

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第96號

上訴人

即被上訴人 羅佳伶

訴訟代理人 賴素如律師

洪文浚律師

被上訴人

即上訴人 元祖實業股份有限公司

法定代理人 張秀琬

訴訟代理人 孫德至律師

黃思維律師

上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於中華民國107年6月20日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第310號第一審判決各自提起上訴，本院於108年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於反訴判令羅佳伶給付超逾新臺幣壹拾玖萬陸仟陸佰陸拾柒元本息部分；及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，元祖實業股份有限公司在第一審之反訴及假執行之聲請均駁回。

羅佳伶之其餘上訴駁回。

元祖實業股份有限公司之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，關於本訴部分由羅佳伶負擔；關於反訴部分由羅佳伶負擔五分之一；餘由元祖實業股份有限公司負擔。

事實及理由

一、本訴部分：

(一)上訴人即被上訴人羅佳伶（下稱羅佳伶）主張：伊自民國105年10月24日起受僱被上訴人即上訴人元祖實業股份有限公司（下稱元祖公司）擔任董事長特別助理（下稱董事長特助），每月薪資新臺幣（下同）16萬元，嗣於106年1月1日晉升為副總經理，每月薪資20萬元。然元祖公司並未發放伊106年4月之薪資，更於同年5月19日突公告停止伊一切職

務，要求伊於同年5月22日完成工作移交手續，並於翌日即拒絕伊進入公司。伊遂於同日寄發存證信函予元祖公司，以其無故積欠薪資為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項規定終止兩造間僱傭契約。嗣經伊申請勞資爭議調解不成立，自得依兩造間僱傭契約請求元祖公司給付欠薪35萬3333元（即200,000元×（1+23/30）月=353,333元，小數點以下四捨五入，下均同）；依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求資遣費5萬6389元（即193,333元×7/24=56,389元）；依同法第38條第1項第1款、第4項規定請求特別休假未休工資2萬元（即200,000元×3/30日）；及依同法第19條規定請求發給非自願離職證明書。爰於原審求為：元祖公司應給付羅佳伶42萬9722元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；並應開立非自願離職證明書予羅佳伶等語。【原審就本訴部分判決羅佳伶全部敗訴，羅佳伶不服提起上訴】。本訴上訴聲明：(一)原判決本訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，元祖公司應給付羅佳伶42萬9722元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；並應開立非自願離職證明書予羅佳伶。

(三)願供擔保請准宣告假執行。

(二)元祖公司則以：緣伊公司為「元祖食品集團」之集團關係企業，該集團之大陸市場主要由當地「上海元祖夢果子股份有限公司」（下稱上海元祖公司）負責；臺灣市場則由伊公司負責。又羅佳伶自105年10月24日起先後擔任伊公司之董事長特助、副總經理，係除董事長張秀琬外之公司最高主管，其並簽署授權委託書（下稱系爭委託書），對內負責主持伊公司日常經營及管理工作，包括聘僱、解僱伊公司員工，及對外代表伊公司簽署合約及保管公司大小章，乃為綜理伊公司內外事務之高階經理人，在人格上、組織上、經濟上皆擁有高度自主性與獨立裁量權，核屬委任契約，自無從本於勞基法主張權利。又羅佳伶前為獲取伊公司經理人高薪職位，先後於104人力銀行履歷表、應聘資訊登記表及員工基本資

料表填寫不實之學、經歷，伊公司因陷於錯誤授予其高階經理人之職位，而受有損害，伊公司發現後已於106年5月24日寄發解任函予羅佳伶，並依民法第92條第1項規定，於106年11月15日撤銷因詐欺而聘任羅佳伶之意思表示，兩造間之契約關係既經撤銷而溯及失效，則無論兩造間契約性質為何，羅佳伶均無從再向伊公司請求106年4、5月報酬及開立非自願離職證明書。且羅佳伶於106年5月初預備發放4月薪資時，即因知悉伊公司已針對其應聘學經歷資料之真偽進行調查，故同意並自行取消該月份其個人薪資之發放。之後羅佳伶復未曾向伊公司催告上開4月份薪資，伊公司自無給付薪資遲延情事。則羅佳伶逕於106年5月23日寄送存證信函援引勞基法第14第1項規定表示終止契約，於訴訟中並稱係以同條項第5款規定不依勞動契約給付工作報酬為由終止勞動契約云云，亦不合法。再依羅佳伶所簽署應聘資訊登記表及員工基本資料表已約明：「上述所填資料與事實相符，如有虛假，願受解職處分，並退回所領薪酬」等語（下稱系爭約款），則伊公司就羅佳伶以不實資料詐欺之所有，自得憑該約款及侵權行為之規定，請求羅佳伶返還所受領之全部報酬或同額之賠償96萬2667元，則羅佳伶縱得為本件請求，伊亦得依民法第334條規定以上開債權就羅佳伶本訴主張金錢請求部分相抵銷。經抵銷後，羅佳伶無從再向伊公司為任何金錢請求等語，資為抗辯。於本院答辯聲明：上訴駁回；如受不利判決，願供擔保准准宣告免為假執行。

二、反訴部分：

（一）元祖公司反訴主張：如本訴抗辯所述，羅佳伶以虛假學經歷資料，詐取高薪酬經理人職務，致伊公司受有損害，業經伊公司依民法第92條第1項規定，於106年11月15日撤銷因詐欺而聘任羅佳伶之意思表示，兩造之契約既經撤銷而溯及失效，羅佳伶於任職期間受領之薪酬96萬2667元，即屬無法律上原因受有利益，自得依民法第179條規定請求返還。又倘認伊不得撤銷兩造間之契約，則亦得依系爭約款之約定，請

01 求羅佳伶如數返還所領之前開薪資，或得依民法第184條第
02 1項前段請求同額之侵權行為損害賠償等語。爰提起反訴求
03 為：羅佳伶應給付元祖公司96萬2667元，及自反訴狀繕本送
04 達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；並願供擔保
05 請准宣告假執行。【原審就反訴部分判決羅佳伶應給付元祖
06 公司30萬元本息，及為得假執行暨附條件得免為假執行之宣
07 告；另駁回元祖公司其餘反訴。兩造就原審判決渠等反訴敗
08 訴部分各自全部提起上訴】。上訴聲明：(一)原判決關於駁回
09 元祖公司後開第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，羅佳
10 伶應再給付元祖公司66萬2667元，及自106年11月16日起至
11 清償日止按年息5%計算之利息。對羅佳伶上訴之答辯聲明
12 ：上訴駁回。

13 (二)羅佳伶則以：伊於104人力銀行履歷表、應聘資訊登記表及
14 員工基本資料表上所載之學經歷並無不實。且元祖公司為法
15 人，究係何自然人遭伊詐欺，迄今未見其舉證，又伊參與面
16 試之職缺與是否具備豐富跨國企業高階經理人經驗乙事無關
17 ，伊嗣後更經元祖公司法定代理人張秀琬面試通過，再經撰
18 寫營運計畫並將近3個月試用期後，達到任用標準，始成立
19 正式契約，堪認伊所以得受僱於元祖公司擔任董事長特助及
20 副總經理，與伊在上開資料之記載無因果關係。則元祖公司
21 主張撤銷契約返還薪資，自屬無據。另依勞基法第12條第1
22 項第1款規定，勞工於訂立勞動契約時，為虛偽意思表示，
23 使雇主誤信而受有損害之虞者，雇主始能不經預告終止契約
24 ，然尚無拒絕給付終止前所應給付工資之權利。則系爭約款
25 竟約定勞工於相同情形下須退回所領薪資，顯不利於勞工，
26 依勞基法第1條第2項及民法247條之1第2款規定，系爭
27 約款應認無效。又縱認系爭約款有效，然伊在職期間既為元
28 祖公司服勞務，則元祖公司支付予伊之薪酬係伊所服勞務之
29 對價；元祖公司既已享有伊所服勞務之利益，即無受損害之
30 情，故系爭約款要求伊將所服勞務之全部對價全數返還，此
31 項違約金之約定自屬過高，應予酌減。此外，伊領取工資並

01 非以不法侵害方式取得，自不構成侵權行為，元祖公司請求
02 侵權行為損害賠償，亦乏所據等語，資為抗辯。就反訴之上
03 訴聲明：(一)原判決反訴不利於羅佳伶部分廢棄。(二)上開廢棄
04 部分，元祖公司之反訴駁回。對元祖公司上訴之答辯聲明：
05 上訴駁回。

06 三、經查羅佳伶自105年10月24日起任職元祖公司，擔任董事長
07 特助，約定每月薪酬16萬元，於106年1月1日調任為副總
08 經理，約定每月薪酬20萬元，惟元祖公司自106年4月起即
09 未依約給付薪酬；又羅佳伶係於106年5月23日以存證信函
10 向元祖公司主張依勞基法第14條第1項所定各款規定終止勞
11 動契約，經元祖公司於同年5月24日收受；元祖公司則於10
12 6年5月24日以存證信函向羅佳伶表示自106年5月27日起
13 終止兩造間副總經理委任關係，並為羅佳伶於106年5月25
14 日收受等情，有上海元祖公司105年12月21日人事令、第79
15 7號存證信函、受領報酬明細、第49號存證信函、任職通知
16 書等件可稽（原審卷第15頁、28頁至29頁、90頁、95頁、11
17 0頁），並為兩造所不爭執（原審卷第131頁正背面、221
18 頁背面，本院卷一第460頁），堪認為實在。

19 四、然羅佳伶主張：兩造間為勞動契約，因元祖公司未依約給付
20 106年4、5月薪資，伊已以存證信函合法終止契約，元祖
21 公司應依勞動契約及勞基法規定支付欠薪35萬3333元、資遣
22 費5萬6389元、特休未休薪資2萬元及開立非自願離職證明
23 書等語，則為元祖公司否認，並以前詞置辯。茲查：

24 (一)關於兩造間契約之定性：

25 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
26 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
27 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
28 482條、第528條分別定有明文。又勞動契約與委任契約固
29 均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動
30 契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上
31 之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處

理委任事務時，並非基於從屬關係不同。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。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決參照）。經查：

1. 羅佳伶於任職期間曾與元祖公司法定代理人張秀琬簽署系爭委託書，載明：「委託人：張秀琬上海元祖夢果子股份有限公司董事長、法定代表人 臺灣元祖實業有限公司法定代表人」、「被委託人：羅佳伶」、「職務：台灣元祖實業有限公司副總經理」、「為了強化企業管理、明確管理職責，根據台灣元祖食品有限公司合同、章程，委託人作出如下委託：一、自委託人簽發本委託書之日起，在委託人不在台灣元祖食品有限公司履行職務期間，委託人授權被委託人以副總經理身份，主持台灣元祖食品有限公司日常管理工作。二、被委託人在主持台灣元祖食品有限公司日常工作期間，在本授權委託書確定的範圍內，對外代表台灣元祖食品有限公司，對內履行全面經營、管理職能」等語，有系爭委託書可稽（見原審卷第16頁正背面）。且該委託書固記載委託人為「張秀琬」，然亦載明其係基於「上海元祖夢果子股份有限公司董事長」、「臺灣元祖實業有限公司法定代理人」之身分簽署，並授權羅佳伶行使對內經營管理與對外代表元祖公司，足見元祖公司主張：兩造係本於成立委任契約之合意，由羅佳伶於伊公司上開授權範圍內，自行裁量決定處理公司事務之方法等語，核已非無據。
2. 又元祖公司主張：羅佳伶於公司組織上，係屬董事長張秀琬以下之最高主管等語，核與曾任元祖公司協理之證人胡秋香證述：羅佳伶自105年10月24日起擔任董事長特助及同年12月晉升為副總，係為元祖公司一級主管並為最高職務人員，

除公司董事長張秀琬外，已無其他上層主管，元祖公司於105年、106年間並無總經理職位；臺灣一級主管簽立系爭委託書，是因需負責對外開發、對內管理、整個採購及公司的所有要蓋公司大小章之事務，並包含現金、有價證券、印鑑管理語相符（本院卷一第355頁至356頁、357頁至358頁、361頁）。且羅佳伶不否認其就元祖公司之人事異動、考核、獎懲、差勤、薪資設定及費用審批等事項所具權限，係依「元祖夢果子股份及下轄公司審批權限一覽表記載」（下稱系爭權限表）所為，有系爭權限表可稽（見原審卷第76頁正背面，本院卷一第143頁、236頁）。而觀諸系爭權限表，羅佳伶因擔任元祖公司之一級主管（即該表之「分司一級主管」），於「四、人員異動及考核、獎懲等」方面，有核准「5.科員級、店員、操作工、理貨員」之權限（元祖公司則無該表所列「3.經理級、五星、四星專員級」之人員設置）；就「五、請假、外出、出差申請」方面，對於經理級以下人員請假等7天（含）以上者及請假2至6天者有審核及核准權；針對「六、工資、獎金、佣金調整與核定」，具有核准「2.科員級（含）以下各級人員的薪資設定」，及審核「1.副科級（含）以上各級人員的薪資設定與調整」、「3.科員級（含以下）各級人員的薪資調整」、「4.每月獎金的核發」、「5.年終獎金總額的確定、核發」；就「八、短期投資」項目，有核准「3.門市營業款的暫存帳戶開戶」；就「十、費用審批權限及公關申請」部分，於500元至10000元有核准權，就1萬元至3萬元有審核權（見原審卷第76頁正背面）。另證人胡秋香亦證述：元祖公司規模較小，第一層是董事長、第二層是公司一級主管羅佳伶，第三層是門市店長，下一層是門市銷售人員，決策程序則依照系爭權限表之「分司一級主管」欄位所載，系爭權限表是用在整個元祖集團。一級主管對其以下人事具有核准權，包括可決定人員之任用及起薪薪水，此部分不需再提交總部送董事長核准；另各月份薪水係由人事提送經一級主管審核後，再提交上海總部經董事

01 長核准，之後即由羅佳伶放行發放；獎金部分則係由臺灣一
02 級主管提報，經董事長核准總額後，由臺灣一級主管自行決
03 定如何分配等語（本院卷一第356頁、358頁至360頁）；
04 證人即元祖公司人資科員徐慈妤則證稱：元祖公司的組織架
05 構最高是一級主管羅佳伶，之後區分為管理部及營運部，管
06 理部主要是人資、財務，營運部負責電子商務、門市，門市
07 又區分店長、店員。管理部、營運部都由臺灣一級主管管轄
08 ，部門如有職缺，人資部開立人力需求單送給臺灣一級主管
09 ，主管確認後再交由人資部進行招募，伊會做初級面試，後
10 續的複試及是否任用由一級主管決定，羅佳伶在職期間，即
11 曾決定招募4、5名員工，人員之任用及離職由臺灣一級主
12 管決定或核准即生效，不用往上報。伊任職期間負責之業務
13 ，最終決定權人亦為臺灣一級主管；關於績效考核、年終獎
14 金報給臺灣一級主管後，要再報給上海元祖公司的人資進行
15 審核，再上報至董事長做最後決定；至於請假如為一、二天
16 只需到臺灣一級主管；又元祖公司發放員工薪資是以網路轉
17 帳，每月先由伊做薪水統計並編輯，之後送元祖公司財務審
18 核，之後由臺灣一級主管放行。元祖公司的薪資，是羅佳伶
19 來之後改採網路銀行放行等語（見本院卷一第366頁至369
20 頁、371頁、372頁）。且羅佳伶擔任董事長特助或副總經
21 理期間，確有執掌元祖公司之大小章，決定與對外廠商締結
22 或終止之契約，及批准公司內外費用之申請，亦實際聘僱員
23 工及決定新進員工薪資待遇，以及批准員工之請假等情，業
24 據元祖公司提出用戶申請書、合約終止協議書、數位媒體廣
25 告契約、審批公司費用明細、移交清單、印章實樣匯總表、
26 應聘資訊登記表、面試評分表、離職申請書、休假申請單為
27 憑（原審卷第17頁至22頁、46頁至48頁背面，本院卷一第21
28 5頁至227頁）。並有玉山銀行108年4月24日函謂：「…
29 元祖實業股份有限公司於民國105年12月14日至本行註銷原
30 交易放行機制為智慧卡加電子憑證，自民國105年12月14日
31 後才有使用者登入玉山全球智匯網之記錄。…至民國106年

01 5月5日間只有使用者羅佳伶(chia lin)有『薪資轉帳作
02 業』及『薪資轉帳預約取消』的放行權限」、「…來文附件
03 所示2017/05/03之薪資轉帳作業，放行人記載為『陳秋玉
04 』，係因本行系統該欄位經異動後資料將會溯及覆蓋顯示…
05 系統經上述變更後，自變更日民國106年5月31日起溯及至
06 民國105年12月14日止，所有交易審核紀錄之審核歷程『使
07 用者』欄位皆會顯示為陳秋玉，惟在本行全球智匯網顧客操
08 作紀錄之『操作說明』欄位，可查看到『使用者』為羅佳伶
09 』等語」可考（本院卷一第439頁至440頁）。顯見羅佳伶
10 擔任元祖公司董事長特助或副總經理期間，對於公司之對外
11 營運確有相當之決策權限，另就組織內人員任用、請假、薪
12 資待遇及發放薪資、獎金分配及費用申請等人屬管理事項，
13 亦有自行裁量空間，而非僅機械性提供勞務、從屬服從公司
14 指揮之勞工可堪比擬。

- 15 3. 至於證人即元祖公司顧問黃正雄雖證稱：羅佳伶擔任特助期
16 間是最高主管，但一級主管要做任何的動作、策略，都要先
17 提報給上海元祖公司，經總經理核准後才可以執行，整個元
18 祖集團所有決策只有總經理及董事會，其他人不能做決策等
19 語（本院卷一第363頁至364頁）；羅佳伶則主張：依系爭
20 權限表所列，伊擔任董事長特助、副總等職務，其職責皆多
21 僅具「擬定」或「審核」權限，對於元祖公司買賣有價證券
22 或辦理公司資金、開戶、定存、解約等項目，伊均無核准、
23 施行之權力，且關於公司年度營運計劃亦尚經過董事長核准
24 ，伊之請款及另薪資放行亦須經上海元祖公司之財務中心審
25 核，伊之休假更須經公司人資簽核，再經元祖公司董事長同
26 意，並未擁有高度自主權，故實際上仍受元祖公司之指揮、
27 監督，並無人格及組織上之獨立性可言云云，並提出wechat
28 對話、上海元祖公司「總部責任部門費用稽核審批權限」、
29 請假資料及工作協調單等件為佐（本院卷一第185頁至197
30 頁、199頁、201頁、203頁、205頁至207頁、343頁）
31 。惟羅佳伶每月薪酬高達20萬元；於任職期間無須如元祖公

司一般員工以指紋打卡上下班乙節，已為羅佳伶自承明確（原審卷第70頁）。證人徐慈好亦證述：臺灣一級住管不需要打卡，故羅佳伶上下班不固定，自己可以決定，一般員工是要打卡的等語（本院卷一第371頁）。可知羅佳伶確得自由支配其處理事務之時間及地點。又依上開「總部責任部門費用稽核審批權限」記載，關於分司一級主管之費用稽核審批權限，仍應依系爭權限表之程序為之，僅之後需送總部財務中心為審核（本院卷一第203頁），可知有關元祖公司之財務支出，亦非均經總部財務中心同意後始得為之。另審酌證人黃正雄亦證稱：伊所講的決策是指一個公司經營的方向或重大採購等，不是指所有大小事都要由總經理決定等語（本院卷一第366頁）。顯然並未否認羅佳伶有一定範圍之管理裁量權限。況按「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、「受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人…」，民法第535條、第540條定有明文。即受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任人指示，依契約本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受節制，其於處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可享有某程度之監督權限。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會或董事長之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，自與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決參照）。查元祖公司既為元祖企業集團之一環，羅佳伶擔任元祖公司副總經理，但仍應

01 受更高層級主管即元祖公司董事長或上海元祖公司之監督審
02 查與節制，此乃企業分區分層管理之常態經營模式。另參酌
03 系爭權限表尚須由董事長核定之項目，核係關於公司年度營
04 運計畫、組織架構、規章制訂等涉及公司營運方針、經營策
05 略等，或重大人事任用考核等或類此之重要事項。則元祖公
06 司將上開重大事項保留由董事長決定，及對羅佳伶之差假及
07 表現為適度之考核，並不影響羅佳伶於獲授權範圍內就公司
08 營運或管理業務之推展，仍可運用指揮性、計畫性或創作性
09 處理事務之獨立裁量空間，自與勞動契約之受僱人在人格上
10 及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者
11 迥異。

12 4. 羅佳伶雖再主張：證人胡秋香擔任元祖公司之協理，亦屬一
13 級主管，且已自承適用勞基法，伊既接手胡秋香之職位，自
14 同應適用勞基法云云，並引用證人胡秋香之證述：伊擔任臺
15 灣一級主管時亦需簽立委託書，簽委託書期間仍適用勞基法
16 等語為據（本院卷一第361頁）。然胡秋香與元祖公司間契
17 約性質為何及勞基法之適用與否，所涉及乃渠等間契約自由
18 意思合致之內容，與兩造間契約定性未必相關，且證人胡秋
19 香已證述：105年10月間公司跟伊溝通表示要找一個職務較
20 高之人來負責擴大臺灣銷售市場，之後即招聘羅佳伶，伊並
21 成為羅佳伶的部屬；伊是從基層做起，由會計科升任為臺灣
22 一級主管，因伊是基層員工上來的，故簽委託書期間仍適用
23 勞基法，但如有不是從基層上來而由公司外聘來的專業經理
24 人，就不適用勞基法等語（本院卷一第355頁、361頁）。
25 顯見羅佳伶於任職元祖公司後，乃胡秋香之主管，與胡秋香
26 負責之事務內容亦不盡相同，難認各自之契約定性亦應一致
27 。則羅佳伶執上情主張其與元祖公司應為僱傭關係云云，亦
28 乏所據。

29 5. 綜上各節，堪認羅佳伶任職元祖公司期間，係受託處理公司
30 之經營管理事項，其雖向元祖公司提供勞務，然與公司間並
31 無組織、經濟及人格之從屬性，且已簽署系爭委託書約明受

01 託處理事務之意旨，則兩造間契約關係屬於委任性質，洵堪
02 認定。

03 (二)關於羅佳伶各項請求有無理由：

04 1.查兩造並不爭執元祖公司自105年4月起即未再依約按月給
05 付羅佳伶薪酬，羅佳伶並據此於105年5月23日以存證信函
06 向元祖公司主張依勞基法第14條第1項規定終止兩造間契約
07 關係各節，已如前述。然兩造間契約關係係屬委任性質，既
08 經認定，即無勞基法之適用。則羅佳伶援引勞基法規定終止
09 兩造契約，並依勞基法第14條第4項準用第17條、第38條第
10 1項第1款、第4項等規定，請求元祖公司支付資遣費5萬
11 6389元、特休未休工資2萬元，及依勞基法第19條規定發給
12 非自願離職證明書，自無從准許。

13 2.又羅佳伶主張：無論兩造間契約定性如何，元祖公司均應給
14 付所積欠105年4月及5月薪資35萬3333等語，亦據元祖公
15 司否認；且抗辯：羅佳伶於應聘時係以不實之學經歷詐欺伊
16 公司，伊公司已依民法第92條第1項規定撤銷兩造間之契約
17 關係，自無再支付上開薪酬之義務等語。經查：

18 ①按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺而為意思表示者，
19 表意人得撤銷其意思表示，其所欲保護之法益為「表意者意
20 思表示形成過程之自由」，且所稱詐欺行為，係指對於表意
21 人意思形成過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為
22 真實，而使他人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言，不
23 包括就行為對象（事或物）之特性為不實或誇大之陳述，欲
24 以價值判斷影響表意人決定自由之情形。至不真實之事實是
25 否重要而有影響意思之形成，應以該事實與表意人自由形成
26 意思之過程有無因果關係為斷（最高法院100年度台上字第
27 858號民事裁判要旨參照）。

28 ②查羅佳伶於105年10月5日應聘資訊登記表記載其工作經歷
29 包括「2011年2月至2016年7月，公司LongYao Inc，部門
30 Management，職位總經理」、「2004年4月至2011年2月，
31 公司工ツトキ ―ブ株式會社，部門經營，職務營運執行長

01 」、「2001年9月至2004年3月，公司U.S.Polo Associa
02 tion，部門管理，職務品牌總監」、「2000年7月至2001年
03 8月，公司Etienne Aigner，部門行銷，職務產品企劃開發
04 」、「1999年8月至2000年6月，公司Anna Sui，部門設計
05 ，職稱產品設計、授權」等內容，復於105年10月24日員工
06 基本資料表亦為大致相同之記載，有應聘資料登記表及員工
07 資料表可稽（原審卷第23頁、24頁）。羅佳伶復自承上開「
08 LongYao Inc」實為我國設立登記之瓏曜國際有限公司，另
09 「日本工ツトキ ―ブ株式會社」則指我國設立登記之八的
10 三次方公司等語（原審卷第131頁），並有八的三次方公司
11 及瓏曜公司之基本登記資料（明細）足據（原審卷第26頁、
12 126頁、131頁），堪認其前開所載，確有使人誤認上開公
13 司係屬外國公司之意圖。另關於其所載「U.S.Polo Assoc
14 iation」公司，依羅佳伶陳稱：伊是在美國完成學業後，先
15 在美國當地任職於該集團旗下公司之品牌總監等語（原審卷
16 第72頁），亦顯與其記載「任職於USPA集團並擔任集團品牌
17 總監」之情事有間。另羅佳伶於元祖公司質疑其餘「Etienne
18 e Aigner」、「Anna Sui」等企業經歷後，更未能提出相關
19 資料以實其說。又上開資訊既係為受聘於元祖公司之目的所
20 提出，是元祖公司抗辯：羅佳伶在應聘資訊登記表及員工資
21 料表有不實虛偽記載其工作經歷，乃出於為詐欺締約受任之
22 意圖等語，尚非無據。

23 ③惟審酌元祖公司已自承：伊公司於104人力銀行網站發現羅
24 佳伶公布之履歷後，復經伊公司面試且審議後聘任羅佳伶；
25 之後更依循一般企業之高階經理人慣常訓練模式，於高階經
26 理人甫上任初期，對其進行適才適所之評估；待三個月後，
27 方進一步具體化其委任事務細節等語（原審卷第5頁背面）
28 ，並有羅佳伶提出之面試通之簡訊及任職通知書記載「3...
29 適用期90天，但任董事長特別助理一職...。4.試用經考核通
30 過後，將重新評估並相應地定崗定職，...5.若在試用期內被
31 認為未達到任用標準者，公司可對其職務和薪資進行調整或

01 停止試用。」等語可考（原審卷第74頁、110頁）。審酌面
02 試及適用期之目的，本即係使元祖公司得對羅佳伶之經歷、
03 能力進一步為詢問或測試並為審查；且元祖公司復曾要求羅
04 佳伶於任職前擬寫營運計畫書一節，亦有兩造提出之Wechat
05 對話及營運計畫書可稽（原審卷第75頁、203頁至204頁）
06 。可認元祖公司除參酌羅佳伶所載之學經歷外，尚另經其公
07 司面試、審閱營運計畫書及行審議後，始同意任用羅佳伶為
08 董事長特助，並再經訓練及適才適所評估後，乃於106年1
09 月1日將其改任副總經理一職至灼，自難認元祖公司所以聘
10 用羅佳伶，與羅佳伶上開虛偽不實之工作經歷資訊有何關連
11 。況查，訴外人即上海元祖公司之人事科科長陸靜於臺灣臺
12 北地方檢察署107年度偵字第1366號羅佳伶涉犯詐欺案件中
13 證述：羅佳伶應徵職位之應聘標準為曾在一個企業擔任高階
14 主管，學歷必須大學以上，年齡在35歲至45歲間等語（見上
15 開偵查卷第25頁背面），而羅佳伶為00年出生，於愛知縣立
16 大學畢業，曾擔任八的三次方（北京）化妝品公司之法定代
17 表人等情，有其提出之畢業證書、企業法人營業執照為證（
18 原審卷第65頁、96頁、132頁），並據證人陸靜於上開偵查
19 案件證述：羅佳伶於入職時有提供日本大學的學歷證明等語
20 （見前開偵查卷第24頁背面）。據此堪認羅佳伶於105年應
21 聘時，確已符合元祖公司要求之應聘條件無訛。是元祖公司
22 抗辯：係因羅佳伶為不實經歷記載，始能獲得面試及聘任之
23 資格云云，難認可採。再審酌元祖公司於面試羅佳伶前未曾
24 要求其必須提出符合所載工作經歷之證明文件，並已於「應
25 聘資訊登記表」或「員工基本資料表」記載「上述所填資料
26 與事實相符，如有虛假，願受解職處分，並退回所領薪資」
27 （見原審卷第23頁、24頁），可徵羅佳伶所載之學經歷是否
28 屬實，應僅屬兩造所約定元祖公司得終止契約及要求退回所
29 領薪資之債務不履行違約事由至明。是以，羅佳伶雖有前揭
30 不實或誇大記載其工作經歷之舉，難認已構成影響元祖公司
31 面試及決定聘用羅佳伶之意思形成之必要或重要條件，不能

認為有因果關係。另元祖公司另對羅佳伶提起之刑事詐欺案件，亦先後經臺北檢察署107年度偵字第1366號不起訴處分，及由臺灣高等檢察署107年度上聲議字第3490號駁回其再議聲請，有不起訴處分書、處分書可參（見原審卷第225頁至230頁）。從而元祖公司抗辯：伊公司已依民法第92第1項條規定撤銷伊締結契約之意思表示，兩造間委任契約已溯及失效，難認可取。其並應於契約有效期間給付薪酬，其理至明。又羅佳伶雖無從依勞基法第14條第1項終止契約，然系爭契約既屬委任性質，依民法第549條規定，得由任一方隨時終止，自應認系爭契約係於羅佳伶於106年5月23日通知元祖公司終止契約，且於同年月24日送達時生終止之效力。則羅佳伶主張：元祖公司依兩造間契約關係，仍有給付106年4月1日至106年5月23日止之薪酬計35萬3333元（計算式：200,000元×（1+23/30）月=353,333元）之義務等語，洵屬有據。

3. 然元祖公司又另抗辯：縱認羅佳伶仍得請求上開報酬，伊公司亦得依系爭約款請求其所領全部報酬之違約金或侵權行為損害賠償，並得據此與羅佳伶得請求之上開報酬為抵銷等語。且查：

① 經核由羅佳伶簽署之應聘資訊登記表及員工基本資料表上所載系爭約款已約明「本人承諾：1、上述所填資料與事實相符，如有虛假，願受解職處分，並退回所領薪資。」等語，亦有各該表單可據（見原審卷第23頁、24頁）。羅佳伶雖主張系爭約款低於勞基法所約定最低標準，且屬定型化契約條款，依民法第247條之1規定應屬無效云云。然兩造間之契約係屬委任契約，非僱傭契約，自無因違反勞基法所規定最低勞動條件而無效之情事。且系爭約款既係以勞工違反誠信虛構不實資訊為退費罰則之條件，亦難認有加重羅佳伶一造責任之顯失公平情事，則羅佳伶指摘該約款依民法第247條之1規定，應屬無效云云，亦乏所據。又羅佳伶於應聘資訊登記表及員工基本資料表上記載之工作經歷確有不實、虛假

01 乙節，業經認定，則元祖公司主張其得依系爭約款請求羅佳
02 伶返還所領取之報酬計96萬2667元（計算方式詳如原審卷第
03 90頁之受領報酬明細，羅佳伶對該已領數額亦不爭執，見原
04 審卷第131頁），自屬有據。

05 ②惟兩造已皆陳明：系爭約款之性質係屬違約金之約定（見原
06 審卷第214頁反面、222頁反面，本院卷一第459頁）。而
07 按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金之分。違約金如無
08 從依當事人之意思認定其約定之性質者，依民法第250條第
09 2項規定，應視為因不履行而生損害之賠償總額，即以違約
10 金之支付，為賠償損害之方法。又按約定之違約金額過高者
11 ，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。至於是
12 否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受
13 損害情形，以為斟酌之標準，不因懲罰性違約金或賠償預定
14 性違約金而異（最高法院49年度台上字第807號、79年台上
15 字第1612號及79年台上字第1915號判例意旨參照）。查兩造
16 所立之系爭約款，並無明定該項違約金性質係屬懲罰性違約
17 金，依上開規定，應認此項違約金之約定應屬損害賠償總額
18 預定性質，且所約定數額是否相當，自應審酌元祖公司實際
19 所受之損害定之。茲參酌羅佳伶任職期間確已就該職位應為
20 之勞務提出給付，則元祖公司所給付薪酬既屬勞務對價，自
21 不能認全屬損害。惟考量元祖公司係為取代原公司一級主管
22 之職務，始以高薪聘任羅佳伶之情，則關於元祖公司因羅佳
23 伶以不實應聘資訊應徵所受之損害，自應以該公司原任一級
24 主管與羅佳伶薪資差額據以估算。又羅佳伶之前手即證人胡
25 秋香每月薪資為12萬5000元，另於羅佳伶去職後擔任元祖公
26 司最高主管之訴外人陳秋玉之每月薪資則為9萬3250元，有
27 元祖公司提出之薪資證明可憑（本院卷二第45頁、46頁），
28 且上開二人均為任職元祖公司超過20年之久之資深員工（見
29 本院卷二第49頁、50頁之員工基本資料表），則以胡秋香與
30 陳秋玉之平均薪資10萬9125元，與羅佳伶先後擔任董事長特
31 助、副總經理期間每月報酬16萬元、20萬元等情相較，應得

01 以元祖公司於105年10月24日至12月底羅佳伶擔任特助期間
02 支付報酬差額約11萬5317元【計算式：(160,000元-109,1
03 25元)×(2+8/30)月=115,317元】，另於106年1月1
04 月至5月23日擔任副總經理期間給付報酬差額約43萬3171元
05 【計算式：(200,000-109,125元)×(4+23/30)月=43
06 3,171元】，合計約為54萬8848元（即115,317元+433,171
07 元=548,488元），估算元祖公司因羅佳伶違約所受之損害
08 。則羅佳伶主張：系爭約款約定之違約金金額即伊任職期間
09 領取之全部報酬96萬2667元（如再加計元祖公司尚應給付之
10 106年4、5月報酬35萬3333元後，則為99萬8000元），實
11 有過高等語，自非無據。本院斟酌上情及社會經濟狀況等其
12 他一切情狀，認羅佳伶應賠償之違約金應酌減為55萬元為適
13 當。

14 ③又元祖公司既執其對羅佳伶上開違約金債權與羅佳伶前揭報
15 酬債權35萬3333元為抵銷抗辯，經抵銷後，羅佳伶猶本於兩
16 造間契約關係，請求元祖公司給付積欠之報酬35萬3333元云
17 云，自不應准許。

18 五、又元祖公司主張：伊公司受到羅佳伶以虛假履歷為詐欺，已
19 依民法第92條第1項規定，於106年11月15日撤銷因詐欺而
20 聘任羅佳伶之意思表示，兩造之契約業經撤銷而溯及失效云
21 云，既經認為不能採取，已如前述，則其以反訴主張：羅佳
22 伶任職期間受領之薪酬96萬2667元乃屬無法律上原因受有利益，
23 應依民法第179條規定返還云云，自無足取。又元祖公
24 司雖主張：伊得依侵權行為之規定為同一之請求云云。惟羅
25 佳伶以不實工作經歷應徵元祖公司之所為與元祖公司聘任羅
26 佳伶之結果，既無因果關係，已如前述，則元祖公司本於侵
27 權行為規定請求損害賠償，亦不能准許。然元祖公司因羅佳
28 伶以不實資訊應徵，故得依系爭約款請求羅佳伶支付違約金
29 55萬元，該違約金其中35萬3333元並經與羅佳伶之106年4
30 、5月報酬債權為抵銷乙節，既經認定。從而元祖公司反訴
31 依系爭約款請求羅佳伶支付未經抵銷之違約金餘額19萬6667

元（即 550,000 元 - 353,333 元 = 196,667 元），自屬有據，應予准許；超過部分，即屬無據，不應准許。

六、綜上所述，羅佳伶本訴依兩造間契約關係及勞基法第 14 條第 4 項準用第 17 條、第 38 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 19 條等規定，請求元祖公司支付 42 萬 9722 元（含薪酬 35 萬 3333 元、資遣費 5 萬 6389 元、特休未休工資 2 萬元）本息，及發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原審為羅佳伶本訴敗訴之判決並駁回其假執行之聲請，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二致，仍應予維持。羅佳伶本訴上訴意旨指摘原判決該部分不當，求為廢棄改判，為無理由，應予駁回。另元祖公司反訴依系爭約款請求羅佳伶支付 19 萬 6667 元，及自反訴狀繕本送達之翌日即 106 年 11 月 16 日（羅佳伶係於 106 年 11 月 15 日當庭收受，見原審卷第 85 頁、87 頁）起至清償日止按年息 5 % 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開反訴應予准許部分，判決羅佳伶應如數給付，於法並無不合，羅佳伶上訴意旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分（即原審判准 30 萬元 - 應判准 19 萬 6667 元 = 10 萬 3333 元本息），判決羅佳伶敗訴，則有未洽；羅佳伶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰予以廢棄並改判如主文第 2 項所示。至反訴其餘不應准許（即元祖公司反訴請求羅佳伶給付 96 萬 2667 元 - 原審判准 30 萬元 = 66 萬 2667 元本息），原審為元祖公司敗訴之判決，並無不合。元祖公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件羅佳伶之上訴為一部有理由、一部無理由，元祖公司之上訴為無理由，依民事訴訟法第 450 條、第 449 條第 1 項、第 2 項、第 78 條、第 79 條，判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 24 日

勞工法庭

審判長法官 李瑜娟

法官 蕭清清

法官 邱景芬

正本係照原本作成。

元祖實業股份有限公司不得上訴

羅佳伶如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 7 月 25 日

書記官 陳泰寧

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。