臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第37號

上　訴　人　坂田昌宏
訴訟代理人　張祐豪　律師
　　楊恭瑋　律師
被　上訴人　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

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年5月22日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第48號第一審判決提起上訴，本院於108年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序事項：

按當事人對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，依民事訴訟法第438條第1項第3款雖應表明於上訴狀，然其聲明之範圍，至第二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之，此不特為理論所當然，即就同法於第二審程序未設與第473條第1項同樣之規定，亦可推知（最高法院30年渝抗字第66號判例意旨參照）。本件上訴人於起訴時，係（一）先位聲明請求：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被上訴人應自民國107年2月15日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人新臺幣（下同）60,790元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止之利息；3.被上訴人應給付上訴人890,574元（即106年1月17日起至107年2月14日止間之薪資784,191元，及預告期間薪資及資遣費106,383元之合計），並自起訴狀繕本送達翌日起107年4月24日〔見原審107年度北司勞調字第64號（下稱原審調字卷）第22頁，下同〕起至清償止，按週年利率5%計算之利息；（二）備位聲明請求：被上訴

人應給付上訴人784,191元（即自106年1月17日至107年2月14日間之委任報酬），並自107年4月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣經原審判決駁回上訴人全部請求，上訴人不服提起上訴後，於108年6月27日具狀表示減縮其上訴聲明為請求：1.原判決關於駁回後開第2.項請求部分廢棄；2.被上訴人應給付上訴人890,574 元，及自107年4月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（見本院卷第24頁）等語，揆諸前開說明，前揭上訴聲明之減縮，應屬適法。至上訴人於原審所為其餘逾前開上訴範圍之請求，均已確定，不在本院審理範圍，併予敘明。

二、上訴人主張：

其與被上訴人於106年1月4日簽訂聘僱合約（下稱系爭合約），約定上訴人自106年1月17日起至109年1月16日擔任被上訴人之總經理，每月薪資為60,790元，上訴人並應遵守被上訴人所定職工規則，是系爭合約係屬勞動關係。而被上訴人於107年2月14日以電子郵件通知上訴人，自107年2月15日終止兩造間勞動契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條規定，被上訴人自應給付20日之預告期間薪資40,527元及資遣費65,856元。又被上訴人自上訴人自106年1月17日受僱時起從未依約給付薪資，被上訴人自應給付積欠之薪資784,191元。另縱認系爭合約非勞動契約，而上訴人受被上訴人委託處理經營公司事務，系爭合約應屬委任契約，被上訴人亦應依委任關係給付報酬784,191元等語。並上訴聲明如前開所述。

三、被上訴人則以：

上訴人為日商笠原株式會社（下稱笠原會社）所聘僱，從事海外事業之經營管理，其自106年1月17日起，經笠原會社派遣至臺灣地區擔任其全額轉投資之被上訴人總經理一職，雙方並簽訂有雇用契約書（下稱系爭雇用契約書）及出向契約書（下稱系爭出向契約書）。系爭出向契約書第3條雖約定被上訴人應代替笠原會社支付上訴人部分薪資日幣200,000

元（換算新臺幣為60,790元），然該部分之薪資報酬，後來仍由笠原會社自行支付完畢，兩造間並無聘僱關係存在。至系爭合約係訴外人黃書郁參考上訴人與笠原會社間之系爭雇用契約書所擬之草稿，以供上訴人補正勞動部要求辦理工作簽證等之用，兩造間並無成立契約之真意。又縱認系爭合約存在，上訴人係受委任擔任被上訴人總經理一職，並無勞基法之適用，至上訴人主張自106年1月17日起至107年2月14日止之薪資784,191元部分，亦已由笠原會社按月支付完畢，是以上訴人本件請求均屬無理由等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第62頁）：

（一）被上訴人係笠原會社於104年1月在我國100%投資設立之子公司。而被上訴人前於105年12月30日向勞動部申請核發許可聘僱外國專業人員即上訴人，自106年1月17日起至109年1月16日止間，從事僑外投資事業主管工作結果，經勞動部於106年1月11日以勞動發事字第1056005513號函許可在案〔見原審卷第53頁至57頁、第177 頁至183頁）。

（二）被上訴人前為向勞動部申請上開聘僱許可，檢附原審卷第185頁至199頁之系爭合約書乙紙及聘僱合約（日譯：雇用契約書，即系爭雇用契約書）、派駐合約（日譯：出向契約書，即系爭出向契約書）中、日文書據各乙件，暨職務說明書中文書據乙件。又被上訴人於107年2月14日以電子郵件寄送「總經理退任通知書」，通知上訴人自同年月15日起解除總經理一職（見原審卷第185頁至199頁、原審調字卷第19頁）。

（三）上訴人自106年1月17日起至107年2月14日止於被上訴人處任職期間，笠原公司按月支付日幣312,500元予上訴人（見原審卷第117、119頁）。

五、上訴人主張兩造間有勞動關係或委任關係存在，而被上訴人負欠薪資784,191元未為給付，且未於兩造勞動關係終止時，依勞基法給付資遣費及預告工資106,383元等語，此為被

上訴人所否認，經查：

（一）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，涉外民事法律適用法第20條第1項規定可參。本件上訴人主張其為日本國籍之人，與被上訴人訂有系爭合約，並於我國地區為被上訴人提供公司經營等勞務給付，而被上訴人有負欠薪資、預告工資及資遣費之情等語，上訴人為日本籍，具有涉外因素，自屬涉外民事事件。而上訴人係於我國地區為被上訴人提出勞務給付，且關於本案糾葛應適用之準據法，為我國法，業據兩造於本院108年8月13日行準備程序時一致陳述無訛（見本院卷第60頁），是關於系爭合約之爭議，以我國法為準據法，先予敘明。

（二）第按以契約訂定向第三人為給付者，要約人得請求債務人向第三人為給付，其第三人對於債務人，亦有直接請求給付之權，民法第269條第1項規定可稽；又指示人依補償關係（資金關係或填補關係）指示被指示人將財產給付領取人之指示給付關係，其給付關係係存在於指示人與被指示人及指示人與領取人之間；至於被指示人與領取人間，因領取人係基於其與指示人之對價關係，由指示人指示被指示人向領取人為給付，該二人間僅發生履行關係（給與關係或出捐關係），而不發生給付關係（最高法院102年度台上字第1855號裁判意旨參照）。

（三）本件被上訴人為向勞動部申請核發許可聘僱上訴人，於105年12月30日檢附系爭合約、系爭雇用契約書及系爭出向契約書等書據，經勞動部於106年1月11日以勞動發事字第1056005513號函許可在案（已如前述），而觀諸系爭雇用契約書及系爭出向契約書內容（見原審卷第187頁至197頁），上訴人係於西元2016年11月1日與笠原會社簽署系爭雇用契約書，並約明：受僱者為上訴人，雇主為笠原會社，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元等語，嗣上

訴人再於2016年12月23日與笠原公司、被上訴人共同簽署系爭出向契約書，三方並約定：「……第1條（派駐）：丙方（即上訴人）派駐至乙方（即被上訴人），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（即笠原會社）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。）……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。……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……。」等語，顯見上訴人基於其與笠原會社間之系爭雇用契約及系爭出向契約，依笠原會社指示至被上訴人處擔任總經理一職，為被上訴人提供勞務，且任職期間之薪資由笠原會社負擔，而參諸上開（二）說明，系爭出向契約書屬第三人利益契約，系爭雇用契約則為系爭出向契約關係中笠原會社與上訴人間之補償關係，兩造間僅為履行關係，上訴人不得對被上訴人請求給付。

（四）上訴人雖另主張兩造間定有系爭合約，且依系爭出向契約書亦明定被上訴人應代笠原會社每月支付薪資60,790元；暨參諸上證1之「役務提供契約」（見本院卷第73頁至79頁），上訴人同時外派香港、大陸地區之青島市，該受外派服務之單位亦支付薪資與上訴人，本案亦應作相同解釋

云云，

1.關於系爭合約之簽署，緣係被上訴人委請資誠聯合會計師事務所之黃書郁辦理上訴人工作許可、簽證及居留證相關業務時，因受勞動部要求應提出兩造間聘僱合約書，黃書郁乃參照系爭雇用契約書、出向契約書內容，草擬系爭合約，送交兩造確認並用印後，再由黃書郁向勞動部提出申請等情，業據證人黃書郁於原審108年1月15日行言詞辯論程序時證述綦詳（見原審卷255頁至261頁），堪認系爭合約僅係兩造為向勞動部申請上訴人聘僱許可之用，要難認定兩造除系爭出向契約書所載之法律關係外，尚有另外成立系爭合約之真意。

2.系爭出向契約書第3條固約定：笠原會社與上訴人間約定之每月薪資中，關於60,790元部分由被上訴人代笠原會社為給付等語，然依系爭雇用契約書，笠原會社每月應給付薪資為日幣312,500元，而上訴人於被上訴人處任職期間，笠原會社已按月支付日幣312,500元予上訴人（已如前述），準此，笠原會社既已自行對上訴人給付全部基本薪資在案，則被上訴人自無復代笠原會社再為清償之理。況，若被上訴人果仍有代笠原公司給付之義務，上訴人於被上訴人處任職期間長達1年有餘，豈有消極容認之理，益見上訴人明知其關於每月基本薪資之一部60,790元部分，業經笠原會社清償完畢，已無再向被上訴人為給付之權利。

3.又上證1之「役務提供契約」第4條固記載：「（略譯）每年勞務提供之對價為日幣3,750,000元，依2016年11月1日日幣與港幣兌換匯率13.42：1計算，約相當於港幣279,600元，如以按月計算，每月為港幣23,300元」等語，然上開契約為上訴人與第三人即笠原會社於香港地區所設立之法人TSS ASIA CO.LTD間所簽署，屬上訴人與他人之契約關係，上訴人要求比附援引上開契約約定，已嫌無據。況，觀諸上開契約第1條：「（略譯）所謂役務，係指乙方

（即上訴人）在甲方（即TSS ASIA CO.LTD）關連所在地（包括台灣、香港、中國）為甲方提供經營管理支援業務。」等語，足見上訴人依笠原會社指派至我國、香港及大陸地區服勞務，除自笠原會社處受領每月薪資日幣312,500元外，僅得依上證1契約向笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD請求給付月薪港幣23,300元，要無向被上訴人請求之理。另上訴人雖主張上證1「役務提供契約」第1條所稱關連所在地包括台灣，係指笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD本身關於台灣之業務，與被上訴人無涉云云，然被上訴人與笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD均為笠原會社之關係企業，該三企業之法定代理人亦均為田中直二，而被上訴人及笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD所營業務，實係笠原會社之業務內容，衡諸一般經驗法則，上證1「役務提供契約」第1條所稱關連所在地，應指笠原公司分別於我國、香港及大陸地區所設公司而言。再者，上訴人分別受指派為笠原會社之關係企業即被上訴人、笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD服勞務，並與笠原會社香港法人TSS ASIA CO.LTD簽立上證1之契約，業為上訴人所不爭執，而上證1契約文字係以上訴人及笠原會社所屬母國之日文書寫，並於第11條第1款（該契約誤繕為「12.1」）明載本契約以日文簽署等語，其約款內容多達12條（該契約誤繕為13條），反觀，系爭合約卻僅有中文約款，並無任何日文約款，其內容亦僅為極簡約略之4條，準此，被上訴人若果有另與上訴人合意簽訂系爭合約之真意，豈有在約定內容上與上證1之「役務提供契約」差別處遇之理，益見系爭合約之簽立，洵係兩造為向勞動部申請上訴人聘僱許可之用爾，並無合意成立系爭合約之真意。

（五）承上，上訴人係依系爭雇用契約及系爭出向契約，而受雇主笠原會社指示為被上訴人服勞務，兩造間並無任何勞動關係或委任關係存在。從而，上訴人請求被上訴人給付薪資784,191元，暨勞動關係終止後之資遣費、預告工資106

,383元，均屬無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、委任契約關係及勞基法第16條、第17條規定，請求被上訴人給付890,574元，及自107年4月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息云云，為無理由，不應准許。原審駁回上訴人上開請求，並無不合，上訴意旨猶執陳詞指摘原判決此部分判斷不當、求為廢棄，為無理由，應駁回上訴。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與本案判斷已無甚影響，爰不擬一一論斷，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　15　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　賴秀蘭

法　官　石有為

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　何幸崇