

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第39號

原告 汪金龍

被告 德先股份有限公司

法定代理人 黃春發

訴訟代理人 莊信泰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

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項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上1240號判例參照）。查本件原告主張其遭被告違法解雇，兩造間之僱傭關係仍為存在，此為被告所否認，則兩造間是否成立僱傭契約關係，及僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、原告起訴主張：

(一)原告於民國108年9月間經被告公司總經理楊俊雄聯繫後，於同年10月4日至被告經營之臺南德安百貨公司任職，並擔任執行長一職。原告所負責之工作內容，包括整頓營業部、擬定招商策略、改善營業策略及執行招商工作等。詎料，被告於109年3月14日以經營之臺南德安百貨公司業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置之理由，違法資遣原告。因原告於被告公司任職期間，有固定之上下班及休

01 假時間，每天上下班也須刷卡，且執行長職稱僅係對外招商
02 之用，實際招商方向均受總經理楊俊雄之指揮監督，具有人
03 格及組織上之從屬性，可見兩造間係屬僱傭契約關係至明。
04 為此，爰依法提起本件訴訟等語。

05 (二)並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

06 三、被告則以：

07 (一)原告於被告經營之臺南德安百貨公司擔任執行長一職，負責
08 整頓營業部、擬定招商策略、改善營業策略及執行招商工作
09 ，並具有最終決定權，不受他人指揮監督，具有人格及組織
10 上之相當獨立性，故兩造間應屬委任契約關係。倘認兩造間
11 係屬僱傭關係，惟原告原負責之業務現已委由訴外人慶城物
12 業管理公司（下稱慶城公司）負責，該業務已發生業務性質
13 上之變更，原告於被告經營之德安百貨係擔任執行長，並無
14 其他業務經驗，被告無與執行長職務相當之適當工作可供安
15 置，應符合勞動基準法第11條第4款規定之情形，被告自得
16 依法資遣原告等語，以資抗辯。

17 (二)並聲明：如主文第1項所示。

18 四、兩造不爭執事項：

19 (一)原告於108年9月間經被告公司總經理楊俊雄聯繫後，於同年
20 10月4日至被告經營之臺南德安百貨公司任職，並擔任執行
21 長一職。原告擔任執行長負責之工作內容，包括整頓營業部
22 、擬定招商策略、改善營業策略及執行招商工作等。

23 (二)被告經營之臺南德安百貨公司於109年3月14日以業務性質變
24 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之理由，資
25 遣並出具資遣通知單與原告，資遣通知單內容詳如原證2所
26 示。

27 五、本院得心證之理由：

28 (一)查原告於108年9月間經被告公司總經理楊俊雄聯繫後，於同
29 年10月4日至被告經營之臺南德安百貨公司任職，並擔任執
30 行長一職。原告擔任執行長負責之工作內容，包括整頓營業
31 部、擬定招商策略、改善營業策略及執行招商工作。嗣被告

於109年3月14日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之理由而資遣原告等情，此有原告提出資遣通知單1紙在卷可稽（本院卷第21頁），亦為被告所不爭執，惟原告主張其與被告間成立僱傭契約關係，被告違法資遣而請求確認兩造僱傭關係存在一事，俱為被告所否認，並以兩造間係成立委任關係以為辯，則原告請求確認與被告間僱傭契約關係存在，首應審究者即為兩造間之契約性質是否屬僱傭關係。

(二)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，民法第482條定有明文。又勞動基準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。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證責任。請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377號判例意旨參照）。準此，本件原告主張兩造間存有僱傭契約之事實，既為被告所否認，揆諸前揭說明，自應由原告就其至被告經營之臺南德安百貨公司擔任執行長一職，係與被告成立僱傭關係之事實負舉證責任。

(三)次按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，民法上之僱傭契約，即為其典型。又一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列之特徵，即：(一)人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任權，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)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，完全依賴對雇主提供勞

務獲致工資以求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。(四)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）。亦即勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，且勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定（即人格從屬性），及受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動（即經濟上從屬性），以及勞動者勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的而須編入僱主生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力（即組織上從屬性），故苟無上述之從屬性關係，即難認成立僱傭契約。經查：

1. 原告於被告所經營之德安百貨公司擔任「執行長」一職，工作內容包括：整頓營業部、擬定招商策略、改善營業策略及執行招商工作一事，已如前述，則由其工作內容可知，乃因源於德安百貨常年經營不佳，為解決此一困境，對內就公司內部員工須加強工作要求，對外就經營策略、招商條件則須加以修正，以吸引廠商進駐提高經營利潤之目的，方由被告總經理楊俊雄聯繫原告至德安百貨擔任執行長，並賦予執行上開工作之責，依此而論，並非單純服膺於雇主而具有一定程度對內、對外之決定權，且可獨立對外進行招商，並就其工作結果之成敗負擔責任，此與一般僱傭關係之員工需服從雇主權威，僅純粹提供勞務獲得報酬，勞務給付之具體詳細內容非由員工自行決定，及不擔負工作結果之風險等情形有所不同，不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性至明。
2. 原告固主張其每日有固定之上下班及休假時間，上下班也須刷卡，執行長職稱僅係對外招商之用，實際招商方向均受總

01 經理楊俊雄之指揮監督，應具有勞動契約之人格及組織上之
02 從屬性云云，並提出相關證據以為證明。惟查，固定上下班
03 時間及刷卡，僅為公司確認員工上下班情形所為之措施，且
04 觀諸被告提出原告在職期間之出勤狀況表（本院卷第223至
05 229頁），原告上、下班刷卡時間，或與排班時間不符、或
06 有未刷卡、提早下班未請假等情形，顯然具有相當彈性，此
07 與一般勞工必須按上、下班時間刷卡，如有遲到或提早下班
08 需請假之狀況有所不同，故原告與被告間並不因上下班刷卡
09 而謂有服從雇主權威之人格上從屬性關係。又觀諸原告提出
10 之出差管理辦法（本院卷第113至137頁），係針對人員出差
11 洽公時得申請差旅費之相關規定，乃被告為管控支出所設之
12 標準，並非需依此辦法申請出差或差旅費，即符合從屬性之
13 條件。此外，原告提出與被告公司總經理楊俊雄line手機對
14 話內容、工作週報及提案資料（本院卷第157至181頁），雖
15 其就招商對象、內容及結果有向楊俊雄報告或尋求同意之情
16 形，然其仍有一定程度之自主權，向上級主管楊俊雄報告或
17 徵其同意，實因其非被告公司最高管理決策者，基於公司內
18 部組織層級而需取得上級主管同意，乃公司營運管理之問題
19 ，此與勞工僅依雇主指示提供勞務而受領報酬之情形迥然相
20 異，難謂因此即具有勞動契約之人格或組織上之從屬關係。
21 是原告提出上開證據欲證明其與被告間係屬僱傭關係乙節，
22 洵屬無稽，並無可採，被告抗辯其與原告間並無僱傭關係存
23 在，原告擔任執行長時僅有委任關係一語，應屬可信。

24 3.承上，原告至被告經營之臺南德安百貨公司擔任執行長一職
25 ，依其工作內容及性質，非屬僱傭契約關係，原告請求確認
26 兩造間僱傭關係存在，即非有據。

27 六、綜上所述，原告至被告經營之臺南德安百貨公司擔任執行長
28 一職，雖遭被告予以資遣，然兩造間非屬僱傭關係，原告以
29 被告違法資遣，請求確認兩造間僱傭關係存在，即無理由，
30 應予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，

均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 109 年 7 月 29 日

民事勞動法庭 法官 林勳煜

上開正本係照原本作成。

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 7 月 30 日

書記官 吳佩芬