臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第157號

原　　告　王俊榮
訴訟代理人　羅婉婷律師
被　　告　岱煒科技股份有限公司
兼　　上
法定代理人　林宜修
訴訟代理人　許宗麟律師

上列當事人間請求給付報酬事件，經本院於民國108年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

本訴原告之訴及假執行之聲請駁回。

本訴訴訟費用由原告負擔。

反訴原告之訴駁回。

反訴原告之訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴，民事訴訟法第259條定有明文。於89年02月09日修正之立法理由為「一為擴大反訴制度解決紛爭之功能，爰修正本條第一項規定，使本訴被告得對原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。二反訴被告對反訴原告及就再反訴之訴訟標的必須合一確定之第三人，如有提起再反訴之必要時，得以訴之追加之方式為之，爰刪除原條文第二項之規定。」，準此，反訴之要件為反訴之當事人須與本訴之當事人相同，祇易其原被之地位。原告即反訴被告王俊榮（以下簡稱王俊榮）依據原證1之聘任協議書（以下簡稱原證1契約）請求被告林宜修給付薪資新台幣（下同）260萬元及其法定遲延利息，被告即反訴原告林宜修（以下簡稱林宜修）於民國（下同）108年9月12日具狀依據原證1之契約，請求王俊榮返還報酬及其法定遲延利息（見本院卷第44頁），揆諸前開規定，核無不合，應予

准許。原告主張本訴、反訴基於不同法律原因原因而生，抗辯林宜修不得提起反訴，自有誤會。

貳、實體上理由

甲、本訴部分：

一、王俊榮起訴主張：其自104年1月1日起受雇於先位被告岱煒科技股份有限公司（下稱被告岱煒公司）擔任協理，負責FPC產品專案開發。原告於104年1月1日至105年12月31日期間，其薪資條件係約定由先位被告岱煒公司每年給付500萬元聘任報酬予原告，給付方式係由先位被告岱煒公司於每年度開始7日前，先一次給付頭款350萬元，餘款150萬元部分，則於聘任期間內按月分擔給付之，先位被告岱煒公司並由其法定代理人即備位被告林宜修與原告簽立原證1契約，嗣先位被告岱煒公司固有依約全額給付原告104年度聘僱報酬，惟就105年間之聘僱報酬部分，先位被告岱煒公司僅給付240萬元，尚積欠260萬元未給付，經原告於105年間起，多次向備位被告林宜修催討，然林宜修均一再以公司目前營運狀況欠佳、收入不豐云云為由搪塞原告，直至108年5月間原告確定即將離職，再度向林宜修催討請求給付積欠薪資，然林宜修仍以前詞答覆，要求原告繼續讓先位被告岱煒公司積欠薪資，是原告既係受僱於先位被告岱煒公司，則其自應依原證1契約之約定，給付原告積欠之薪資260萬元。又原證1契約已載明就年度聘僱報酬頭款350萬元部分，應於年度開始7日前支付，故先位被告岱煒公司就原告105年度之聘僱報酬頭款至遲應於104年12月25日支付，並自104年12月26日起負遲延責任。爰依原證1契約第2條、第3條之約定，以岱煒公司為先位被告提起先位之訴，並為先位聲明：先位被告岱煒公司應給付原告260萬元及自104年12月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。退步言之，倘認先位之訴無理由，亦即備位被告林宜修並非代理先位被告岱煒公司簽訂原證1契約，則林宜修以其個人名義與原告簽立原證1契約，自應就原證1契約之約款負履

行責任，然其並未為全部之履行，故原告自得請求林宜修履行協議，給付積欠之聘任報酬260萬元及自104年12月26日起計算之遲延利息，爰依原證1契約第2條、第3條之約定，以林宜修為備位被告提起備位之訴，並為備位聲明：林宜修應給付原告260萬元及自104年12月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原證1契約之名稱雖為聘任協議書，惟細繹原證1契約內容甚為簡略，除提及原告為「FPC專案負責人」外，另僅規範報酬，是應本於本件契約訂立之經過、後續實際履約等情，加以判斷，亦即原證1契約之定性不應拘泥於雙方原定契約名稱。就契約目的而言，原證1契約乃係依林宜修苦於被告岱煒公司先前開發FPC未能順利量產，故乃以鉅額報酬與原告訂立，其目的在於一定工作之完成。依原證1契約前言明訂：「乙方擔任岱煒科技（股）份有限公司FPC產品專案負責人」，所謂前言條款，乃用以說明契約當事人之背景資料及締約之目的，當可作為解釋契約目的之依據。又所謂專案，係指為完成某一獨特的產品或服務所做的粼時性努力。是以，依原證1契約前言，可知原告與被告林宜修雙方至少係議定「由原告負責將FPC產品開發完成」為一定之工作。又依原告所提錄音譯文可知，林宜修明確表明雙方當初議約之目的，在於希望原告能整頓FPC專案，原告亦未曾反對，亦自承其負責完成一定工作，故雙方以高額報酬議定之所約定之工作，除將FPC開發完成外，原告尚須負責FPC專案之整頓、改善工作，故原證1契約之目的在於希望原告能完成整頓FPC產品線，使之達相當產量。從而，依契約前言、原告自行提出之錄音譯文等，足證從契約締約之初、實際履行過程，原證1契約目的乃重於一定工作之完成，即原告是否於一定期限內改善FPC舊產品之改善及新產品之開發，並達一定產能，故原證1契約自應定性為承攬。

(二)依原證1契約第1條、第2條，原告每年可得之報酬為每年500

萬元，兩年共1000萬元，以社會通常情事應屬高額之報酬，且原告之報酬遠高於被告岱煒公司之總經理及副總，若仍謂原告僅為無從期待其工作成果，即可請領報酬之受僱人，難謂合理。況原告於原證1契約可得之報酬，每年高於一般協理達5倍之多，更非連接器業界之薪資水準，顯然因原告恃其有特殊技術，且承諾一定工作之完成，被告林宜修才會同意與原告議定高額報酬，故若仍不能對原告期待其工作成果能完成一定工作，自非事理之平，更與社會交易常情有違。況林宜修係苦於被告岱煒公司已在FPC專案投入諸多成本，而有與原告締結原證1契約之必要，又因FPC生產成本甚高，且FPC連接器單價甚微，亦逐年降低，故產能需一定時間內達一定規模，始可能獲利，而原告於締約當時，曾明確承諾其整頓後之FPC專案所獲得之利潤，將「物超所值」，可提供十倍以上至數十倍利潤之回報，此亦即林宜修之所以願意支付高額承攬報酬之原因。綜上，因締約之際，林宜修亟欲挽救使開發不順利之FPC，其所需者，絕非僅一般僱傭性質之塑膠模具協理，而係確實將FPC於一定時間內改善開發達一定量產規模之人，而原告亦必然承諾其工作之完成，更允諾會在一定時間內能達到一定產能，林宜修始同意與原告簽立高額報酬之原證1契約，故原證1契約應定性為承攬契約。

(三)原告雖主張原證1契約係其與被告岱煒公司訂立，然原證1契約已載明契約當事人為王俊榮與林宜修。又原告自承其已領得740萬元，其中300萬元係依原告請求，由被告岱煒公司於104年、105年間以「薪資」形式支付，以維持原告勞保年資不中斷，另有460萬元乃由林宜修自行或委請證人林淑蓉支付，有支付明細表及原告親簽領據為證。是以，由該領據上實際支付款項之人，益證原證1契約雙方當事人確實為原告與被告林宜修。

(四)被告岱煒公司之所以為原告投保勞保，係因原告表示不希望其勞保年資中斷，遂要求林宜修安排為其投保，此由原告之投保日期為104年1月9日，而非訟爭協議所述之104年1月1日

，而投保薪資為4萬3900元，亦顯然非原告每月支領款項，即足證明。又原告與被告岱煒公司之一般員工不同，不僅不受公司規定之上下班時間限制，無須打卡，得任意請假，不受公司差勤獎懲規則所拘束，是原告與被告岱煒公司間不具人格從屬性。再者，原告雖為FPC專案負責人，然在實際工作中，對於客戶透過業務反應之產品不良、及後續改善，原告均不自行回覆，而係透過其指定、與之一同進入被告岱煒公司之訴外人鍾宜興代為處理及回覆，則原告既得囑他人為之，益證系爭契約應屬承攬。又原告雖以其領有薪資條、扣繳憑單、須穿制服等節，主張其為受僱人，惟FPC之實際生產，需塑膠射出機、沖壓模治具、自動組裝機等多項設備，倘被告林宜修未安排原告進入被告公司利用該等設備，原告所負責之開發如何落實及驗證，又如何能達成與確保雙方之契約目的或契約利益，而被告岱煒公司顧及原告生命、身體安全及保持工作環境安全無虞，而要求原告身穿制服等措施，亦不能以此本末倒置，將由定作人提供材料，或由定作人指示等情，強解為僱傭，故原告主張原證1契約為僱傭契約並不可採。

(五)林宜修以高額報酬，無非希望借重原告FPC專案改善專長，約定之具體工作有二：1.完成FPC全系列產品：原告允諾將開發FE3F（前掀）、FE3B（後掀）、EF5B（後掀）、EF5F（前掀）共四種產品型號，然其中EF5F（前掀）型，原告始終未開發成功。2.希望加以整頓、改善FPC專案之生產：就已開發而進入量產階段之其他產品型號而言，無非希望原告能改進FPC之生產，使之得以獲利。惟原告並未如期完成約定之開發工作，以連接器業界標準及實際客戶所得接受之產品不良率為500PPM，即百萬分之500，然原告所負責開發之產品不良率以2%計，即百萬分之20,000，此不良率超出客戶容許值之40倍，實不能謂原告已開發完成，足見原告負責FPC專案，產品品質不佳，不僅良率偏低，且客戶投訴經常發生，甚而因無法改善而遭退貨拒用，縱使經過產品修改，亦無

法解決。再以毛利率觀之，就FPC專案全產品線，被告岱煒公司於104年之毛利率為「負12.69%」，於105年之毛利率為「負27.88 %」，則原告顯然未能完成其工作。惟在系爭契約期間，林宜修不僅依原告所請，協調被告岱煒公司為其投保勞健保，並全力配合原告需求，實已善盡協力義務，則工作未能完成，自係可歸責於原告。原告雖舉被告岱煒公司年報，指其完成工作云云，然被告岱煒公司於103年即已開發出FPC連接器，且電子零件作為規格品，其生產重點在於是否能維持一定規模產量並保持良率，自不能僅以年報所載之宣示性文字，遽認原告已實際完成工作，況從年報之銷售數字，亦可見FPC確實銷售不佳，故原告僅執年報為其完成工作之理由，並不可採。從而，依民法第490條第1項規定，承攬契約之承攬人，倘未完成承攬之工作，即無報酬請求權，故原告既未能完成工作，自不得依原證1契約請求報酬，原告之請求自無理由。

(六)證人黃永茂係被告岱煒公司之總經理，本可決定公司各層級人事任免，然其於104年、105年時卻不知原證1契約之實際條件，連原告年終獎金亦不知悉，顯見原證1契約確實有其獨特性，更非被告岱煒公司與員工所簽僱傭契約，則證人黃永茂既未能明瞭原告於原證1契約應盡之義務為何，是其指原告與被告岱煒公司間無僱傭云云，並不能執作對原告有利之證據。且證人黃永茂對於若干重要之點，如FPC專案獲利若干，製造數量、退貨數量、不良率等，均推稱不知道、記不得，然其身為被告岱偉公司前總經理，對公司經營情況知之甚詳，縱使無法證述精確數字，亦應得記其梗概，況證人黃永茂連原告10萬元之月薪均能詳細證稱，則其顯然刻意迴護原告。又證人黃永茂固證稱原告除了FPC還有開發版（板）對版（板）連接器、TYPE-C的塑膠模具，然證人李振隆對此表示沒有，林宜修亦明確表示原告於104年至105年就只有開發FPC等語，可知原告於原證1契約期間僅負責FPC專案之開發，被告岱煒公司並未指派其他工作，則證人黃永茂證述

就原告負責工作之陳述自不可採。故證人黃永茂明顯迴護原告，然其證述多屬空泛、推測之詞，更與事實不盡相符。參酌證人李振隆之證詞，得已知悉原告並未完成FPC之工作，且多有瑕疵，未能改善，原告並未完成一定之工作至明。

(七)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

乙、反訴部分：

一、林宜修主張：林宜修依據原證1契約，因王俊榮並未完成一定工作，並已收受740萬元，依據原證1契約、承攬及不當得利之法律關係，依民法第495條、第179條之規定，請求王俊榮返還740萬元報酬，並聲明：王俊榮應給付740萬元予林宜修，及自反訴起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、王俊榮則以：

林宜修主張王俊榮並未於原證1契約之承攬期限內完成其工作部分為真，林宜修至遲亦應於聘任協議書期滿一年內向王俊榮主張，惟林宜修遲至108年9月間始依據民法第495條之規定提起反訴，其請求權顯已逾時效，應予駁回。並聲明：反訴原告之訴駁回。

丙、兩造不爭執之事項（見108年10月22日筆錄，本院卷第122頁）：

(一)原告自104年1月1日起於被告岱煒公司擔任協理。於108年5月31日離職。

(二)原告提出原證1契約為真正，其協議書約定聘任期間為104年1月1日起至105年12月31日止，每年支付500萬元，並於該年度開始7日前支付350萬元，餘款150萬元於聘任期間月份支付，本件聘僱報酬得由第三人代為支付，但甲方應付報酬履行之責。

(三)原告已依據原證1的契約受領104年度全額報酬500萬元、105年度報酬240萬元。

丁、本件爭點及本院判斷：

一、本訴部分：原告依據原證1之聘任協議書請求先位被告岱煒公司或備位被告林宜修給付260萬元及自104年12月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，是否有理由？（原證1契約之當事人為何？原證1契約之定性為承攬或雇傭？）

(一)原證1之契約為承攬契約或雇傭契約?與何人成立契約？

1.按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，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。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

2.次按，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約

於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

3.原告主張兩造成立雇傭契約之理由，無非以原證1之契約為聘任協協議書、原告按月領取聘任薪資，被告岱煒公司製有薪資條，扣繳憑單記載為薪資所得、並為原告投保勞工保險、健保、提繳勞工退休金、上下班需打卡、需穿著制服，須遵守內部規範，具有員工編號、工作證，與同事共同使用辦公室、需經申請並取得主管許可始得請假，不得拒絕被告指派工作，需親自提供勞務，並服從被告公司監督、受雇期間取得之智慧財產權、發明所有權均屬於被告公司所有，並須簽署保密及競業禁止條款、具有人格、經濟、組織上之從屬性云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(1)證人林淑蓉於本院審理時證述:「（法官（提示原證1協議書）證人有見過此份協議書？是否曾參與該協議商議過程？若有，請詳細說明過程）有看過。有參與協議過程，在103年底我第一次在松江路餐廳跟原告帶同三名子女一起共進晚餐，當時有談到舊產品改善及新產品開發完成，要在一年內完成，當時並沒有立約，正式簽約是在我弟弟（被告公司董事長）拿合約給我看後，原告說開發案可以在3到6個月內完成，我弟弟說一年500萬可以接受，但為了保險起見，將契約簽成兩年。」「（原告訴訟代理人問:以上正式簽約過程是否為被告公司董事長轉述給證人？還是證人本人親自見聞？）我弟弟拿正式合約給我看的過程是我弟弟轉述給我，在103年底時候親自見過原告，正式簽約時沒有見過原告，103年12月1日簽約時沒有見過原告，我們在103年松江路餐廳的時候我有告訴原告被告公司不可能付這麼多錢給他。這個契約是林宜修跟他簽的。林宜修拿契約給我看的時候我也質疑500萬金額非常龐大，可是林宜修強調說原告跟他說開發案三個月到六個月可以完成，我們認為這樣划算，所以願意付這個錢。」「（法官問:證人是否為岱煒公司董事？若是，

就其所知，此份協議最終簽署時，是岱煒公司與原告簽署？亦或被告林宜修與原告簽署？）我現在是被告公司董事。是林宜修跟原告簽約。不是被告公司跟原告簽約。」「（法官問:本協議原告報酬（一年五百萬，兩年共一千萬），與岱煒公司董監事、總經理、協理之薪資水準相比如何？）我們董監事是無給職，總經理薪水年薪在150到180萬元不含獎金，協理是80到130萬元之間不含獎金，當時原告職位是協理。」「（法官問:被告公司已經依據原證1付了原告報酬？或是由林宜修付了報酬？）740萬元，是從我個人付的，我第一次合約金給原告350萬元，第二次後因為原告開發產品沒有成功，我認為不應該繼續給，被告公司付了200多萬，其餘是我付的，我付的部分沒有開扣繳憑單，公司付的有開扣繳憑單，我們是開薪資扣繳憑單。」「（法官問:依據原證1協議書，簽約人是林宜修及原告，原告是為被告公司開發產品嗎？）原告是開發產品給被告公司沒有錯，但是我們是承攬一個案子的完成。」「（法官問:當時林宜修是代表被告公司跟原告簽約？為被告公司開發產品？）不是。林宜修是為自己，當時希望被告公司業績能夠上來，開發失敗的產品能夠有所改善，經過104年、105年開發以後開發產品仍沒有成功，一直有客訴，讓公司訂單流失。」「（法官問:依據原證1協議書，原告負責開發FPC產品，有開發完成？）沒有開發完成，一直客訴。」「（法官問:在106年1月1日開始，原告薪水是十萬元？）不清楚。」「（法官問：106年1月1日開始，兩造有另外簽勞動契約？）不清楚。」「（法官問:為何原告薪水從一年500萬元變成一年120萬元？）因為前面是承攬，後面希望原告繼續把產品做好。原告在106年後沒有將產品完成，因為我們希望原告繼續完成，所以請他繼續做，我們認為原告的工作沒有完成不需要繼續給他錢，但原告說他太太一直要錢，希望我們給，我們就給了，我們也有打電話給原告太太，告訴她原告沒有依合約承諾完成，可是原告老婆一直沒有接電話。」「（法官問:（提示原證2即

108年5月2日原告與林宜修間錄音譯文第1頁倒數第11行以下）被告林宜修與原告於此段錄音譯文中，提及原告曾經就此協議，與證人有所交談，請問是否有此事？若有，就前揭協議，原告於何時何時對證人說明何事？）有。在公司內，原告來告訴我FPC案他一定讓我物超所值，能夠數十倍賺回來，要我放心。」「（法官問:承前，原告為何特別需對證人說明此協議？）因為錢都是我付。」「（法官問:原告於104年至105年間有無完成約定之工作？）沒有，當時客訴不斷，讓我們流失客源。」「（法官問:（提示被證3原告投保資料）證人是否知道原告加入岱煒公司勞健保？）有。」「（法官問:原告為何加入岱煒公司勞健保？）原告說他要加入勞健保。」「（法官問:縱原告加入岱煒公司勞健保，就證人所知，原告於104年至105年間，實際工作、差勤、進出、考績等是否受岱煒公司管理？）沒有。原告的工作、出差、進出都不需要經過任何人同意。也不需要外出單，也不需要報備，跟上至副總、下至技術員都需要外出單情形不同。」等語（見本院卷第251~257頁、108年11月19日筆錄）。

(2)證人黃永茂於本院審理時證述:「(法官問:證人任職岱煒公司期間上下班是否需打卡？公司是否有為證人投保勞健保？證人是否需提撥員工福利金？）1.不用，副理級以上不用打卡，請假不扣薪，在105年新北市勞工局為了記錄員工之出缺勤要求所有員工包括副理級以上人員都要打卡。2.有勞健保。3.有提撥勞退。」「（法官問:岱煒公司之員工薪資是否係以薪資轉帳匯款發放？是否會製作薪資條？）1.是。2.會製作薪資條。」「（法官問:（提示原證16之保密與競業禁止協議書）證人任職岱煒公司時，是否有簽立如原證16之保密與競業禁止協議書？據證人所知，原告王俊榮是否有簽立如原證16之保密與競業禁止協議書？證人如何得知？）1.有，所有員工都要填。2.原告也有填，但員工不會保存，一律由公司保存。3.原告入職時會將所有資料包括原證16之契約及人事資料彙整到總經理我這邊簽名。」「（法官問:證

人是否知悉原告王俊榮進入岱煒公司任職之經過？請詳述之。）在103年被告公司要開發FPC連接器，知道業界在開發模具哪些人厲害，所以知道原告對FPC是專家，透過朋友關係取得原告電話，再經由公司同仁打電話給原告，再由董事長林宜修出面挖角原告進被告公司。」「（法官問:是否知道原告一開始任職被告公司之薪水？）知道104年一開始有簽合約，但我沒有直接經手合約合約是由原告跟被告公司董事長直接談的，我不知道真正的薪水，但是我看到原告的薪水單上面是10萬元，如原證6、20之薪資單。」「（法官問:除原告王俊榮外，是否有其他岱煒公司之員工，也是非經過一般網路公告徵聘流程，而是由董事長或總經理特別去拜訪、聘請的？）非常多，像我是總經理，品保協理、研發協理、業務經理都不是經過一般網路公告徵才流程進入被告公司，是董事長或我特別聘請。」「（法官問:證人是否知悉岱煒公司FPC專案產品之開發流程？請詳述之。原告王俊榮對於FPC產品開發有無決定權？）1.知道。業務提出市場評估表後，總經理認可有此需求，請相關塑模、沖模、自動化部門陳報開發費用時間，經總經理、董事長簽核後就開始進行。2.沒有決定權限。」「（法官問:被告抗辯中有提及EF3F(前掀)、EF3B(後掀)、EF5B(後掀)、EF5F(前掀)四種型號，岱煒公司是否有開發此四種型號產品？若有，請詳述開發經過及成果？原告王俊榮是否有參與此四種型號產品之開發？）1.型號正確名稱為FE3F(前掀)、FE3B(後掀)、FE5B(後掀)，沒有EF5F(前掀)型號，被告公司有開發前三項型號。2.前面三項型號在原告任職前被告公司已經有開發了一套模具，因為模具有問題，所以產品也有問題，塑膠模具不行所以其他產品都不行，才找原告參與開發。3.原告進來公司後第一種、第二種模具重新開模、第三種模具做修改，有成功完成，且賣了3千萬顆。」「（法官問:（提示被證六、八）是否見過此份資料？是否為客訴資料？所載成品問題成因為何？此份資料是否表示開發失敗？上載OK是否表示問題有調整成功

？）1.有見過。是品保記錄檢驗表。2.不是客訴資料。3.這是產品製作過程的修正圖表，因為塑膠模具完成後射出，會發生毛邊，此時就要修正模具或製造部分問題，如修正完畢後，就完成成品，這是所有連接器都會有的問題，被證6表就是經修正後完成之表，所以才在圖表上寫OK，有OK就是問題調整成功。」「（法官問:（提示被證七）此份EMAIL內截圖顯示記載「金立反應FF3F1 3110上蓋掉落，不良率高達2%」等內容，此不良率於一般FPC產品製造而言，是否偏高？是否表示產品設計有顯著瑕疵？此封EMAIL是否表示開發失敗？）1.金立是客戶，向我們反應不良率，我們會請業務去了解不良率產生原因，有可能是產品本身問題，或使用產品操作人員問題，如果是產品本身問題，不良率算高。2.不一定代表產品有瑕疵，有可能是客戶組裝使用之問題。3.不行。」「（法官問:原告王俊榮於任職岱煒公司期間，除FPC外，有無開發其他產品？若有，請詳述之。）原告一開始不是擔任塑模開發部主管，原告負責塑模一部或二部之主管，除了FPC還有開發版對版連接器、TYPE-C的塑膠模具。」「（法官問:依證人實際任職、督導岱煒公司之營運經驗，整體而言原告王俊榮之工作成果，是否有提升岱煒公司產品之水準？是否有使岱煒公司獲利？）剛開始開發不錯，有提升產品的水準，但是否讓被告公司獲利無法回答，公司獲利會受到市場單價及成本考量，是否獲利跟產品開發成功沒有絕對關係，產品能不能賣得出去跟產品開發有沒有成功是二回事。」「（法官問:原告王俊榮於任職岱煒公司期間上下班時間為何？與其他員工是否相同？原告王俊榮是否需打卡？）1.一般員工為早上8點半到下午5點半，原告要求早上9點上班到下午6點下班。2.與其他員工不同。3.105年後才要求原告打卡，之前因為原告是協理所以不用打卡。」「（法官問:原告王俊榮於任職岱煒公司期間，如需請假是否須提出申請？如何申請？）1.要申請。2.要用公司ERP系統申請，依照層級原告的申請會傳給我，我在電腦上面核准，假單就成

立，我可以不核准，但我不會不核准，一律核准。」「（法官問:原告王俊榮任職岱煒公司期間，工作是由何人決定指派？原告王俊榮有無權利拒絕工作指派？）1.由我。2.不行。」「（法官問:原告王俊榮任職岱煒公司期間，是否須接受考核？考核如何進行？其考核結果如何？）1.需要。2.原告歸我考核，總共有五個項目，包括工作能力、表現等，我們會給予分數，總分90分以上為A等、80分-90分為B等，涉及年終獎金發放。3.A等。」「（法官問:原告王俊榮任職岱煒公司期間，是否需服從公司相關管理規則？若是，請詳述之。）1.需要，因為原告是員工。工作內容由原告自行決定，但原告在每天下午4點半需參與生產協調會，由我主持、參與人員有各部門主管。另外每個月會在公司財報結算後，會開經營管理會議，原告也要參與並報告開發內容項目、及問題之解決。」「（法官問:依證人實際任職岱煒公司之經驗與觀察，原告王俊榮是否為岱煒公司之受僱員工？其身分地位與公司其他職員有無差別？）原告是被告公司員工，只是職位與其他員工不同。」等語（見本院卷1第321頁、108年12月17日筆錄）。

(3)證人李振隆於本院審理時證述:「（法官問:證人是否曾參與被告公司FPC專案之開發？若是，起迄時間為何？是否與黃永茂總經理共同開發？）1.有。2.103年1月到12月。104年以後全部交給原告。3.黃永茂只負責進度跟經費控管，連接器開發是交給我這種專門人員處理。我沒有跟原告共同開發過FPC專案。」「（法官問:證人負責被告公司FPC專案開發期間，FPC連接器是否開發完成？如未完成，當時主要問題為何？）1.沒有開發完成。2.因為有毛邊跟翹曲的問題。」「（法官問:證人不再負責FPC開發後，FPC專案是否由原告王俊榮負責？原告王俊榮是否僅負責塑膠模具？原告王俊榮對於FPC開發是否有決定權？還是受黃永茂前總經理監督共同開發？）1.是。2.不是，整個開發案工程站需要除錯改善到量產，我是整個專案交給原告，不是只有塑膠模具的開發

，還有沖壓配零件、組裝的部分，瑕疵修正的問題都要負責，原告需要承接全部的工作。3.是。他有專業技術指導權。4.不是。如果黃永茂有能力開發FPC，就不會請到原告。」「（法官問:以證人所知，以一般連接器業界標準及被告公司標準而言，開發連接器，所謂「開發完成」至少應符合如何之標準？）開發進度而言，三個月內需要打樣、驗證、完成，六個月要完成量產，品質不良率方面客戶端的使用要低於500個ppm（例如一百萬個有五百個不良，萬分之五），這是最基本的要求。」「（法官問:如果是客戶不會組裝，屬於不良問題，還是FPC開發專案有瑕疵問題？）FPC在客戶端不是只有被告公司是唯一供應商，供應商有好幾個，客戶群相當熟練產品使用方法，我們會教育客人使用，如果客人還是沒辦法組裝就是東西有瑕疵。」「（法官問:就證人參與被告公司每日生產協調會之見聞，原告王俊榮負責之FPC專案是否開發完成全系列FPC連接器，就實際開發之部分，是否符合前揭「開發完成」之標準？（提示108年12月17日筆錄第5頁）黃永茂總經理表示產品不良可能是客戶使用的問題，依您於生產協調會所見，是否合理？）1.沒有開發完成，我認為原告開發失敗。2.原告開發中途有停止，原告開發產品在客戶端有產生塑膠斷裂、掉蓋等嚴重致命的品質問題，沒辦法賣出去，客人才會停用。不良率太高不能算是開發完成，2%的不良率客人不會接受，我認為黃永茂證詞只是個人觀點。」「（法官問：(提示被證七E-MAIL，其上有「不良率高達2%」）請問此處所寫「不良率2%」，對於FPC連接器乃至於一般連接器而言是否偏高？）是。非常高。」「（法官問"原告王俊榮於104至105年間是否有負責被告公司其他連接器之開發?）沒有。」「（法官問:於104至105年間，證人每年年薪多少？而證人所負責之板對板連接器收益佔被告公司營收比例為何？）1.約140萬元。2.約佔9成5以上。」「（法官問:證人是否知悉原告104至105年間，每年報酬為何？若是，何時知悉?)不知道。是原告提出訴訟之後

林宜修才告訴我合約一千萬。」「（法官問:就證人所知，原告104、105年每年報酬500萬元，兩年共一千萬元，是否符合被告公司僅負責塑膠模具設計、開發之協理之薪資水準？是否符合證人所知連接器業界水準？）1.不符合。2.一般來說每月8到9萬元。」「（法官問:（提示108年12月17日筆錄第13頁第8行）但是黃永茂總經理表示，其於95年年薪即達700萬元，就證人所知，連接器產業有此薪資水準？）聽黃永茂說過在中國大陸當總經理的薪資，管理兩個廠區，這樣是有可能。只做連接器並沒有聽說過這種薪資水準。」「（法官問:證人是否知悉原告是否受監督？原告於104年至105年間，實際工作、差勤、進出、考績是否受被告岱煒公司管理？）1.原告進出廠區自由，上下班彈性，他是FPC專家在專業技術上總經理沒辦法監督他。2.我不清楚。」「（法官問:證人任職岱煒公司期間上下班是否需打卡？公司是否有為證人投保勞健保？證人是否需提撥員工福利金？）1.要。2.有。3.有。」「（法官問:岱煒公司之員工薪資是否係以薪資轉帳匯款發放？是否會製作薪資條？）1.是。2.是。」「（法官問:原告王俊榮對於FPC產品是否開發、開發順序等有無決定權？）原告整個承包過去後，原告可以決定如何開發比較好，這是原告當專案主導人要評估的。」「（法官問:原告王俊榮於任職岱煒公司期間，如需請假是否須提出申請？如何申請？）1.105年之前我不清楚，106年以後原告要申請。2.上被告公司的人事網站申請。」等語（見本院卷第406~411頁、109年1月14日筆錄）。

(4)原告於本院審理時陳述:「是被告挖角，我之前在恩得利工業股份有限公司上班，從事連結器產品開發，職位一樣是協理，原本底薪是九萬多元，另外還有獎金，年薪約一百五十萬元。挖角我的條件，如原證一的契約書。我沒有投遞任何的履歷，被告是說有跟我上上間公司日慎精工公司人員有接觸，有業務往來，間接知道我是做連接器模具的開發，因為我負責日慎精工公司的塑膠模具的開發，我算是負責開發製

造連接器的模具。」「（法官問:兩造約定原告的上班方式如何？）我是上、下班在104年6月之間，是公司的經理級以上不用打卡，責任制的，當初我要去上班時，我有跟林說我要帶小孩上學。但我會做至少八小時才會離開上班，我九點左右就一定會到公司，做滿八小時，中間就是休息一小時，跟其他員工一樣。104年6月4日之後，公司說勞工局檢查說一定要有打卡紀錄，所以經理級以上都要打卡，這部分的話，被告有附我上班的打卡紀錄可以查詢。我在六月之前沒有打卡之前，請假也都有經過副總、總經理、副董的同意。如原證十三、原證十五的請假資料。我跟一班員工一樣，也有穿制服、工作證。」「（法官問:原告從104年1月1日起受僱至離職，被告公司有無獎懲？）有打考績，年終獎金就是。也沒有扣錢。因為考績是總經理打的。」「（法官問:原告至104年受僱至108年五月間離職，總共工作四年又五個月，工作成果為何？）就是把開發案全部完成。把我負責的塑膠模具全部開發完成，有包含其他的東西像是其他的連接器產品，例如手機的接頭TYPE-C。電池的連接器、RF天線的連接器、TYPE-A、HDMI，公司幾乎塑膠模具的部分都是我開發的。」「（法官問:有無扣繳憑單？）有。」「（法官問:勞、健保是由被告公司幫你投保？）有。還有扣員工福利金，並幫我提繳勞工退休金。」「（法官問:依照原證一的契約僅約定104年至105年的聘僱期間，106年之後，有無簽訂其他的僱傭契約？）沒有簽訂。」「（法官問: 106年之後的薪水是多少？）10萬至10萬2千元。沒有約定如原證一的契約報酬，因公司說經營不好，所以減薪。」「（法官問: 105年之前跟之後上班的方式有無不同？）沒有。都要穿制服、打卡，遲到105年以後要被扣錢，請假也要扣錢。」「（法官問:工作內容有主管考核？）有，主管會考核我的工作內容，104-105年是總經理。106年以後是副總經理。」「（法官問:工作如何考核？）都是主管自己考核，我們不會看到內容，都是主管交辦的事情做好。如果要開發什麼東西，副

總經理會交代我，我再執行，不是我決定的。」「（法官問:原告在104年至108年工作期間是否僅負責被告公司有關於FPC（軟性軟版連接器）的開發工作？）還有其他的產品。如前所述的產品。」等語（見本院卷1第121~127頁、108年10月22日筆錄）。

(5)被告林宜修於本院審理時陳述:「是我透過中間人認識他，接觸到原告，開始跟原告談條件，因為公司剛好開發相類似的產品但是失敗，經過日慎精工的人員推薦原告，才接觸到原告。是聽別人的推薦才找原告來做這份工作。每次都有談約二、三小時。當時原告是很有把握三個月可以做出這個產品，原告是信勢旦旦保證三個月可以做出來，我們當然非常急迫想找原告過來，總共談了三次。產品失敗的原因是塑膠會翹起、蓋子會掉落，這些問題無法解決，原告保證把產品做出來做好，但是原告做出的產品還是有問題，客訴不斷，還是賠錢，如被證八。」「（法官問:兩造約定原告的上班方式如何？）當初談的時候是負責把產品開發出來原告說他要帶小孩，原告是不受到上班八點半的限制，他做工作從來沒有跟我回報過，我也沒有干涉他過。但是我看原告答辯，107年11月間，才開始要求原告要上、下班打卡。下班，我不確定原告有沒有打卡，我知道原告上班是不用打卡。早退、請假都不扣薪水，有給年終獎金。」「原告說有做滿八小時，我們也不知道，因為無論他有無坐滿做滿，我們都不知道，他沒有打卡，當初我們只要求原告把產品做出來，其他不重要，請假也不用扣錢，我們很怕得罪他，怕他不做，企劃案就失敗了。原告外出不用任何說明就可以外出。」「（法官問:原告從104年1月1日起受僱至離職，被告公司有無獎懲？）有打考績，年終獎金就是。也沒有扣錢。因為考績是總經理打的。」「剛剛講的連接器，但是104年至105年就只開發FPC，他後來講的產品，是因為FPC開發失敗，才在106年之後開發原告剛剛所述的產品。雖然開發失敗，但是我希望他可以繼續做新的東西，才把他轉到其他產品，並繼續改

良失敗的產品。」「（法官問:有關於FPC的開發，原告有無主管考核？）有。就是總經理黃永茂?)考核是因為原告掛名協理，但是事實上沒有人可以考核他，他這方面的專業只有他懂。考核僅是書面上的，實際上沒有人可以考核他。因為這個事情當初談的時候，我們跟原告說我們已經投入三千五百萬元，很需要他幫忙，他開價壹仟萬元，跟副總年薪壹佰伍拾萬差距很大。連接器的業界到目前為止不會有這種行情，因此這不會是僱傭契約。原告也有說他負責把東西開發好。但是這個產品一直失敗。」「根本沒有扣錢的事情，都是原告獨立作業，打考績是公司本來就有的制度，但是考績與原告的工作是不相關的。因為他當初有說進入本公司勞健保要繼續保持下去。」等語（見本院卷第121~128頁、108年10月22日筆錄）

(6)就人格從屬性部分：

①就勞務給付方式而言：

㈠就本件簽署原證1過程而言:原告原先在恩得利工業股份有限公司上班，負責開發製造連接器之模具，為FPC連接器開發之專家，為業界所知悉，被告公司董事長林宜修個人特別以電話聯絡原告，並多次會談，始與原告簽訂原證1契約，被告林宜修則因被告公司多次因開發連接器失敗，經他人推薦而認識原告，而與原告簽約等情，業據證人林淑蓉、黃永茂，兩造自認在卷，先為敘明。

㈡就兩造合意之薪資而言:原告自認其原公司之薪資連同獎金為150萬元，被告公司總經理即證人黃永茂於103年至106年度每月薪資為15萬元，被告公司副總經理李振隆之年薪為140萬元，然觀之原證1契約，原告之約定薪資年薪高達500萬元，二年年薪合計1000萬元，為兩造所不爭，相較被告公司最高指揮之總經理黃永茂之薪資，高出320萬元之鉅，且擔任原告主管之證人黃永茂於其在職期間，僅知悉原告薪資為每月10萬元，猶不知原告之實際薪資高達年薪500萬元等情，證人李振隆為被告公司之副總經理，亦不知悉原告知薪資。準此，原

告顯非受證人黃永茂指揮監督，而為獨立為被告岱煒公司之原有組織系統之外，另外與被告林宜修另成立一契約，而契約之內容為原告須成功完成FPC連接器之開發，應為真實。況自原告受領之薪資104年、105年度度申報薪資所額之金額僅268萬800元、151萬8400元，合計僅419萬9200元，有原告提出之各類所得扣繳暨免扣繳憑單可按（見本院卷第263~271頁），然原告實際已受領高達740萬元，其中差額320萬800元，為證人林淑蓉支付，並未由原告申報薪資所得申報所得稅，足見，原告所受領之薪資並非基於雇傭契約而受領，僅為兩造合意部分承攬報酬而以薪資所得領取並申報等情，應可認定。被告林宜修抗辯因原告保障被告岱煒公司得以短期間獲利，並有原告提出之錄音譯文可按，被告林宜修同意提出高額之報酬，由原告提供特定FPC連接器之開發業務，足見，兩造顯非以約定由員工給付定時定量之勞務為契約之內容，而已完成一定工作為內容之契約，應可認定。

㈣就原證1之契約文義而言:其契約之當事人為原告與林宜修，並非原告與被告岱煒公司，林宜修並無代理被告岱煒公司之意思表示。況其本文記載「甲方聘用乙方擔任岱煒科技有限公司FPC產品專案負責人」「1.聘任期間為104年1月1日起至105年12月31日止共計二年。2.甲方同意每年支付新台幣伍佰萬元為聘僱報酬，該報酬於每年年度開始七日前支付新台幣參佰伍拾萬元，餘款新台幣壹佰伍拾萬元於聘任期間月份支付之。3.本協議之聘僱報酬，甲方得尤其他帶三人代為支付之，但甲方負報酬履行之責」等語（見調字卷第33頁），被告林宜修約定由原告擔任被告岱煒公司之FPC專案負責人，且原告尚未提供勞務前，原告即已由證人林淑蓉支付350萬元於原告，顯然高於原告之前之年薪150萬元，足見，被告林宜修當時因基於原告之保證，得以取得相當高之獲利，而同意先行支付350萬元於原告等情，應為真實，準此，原告並非提供定時定量之勞務，而提供擔任「成功開發FPC專案」之負責人為要件而提供之勞務，準此，就原證1契約之文義，足以推知

，兩造顯係約定完成「成功FPC開發專案」之工作結果為兩造約定之要件，自屬於完成一定工作之承攬契約，至為明確。至於被告抗辯原告應完成模具得以開發生產，每月可生產4000萬顆之條件云云，為原告所否認，且並未確實記載於原證1契約，難以前開條件為兩造契約之內容。

㈠就上下班打卡而言:原告原本擔任分派員工酬勞之協理，上下班原毋庸打卡，因基於勞動檢查之必要，始於104年10月15日起開始打卡，業據證人黃永茂證述在卷，並有原告提出之被告公司105年度財務報表、被告提出被證4之原告考勤明細表、可按（見本院卷第63~83頁、第165頁），準此，原告為被告岱煒公司為委任之經理人，自毋庸上下班打卡，原告是否上下班打卡，已不足作為認定原告是否為雇傭契約之依據。

㈡就是否製作薪資條、扣繳憑單是否記載所薪資所得、是否投保勞健保、提繳勞工退休金、上網站申請請假程序、簽署保密及競業禁止契約而言:被告岱煒公司委任之總經理證人黃永茂、副總經理李振隆均有薪資條、並享有勞健保、提繳退休金、並簽署保密及競業禁止契約、請假程序須上網申請等情，並據證人黃永茂、李振隆證述屬實（見本院卷第322頁、第410頁，108年12月17日筆錄、109年1月14日筆錄），足見，被告岱煒公司之委任經理人同享有上開福利與限制，從而，原告主張依據上開條件主張兩造成立雇傭契約，自不可採。

㈢就原告是否穿著被告公司制服，須遵守內部規範，具有員工編號、工作證，與同事共同使用辦公室、需經申請並取得主管許可始得請假，不得拒絕被告指派工作，需親自提供勞務，並服從被告公司監督、受雇期間取得之智慧財產權、發明所有權均屬於被告公司所有，並須簽署保密及競業禁止條款等情，僅為兩造約定承攬契約之內容，約定由原告在被告岱煒公司從事開發FPC連接器之業務，原告需穿著制服、遵守被告岱煒公司之內部規範，領有員工證，工作證，與同事同時使用辦公司，經主管許可始能請假，需受被告岱煒公司指派而工作，親自提供勞務，原告之指揮財產權歸屬於原告等事

項，均難以據此認定具有人格、組織上之從屬性。

(7)就經濟上從屬性言之，原告於104年起至105年度，依據原證1契約原告年薪為500萬元，然原告自106年1月1日起至108年4月30日離職止，每月均僅領取固定報酬10萬元，足以推論原告自104年、105年度之工作內容，原告係以完成一定工作為目的，顯與原告於106年起領取固定薪資有所不同，足徵原於104年、105年度原告之報酬仍為自己之經濟活動為主要收入，而並非其為被告提供勞務之對價，其勞工性甚低，尚難認有何經濟上之從屬性可言。

(8)再就組織從屬性而言，被告岱煒公司僅原告知悉FPC連接器之開發工作，甚至連擔任原告主管黃永茂均不了解FPC之開發工作，並據證人李振隆證述在卷，從而，僅原告一人完成知悉FPC連接器之開發工作，無須與被告岱煒公司其他員工就此部分之開發工作居於分工合作或上下隸屬關係，自無組織上之從屬性可言。

(9)綜上所述，原告主張原告與林宜修或被告岱煒公司成立雇傭契約，並未舉證以實其說，自難採信。由上可知，原告與林宜修間成立承攬契約，負責需成功開發FPC連接器之專案負責人，其取得之報酬之勞工性甚低，難謂有經濟上及人格上之從屬性，亦無需與其他人配合，自無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之契約關係，非屬勞動契約，而係承攬契約無疑。

(二)原告是否已完成承攬契約所定之工作內容？

1.民法第490條規定：稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。同法第492條規定:承攬人完成工作，應使其具備約定之品質及無減少或滅失價值或不適於通常或約定使用之瑕疵。又同法第505條第1項規定：報酬應於工作交付時給付之，無須交付者，應於工作完成時給付之。同條第二項規定：工作係分部交付，而報酬係就各部分定之者，應於每部分交付時，給付該部分之報酬。足見除當事人間另有特約外，定作人僅對於承

攬人完成之工作，負有給付報酬之義務。

2.原告主張其已完成FPC連接器之開發工作云云，並以證人黃永茂之證詞為據，然為被告所否認，並以證人李振隆之證詞、被證5、被證7之客訴電子郵件、被證6、8之生產量測資料為據，然證人黃永茂並非FPC連接器開發之專家，自難以其個人之意見做為判斷原告是否已完成FPC之專案開發，況證人黃永茂為被告公司總經理，且為原告之主管，卻就原告開發之FPC產品，製造數量及退貨數量，均稱不清楚等情，從而，證人黃永茂是否得以證明原告是否已成功開發FPC之專案，已有疑問。證人李振隆證述:原告並未開發完成FPC之開發案，尚有毛邊與翹曲之問題等情，核與證人林淑蓉之證詞、及被告林宜修之陳述，互核相符，自難認原告已完成開發FPC之專案開發工作。

3.再者，被告提出被證5之電子郵件、被證6之生產量測資料、被證7之客訴問題圖例、被證8之生產量測資料（見本院卷第85~90頁），均足以證明原告開發之FPC專案，具有不良率2%，毛邊、後掀等問題，本院徵詢兩造，均陳述並無鑑定單位可供鑑定原告是否已完成FPC連接器之工作，況原告於原證2之錄音亦自認「其實後面FPC應該是後面組裝不順的問題」等語（見調字卷第40頁），原告開發生產之FPC連接器，卻造成客戶無法組裝，並有原證2之錄音譯文可按，自難認已提出兩造約定之開發之內容，原告主張其已完成FPC之連接器之開發，既為被告所否認，原告自有就其有利於己之事實舉證以實其說，原告復未舉證已完成FPC連接器之工作，自難為有利於原告之認定。

4.原告雖以林宜修已同意給付剩餘款項，並以原證2之光碟及其錄音譯文為證。然通觀原證2之譯文全文，被告林宜修雖一方面告知原告會付餘款，另一方面告知原告，因原告開發之FPC有瑕疵，造成客訴，及毛邊等瑕疵，原告當初簽約時所保證之獲利並未達成，且以如連接器有賺錢則同意給付等語，因此，難認被告林宜修於錄音當時有同意給付餘款之真

意，從而，原告據此主張，被告林宜修應給付剩餘款項云云，自無可採。

5.原告依據原證1之契約，先位請求被告岱煒公司或備位請求林宜修給付260萬元及其法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

二、反訴部分：林宜修依據原證1之契約，請求王俊榮給付已給付報酬740萬元，是否有理由？

1.民法第505條第1項規定：報酬應於工作交付時給付之，無須交付者，應於工作完成時給付之。同條第二項規定：工作係分部交付，而報酬係就各部分定之者，應於每部分交付時，給付該部分之報酬。同法第498條規定民法第493條至第495條所規定定作人之權利，如其瑕疵自工作交付後經過一年始發見者，不得主張。工作依其性質無須交付者，前項一年之期間，自工作完成時起算。

2.林宜修主張王俊榮未完成承攬契約約定之工作，請求王俊榮返還報酬740萬元云云，然查，王俊榮已陸續開發FPC之連接器部分工作，並據證人黃永茂證述在卷，因此，林宜修已依據王俊榮已完成之工作內容，陸續給付部分承攬報酬740萬元，且王俊榮於104年起至105年，已陸續開發FPC之連接器之工作，為兩造所不爭，林宜修於104年起至105年12月31日止陸續受領王俊榮已完成之FPC連接器工作，並未解雇王俊榮，反而繼續雇用王俊榮繼續從事被告岱煒公司之其他開發業務，且林宜修於受領王俊榮所交付工作之1年內，並未舉證王俊榮所完成之部分工作，有瑕疵致林宜修受有損害，林宜修主張王俊榮應返還其已完成工作之報酬740萬元，顯無理由。

戊、綜上述，原告依據原證1契約，先位請求被告岱煒公司，備位請求被告林宜修，應給付原告260萬元及104年12月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。反訴部分，反訴原告林宜修依據原證1之契約，請求反訴被告王俊榮返還740萬元自及反訴狀繕本送達翌日起至

清償日止，按年息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

己、假執行之宣告：

原告之訴均經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

庚、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

辛、結論：原告之訴先位及備位之訴均無理由，反訴原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　4　　月　　28　　日

書記官　李隆文