，因原告與被告法定代理人都是日本
31 人，溝通較方便之緣故，並非謂原告是被告公司具有考核出

01 缺勤的主管。

02 三、證據：提出被告公司變更登記表一件、原告居留證影本一件
03 及下列證據為證：

04 原證一：被告公司薪（工）資印領清冊一件、原告之中國信託銀
05 行帳號000000000000000000薪資帳戶明細表一件。

06 原證二：一百零七年一月二十二日原告臉書「離職報告」貼文及
07 譯文一件。

08 原證三：原告寄給川端之電郵原文及譯本一件。

09 原證四：被告公司line群組截圖及譯文一件。

10 原證五：被告公司臉書「員工離職」聲明貼文一件。

11 原證六：原告一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日出
12 勤表一件。

13 原證七：原告與被告公司負責人川端之對話記錄一件。

14 原證八：一百零六年一月及五月之打卡記錄影本一件（打卡單中
15 之「TAKE」即為原告「竹中」）。

16 原證九：勞動部勞動契約認定指導原則、檢核表、新聞稿一件。

17 原證十：被告公司一百零五年一月、三月及一百零六年十月行事
18 曆所載「排假注意事項」一件。

19 原證十一：原告一百零六年七月份之打卡記錄影本一件。

20 原證十二：原證一之薪資帳戶明細表節錄資料一件。

21 原證十三：被告公司之律師函影本一件。

22 原證十四：被告公司為原告投保勞工保險之資料影本一件。

23 附件一：原告離職前薪資收入整理表一件。

24 附件二：原告一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日休
25 息日數明細表一件。

26 附件三：原證七對話記錄摘要一疊（日文原文後即為該頁日文之
27 中文翻譯）。

28 乙、被告方面：

29 一、聲明：原告之訴駁回。

30 二、陳述略稱：

31 (一)原告於一百零四年一月二十六日於被告公司花鳥風月有限公

01 司任職當時，即擔任經理人一職，有被告公司變更登記表可
02 稽，且其受聘來台之工作許可申請，亦係本於其為「華僑或
03 外國人經政府核准投資或設立事業之主管」及「外國人投資
04 事業之公司經理人」之身分，亦有受聘僱外國人名冊及聘僱
05 外國專業人員工作許可申請書。現原告卻於無端離職後反主
06 張兩造係屬僱傭關係，無異反於公文書之記載自行任意主張
07 ，殊無可採。另關於原告提出之兩造對話紀錄，從對話紀錄
08 之內容，其對話之意涵，應屬原告向被告法定代理人報備相
09 關訂貨、銷貨、人事處理事宜，對話紀錄顯然係互相商討訂
10 價策略及人事對策，並無命令、指揮監督之性質，顯而易見
11 ，原告故意曲解兩造之對話內容屬於命令，顯然過於牽強。
12 且原告提供之相關打卡紀錄，諸多顯示原告於十點半之後甚
13 至十一或十二點多到班打卡之紀錄，卻無任何如其他人因遲
14 到而遭處罰之記載，不僅能因此探知該打卡紀錄對原告而言
15 僅是流於形式，並不因遲到早退而受懲處，更足見原告確係
16 擔任花鳥風月公司經理人之職務，並非受僱員工。

17 (二)兩造雖明確約定原告於一百零七年二月二十八日離職，該離
18 職之意思亦由原告公告於FACEBOOK，然原告於一百零七年一
19 月三十一日後即未上班，縱兩造曾因是否簽署競業禁止之約
20 定而生有齟齬，原告亦不得藉此離開工作崗位且不完成離職
21 前之交接，兩造間既非僱傭契約關係，原告基於勞基法之請
22 求，即屬無據，而原告於一百零七年一月之薪資，被告已於
23 調解期間給付原告。

24 (三)另查原告之打卡記錄，並不需要覆核與管理階層之蓋章，更
25 無須為自身之遲到遭到扣薪或減薪之處分，且打卡紀錄有諸
26 多日文之姓名，均為原告負責接洽招待之飛鏢選手及廠商代
27 表及巡視分店（如原告打卡記錄上被告註記之部分），原告
28 若非主管職位，在無被告法定代理人之授權下，又如何能獨
29 自與廠商代表及日籍選手見面商談公司業務，況被告法定代
30 理人經營之花鳥風月有限公司於原告擔任經理人期間，總共
31 開設兩間分店，分別為花鳥風月Gallery及花鳥風月DARTS—

Cafe，員工多達二十多位，原告若非受被告委任為專業經理人，如何能單獨取得被告法定代理人之E-MAIL與LINE等通訊軟體與被告法定代理人直接對話，而有專門與被告法定代理人溝通及報備之權利。

(四)原告提供之相關打卡紀錄，諸多顯示原告於十點半之後甚至十一點或十四點多而到班打卡之紀錄，即使原告要求被告提出之打卡紀錄，仍是如此，卻無任何如其他人因遲到而遭處罰之記載，不僅能因此探知該打卡紀錄對原告而言僅是形式上之記載，並不因遲到早退而受懲處，更足見原告確係擔任被告公司經理人之職務，並非受僱員工。再者，細閱原告提呈之打卡紀錄，相關員工之打卡紀錄，其管理者甚至記載簽名為「竹」，即為原告本人之簽名，難道原告竹中嘉一不僅是人事主管身分又兼員工身分，委實令人不可思議。

(五)原告上班時間常常很晚，甚至超過十點，並沒有因此而遲到扣款，可以比對其他人員的考勤卡就可明白，原告不受打卡的拘束；原告提出兩造間之對話記錄後面的翻譯，顯示不像老闆與員工的對話，反而像是老闆尊重經理人的對話，如果是老闆跟員工對話，怎麼會提到喝完咖啡再過去；原告有保勞保的原因，是因為勞工保險條例針對外國人來台工作就必須需要保勞健保，並不依此認定原告就是勞工；關於原告因遲到扣款一千元，打卡紀錄另外四位員工分別記載在九點半上面有原告的簽名，主要原因就是店內鑰匙是原告保管，原告當天十一點才進入門市，因此原告才簽認員工九點半就在等，原告為了平息員工的抱怨向被告自請處分，才有原告任職期間唯一被扣薪的紀錄，若原告並非主管，其他四位員工何須在考勤卡上請原告確認時間，其他員工考勤卡右下方均有原告的簽名，原告若非主管何須在下方簽名，且其他員工考勤卡上尚有諸多原告簽名的手寫上班、下班紀錄；被告法定代理人跟原告在日本就已認識，是以生意上的夥伴關係一起工作，被告法定代理人不在的時候，原告要處理整個公司所有的事情，有這個權限，後來因為競爭公司有跟原告接觸

，然後原告就向被告辭職，到競爭公司去，本來認為原告是生意夥伴，辭職後卻以員工身分向被告請求，無法接受。

三、證據：提出下列證據為證：

被證一：被告公司變更登記表影本一件。

被證二：原告任職期間名片影本一紙。

被證三：原告受聘許可來台工作之受聘僱外國人名冊及聘僱外國專業人員工作許可申請書影本一件。

被證四：原告一百零六年一月一日至一百零七年一月三十一日之之打卡記錄影本一件。

被證五：被告公司網路簡介一件。

被證六：勞工保險條例施行細則部分條文一件。

被證七：其他員工打卡資料影本一件。

理由

一、程序方面：

(一)按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用。又「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。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律。」，涉外民事法律適用法第二十條定有明文。經查，本件原告為日本國人，有原告提出居留證影本在卷可稽，原告所主張兩造間債之關係發生於我國，兩造並援引我國法律於我國法院為訴訟攻防，揆諸前開說明，本院自具有審判權及管轄權，且本件爭訟應以中華民國法律為準據法，合先敘明。

(二)次按勞動事件法第五十一條第一、二項規定：「除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。」、「本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之

01 法院依本法所定程序終結之，不適用第十六條第二項規定；
02 其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。」。經查，勞
03 動事件法雖已於一百零九年一月一日施行，然本件於該法施
04 行前即已繫屬本院，參諸前揭規定，應由本院依勞動事件法
05 所定程序終結之，併此敘明。

06 (二)再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
07 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第二
08 百五十五條第一項第三款定有明文；前揭規定於簡易程序適
09 用之（民事訴訟法第四百三十六條第二項參照）。經查，本
10 件原告原主請求金額為三十二萬六千六百六十七元，嗣於一
11 百零八年十二月三日具狀減縮主請求金額為二十七萬六千六
12 百六十七元，參酌前揭規定，程序並無不合，應予准許。

13 二、原告主張意旨略以：原告自一百零四年三月一日起至被告公
14 司擔任業務人員，除最初三個月試用期每月薪資五萬元外，
15 其餘每月薪資至少達六萬元，至一百零七年一月間，原告因
16 個人生涯規劃與被告公司負責人川端商妥將於同年二月十二
17 日離職，詎因原告不願簽同意競業禁止之誓約書，同年十二
18 月一日被告公司即於官方臉書發出「員工離職聲明」，稱原
19 告已於同年一月三十一日離職，逕行終止兩造間勞動契約，
20 原告爰依雙方契約、民法第四百八十六條、勞工退休金條例
21 第十二條及勞基法相關規定，請求被告給付積欠薪資一萬元
22 、預告工資四萬元、資遣費八萬七千五百元、假日出勤薪資
23 一萬六千元、特休折抵薪資六千元、延長及再延長工時工資
24 十一萬七千一百六十七元，合計二十七萬六千六百六十七元
25 等語。被告答辯意旨則以：原告於一百零四年一月二十六日
26 於被告公司擔任經理人一職，且其受聘來台之工作許可申請
27 ，亦係本於其為「華僑或外國人經政府核准投資或設立事業
28 之主管」及「外國人投資事業之公司經理人」之身分，亦有
29 受聘僱外國人名冊及聘僱外國專業人員工作許可申請書可證
30 ，兩造間並非僱傭關係，原告基於勞基法之請求顯無理由等
31 語置辯。兩造爭執重點在於：(一)兩造間是否為僱傭關係？是

01 否成立勞動契約？(二)原告請求被告給付薪資一萬元、預告工
02 資四萬元、資遣費八萬七千五百元、假日出勤薪資一萬六千
03 元、特休折抵薪資六千元、延長及再延長工時工資十一萬七
04 千一百六十七元有無理由？爰說明如后。

05 三、按僱傭契約依民法第四百八十二條之規定，係以約定受僱人
06 於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬
07 為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一
08 方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞
09 務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱
10 人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生
11 預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵，
12 最高法院四十五年台上字第一六一九號裁判意旨參照。而稱
13 委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為
14 處理之契約，為民法第五百二十八條所明定。委任之目的，
15 在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之
16 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，
17 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。僱
18 傭與委任雖均屬於勞務契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞
19 務，係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與委
20 任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權（民法
21 第五百三十六條參照）不同。是否具備使用從屬關係，則須
22 以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方
23 法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌
24 勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素
25 ，作綜合判斷，最高法院九十七年度台上字第一九〇八號裁
26 定、九十二年度台上字第二三六一號判決意旨參照。

27 四、次按依公司法第二十九條第一項及第一百二十七條第四項（
28 舊法）之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司
29 之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關
30 係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基
31 法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關

係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公同經理人於事務之處理，縱或有接受公同董事會之指示，倘純屬為公同利益之考量而服從，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，最高法院九十七年度台上字第一五一〇號判決意旨參照。

五、再按勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞基法第二條第一款定有明文。勞雇關係中之勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性、經濟從屬性；人格從屬性係指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，不能自行支配作息時間，且有接受懲戒之義務；經濟從屬性係指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。又僱傭契約之受僱人提供勞務之內容，通常係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。是如在提供勞務之對價中，另約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍，達成一定目的，縱為公同利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。

六、兩造間為委任關係，不適用勞基法及勞工退休金條例，原告依勞基法及勞工退休金條例請求預告工資四萬元、資遣費八萬七千五百元、假日出勤薪資一萬六千元、特休折抵薪資六千元、延長及再延長工時工資十一萬七千一百六十七元均無理由，但被告應給付原告欠薪一萬元：

(一)原告雖主張兩造間為僱傭關係云云，然據被告所提聘僱外國

01 專業人員工作許可申請書所載其申請類別為：「華僑或外國
02 人經政府核准投資或設立事業之主管」、「申請項目：華僑
03 或外國人投資事業之公司經理人」。聘僱之具體理由為：「
04 本公司主要經營日本健身器材銷售，本公司經營迄今業務穩
05 定成長，本公司為拓展業務成長決用聘用經理人，因他熟悉
06 身體保健方面常識請他有保健產品行銷經驗，本公司希望借
07 重他來拓展業務成長」（參本院卷第五三一頁），另參酌被
08 告公司變更登記表亦載明原告為經理人（參本院卷第一二七
09 頁），及原告任職期間所使用之名片原告頭銜為「General
10 Manager」（參本院卷第一二九頁），業已明確約定聘用原
11 告之任務目的，原告主張其僅係擔任業務人員之員工，與前
12 揭證據資料形式上並不相符。

13 (二)更進一步言，原告提出原證八，稱此為原告一百零六年一月
14 及五月之打卡記錄，但觀其內容實為原告在職期間負責確認
15 其他員工之出勤記錄，並於各該員工之考勤卡上簽名（參本
16 院卷第四九九頁至第五〇三頁、第五〇九頁至五一頁），
17 堪認原告所擔任之職位，實質內容確有管理之權限，與一般
18 勞工之工作內容，受制於雇主的指揮命令而具組織上之從屬
19 性不同；對照被告所提出原告任職期間之考勤卡上，均無受
20 他人監督之記載（參本院卷第五七九頁至第五八九頁），核
21 與一般勞工提供勞務之地點、時間皆由雇主決定而具有人格
22 上之從屬性不同；其職稱與薪資和一般勞工或受僱人之薪資
23 及工作條件有別，與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞
24 務獲致工資以求生存之情況不同。

25 (三)原告雖主張曾受扣薪處罰一千元、領取薪資不因經營成果盈
26 虧而有差異，需與黃博卿通力合作完成公司業務，有投保勞
27 保云云。惟查：(1)原告於兩年多的工作期間，僅有一次扣薪
28 處罰一千元，原告稱係因打卡鐘壞掉而僅其知悉打卡鐘鑰匙
29 放置何處，其又遲到無法及時修復打卡鐘，致影響其他員工
30 打卡，被告則稱係原告持有鑰匙，遲到導致其他員工無法進
31 公司，扣薪處罰一千元係要平息其他員工之抱怨（參本院一

百零八年十二月十一日言詞辯論筆錄第二頁），本院認為兩造陳述雖有不同，但共同處在於原告當次遲到影響到其他員工，故被告陳稱扣薪處罰一千元係要平息其他員工之抱怨應屬可信，並無從以此次特例認定原告為具有人格上從屬性之勞工；(2)原告提出離職前薪資收入整理表（參本院卷第五十五頁），被告對此整理表並無爭執（參本院卷第五二〇頁），而該整理表顯示原告每月有五萬餘元最低薪資收入之保障，其他薪資收入金額並不固定，但總計薪資均在六萬元以上，此不固定領取之部分，原告空言主張不因經營成果盈虧而有差異，無從認定為真實，本院認為單憑保障經理人之最低收入，並不因此即構成經濟上之從屬性；(3)原告為日本人，中文較不通暢，需與黃博卿通力合作完成公司業務，目的僅為利於原告完成被告公司業務，看不出組織上從屬性，且原告稱被告法定代理人一年中大概有半年不在臺灣（參本院一定百零八年十二月十一日言詞辯論筆錄第三頁），則被告法定代理人不在臺灣期間，即係原告本於經理人身分管理員工，何來組織上之從屬性可言；(4)公司依法委任之經理人，如係實際從事勞動者，為保障其工作及生活之安全，得比照勞工保險例第八條規定，以該公司為投保單位辦理自願加保，故並不能以原告投保勞工保險之事實即認定原告為勞工。

(四)基上：(1)原告為經理人，對被告公司並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，兩造間屬委任契約，不適用勞基法及勞工退休金條例，堪以認定，原告依勞基法請求預告工資四萬元、資遣費八萬七千五百元、假日出勤薪資一萬六千元、特休折抵薪資六千元、延長及再延長工時工資十一萬七千一百六十七元均無理由；(2)但另一方面，如前所述，原告提出離職前薪資收入整理表（參本院卷第五十五頁），被告對此整理表並無爭執（參本院卷第五二〇頁），則原告主張每月薪資至少六萬元，應堪信為真實，被告於本件調解期間給付原告五萬元，原告因而減縮請求被告給付欠薪一萬元，此部分應屬有據。

七、綜上所述，原告本於雙方契約、民法第四百八十六條、勞工退休金條例第十二條及勞基法相關規定，請求被告給付原告二十七萬六千六百六十七元，及自起訴狀繕本送達翌日（即一百零八年六月十八日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其請求於主文第一項之範圍內為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無所據，應予駁回。

八、本件係就民事訴訟法第四百二十七條第一項訴訟適用簡易程序所為被告一部敗訴之判決，依同法第三百八十九條第一項第三款規定，被告敗訴部分應依職權宣告假執行。並依同法第三百九十二條第二項規定，依職權宣告被告敗訴部分如供擔保，得免為假執行。至於原告敗訴部分，原告之訴既經駁回，假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

九、本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

十一、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第十五條、民事訴訟法第七十九條，判決如主文。

中華民國 109 年 1 月 9 日

臺北簡易庭

法官 文衍正

以上正本係照原本作成。

如對本判決不服，須於判決送達後二十日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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 109 年 1 月 9 日

書記官 高秋芬

訴訟費用計算書：

項 目	金 額（新臺幣）
第一審裁判費	2,980元
合 計	2,980元

01 備註：本件起訴之初原告主請求金額為三十二萬六千六百六十七
02 元，故繳納第一審裁判費超過前揭金額，嗣原告減縮主請
03 求金額為二十七萬六千六百六十七元，核屬減縮應受判決
04 事項之聲明，故原告已繳納第一審裁判費超過前揭訴訟費
05 用部分，應由原告自行負擔。