臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第24號

原　　告　莊宜佩
訴訟代理人　黃昱璁律師
被　　告　志邦企業股份有限公司
法定代理人　陳明宏
訴訟代理人　魏世宏
　　申心蓓律師
　　范清銘律師
上　一　人
複代理人　　吳美齡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年5 月8 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

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則該僱傭關係存否即屬不明確，原告在主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、次按，訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不

在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自民國106 年11月6 日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）200,000 元，及各期應自給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應給付原告68,335元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣願供擔保請准宣告假執行。嗣於107 年7 月2 日變更聲明第2 項為：被告應給付原告166,667 元，及自106 年12月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自106 年12月1 日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告200,000 元，及各期給付分別自翌月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院重勞訴卷一第450頁）；又於107年12月28日以書狀變更聲明如後述，有民事準備㈣暨變更訴之聲明狀在卷可參（見本院重勞訴卷二第62頁），核屬同一基礎事實及擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自106 年2 月6 日起受僱於被告，擔任事業發展總監，負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品、工廠及客戶，每月工資為200,000 元，兩造並簽立勞動委聘契約（下稱系爭契約）。而被告招募原告係為透過原告前任職於美國Wal-Mart公司及英國Monsoon Accessorize 公司之業務關係，引薦英國知名服裝暨飾品品牌Monsoon 、Accessorize 向被告下單採購髮飾及女用飾品，嗣該品牌亦順利於106 年4 、5 月初向被告下單採購。詎被告達到目的後，竟於106 年10月間無預警趁原告出差韓國期間，公告調整原告之職務內容，將原告自原職掌之外貿事業體之管理職務，調整至負責東南亞新供應鏈之開發，原告回國旋即詢問被告公司副總經理調職原因，經回覆「董事長非常感謝你這幾個月來為公司所做的所有貢獻，但是再來，公司可能就用不到你的

專才了」等語，原告始知被告僅係純粹為利用原告前任職公司之業務關係達其國際招商目的，且於上開調職公告發布後未滿一月，被告又隨即於106年11月6日通知原告終止勞動契約，並向各協力廠商公告表示原告業於106年11月6日自被告公司離職，惟本件自始均不存在勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條所定任一法定終止事由，是被告不附理由任意終止勞動契約之行為，即非適法，而不生終止勞動契約之效力甚明。

㈡系爭契約雖由香港地區志邦實業有限公司（下稱香港志邦實業）所簽，然被告亦屬系爭契約上之雇主，因被告為香港地區香港志邦實業設立時之唯一創辦成員，並由被告認購香港志邦實業全數之初始股本100,000港元，且待香港志邦實業完成設立後，被告即以其集團總公司之地位將香港志邦實業列為集團組織「外貿事業群」旗下之「香港國際行銷處」，而受被告統籌指揮監督，是被告確為香港志邦實業之控制公司，兩者間有實體同一性。又被告公司總經理鄭乃滿同為香港志邦實業之總經理，可居於志邦集團總經理之地位，先行面試包括原告在內之新進人員，被告自可基於行政管理上之便利，片面決定利用集團下之子公司即香港志邦實業與原告簽立系爭契約；況原告工作地點為被告營業處所，名片所載任職公司係被告，差勤亦受被告監督管理，原告就所屬部門人事事務更無自主決定權限，於業務執行係與被告公司其他業務部門及員工居於分工合作之狀態，且原告之出差旅費均係經鄭乃滿批示後，方由香港志邦實業出帳支付，原告離職後就106年11月薪資結算、病假扣薪、特休假換算為工資給付及加班補休結算等事項，亦均由被告核算後透過香港志邦實業出帳支應，顯見香港志邦實業對被告所決定之出帳費用或原告工資額度等事項，毫無任何置喙或決定權限，僅屬由被告控制支配之出帳客體。再觀香港志邦實業及被告公司設計部門組織圖，可知原告並未列為香港志邦實業編制內員工，而係列於被告編制內，遑論原告係經被告列於「台灣志邦

分機表」上，且原告至香港志邦實業開會更以出差名義為之，而需向被告提出出差申請、工作報告，被告尚要求原告於上班時段製作職務說明書、部門Key Performance Indicators評估量表（下稱KPI量表）、研發作業管理辦法，足證原告確為被告員工，而非隸屬於香港志邦實業。

㈢自原告簽立系爭契約後所提供勞務之內容以觀，系爭契約性質尚屬於勞動契約。原告所任事業開發總監職務，非經被告或其他公司董事會以董事過半數出席及出席董事過半數同意之決議所委任，故依公司法第29條第2項規定觀之，兩造間非委任關係自明。況被告曾於106年10月3日遭被告調職，倘兩造間為委任關係，被告應無調職之權限。又原告任職期間，係經被告律定有上班時間之人員，原告無論就其所屬部門人員之薪資調整、加班費、補休、離職、留職停薪等事宜，均須先行以簽呈或其他被告公司之內部文件上呈予鄭乃滿批示，待鄭乃滿批示核決後，再由原告依批示內容辦理；再就原告所屬部門之人事進用及異動權限方面，原告至多負責部門新進人員之面試，進用與否則是依鄭乃滿核示決定，原告均無獨自決定之權限；復就工作差勤方面，原告於週末拜訪客戶工廠，需先向鄭乃滿提出加班申請並待其批示決定方可為之，且原告赴國外出差前，亦需先向被告報告並取得核准，出差返國後尚需填寫出差旅費報告單；另就業務方面，被告公司董事長會透過通訊軟體中之工作群組向原告交辦業務，並指揮原告協同被告公司其他部門人員合作完成被告公司之工作項目，鄭乃滿亦會透過通訊軟體向原告交辦與公司其他同仁之合辦事務。綜上，原告於工作之過程中，顯已於人格、經濟及組織等方面彰顯與被告間之從屬性，是自原告於簽約後所提供勞務之內容以觀，系爭契約性質上屬於勞動契約。

㈣兩造間勞動契約既未經合法終止，則僱傭關係仍繼續存在，且依民法第487條規定，原告並無補服勞務之義務，被告仍應給付自非法解僱日即106年11月6日起之工資，而原告每

月薪資為200,000 元，106 年11月7 日至30日間之工資經計算則為160,000 元【計算式：200,000 × 24/30 ＝160,000 】，其後各月份工資則自106 年12月1 日起算；又被告係於每月末日給付原告當月份薪資，是就原告106 年11月份工資之利息起算日，應自給付日之翌日即106 年12月1 日起算，其餘各期工資之利息起算日亦相同。爰依勞動契約、民法第487 條規定，提起本訴。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告160,000 元，及自106 年12月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自106 年12月1 日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告200,000 元，及各期給付分別自翌月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯則以：

㈠被告主要業務為國際出口貿易，並研發髮飾品、裝飾用珠寶、各式美容美髮工具及包袋，事業範疇遍佈全球，志邦集團以台灣志邦公司為主要據點，陸續在香港、越南、泰國及大陸地區等地設立工廠及公司據點，現已發展成為國際化經營的企業集團。原告於105 年11月25日主動以電話向志邦集團人資部門聯絡希望獲得任職機會，並於同年月28日傳送個人簡歷之電子郵件求獲面試機會，由於原告個人簡歷中敘述其曾於多家外國公司任職，志邦集團為借重原告自薦之長才以繼續擴展營運，遂由鄭乃滿安排與原告於105 年12月6 日面試，並於同年月11日發信請原告提出加入志邦集團之發展計畫，亦同時提出邀約（offer ）請原告擔任「志邦集團產品開發總監」（souring director）職位，負責志邦集團新客戶、策略及開發東南亞市場供應鏈。嗣原告於105 年12月23日回信表示其可貢獻志邦集團新產品開發、大中華地區與東南亞新產品供應鏈資料庫、協助開發歐洲區與美洲區業務等，鄭乃滿乃於106 年1 月9 日回信向原告提出「志邦集團事業開發總監」（Business Development Director ）職位之邀約，更表示商品開發、採購團隊與設計團隊（包括台灣設

計師、香港志邦珠寶設計師）均由原告領導，並提出年薪高達2,400,000元、簽約2年等聘用條件。原告旋於106年1月12日回信同意擔任「志邦集團事業發展總監」，領導志邦集團產品開發（團隊遍及香港、台灣與大陸地區據點），同時原告提出要求表示因其係新加坡籍，希望將薪資以外幣匯款至其香港帳戶，且無須在台灣為其投保勞保、健保，只要公司需要，其週末隨時可以配合客戶出勤，並要求簽訂3年契約等條件。嗣志邦集團依原告要求之條件，並參酌欲委由原告領導、管理之部門包括大陸地區產品開發部門、香港珠寶設計團隊與台灣設計團隊等跨國性事務，故由志邦集團在香港地區成立之香港志邦實業與原告簽訂系爭契約，以兼顧集團營運規劃及原告要求，人資部門更專依原告與香港志邦實業間之委任內容擬訂系爭契約，經原告於106年2月6日同意簽訂，是系爭契約確係成立於香港志邦實業與原告間。詎原告於106年2月6日上任後，拒絕開發客戶，亦拒絕提出新生意開發計畫書、規劃與時間表及部門KPI量表等文件，甚且拒絕參與擬訂採購及付款作業、設計部研發作業管理辦法、供應商合約、供應商稽核、東南亞供應鏈建立、MR部門功能提升等事務，顯見原告無法勝任工作。另原告不僅以私人信箱與客戶聯繫，更將集團內部資訊傳回至私人信箱，甚至當面向轄下員工表示可以轉介至競爭對手公司工作，亦不斷對鄭乃滿為人身攻擊，表示其工作生涯當總經理之時間不會比鄭乃滿短，要鄭乃滿針對工作要求適可而止，種種不當行為均已嚴重影響志邦集團之營運，香港志邦實業遂於106年11月6日授權副總經理魏世宏通知原告雙方依民法第549條第1項規定終止系爭契約，原告並旋即於當日辦畢離職程序。

㈡原告稱被告與香港志邦實業具有實體同一性，係誤解實體同一性之含意，香港志邦實業係於104年11月5日在香港地區註冊成立之法人，固未在台灣辦理分公司登記，為未經許可之香港法人，惟依香港澳門關係條例第40條規定，香港志邦

實業於106年2月6日與原告簽訂之系爭契約，仍為有效；且香港志邦實業為一正常營運、有經營實績之商業實體，非無從負擔法律權利義務之空殼公司，故原告空言稱香港志邦實業僅係被告支付工具，進而否認系爭契約簽約主體為香港志邦實業，毫無所據。另鄭乃滿為香港志邦實業總經理，調整原告職務範圍由香港志邦實業之意思機關即香港志邦實業總經理或其他有權之人處理，是屬當然。

㈢系爭契約為委任契約，蓋被告與他人簽訂之勞動契約通常有試用期之約定，然系爭契約並無；又被告與員工簽訂勞動契約時，會約定員工之薪資結構應依勞基法相關規定辦理，惟系爭契約無類此約定，且系爭契約第5條第2項尚規定「雙方理解並同意，除另有約定外，本契約之提前終止不適用勞基法有關資遣費之相關規定。」，可見原告簽訂系爭契約時，已理解系爭契約非勞動契約，亦同意系爭契約若非屆期終止並不適用我國勞基法關於資遣費之規定。況原告顯非基於弱勢談判地位之勞工，而係談判籌碼較具優勢之一方，如委任報酬因匯率變化而有些微波動時，原告即要求以較佳之匯率計算其報酬，而此部分為系爭契約未合意及約定之處，原告既然可以要求超出系爭契約原本約定範圍之權利，已顯與一般勞工有極大差異，故原告主張系爭契約為勞動契約，實不合常理，亦無客觀證據可佐，應無理由。另原告從未反對系爭契約應以香港志邦實業為簽約對象，而香港志邦實業與原告簽訂系爭契約之本意及真意，確實是要求原告為其處理事務，監督管理相關部門並領導設計部門與MR部門，借重原告於跨國集團公司服務25年之豐富經驗與創新能力，在採購開發領域之專業，尤其是對東南亞供應鏈之熟悉，為香港志邦實業協助志邦集團穩定上游供應商來源、強化設計部門對流行趨勢之判斷、開拓下游客戶端之採購，以提升整體營運績效，故原告在其受委託之權責範圍內，具有相當之獨立性與決策地位，非在僱主之指揮監督下提供勞務，況香港志邦實業給付原告高薪，倘僅要求其從事庶務性、受指示性、高

度從屬性之勞務工作，難謂合理，是系爭契約確為委任契約，自不待言。

㈣系爭契約既係委任契約，自得隨時終止，而香港志邦實業業於106年11月6日向原告表示終止委任契約，則雙方已無委任關係存在。綜上，原告起訴被告，毫無理由。並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項及爭點：（見本院重勞訴卷二第279頁）

㈠不爭執事項：

1.被告之法定代理人陳明宏與總經理鄭乃滿亦為香港志邦實業之負責人及總經理。香港志邦實業之創辦成員為被告。並由被告認購香港志邦實業之初始股本100,000港元。

2.原告於105年11月25日聯繫志邦集團，並於同年月28日傳送個人履歷至人資部門，要求協助安排面試。鄭乃滿於同年12月6日面試原告後，提議聘請原告擔任志邦集團產品開發總監，經原告應允並表示其為外籍人士（EXPAT），被告可將薪資以外幣匯入其兆豐國際商業銀行香港分行帳戶內，且不需台灣之勞、健保等，故於106年2月6日，由香港志邦實業與原告簽訂系爭契約。

3.系爭契約約定原告之薪資為每月200,000元，職稱為事業發展總監，負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品、工廠及客戶。

4.106年10月3日志邦集團調整原告負責之業務範圍，嗣於106年11月6日向原告表示終止兩造系爭契約關係，並於當月給付141,667元予原告。

㈡爭點：

1.系爭契約之主體為被告抑或香港志邦實業？

2.系爭契約之性質為委任契約抑或僱傭契約？

3.系爭契約是否業已經被告合法終止？

四、得心證之理由：

㈠系爭契約之主體為被告抑或香港志邦實業？

原告主張系爭契約存在於原告與被告間乙節，惟為被告所否認，並以前詞置辯。惟查：

1.志邦集團之董事長為陳明宏，總經理為鄭乃滿，下設行政管理事業群、生產事業群、外貿事業群、海外事業群、品牌事業群，其中外貿事業群下又分為中國外貿支援處、國際產品開發處、國際行銷處、香港國際行銷處（志邦實業）、升聯國際行銷處（升聯貿易）等單位，而原告係任職於國際產品開發處乙節，有被告提供之志邦集團組織圖在卷可憑（見本院重勞訴卷二第303 頁）。由上開組織圖之規劃可見，香港國際行銷處（志邦實業）下之單位僅有業務1 部、2 部及3 部，並不包含原告所隸屬之國際產品開發處，而國際產品開發處，係與香港國際行銷處（志邦實業）位列平行之單位，是被告陳稱原告任職於香港志邦實業領導國際產品開發處云云，已與上開志邦集團組織圖不符，難以採信。

2.次查，原告係由志邦集團之總經理鄭乃滿面試並商討工作之內容、條件等細節，此由被告提出之電子郵件往來紀錄即明，其中105 年11月25日原告寄送予鄭乃滿之郵件中提及「It was so nice to talk to you couple days ago .I am really keen to come back to Taiwan to work for a company . . . .I am very excited and lookng forward to settle down in Taiwan . . .（很高興前幾天能與你交談。如先前所討論，我已附上最新履歷供你參考，請協助轉交予你的大老闆。我非常渴望回到台灣的公司工作。而為該公司貢獻我從不同跨國公司所獲得的經驗。我非常興奮且期待在台灣定居，並在一個我可以協助發展業務及培育人才的公司工作）」（見本院重勞訴卷二第123 頁、卷三第71頁），由上開郵件內容可知，原告於應聘時即明確表達「回到台灣的公司工作」、「期待在台灣定居」之意願，而鄭乃滿於105 年12月22日、106 年1 月9 日之電子郵件則分別回覆原告稱「I am doing 2017 budget now so just wonder do you have any proposal about working with Yumark？（因我正在

做2017年的預算評估，因此想知道你是否有意願到志邦工作？）」、「I would like to put Yumark Merchandiser team and designer team under you so the title will be “Business Development Director”我想把志邦集團的採購團隊與設計團隊交給你領導，所以職稱會是「事業開發總監」。你覺得如何？」（見本院重勞訴卷二第136頁、第137頁、卷三第84頁、第86頁），嗣原告接受鄭乃滿之提議後，於信件中表示「In regard to the salary, asconsidering I am an expat, company is paying foreign currency into my HK account. I am not sure how will Yumark settle my salary, will Yumark also pay me in foreign currency to my HK account? I do not need勞保or健保in Taiwan.（關於薪資，考慮到我是一名外籍人士，現在的公司是向我的香港帳戶支付外幣，我不確定志邦會如何解決這個薪水問題，是否志邦也可以外幣支付到我的香港帳戶嗎？我不需要在台灣的勞保或健保）」（見本院重勞訴卷二第135頁、卷三第83頁）；其後，於106年1月25日被告公司之員工即以附件方式寄送勞動契約、履歷資料表、問答題、人格分析問卷等資料予原告，要求原告填寫；再於同年2月6日，原告即簽立系爭契約，而契約之名義人則為「志邦實業有限公司」（見本院勞調卷第19-21頁、第24-28頁反面）。由上開原告與鄭乃滿之郵件往來歷程可推知，原告係直接與被告之總經理鄭乃滿洽談工作之條件及內容，並因原告自稱為「外籍人士（expat）」，及其先前任職之公司係直接支付薪水至香港之帳戶內，並主動表示不需被告替其投保勞健保，故兩造才以志邦實業有限公司為相對人與原告簽立系爭契約，然此僅係配合原告具有外籍身分及外幣帳戶所為，尚難逕認聘僱原告之主體即為香港志邦實業。再參酌原告之工作地點在臺灣，原告之名片上之公司名稱亦為「志邦企業股份有限公司」，其職務上所填具之簽呈、經手之人事異動單、離職申請單、留職停薪／育嬰留停申請單等文件，均係被告之

文書（見本院勞調卷第29-33頁、第41頁），倘原告非隸屬於被告，又豈會經手、簽核上開被告內部之重要文件，益證系爭契約之效力確實存在於原告與被告之間甚明，被告主張係香港志邦實業聘僱原告云云，顯與前開證據資料未合，委無足採。至被告再提出其與其他員工之聘用書，抗辯系爭契約與被告公司出具之聘用書不同，以此證明原告確實非被告所聘僱云云，惟兩造係因原告具有外籍身分，且其報酬支領欲以外幣匯入其香港帳戶等情，故合意由香港志邦實業出名簽立系爭契約乙節，業如前述，自與被告公司其餘員工之僱傭情形不同，是被告此部分抗辯，亦難逕為有利被告之認定。

3.綜上，系爭契約之效力應存在於原告與被告之間乙節，堪以認定。

㈡系爭契約為委任契約抑或僱傭契約？

1.按僱傭契約依民法第482 條之規定，係以約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱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預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高法院45年台上字第1619號判例意旨參照）。而稱委任者，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，為民法第528 條所明定。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，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。僱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務，係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權（民法第536 條參照）不同。是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場

所之拘束性，以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為中心，再參酌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，作綜合判斷（最高法院97年度台上字第1908號裁定、92年度台上字第2361號判決意旨參照）。

2.原告主張系爭契約為僱傭契約，並以原告有固定上下班時間，就所屬部門人員之薪資調整、加班費、補休、離職、留職停薪等事宜，均需先行以簽呈上呈予總經理批示，原告再依批示內容辦理，且原告週末拜訪客戶需提出加班申請並待總經理批示決定、出差需取得被告之核准，回國後需填寫出差旅費報告單；業務方面被告公司董事長會向原告交辦業務，並指揮原告協同其他部門人員合作完成工作項目，原告無自主決定權限，更甚者，原告於106 年10月3 日遭「調職」，更證兩造自非屬委任關係，而為僱傭關係云云，並以電子郵件、簽呈、人事異動單、離職申請單、留職停薪／育嬰留停申請單、原告之書面報告、銷假單、出差申請單、工作群組對話紀錄、通訊軟體之對話紀錄等為證（見本院勞調卷第29-33 頁、本院重勞訴卷一第194-195 頁、第200-212 頁）。惟此為被告所否認，並以前詞置辯。經查，原告於應聘前，就其職務之內容、工作條件等，與鄭乃滿曾有多次信件往返，此觀鄭乃滿於105 年12月22日向原告表示：「Per our conversation ,JD ,what kind of manpower that we need to have . . .ETC ？Pls adv once available .（根據我們討論的工作及職位內容，請於方便時提供有關人力資源配置之建議等等）」；原告則於105 年12月23日回覆稱：「Following are my initial thinking for working in Yumark : 1 、What I can contribute to Yumark .--Source and develop for new product ranges(especially for European markets).--Source andext end the supplier data base including Great China and South Easr Asia.... .（以下是我至志邦任職的初步想法：1 、我能對志邦貢獻

什麼--開發與發展新產品（尤其是歐洲市場）--開發並拓展大中華區及東南亞的供應商資料庫．．．）」（見本院重勞訴卷二第137 頁、卷三第83-86 頁）；嗣於106 年1 月9 日鄭乃滿再向原告表示：「I would like to put Yumark Merchandiser team and designer team under you so the title will be “Business Development Director ”」（我想把志邦的商品開發團隊和設計師團隊放在你的領導之下，所以你的職稱將會是“事業發展總監”）。嗣原告於106 年1 月12日回以：「It is very constructive decision that I can lead both merchandising and design teams as the resource for demand and supply will be in the same family towards to the same direction .Hence I am happy to lead both teams . As far as the title is concerned“Business Development Director”is fine with me.」（我可以同時領導商品開發團隊和設計團隊，這是非常有建設性的決定，因為供給及需求的資源可以互通有無，因此我很樂意領導這兩個團隊，職稱以事業發展總監對我而言很好）。（見本院重勞訴卷二第135－136頁、卷三第84頁），由上開郵件往返之內容觀之，原告於應聘之初，被告公司並非就特定之職位出缺而招聘員工，反係詢問原告能對被告公司之營運有何想法及建議，待原告主動提出其至被告任職時可協助開發新產品、客戶等益處後，被告則決定原告之職稱為「事業開發總監」，並將採購團隊與設計團隊交由原告領導，足見被告係以擴展事業之版圖為委任原告之目的，原告之任務內容實無替代性，已與一般之勞工不同。佐以系爭契約之名稱為「勞動委聘契約」，且系爭契約第1條第1款即約定：「乙方（即原告）自西元2017年2月6日起至西元2020年2月5日止受聘為甲方事業發展總監，其為監督管理責任制專責人員，負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品，工廠及客戶，月薪資為新台幣200,000元整，乙方自行負擔相關稅負」、第3條第1款：「乙方同意其工作

時間、休息、請假、考核、獎懲、升遷、輪調、離退等悉依甲方有關規定辦理；如逢例假日、休假日或法定假期時，甲方因業務需求要求乙方出勤時，乙方應本其管理職責配合出勤並且不適用額外之加班工資。」、第5條第2款：「甲乙雙方在契約存續期間擬提前終止契約時，除依本條第一款外得經雙方合意後約定終止日期。雙方理解並同意，除另有約定外，本契約之提前終止不適用勞基法有關資遣費之相關規定。」（見本院勞調卷第19-21頁），已明確約定聘用原告之任務目的，並約定原告並無請領加班費之權利、提前終止契約亦無勞基法有關資遣費規定之適用等，顯已與一般僱傭契約迥異，倘原告認知兩造間為僱傭關係，實無可能同意如此不利之勞動條件；佐以原告於任職期間職別為「經理（含）以上」，並具有決定聘任相關部門內員工及核准薪資之權限，此有蓓爾貿易有限公司人事資料表等在卷可憑（見本院重勞訴卷一第136頁），堪認原告擔任主管之職位，有管理之權限，與一般勞工之工作內容，受制於雇主的指揮命令而具組織上之從屬性不同；且原告上、下班時無須刷卡，得自由安排其行程，亦有原告之出勤紀錄表附卷可參（見本院重勞訴卷一第492-494頁），核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上之從屬性不同；況原告每月獲取高達200,000元報酬，為監督管理責任制之專責人員，負責領導外貿事業體設計部門、MR部門、整合開發產品、工廠及客戶，其職稱與薪資和一般勞工或受僱人之薪資及工作條件有別，顯與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之情況不同，原告對被告公司並不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，而有其獨立決策處理並管理事務之空間，是兩造間屬委任契約，而非僱傭契約關係乙節，堪以認定，原告主張兩造間係屬僱傭契約關係，並無可取。至原告雖舉前開簽呈等文件欲證明其仍受被告公司之指揮監督云云，然現代企業規模擴大，分層分工負責、管理，為事所當然，除一人公司外，企業組織中不可能有任何人得享有「

絕對」權限，全然不受節制與監督，是原告縱在若干事務之處理上仍有須向董事長、總經理報告或接受業務上之指示，亦無從驟認其與被告即屬僱傭關係，蓋原告仍可自行裁量決定處理一定事務，與一般受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之情況，迥然有別，原告逕此主張兩造為僱傭關係，尚嫌速斷。

3.另原告再主張其於106年10月間遭被告調整職務內容，將原職掌之外貿事業體設計部門管理職務調整為負責東南亞新供應鏈之開發，足見兩造間為僱傭關係云云。惟查，被告確於106年10月3日以香港志邦實業之名義出具人事異動單，並載明調整原告之工作職掌範圍，調整後只負責東南亞新供應鏈之開發乙節，有香港志邦實業人事異動單、106年10月5日香港志邦實業公告、106年10月11日被告公告各1份在卷可憑（見本院重勞訴卷二第49-51頁），並為被告所不爭執，惟依上開公告之內容，原告之職務名稱仍為「事業發展總監」並未變動，僅係將其原職掌之內容中「外貿事業體設計部門主管與蓓爾貿易有限公司採購開發部主管」予以剔除，調整為僅負責「東南亞的新供應鏈開發」，而上開「東南亞新供應鏈開發」原即在原告之職務範圍內乙節，可由原告於105年12月23日寄發之電子郵件內容中提及「--Source and extend the supplier data base including Great China and South East Asia（開發並拓展大中華區及東南亞的供應商資料庫）」即明（見本院重勞訴卷二第137頁、卷三第85頁），況系爭契約第1條第1款就聘僱原告之內容本即包含「整合開發產品、工廠及客戶」，此有系爭契約在卷可參，益證「東南亞的新供應鏈開發」亦屬原告原受委任之事務內容，故被告前開公告僅係限縮原告受委任之事務範圍，而非被告基於雇主之地位所為人事調動決定，是原告據此欲證明兩造間為僱傭契約云云，洵難憑採，委無理由。

㈢系爭契約是否業經被告合法終止？

兩造間之系爭契約既屬委任關係，而非僱傭關係，則原告非

屬勞基法所稱之勞工，其等就此委任事項之權利義務，自應依彼等之委任關係決定之，被告本得依民法第549 條第1 項委任相關規定，單方任意終止對原告事業發展總監職務之委任，是被告通知原告於106 年11月6 日起終止兩造間系爭契約關係，應屬合法。原告以被告終止僱傭契約不合法為由，起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭契約及民法第487 條規定請求被告公司給付原告復職之日起之工資云云，自無理由。

五、綜上所述，本件原告依系爭契約、民法第487 條規定，起訴確認兩造間僱傭關係存在；被告給付薪資160,000 元及自106 年12月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，暨自106 年12月1 日起至原告復職之前一日止，按月於每月末日給付原告200,000 元及遲延利息等，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，自應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　6　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

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　　6　　月　　6　　日

書記官　黃瑋婷