臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第48號

原　　告　坂田昌宏
訴訟代理人　張祐豪律師
　　楊恭瑋律師
被　　告　台灣精研有限公司
法定代理人　田中直二
訴訟代理人　謝秉原律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年4月30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、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（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法院地法之規定為據。原告既向我國法院提起訴訟，則關於一般管轄權之有無，即應按法庭地法即我國法律定之，惟我國涉外民事法律適用法未就國際管轄權加以明定，應類推適用民事訴訟法之規定（最高法院97年度台抗字第185號、96年度台上字第582號裁判意旨參照）。再按對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄；因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。民事訴訟法第2條第2項、第12條亦分別定有明文。經查，本件原告係日本籍，其請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付工資、資遣費、預告期間工資等，是本件為涉外私法事件，被告公司事務所雖設於臺中市，有變更登記表可稽（見本院卷第53頁），然依原告所提聘僱合約、勞動部106年1月11日勞動發事字第1056005513號函（見調解卷第16至18頁）所載，原

告工作地點為臺北市○○區○○○路○段○○號11樓之2，則原告以兩造約定債務履行地為上址，向本院提起訴訟，本院就本件訴訟即有管轄權；且被告亦不抗辯本院無管轄權，而為本案之言詞辯論，依民事訴訟法第25條規定，本院就本件訴訟亦有管轄權。另按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，涉外民事法律適用法第20條第1項、第2項定有明文。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依我國勞動基準法之規定，請求被告給付工資、資遣費、預告期間工資等，兩造雖未約定應適用之法律，但因勞務給付之履行地及被告事務所均在我國，揆諸前開說明，兩造間之法律關係應以我國法律為關係最切之法律，自應適用中華民國法律。

二、原告主張：

(一)原告與被告於民國106年1月4日訂定聘僱合約（下稱系爭聘僱合約），由原告自106年1月17日起至109年1月16日擔任被告之總經理，並約定每月薪資為新臺幣（下同）60,790元，工作內容為被告公司之經營管理。而依系爭聘僱合約第1項後段約定：「乙方（即原告）負有執行董事會之指示之義務並應遵守甲方（即被告）職工規則」，顯示原告須遵守被告之職工規則並完成被告交辦任務，在被告指揮監督下，具有人格上從屬性；第3項約定「乙方每月薪資為60,790元」，顯示原告並非為自己營業而勞動，而係從屬於被告，勞動對價來自於被告每月給予之薪資，具有經濟上從屬性；且原告應遵守職工規則，顯示被告已將原告納入其生產體系，方有職工規則另就原告行為做出規範，具組織上從屬性。從而，被告與原告訂定之系爭聘僱合約，應屬勞動契約，應適用勞動基準法（下稱勞基法）之規定。被告於107年2月14日以電子郵件片面宣稱雙方自107年2月15日終止勞動契約，然未敘明有何法定之解僱事由，且若被告係以原告工作不能勝任為由，須符合解僱最後手段性原則，給予原告轉任其他所需能

力較低的工作機會，若係以原告有重大懲戒事由，亦應告知該事由並以符合比例原則手段為懲戒，本件解僱均未具備上開理由，應屬違法解僱，爰於先位之訴，請求確認兩造間僱傭關係存在；又被告違法解僱原告，兩造間僱傭關係仍存在，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告自107年2月15日起迄契約期限屆滿前，按月給付薪資60,790元至原告復職日止；另被告自原告於106年1月17日受僱時起至107年2月14日解僱時止，共1 年又27天，未依約給付薪資，爰請求被告給付積欠之薪資784,191元（60,790元x 12＋60,790元x 27/30＝784,191元）；再原告繼續工作1 年以上而3年未滿，依勞基法第16條第1 項、第17條規定，被告應於終止前20日預告之，並發給資遣費，惟被告並未依該規定期間預告而終止契約，依同條第3項規定，被告應給付20日之預告期間工資40,527元（60,790元x 20/30＝40,527元）及資遣費65,856元（60,790元＋60,790元x 1/12＝65,856元）。

(二)退步言之，若認原告依系爭聘僱合約，對職掌事項有裁量決定權限而不具從屬性，則依原告之職務說明書，原告係受被告授權、委託，為被告處理經營公司事務，就被告財務及人事為管理，負責公司營運及擴展業務，系爭聘僱合約應屬委任契約。依該委任契約約定原告每月報酬為60,790元，約定委任期間為106年1月17日起至109年1月16日止，被告應按委任契約給付原告處理每月委任事務之報酬60,790元，然被告卻從未給付，且單方任意於107年2月15日解除原告總經理職務而終止委任關係，縱認該委任契約未約定給付之時點，依民法第548條第1項、第2項規定，原告於委任關係終止後亦得請求被告給付約定之報酬。被告於107年2月15日終止委任關係，並非可歸責於受任人即原告之事由，原告就106年1月17日起至107年2月14日止共1年又27天，為被告為經營管理公司處理委任事務，自得請求被告給付該期間處理委任事務之報酬合計784,191元（60,790元x 12＋60,790元x 27/30＝784,191元）。

(三)聲明：⑴先位部分：①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應自107年2月15日起至原告復職之前一日止，按月給付原告薪資60,790元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。③被告應給付原告自106年1月17日起至107年2月14日止之薪資784,191元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。④被告應給付原告預告工資及資遣費106,383元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑤原告願供擔保請求宣告假執行。⑵備位部分：①被告應給付原告自106年1月17日起至107年2月14日止之委任報酬784,191元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。②原告願供擔保請求宣告假執行。

三、被告答辯略以：

(一)原告為訴外人日商笠原株式會社所聘僱，從事海外事業之經營管理，其自2017年1月17日起，經日商笠原株式會社派遣至臺灣擔任其全額轉投資之被告公司總經理一職，雙方並簽訂有雇用契約書及出向契約書（即派駐合約）。出向契約書第3條雖約定被告應代替日商笠原株式會社支付原告部分薪資日幣20萬元（換算新臺幣為60,790元），然該部分之薪資報酬，後來仍依原告與日商笠原株式會社間雇用契約書所約定之薪資日幣312,500元，全額由日商笠原株式會社支付，是原告主張每月薪資60,790元，早已由日商笠原株式會社按月支付完畢，否則原告自106年1月17日起至107年2月14日止之工作期間從未領取報酬，亦從未抱怨或請求，顯有違一般人之經驗法則，是原告係受日商笠原株式會社聘僱並派遣至被告公司任職，兩造間並無聘僱關係存在，原告基於僱傭關係對被告之所有請求，均屬無理由。至於原告所提系爭聘僱合約，似非經被告公司正常授權程序用印，被告否認該文書之形式真正，被告公司大小章係由原告保管，原告隨時有使用之機會，須經公司授權使用方具備合法性，原告應提出「印章使用申請書」以證明其真實性。縱認系爭聘僱合約為真

正，原告受日商笠原株式會社委任擔任被告公司總經理一職，並經登記為經理人，原告對外具有代表公司之權限，除重大決策需請示日本母公司外，其職務上有相當之獨立性及自主權，而與一般受僱勞工不同，是原告為依公司法所委任負責經營事業之經理人，非屬勞基法上之勞工，故兩造間縱使有系爭聘僱合約存在，亦屬委任關係，而依民法第549第1項規定，當事人之一方得隨時終止委任契約，被告業於107年2月14日通知原告於同年月15日終止母公司日商笠原株式會社之出向契約，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞基法規定請求被告給付自107年2月15日起至復職日之薪資、預告工資及資遣費等，均無理由。

(二)原告備位之訴主張兩造為委任關係，然原告為日商笠原株式會社所聘僱，派遣至被告公司任職，聘僱關係應存在日商笠原株式會社與原告之間，而委任報酬依原告與日商笠原株式會社簽訂之雇用契約書之約定為日幣312,500元，均已由日商笠原株式會社按月支付完畢，原告請求被告給付自106年1月17日至107年2月14日之委任報酬，亦無理由。

(三)聲明：⑴先位部分：①原告之訴駁回。②如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。⑵備位聲明：①原告之訴駁回。②如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告主張兩造間為僱傭關係，然被告自聘僱時起即未依系爭聘僱合約給付薪資，嗣又將原告違法解僱，其解僱自非合法，爰於先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約關係請求被告給付薪資、資遣費及預告期間工資，備位之訴則依委任關係，請求被告給付委任報酬。原告則否認兩造間有何僱傭或委任關係存在，並以前揭情詞置辯。

(二)原告主張兩造間有僱傭關係存在，並提出系爭聘僱合約、職務說明書及勞動部106年1月11日勞動發事字第1056005513號函等件存卷為證（見調解卷第16至18頁）。被告則抗辯原告係由訴外人日商笠原株式會社所聘僱，並派遣至其轉投資之

被告公司擔任總經理，兩造間並無僱傭或委任關係存在。經查，被告公司前曾檢具系爭聘僱合約、雇用契約書、出向契約書、有限公司變更登記表等文件，向勞動部申請聘僱原告從事僑外投資事業主管工作，此有勞動部107年10月26日勞動發事字第1070025233號函檢送被告公司申請聘僱SAKATA MASAHIRO（即原告）所提具之文件1份存卷可按（見本院卷第175至227頁）。而依勞動部檢送之系爭聘僱合約記載：「本合約係由…台北精研有限公司（現更名為台灣精研有限公司，以下簡稱甲方），…與日本籍坂田昌宏先生（以下簡稱乙方）…，於106年1月4日共同簽署，雙方同意如下：一、甲方聘用乙方自106年1月17日擔任總經理乙職…。二、本合約有效期間自106年1月17日起至109年1月16日止。三、乙方每月薪資為30790元。」（見本院卷第185頁）。檢送之雇用契約書記載：受僱者坂田昌宏、雇主日商笠原株式會社，合約期間自2016年11月1日起，業務內容為海外事業相關的經營管理，基本薪資為日幣312,500元，並約定有辭職相關事項（見本院卷第187至191頁）。檢送之出向契約書（即派駐合約）則記載：「日商笠原株式會社（以下簡稱甲方）與台北精研有限公司（以下簡稱乙方）與甲方員工坂田昌宏（以下簡稱丙方）三方針對丙方派駐事宜簽訂以下合約。第1條（派駐）：丙方派駐至乙方，於下列工作地點執行下列業務，並誠實遵照乙方的指揮監督。…」。第2條（派駐期間）：丙方派駐期間自2017年1月17日起，終了日未定。第3條（勞動條件）：甲方於丙方派駐期間視丙方為業務休息期間，丙方執行第1條所定業務時遵照乙方指揮監督，甲方與丙方合約內容所定基本薪資的一部分由乙方代替甲方支付。自乙方的給付額為JPY200,000（使用2016年11月1日時點的TND/JPY匯率3.29，換算出NTD60,790，於乙方指定發薪日給付。）2.獎金係以乙方所定基準計算並由乙方支付。計算基礎為於乙方的給付金額。3.派駐期間的工資、工作時間、休息、休假等之勞動條件，丙方依照乙方的工作規則所定之條件工

作。4.派駐期間丙方所遵循的勞動條件中，若有比於甲方工作時不利的部分，甲方須依甲方的工作規則補償該不利的部分。第4條（復職）：甲方依業務上的需要要求甲方復職時，即便原定派駐期間尚未結束亦須配合。2.若乙方有離職一次給付金等其他的給付制度，履行本有效合約的情況下日後離職時，乙方須立即給付，甲乙丙三方須瞭解甲方將不承接乙方離職給付制度上的權利義務。第5條（復職後的勞動條件）：丙方復職後的勞動條件決定、退職金及其他給付金計算時，派駐期間視為於甲方服務的期間…。」（見本院卷第193至197頁）。由上開原告與日商笠原株式會社簽訂之雇用契約書及三方簽訂之出向契約書之契約內容以觀，被告辯稱原告係由訴外人日商笠原株式會社所聘僱，並經其派遣至被告公司擔任總經理一職，應堪採信。

(三)原告主張兩造另簽訂聘僱合約，而成立由被告與日商笠原株式會社聘僱之雙重勞動契約，被告則否認系爭聘僱合約之形式及實質真正。查依證人即前任職於資誠聯合會計師事務所之員工黃書郁結證稱：被告公司委託資誠聯合會計師事務所辦理工作許可、簽證及居留證相關業務，伊是資誠聯合會計師事務所的聯絡人，伊有幫原告坂田昌宏做工作許可、簽證、居留證等申請業務，基本上是原告坂田昌宏及被告公司的Sandy小姐跟伊聯絡；當初原告坂田昌宏請伊代辦的文件是類似被證1這樣的文件，這是辦工作許可的文件，勞動部有叫伊補原告坂田昌宏跟台灣公司的聘僱合約正本，但是這份資料裡面沒有，被證1是伊請被告公司用印的時候，伊做給被告公司的樣本，要等被告公司用印完，再交給伊作業；根據本院卷第61頁之電子郵件，伊寄申請書及用印樣本時是寄給原告坂田昌宏，請他準備用印；被證1的雇用契約書跟出向契約書是被告公司提供，之後準備翻譯，給被告公司全部一起用印，勞動部說要直接跟台灣公司簽的約，一開始提供的文件是跟日本公司簽的，伊有發信給被告公司，應該是原告坂田昌宏，跟他說勞動部叫他補文件，就是伊給他的聘僱

合約的草稿，內容如果沒有問題就可以蓋章跟簽名；伊是按照出向契約書所載60,790，記載聘僱合約每月薪資60,790，伊有請原告坂田昌宏確認內容有無問題，伊只是提供原證1一個參考的草稿，由他們自己確認，就是勞動部說要補一個跟台灣公司直接簽的約等語（見本院卷第255至261頁）。則由上開證人證詞可知，被告公司當初向勞動部申請原告之工作簽證時，僅出具原告與日商笠原株式會社簽訂之雇用契約書及三方簽訂之出向契約書，因勞動部要求被告公司須補正原告與被告公司之聘僱合約，證人黃書郁乃參考出向契約書之記載，草擬系爭聘僱合約，記載原告每月薪資為60,790元，送請原告及被告公司確認並用印，經被告公司用印後，再擲交黃書郁向勞動部提出申請。被告雖辯稱公司大小章係由原告保管，原告應提出「印章使用申請書」證明有經公司授權使用等語。然觀之原告提出Sandy與證人黃書郁往來之電子郵件，其內容係有關於黃書郁督促Sandy需於聘僱合約加蓋公司大小章，及Sandy表示已完成用印，通知黃書郁前來取件等事宜，而渠2人之電子郵件均有另寄予副本收件人MASAHIRO SAKATA（即原告）及shinji@tss-group.asia（即被告公司負責人田中直二之電子郵件信箱），此為被告所不爭執（見本院卷第273至277頁、第326頁），足見Sandy有將補正兩造間聘僱合約及於該合約用印之事通知被告公司負責人田中直二，被告公司負責人田中直二自難諉為不知，況聘僱外國人於本國工作須備具相關文件向勞動部申請聘僱許可，原告或Sandy因申請聘僱許可之所需，依勞動部要求補正系爭聘僱合約，應屬被告公司授權範圍，被告公司辯稱原告未經其授權於系爭聘僱合約用印，而否認系爭聘僱合約之形式真正，即非可採。惟查，被告公司當初委託資誠聯合會計師事務所代辦原告之聘僱許可所送件者僅有雇用契約書及出向契約書，系爭聘僱合約乃被告公司應勞動部之要求補正始為出具，業如前述，而系爭聘僱合約之內容乃證人黃書郁自行參考出向契約書之記載所草擬，而關於系爭聘僱合約原告每

月薪資為60,790元之記載係其依出向契約書上所載由被告代替日商笠原株式會社支付部分薪資60,790元所填寫，目的係作為向勞動部申請原告之聘僱許可之用，業據證人黃書郁證述在卷，自難認兩造除出向契約書所載之法律關係外，尚有另成立系爭聘僱合約之合意。至於依雇用契約書及出向契約書之約定，日商笠原株式會社聘僱原告之月薪為日幣312,500元，其派遣原告至被告公司擔任總經理，固約定其與原告所定基本薪資之一部分即日幣20萬元（換算為新臺幣60,790元）由被告代替日商笠原株式會社支付，然實際上原告之薪資全額仍由日商笠原株式會社支付，並無另外再由被告公司依出向契約書支付部分薪資60,709元，此有被告提出日商笠原株式會社給付原告之薪資明細可按，且為原告所不爭執（見本院卷第117、119、143頁）。況原告自106年1月17日派駐被告公司時起至107年2月14日終止契約時止，於被告公司工作期間長達1年餘，從未依系爭聘僱合約支領過60,709元之報酬，亦從未向被告公司反應或請求，顯違一般人之常情，是原告主張其與被告另合意訂立聘僱合約，而成立由被告與日商笠原株式會社聘僱之雙重勞動契約云云，殊難採信。

五、綜上所述，本件原告係受日商笠原株式會社聘僱並派遣至被告公司任職，兩造間並無如系爭聘僱合約所示之僱傭關係或委任關係存在，而其薪資亦係由其雇用人即日商笠原株式會社全額支付。從而，原告先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並基於僱傭關係，請求被告給付工資、資遣費及預告期間工資等，備位之訴請求被告給付委任報酬，為無理由，均應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本案判決結果無影響，爰不一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

勞工法庭　法　官　鍾淑慧

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　　22　　日

書記官　石勝尹