臺灣臺中地方法院民事判決

106年度重勞訴字第26號

原　　告　文德光Todd Wertz
訴訟代理人　陳芳俞律師
複代理人　蕭彣卉律師
被　　告　香港商蓋世威國際製造有限公司
　　台灣分公司
法定代理人　翁惠錚
訴訟代理人　李彥群律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張

㈠、原告於民國87年9月1日起受僱於被告公司之總公司美商K-Swiss Inc.（下稱美商蓋世威集團），擔任行政生產經理（Administrative Production Manager），負責處理臺灣及其他亞洲地區生產業務，嗣於89年1月1日調任至臺中，並每二年定期與被告公司簽署僱傭契約，該等契約期間均超過90日且前後契約間斷未逾30日，依法應視為不定期契約。89年至99年期間原告均擔任公司之商品經理(Merchandising Manager)職位，嗣被告公司於99年1月起變更為香港商蓋世威國際製造有限公司（（K-Swiss International Manufacturing Limited，下稱香港商蓋世威公司）台灣分公司（Taiwan Branch），並將原告升任為分公司經理（Branch Manager）。因總公司行政管理上之考量，於102年10月28日要求原告登記為被告公司之法定代表人，原告除薪資調整外，其餘勞動條件、工作範圍及權限均未有任何變更，即原告不僅在處理事務上不具獨立之裁量權，在人格上及經濟上仍需完全依照被告公司之指示行事。兩造間具僱傭關係，亦經

原先代表被告公司與原告簽訂僱傭契約之營運執行長（Chief Operation Officer）Edward Flora肯認，有其出具之聲明書可證(見本院卷一第34頁)。詎被告公司於105年10月26日以公司虧損及原告不適任等理由，單方通知原告終止僱傭關係，並以同年11月30日為契約終止日，然被告公司營運狀況正常且原告業績表現良好，無任何不適任工作之事由。原告於105年8月間雖曾因直屬主管Edward Flora離職後，於交接之過渡期間受Edward Flora之上級主管即執行長Truman Kim誤會其未依更新後之組織架構向其報告，而將原告列入行為改善計劃（PIP，Performance Improvement Plan），然經原告解釋後，雙方確認係溝通上誤解，被告公司人力資源副總Rhonda Elliot已於105年9月21日以電子郵件（見本院卷一第39頁）通知原告解除其行為改善計劃，亦證原告無任何不適任工作情形，被告公司解僱原告與勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款、第5款規定要件不合，屬違法無效之解僱。

㈡、因被告公司違法終止僱傭關係，兩造關係已生破綻，原告不請求回復僱傭關係，且因被告公司雖於105年10月26日以公司虧損及原告不適任等原因單方面終止雙方僱傭關係，並以105年11月30日為終止日，然遲至106年2月24日始變更法定代表人及停止使用原告之印鑑，是以原告僅就違法解僱後即105年12月1日起至契約存續期間即107年2月28日止，請求被告公司給付薪資10,779,045元、資遣費7,060,695元及加班費32,194,432元，計算內容如下：

1.原告之月平均工資應包括臺灣給付之薪資、子女學費，及美國給付之外地津貼等項目，而為718,603元。依兩造於105年1月所簽訂之僱傭契約，僱傭期間自105年3月1日至107年3月1日止，每月基本本薪140,000元，固定於每月22日至24日給付，雙方並約定由被告公司直接支付原告子女每學期之學費，上開費用均由被告公司認定為原告之工資，並依法向國稅局申報原告之個人所得稅；被告公司之總公司亦於美國定期

給付原告每月美金16,480元之外地津貼，此為原告自美國調任臺灣工作獲得之經常性給與，依法亦屬工資之一部分。

⑴臺灣所得2,190,685元：

本薪按每月薪資140,000元，計算11個月計算為1,540,000元，子女學費650,685元，均有各類所得扣繳暨免扣繳憑單可佐（見本院卷一第45-46頁）。

⑵美國所得5,713,946元:原告之美國薪資按月薪美金16,480元，計算11個月為美金181,280元，依105年11月30日臺灣銀行美金現金買入匯率31.52計算，約為5,713,946元，有美國銀行匯款紀錄及被告美國公司出具之證明書可佐（見本院卷一第48-59頁）。

⑶承上，原告105年1月1日至11月30日薪資總額為7,904,631元，原告之月平均工資為718,603元。

2.被告公司單方通知原告以105年11月30日為契約終止日，依系爭契約所定期間為105年3月1日後兩年，即107年2月28日。原告請求被告公司給付自違法解僱後至契約存續期間內，即105年12月1日至107年2月28日共計15個月之剩餘工資，以原告之月平均工資718,603元計算，被告公司應給付原告10,779,045元。

3.被告公司以公司虧損及原告不適任等原因終止雙方僱傭關係，依原告於被告公司工作18年3個月之年資計算，基數18.25，月平均工資718,603元被告公司依法應給付原告資遣費13,114,505元，因被告公司於106年2月1日已先給付部分資遣費6,053,810元（即美金197,000元以匯率30.73計算），其未付之資遣費為7,060,695元。

4.原告於被告公司任職期間，需經常出差至亞太地區、美國及歐洲等地參加會議、與工廠生產線人員溝通協調，出差期間每日工作時間均超過法定之8小時，且均需於正常工時以外之時間搭乘航班前往目的地，其往返機場、候機、登機、出入海關及飛行時間等均屬正常工時以外延長之工作時間，經原告整理過去5年（101年至105年間）每次出差之航班資訊

（見本院卷一第61-75頁），認至少有1,628小時之加班時數（見本院卷一第18-23頁）。以原告月平均工資718,603元及正常工作時間8小時為計算基準，原告平日每小時工資為2,994元（計算式：718,603÷ 30÷ 8），此部分原告得請求之加班費應為7,814,220元，計算如下：

⑴2小時內時數及加班費：

2,994（元）× 1.33× 320（小時）=1,274,246元

⑵逾2小時時數及加班費：

2,994（元）× 1.67× 1,308（小時）=6,539,974元

⑶1,274,246+6,539,974=7,814,220元

5.又原告於出差期間每日約加班7小時，其固定行程為上午7點至8點之早餐會議、8點至9點半前往工廠之交通時間、9點半至下午5點於工廠視察進行各項會議、5點至6點半離開工廠之交通時間、晚上7點至9點與工廠主管之晚餐會議，以及餐後回到旅館回覆電子郵件、摘要當日會議報告等工作至晚上11點，扣除休息時間每日出差均工作15小時以上，每日有至少延長7小時之加班工時，故原告每趟出差之加班費應為32,964元【計算式:(2,994× 1.33× 2)+ (2,994× 1.67× 5)= 32,964】。依原告過去5年共出差661天之日數計算（101年156天、102年144天、103年149天、104年116天、105年96天），被告公司尚應給付原告21,789,204元（計算式：32,964 × 661）之加班費。

6.又被告公司業務擴及全球，原告每月定期需與被告公司位於美國之總公司及歐洲分公司分別就兩項主要品牌進行3小時之全球購買（Global Buy）電話會議，及每週與美國、歐洲、法國辦公室進行1小時之電話會議。因被告總公司、歐洲分公司與原告位處之臺灣均有時差，故上揭電話會議均需於臺灣之深夜下班時間進行，因此原告過去5年，分別就每月兩項品牌之Global Buy電話會議有360小時（計算式：3小時 × 2品牌x 60月）之延長工時、每週電話會議有260小時（計算式：1小時x 52週x 5年）之延長工時，故被告公司另應給

付原告2,591,008元之加班費，計算式整理如下：

⑴2小時內時數及加班費：

2,994(元)× 1.33× 240(小時)=955,685(元)

2,994(元)× 1.33× 260(小時)=1,035,325(元)

⑵逾2小時時數及加班費：

2,994(元)× 1.67× 120(小時)=599,998(元)

⑶合計2,591,008元。

⑷加班費合計為32,194,432元（7,814,220+21,789,204+2,591,008）。

㈢、對被告抗辯之陳述

1.兩造間確為僱傭關係，原告職務以單純提供勞務為主，其人格、經濟、組織上仍從屬於被告公司必須受其監督指揮，原告不僅對於服勞務之方法無自由裁量餘地，其所享有之事務核准權限亦僅針對庶務性事項，兩造間僅徒具委任之外觀。即使原告職稱形式上為經理人，實際上係為方便被告公司之美國總公司在臺灣拓展及管理業務所行之便宜措施，人格上從屬性強列。被告公司雖稱原告就被告公司之每月費用、次月預算、員工住房津貼及被告公司日常營運事項，如辦公室租賃費用等財務事項具最終獨立權，然上揭費用之性質亦不過是維持辦公室租金、員工薪資屬於維持日常營運之必要支出，原告所得裁量調整之權限有限，僅單純受指示將每月核准之一般費用申請移交總公司批准，若金額較大或異常之申請，則由原告提供申請之說明並移交被告公司之美國總公司審查。跨國公司之管理程序係一方面將較小變動之費用申請「同意權」交予原告，簡化費用申請流程，一方面握有費用最後審核權，以達金流控制，原告對於費用申請之同意權尚須服從美國總公司之指示，對被告公司財務預算分配無實權，其經濟上從屬性強烈。再者，被告公司提出諸多電子郵件辯稱原告就被告公司營運事項如人事考核、聘僱及調動上，皆擁有獨立之決策權限，然被告公司之年終及年度考核，係由員工自行填寫其表現後，由其直屬主管與該員工一同進

行考核，並將該考核結果送交部門經理，部門經理對考核內容加以審核後，送交原告審核，並須再送交原告直屬主管Edward Flora審核，最後送交美國總公司之人力資源副總Rhonda Elliot審核確認。

2.原告任職之香港商蓋世威公司、被告公司及美商蓋世威集團，三者均冠有「K-SWISS」之名，皆為K-SWISS集團轄下之公司。原告於87年9月1日起受僱於美商蓋世威集團，並於89年1月起調至英屬百慕達商蓋世威公司（K-Swiss International Ltd.），嗣再調職於被告公司，原告與其他任職於香港商蓋世威公司之員工，皆被要求簽署由被告公司出具之聘僱文件，顯見原告職務調動係被動聽命於K-SWISS集團之任務指派。又原告調職於被告公司，實際勞動場所仍處於K-SWISS集團轄下，與英屬百慕達商蓋世威公司任職內容高度重疊，甚至承接舊有往來客戶，核屬因公司事業單位改組或轉讓所受「同一雇主調動」之情形。

3.被告係單方終止雙方僱傭契約關係之意思表示，說明如下：105年10月26日美國總公司人力資源副總Rhonda Elliot及Joshua Eo致電原告，通知美國總公司已決定終止與原告之關係，並給予原告「30日預告期間」後解僱原告，同年11月2日原告寄電子郵件予Rhonda追蹤解僱進度及交接事宜，同年11月8日Rhonda回覆將儘速提交書面資遣費提案給原告律師，同年11月16日美國總公司委請律師向原告之委任律師提供兩個解僱方案，其一原告同意「合議中止契約及提交辭呈」，則被告的美國總公司將給付原告美金217,000元資遣費。其二倘原告不同意合意離職，美國總公司將單方終止原告僱傭關係，經30日預告期間將於11月30日屆止，並給付美金197,000元資遣費。由此可知，原告於105年10月26日已知悉被告公司有解僱原告之決定，後續之電子郵件內容，皆為原告對於被解雇後所進行之交接進度追蹤，倘原告係主動請辭，美國總公司實無需與原告商談資遣方案。又原告並無工作不適任情形，被告公司於105年11月30日單方終止其與原告

之僱傭契約，屬違法無效之解僱。

㈣、聲明：1.被告應給付原告50,034,172元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。2.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、兩造間為委任契約，原告不得依僱傭關係為請求：

1.原告於設立初期即為被告公司登記之唯一訴訟代理人、非訴訟代理人及分公司經理人，依勞基法第2條第2款、公司法第372條第2項及第382條等規定，原告為被告公司之負責人，亦係勞基法所定義之雇主。

2.原告具對外代表被告公司為法律行為之權限、人事考核權限、員工職務調整核准權限、聘用員工之核准權限，且係被告公司最高決策者，並對被告公司及美商蓋世威集團旗下諸子公司之財務、人事、營運有決定權限：⑴105年12月15日稅務機關發函要求被告公司提供其所屬外國員工海外支付明細等相關文件，由原告為最終用印核准（見本院卷二第15頁），該文件之日期雖在105年11月30日原告自行離職後，仍可證原告於任職被告公司期間內有相同之用印核准權限。⑵自原告於104年8月16日寄發美商蓋世威集團之電子郵件載明「we are already done with the Mid Year reviews」（見本院卷二第16頁）及核准被告公司人資主管Joyce提出之員工考核表（見本院卷二被17頁）等事實足以證明。原告亦自承員工考核流程由其作最終審核(見本院卷二第103頁)。⑶自原告核准被告公司員工Evelyn之出納職稱變更為會計助理（見本院卷二被18頁），可證原告就被告公司人員職務、職稱之調整具最終核准權限，縱此屬政策上之要求，原告之核准乃在確保政策之確實執行。⑷原告對被告公司人資主管Joyce於105年5月13日提出「Product Planning coordinator」職位空缺之回覆為「Approved」（見本院卷二第19頁），原告告知被告公司人資主管Joyce需聘僱Steve為顧問、為其辦理越南簽證、核定月薪元、指定到職日，並

決定該顧問之聘僱期間（見本院卷二第20-22頁）。K-Swiss集團全球人資長Rhonda Elliott於107年8月2日出具聲明書（見本院卷二第126-131頁），表示各董事或高級主管在聘用新員工或聘請新的供應商前，必須通知Rhonda Elliott及KSGB之財務長Kimberly Scully，且僅為通知而非須經核准，可證此措施無損於原告管理被告公司之裁量權。⑸原告曾於104年間代表美商蓋世威集團向被告公司員工頒布K-Swiss集團之員工手冊，惟認將員工手冊全文翻譯為繁體中文之費用過高而逕予否決（見本院卷二第26-29頁），可證原告為被告公司最高負責人之事實及與被告公司為委任關係。⑹原證16僅係K-Swiss集團曾經歷數年之財務危機下之樽節措施，僅適用於整個K-Swiss集團內之高階管理階層人員（如原告即為其中之「KSIL President」），與被告公司其餘員工無涉，不足以作為被告公司與原告間契約關係之判斷，被告公司其餘員工於職務履行上皆受原告之指揮監督。被告公司僅為整個K-Swiss集團下之一部門，縱於樽節措施期間，原告對被告公司之整體預算決定權限並未削減，即原告對「overall department expenses」（即整體部門預算）亦具有最終之核准權限（表格顯示「final」）。參以被證34之電子郵件(見本院卷二第48-50頁)，標題「2016 Asia Pro. Budget (RE: 2016 Budget)，Pro係指「採購（Procurement）」，即知原告具有綜理亞太區整體採購預算編列之權限。此外，原告對於員工未休年假折現政策(被證23)、被告公司每月開銷費用及次月預算、員工住房津貼等福利措施、辦公室租賃費用及員工薪資、公司日常活動花費有決定權(被證24-27)。⑺原告曾以集團管理階層人員身分參與K-Swiss集團機密併購案之協商討論(見本院卷二第34-35頁)，原告亦稱「因原告瞭解製造生產之專業流程，且被告總公司無其他人選可協助評估此部分業務，始要求原告加入並提供意見」。依被證30，可知原告以K-Swiss International Manufacturing Ltd.新加坡分公司董事身分辦理該分公司註

銷相關流程，可見其有實質之權限而非掛名。原告就美商蓋世威集團於美國以外之外派人員之薪資明細等具有審閱及核准權限，並有核准集團公司每月費用、預算及員工出差費用權限(見本院卷二第50-52頁）。原告曾於105年6月21日核准中國東莞集團公司「Jr.Developer」職缺，於同年7月6日代表印尼集團公司宣布因公司關閉需離職之員工，並代表該公司與員工協商離職金，亦對起越南集團公司新進人員有聘用核准權(見本院卷二第44-47頁）。㈧由上可知，原告不論於被告公司或美商蓋世威集團旗下之其他多家集團公司，其職務範圍內均有高度裁量及決策權限，應屬委任經理人，與一般勞工係以機械式、反覆式提供勞務並隨時受指督之情形有別，兩造間為委任關係甚明。且企業組織中本不可能有任何人得享有絕對權限而不受節制與監督，故縱原告就其職務履行有關事項需向美商蓋世威集團報告或接受指示，亦為跨國企業經營之常態且是營運所必須，不影響兩造間為委任關係。

3.原告自承其自87年9月間起受雇於美商蓋世威集團，且在美商蓋世威集團進行職務調動（見準備二狀、107年11月5日言詞辯論筆錄），即見原告之職務係美商蓋世威集團調動，非被告公司，至美商蓋世威集團非勞基法之適用對象，所為職務調動無勞基法第20條(改組或轉讓)、第57條(年資併計)之適用，嗣原告自99年3月至105年11月30日服務於被告公司，並無調動，亦無年資併計問題。

㈡、原告係於105年11月28日以電子郵件自行終止契約，非被告公司單方終止契約:被證7電子郵件係代表美商蓋世威集團發出，內容已載明所附文件均為草稿（draft），原告若不接受合意離職方案，美商蓋世威集團保留單方終止契約權利，並非被告公司單方終止契約之意思表示；該電子郵件附件之「終止通知」（見本院卷二第238頁）係未經簽署之草稿，發信人係英屬百慕達商蓋世威公司，非被告公司。又美商蓋世威集團人員與原告於105年10月26日之電話會議，亦非

被告公司單方終止契約之意思表示，該電話會議僅討論合意離職相關事宜，美商蓋世威集團人員並未表示將於105年11月30日單方終止契約，否則豈會再特地委請律師於105年11月16日以被證7電子郵件提出兩項離職方案供原告考量。反觀原告於105年11月28日之電子郵件（見本院卷一第150頁），明確向美商蓋世威集團執行長及人力資源副總等人表示其僅任職至同年月30日，並將於該日交還公司財物，顯係原告終止契約之意思表示。被告公司此前並無任何單方終止契約之意思表示，兩造間契約關係於105年11月30日終止之原因係原告自行離職之意思表示。

㈢、原告任職於被告公司之期間係自99年3月1日起至105年11月30日止，合計6年9個月，其全部薪資僅有每月140,000元。被告公司與英屬百慕達商蓋世威公司係不同之公司，原告亦自認其係自99年3月1日起任職於被告公司，故至原告於105年11月30日自行離職之日止，任職期間合計6年9個月，原告主張其年資高達18年餘，顯屬無據。原告亦於起訴狀中自認，其於我國之薪資所得為2,190,685元，其中包含每月140,000元月薪及子女學費補助金650,685元，惟子女學費補助金屬被告公司之恩惠性給付，並非原告工作之對價，勞基法施行細則第10條第4款已明文排除，故縱依勞基法之規定計算原告之工資，其金額亦僅為每月140,000元。又原告提出之自90年至93之薪資明細，皆係發生於被告公司設立登記前，原告主張之美國薪資亦非被告公司支付之工資，與被告公司無涉，均非被告公司發給之工資。

㈣、縱認兩造間為僱傭關係且被告公司單方終止契約不合法，原告仍不得為剩餘工資、資遣費及加班費之請求，此因原告自99年3月1日服務於被告公司，應適用勞工退休金條例之新制退休金，其服務年資計6年9個月，平均工資為每月140,000元，依勞工退休金條例之規定，原告之資遣費應為472,500元【計算式：140000× 0.5× (6+9/12)=472500】，美商蓋世威集團已給付原告資遣費美金197,000元，遠優於法定資遣

費。又原告自承不請求回復僱傭關係，惟原告所為資遣費之請求，係表明契約關係已於105年11月30日終止，不論依兩造間聘僱契約或相關法律，均無契約終止後仍得請求工資之規定，是以原告剩餘工資之請求顯屬無據。再者，原告於105年11月28日之電子郵件已明確表示105年11月30日後不再提供勞務，故被告公司並無受領勞務遲延，原告自不得依民法第487條請求給付工資。此外，原告未證明有加班及申請加班之事實，自不得請求被告公司給付加班費。

㈤、並聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠、原告自87年9月1日任職於美商蓋世威集團，並自89年1月15日起至99年2月28日止任職於英屬百慕達商蓋世威公司（如原證1，本院卷一第25頁），99年3月1日起至105年11月30日止任職於被告公司。

㈡、被告公司於99年2月4日經認許設立，原告當時登記為被告公司之訴訟、非訴訟代理人及分公司經理人，至105年12月23日變更為翁惠錚為止。

㈢、原告於102年9月11日至106年2月24日變更為止，登記為英屬百慕達商蓋世威公司之訴訟、非訴訟代理人及分公司經理人。

㈣、原告於105年11月30日前尚擔任美商蓋世威集團下所屬其他企業組織之總經理或董事，相關企業組織如被告107.11.2爭點整理狀不爭執事項第四點所列㈠㈡㈢㈣㈤㈥。

㈤、依兩造在105年1月所簽訂之契約（本院卷一第33頁），任職期間105年3月1日至107年3月1日，每月報酬14萬元，自105年1月到11月間，被告公司共給付原告2,190,685元及員工認股權證，其中650,685元為子女學費補助金。被告公司所支付的報酬或費用均由被告公司開立扣繳憑單（如原證5、原證6）。

㈥、兩造對於被證5（本院卷一第147頁）、被證6（本院卷一第

148頁）、被證7（本院卷一第149頁）、被證8（本院卷一第150頁）及原證3（本院卷一第39頁）文件之真實性不爭執。

㈦、原告有於106年2月1日收受美金197,000元，依當時匯率折算為臺幣6,053,810元（匯款人及匯款目的兩造尚有爭執）。

㈧、兩造有於106年5月2日、106年6月13日經臺中市政府勞工局調解，但未成立。

四、得心證之理由：

㈠、原告主張兩造間為僱傭關係，被告公司以虧損及不適任之事由違法終止兩造間之僱傭契約，故請求被告公司給付違法解僱後即105年12月1日起至107年2月28日間之薪資、資遣費及加班費等語，為被告公司所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點應為：⑴兩造間是否具僱傭關係？⑵若係僱傭關係，僱傭契約是否合法終止？⑶原告之請求有無理由？若有理由，得請求之金額為幾？

㈡、兩造間不具僱傭關係：

1.按勞基法所規定之勞動契約，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是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。⑷)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條定有明文。外國公司應在中華民國境內指定其訴訟及非訴訟之代理人，並以之為在中華民國境內之公司負責人，公司法第372條第2項亦有明文。而稱經理人者，謂由商號之授權，為其管理事務及簽名之人；經理權得限於管理商號事務之一部或商號之一分號或數分號。亦為民法第553條第1項、第3項所明定。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（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨可資參照）。

2.原告主張其於87年9月1日受僱於美商蓋世威集團，擔任行政生產經理，嗣於89年1月1日調任臺中，每二年定期簽署僱傭契約等語，固據其提出89年2月14日、91年1月14日、95年1月11日、97年1月21日、99年1月29日、101年1月19日、103年1月23日、105年1月11日之契約（「EMPLOYMENT CONTRACT」，下稱系爭契約）為證（見本院卷一第25-33頁），惟被告公司係於99年2月4日經香港商蓋世威公司，向我國申請認許並設立之分公司，原告除擔任香港商蓋世威公司依公司法第372條第2項規定指定之訴訟及非訴訟代理人，並為被告公司之經理人（Branch manager），有經濟部函及被告公司設立登記表在卷可佐（見本院卷一第138-142頁），依前揭說明，原告除係被告公司之經理人外，並為香港商蓋世威公司在我國境內之負責人。

3.依原告所主張及其提出之歷年系爭契約以觀，原告於89年2月14日、91年1月14日、95年1月11日、97年1月21日簽約之對象均係「K-Swiss International(Taiwan Branch)」，非香港商蓋世威公司亦非被告公司；又英屬百慕達商蓋世威公司於80年5月22日經認許及設立台灣分公司，可見原告於89年2月14日、91年1月14日、95年1月11日、97年1月21日簽約之對象均為該公司，擔任之職務為「Merchandising Manager」或「Merchandising Director」（產品經理），並自102年10月28日起擔任英屬百慕達商蓋世威公司所指定在台之訴訟及非訴訟代理人、分公司經理人，有被告公司提出之新任分公司經理人授權書（含中譯內容）、經濟部函、認許事項變更表、變更登記表（見本院卷一第197-219頁），則原告所稱其於89年1月1日調任臺中，顯非在被告公司任職。

4.原告嗣分別於99年1月29日、101年1月19日、103年1月23日

、105年1月11日簽約，契約之首雖載為「K-Swiss International Manufacturing Ltd.(Taiwan Branch)」，惟依契約記載及簽約代表人Edward Flora書寫之聲明書內容，可知Edward Flora當時係以美商蓋世威集團營運長（Chief Operations Officer）身份與原告簽約（見本院卷一第31-38頁），至被告公司設立後之代表人為原告，可知原告與香港商蓋世威公司（或被告公司）間並不存在契約關係，遑論僱傭關係。此外，原告於97年1月21日與英屬百慕達商蓋世威公司簽約（簽約代表人職稱「Vice President of Global Sourcing & Development」，即全球資源及發展副總），約定任職期間自97年3月1日起算2年（即至99年2月28日止），而原告另於99年2月4日擔任被告公司之經理人，且自102年10月28日至105年12月23日間同時擔任被告公司及英屬百慕達商蓋世威公司之台灣分公司經理人，由此可見，原告係受美商蓋世威集團指派出任被告公司及其他公司之經理人，與受被告公司僱傭之員工不同，與被告公司間欠缺組織上之從屬性。

5.原告於105年11月30日前擔任美商蓋世威集團下所屬⑴英屬百慕達商蓋世威公司經理及董事；⑵新加坡「K-Swiss Singapore Private Ltd.」之董事；⑶百慕達「K-Swiss (Hong Kong)Ltd.」之總經理及董事；⑷香港商蓋世威公司董事；⑸中國東莞「K-Swiss Technical Consulting Company Ltd.」之董事；⑹中國東莞「One Distribution Rep Office」之董事，此為兩造所不爭執；復原告就美商蓋世威集團之業務於104年2月27日簽署保密協議（Confidenti-ality Agreement），益證原告係受美商蓋世威集團所選派，擔任該集團轄下跨國企業之董事或經理，直接受集團之監督及授權，並在授權範圍內處理事務。又原告因受美商蓋世威集團指示出任被告公司之負責人，故而對被告公司之人事、財務、營運等事務有核准及許可權限，此有被告公司提出之105年2月22日對員工Max、Rudy年終評價文件、對Evelyn

職稱變更許可文件、聘用人員之許可文件（Product Planning coordinator）、聘用顧問文件、員工手冊翻譯決定權文件、員工未休年假折現政策決定權文件、公司每月開銷及預算核准文件、員工住房津貼核准文件、辦公室租金及員工薪資核准文件、公司活動支出（春節開工）核准文件可佐（見本院卷二第17-33頁），原告對前揭文書之真正亦未曾爭執，可見原告本於其與美商蓋世威集團簽立之契約及授權，處理與被告公司相關之事務（包括人事、財務、營運等事務），以完成契約目的，並不因被告公司部分事務仍須經美國總公司審查即認其須服從被告公司之指揮。可證其與被告公司不具人格上從屬性，與被告公司間不存在僱傭關係。

㈢、原告與美商蓋世威集團所存契約關係，亦不致使被告公司負勞基法責任：

1.查原告雖以其自87年受僱於美商蓋世威集團迄至105年11月30日止，期間均在美商蓋世威集團內職務調動，被告公司為美商蓋世威集團轄下公司，依勞基法第20條、57條，自應合併其工作年資等語，惟本件並無勞基法第20條規定之「改組或轉讓」情事，且依美商蓋世威集團與原告所訂契約內容，原告擔任之職務為「Merchandising Manager」、「Merchandising Director」（產品經理）或「Branch Manager」（分公司經理），在其他企業甚至具有董事身分，復須與美商蓋世威集團總部及亞太地區、歐洲地區之分公司進行會議及視察工廠，可見美商蓋世威集團與原告之契約係重在原告所具之企業管理及行銷能力，此由系爭契約中僅約定契約有效期間、報酬、工作時數及遵守公司之政策，而無關於懲戒、福利、保險、退休之約定亦堪認定，難認其與美商蓋世威集團係屬僱傭契約而應為委任契約。

2.勞基法係我國之行政法規，對於我國之事業單位（雇主）方有其適用，原告自承其與被告公司之總公司即美商蓋世威集團間存有契約，且由美商蓋世威集團在美國支付其外地津貼，既美商蓋世威集團非屬我國之事業單位，非我國勞基法適

用對象，即無從適用勞基法；何況公司法人為單一人格，分公司雖有獨立人事與會計單位，在法律上仍不具有獨立人格被告公司為香港商蓋世威公司台灣分公司，香港商蓋世威公司則受美商蓋世威集團指揮、監督，亦非我國之事業單位，實無從適用勞基法，基此，原告主張勞基法規定之權利，即非有理由。

㈣、系爭契約之終止是否合法：

查被告公司與原告間不存在僱傭關係，自無僱傭契約可言，已如前述。系爭契約乃美商蓋世威集團與原告間簽立之契約，依原告105年8月16日書寫給美商蓋世威集團執行長（Chairman KSGB）Truman Kim之文件，其對於集團提供之改善計畫（performance improvement Plan）並不同意，其後美商蓋世威集團人力資源部門人員Rhonda Elliott於105年9月21日通知原告解除前揭計劃；嗣於105年11月16日，美商蓋世威集團委由律師提出建議:⑴由原告簽署美商蓋世威集團提出之合意終止契約及辭呈，美商蓋世威集團同意支付美金217,000元（A mutual termination agreement and a resignation letter. K-Swiss offers USD217,000 of payment）；⑵倘原告未能接受第⑴項建議，美商蓋世威集團會支付原告美金197,000元以通知終止服務關係（A termination notice. K-Swiss reserves the right to end the service relationship with a payment of USD 197,000）（見本院卷一第149頁）；而原告則於105年11月28日以e-mail通知Truman Kim、Rhonda Elliott等人以「Subject:Todd Wertz final」為主旨，內容「1.We have not finalized any compensation figures or ending agreement papework.2.After checking with the Ministry of Economic Affairs, I am still the assigned legal representative of the entity here. Please change the legal representative by November 30th. I will be retrieving my personal chop on that

day when I return the company assets which are in my possession.」（見本院卷一第150頁），其中要求美商蓋世威集團於105年11月30日前完成代表人之變更，並表示其於當日返回公司時，歸還其持有之公司物品。即知原告在其郵件中雖表示其與美商蓋世威集團尚未就離開條件達成共識，仍將在105年11月30日完成物品交接，是其已有對美商蓋世威集團表達將於105年11月30日卸下原有職務之意，僅對服務報酬之請求權利予以保留，堪認其與美商蓋世威集團之契約已於105年11月30日終止。至原告主張被告公司曾於105年10月26日通知原告終止契約，並未提出證據以實其說，自難採信。

㈤、原告本件請求並無理由：

查原告與被告公司間不具僱傭關係，其與美商蓋世威集團（間所存為委任關係（縱認係僱傭關係，亦無勞基法之適用），並已終止，是其本於勞基法規定請求薪資、資遣費及加班費，非有理由。

五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係及勞基法規定請求給付薪資、資遣費及加班費等，為無理由，不應准許。原告既受敗訴判決，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告其餘之攻擊方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一論駁之必要。

七、據上論結，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　　108　　年　　5　　月　　20　　日

民事勞工法庭　法　官　李　蓓

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　　108　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　張捷菡