

臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第38號

上訴人 楊福壽

訴訟代理人 饒鴻鵬律師

被上訴人 環中路加油站股份有限公司

法定代理人 蔡博宇

訴訟代理人 蔡慶文律師

複代理人 戴君容律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年10月4日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第161號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年8月21日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止」、「第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明」，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。上訴人之法定代理人原為○○○，嗣於113年7月8日變更為蔡博宇，有臺中市政府函、股份有限公司變更登記表可憑（本院卷第221至228頁），茲據蔡博宇聲明承受訴訟（本院卷第219頁），核無不合，應予准許。

二、次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者、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446條第1項但書、第255條第1項第2、3款分別定有明文。查上訴人原請求被上訴人

01 自民國109年1月1日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人
02 新臺幣（下同）9萬1000元，於本院審理時追加請求各期給
03 付自次月1日起至清償日止按年息5%計算之利息（本院卷第5
04 頁），係本於同一基礎事實所為追加請求，揆諸上開說明，
05 亦應予准許。

06 貳、實體事項

07 一、上訴人主張：緣被上訴人公司經營加油站多年，惟業績不
08 佳，被上訴人公司前負責人○○○得知上訴人經營加油站已
09 有30多年經驗，所營加油站生意興隆，獲取豐厚利潤，乃邀
10 上訴人前往協助，而自102年5月1日起僱用上訴人為環中路
11 加油站現場經營管理負責人，並於同日簽訂聘任契約書（下
12 稱系爭聘任契約），約定以3年為1期，每月固定薪資1萬元
13 加計績效獎勵金。上訴人受僱後即盡力為被上訴人付出，並
14 將上訴人在他處經營之KNOWHOW經營模式導入環中路加油
15 站，使其業務蒸蒸日上，年獲利已有3倍以上的成長。兩造
16 間契約人格上、經濟上及組織上從屬性極高，且工作性質具
17 有事務性、經常性及繼續性，上訴人係在被上訴人公司之管
18 理監督下，從事環中路加油站現場管理之勞務給付，應屬勞
19 動契約關係之勞工。又兩造於102年5月1日簽訂系爭聘任契
20 約，至108年12月31日僱用2期6年期滿，前契約之工作期間
21 逾90日、間斷期間未逾30日，依勞動基準法（下稱勞基法）
22 第9條第2項第2款規定，應屬於不定期契約，不得僅以聘任
23 契約所載期限屆滿為由，即單方任意表示兩造間僱傭關係消
24 滅。詎被上訴人公司在108年6月12日股東暨董監事會議中，
25 決議與上訴人間之系爭聘任契約至109年1月1日終止，即與
26 上開規定有違，且無勞基法第11條、第12條規定雇主得片面
27 終止勞動契約之情形，自不生終止之效力，且其終止亦屬權
28 利濫用，並有違誠信原則。爰訴請確認兩造間僱傭關係存
29 在。又被上訴人公司拒絕受領上訴人提供勞務，係受領勞務
30 遲延，依民法第487條前段、第235條及第234條規定，仍應
31 給付工資予上訴人。則以已結算之105年度績效獎金124萬29

01 59元、106年度績效獎金70萬4033元，計算上訴人每月平均
02 績效獎金應為8萬1000元，另加計每月1萬元之固定薪資，每
03 月平均薪資應為9萬1000元，爰另依系爭聘任契約第1條、第
04 6條約定，請求被上訴人應自109年1月1日起至上訴人復職日
05 止，每月給付上訴人9萬1000元，並追加請求各加計自次月1
06 日起至清償日止按年息5%計算之利息。

07 二、被上訴人則以：上訴人係被上訴人公司股東（持股以其子○
08 ○○、○○○名義登記），其於000年0月間以其能提高環中
09 路加油站發油量及獲利為由，主動請纓改由其擔任現場經營
10 管理負責人，兩造始簽署系爭聘任契約，並非受被上訴人公
11 司負責人邀約而前往受僱。上訴人經營環中路加油站之模式
12 為「降價促銷」，其獲利逐年下滑，顯未能有效提昇環中路
13 加油站營業獲利。兩造間之勞務供給，著重上訴人於被上訴
14 人授權範圍內，自行裁量決定處理一定事務內容之方法，上
15 訴人可自由決定執行系爭聘任契約之時間、地點與作息，亦
16 可自行規劃經營管理方式、安排執行業務內容，顯居決策要
17 職，此與勞動契約之受僱人乃單純提供勞務，對雇主之指示
18 具有規範性質之服從，而對於服勞務之方法毫無自由裁量之
19 餘地，迥然不同。又依系爭聘任契約第1條約定，每月1萬元
20 係為支付上訴人前往環中路加油站之車馬費，並非固定薪
21 資。關於獎勵金部分，依系爭聘任契約第1條後段、第5條及
22 第6條等約定，係按季、按年度視獲利等情形而定，並非按
23 月發給，數額亦不固定。且上訴人能否領得獎勵金暨其數
24 額，既均取決於環中路加油站獲利是否達成目標及獲利情
25 形；倘獲利結算未達目標數額即無法領得獎勵金，足見上訴
26 人須共同承擔環中路加油站經營風險，與一般勞僱關係是按
27 月固定數額發給工資、只要確實提供勞務即可領得之情形迥
28 然有別。兩造間並無人格上、經濟上及組織上之從屬性，與
29 僱傭關係之要件核屬有間，堪認兩造間之系爭聘任契約應係
30 委任契約，而非僱傭法律關係。則上訴人起訴稱兩造間契約
31 關係應為不定期勞動契約，並據此主張遭被上訴人非法解

01 僱、以被上訴人受領勞務遲延為由請求薪資及利息云云，均
02 屬無據等語。

03 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並為訴之追
04 加，上訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存
05 在。(三)被上訴人應自109年1月1日起至上訴人復職日止，按
06 月給付上訴人9萬1000元；追加之訴聲明為：上開聲明第(三)
07 項金額，應各加計自次月1日起至清償日止按年息5%計算之
08 利息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

09 四、本件經整理及簡化爭點如下（原審卷二第130、131頁）：

10 (一)兩造不爭執事項：

11 1.兩造於102年5月1日簽訂系爭聘任契約。

12 2.上訴人自102年7月1日起，擔任被上訴人環中路加油站之現
13 場經營管理負責人，負責環中路加油站現場經營管理事務，
14 工作時間並未固定，亦不需打卡；被上訴人依系爭聘任契約
15 第1條約定每月給付車馬費1萬元予上訴人。

16 3.被上訴人於108年6月12日召開股東會議暨董監事會議決議於
17 109年1月1日凌晨0時終止與上訴人之系爭聘任契約，並於決
18 議後通知上訴人。

19 4.系爭聘任契約第1條約定，被上訴人每季獲利結算逾200萬
20 元，應就超過200萬元部分提撥40%予上訴人作為獎勵金；於
21 年度總結算時，超過800萬元部分，計算40%作為上訴人每一
22 年度應獲得之獎勵金，扣除上訴人每一季已取得之獎勵金
23 後，不足數額由被上訴人補足，超出數額由上訴人返還被上
24 訴人。

25 5.被上訴人於103年1月25日召開常務董監事臨時會議，決議就
26 上訴人103年度獎勵金基準修訂為盈餘650萬元，650萬元至8
27 00萬元為增加金額的35%，800萬元以上為增加金額40%，車
28 馬費為每月2萬元，並於103年1月28日發文予上訴人，上訴
29 人同意此決議及函文降低獎勵金基準為650萬元，被上訴人
30 以此基準計算上訴人103年度獎勵金為9萬0060元給付予上訴
31 人，上訴人並無異議而收受。被上訴人另於105年1月13日召

01 開股東會，決議就上訴人104年度獎勵金基準調降為730萬
02 元，上訴人同意此降低獎勵金標準的決議，被上訴人以此基
03 準計算104年度獎勵金為54萬7582元，於105年1月15日給付
04 予上訴人，上訴人並無異議而收受。

05 6.被上訴人於105年度至108年度依序給付上訴人獎勵金124萬2
06 959元、70萬4033元、45萬2076元、84萬5198元，均經上訴
07 人受領完畢。

08 7.系爭聘任契約第2條第1款、第2款約定，被上訴人之環中路
09 加油站現場由上訴人負責現場經營管理，但不包含被上訴人
10 之銀行貸款事宜。若環中路加油站現場之幹部有故意或重大
11 過失之行為而須解任時，上訴人須經被上訴人之董事長同
12 意，始得解任該幹部。公司帳務報表及獲利計算方式，需以
13 大彰加油站聯盟制式表格制定，並每月依規定時間內繳回大
14 彰加油站聯盟管理部備查。

15 8.卷附兩造提出證物形式上均為真正。

16 (二)兩造爭執事項：

17 1.兩造所簽訂系爭聘任契約之契約性質為何？上訴人主張為不
18 定期之勞動契約，有無理由？

19 2.兩造間系爭聘任契約之法律關係是否已於109年1月1日終
20 止？上訴人主張被上訴人於109年1月1日終止系爭聘任契約
21 為不合法，且被上訴人所為終止違反誠信原則及權利濫用；
22 被上訴人則抗辯係因屆期不續聘而終止，何者有理由？

23 3.上訴人擔任環中加油站現場經營管理人之報酬數額為何？上
24 訴人請求被上訴人自109年1月1日起至上訴人復職日止，按
25 月給付上訴人9萬1000元本息，有無理由？

26 五、得心證之理由：

27 (一)系爭聘任契約之性質屬委任契約，上訴人主張為不定期之勞
28 動契約，並無理由：

29 1.按所謂勞工，依勞基法第2條第1款之規定，係指受雇主僱用
30 從事工作獲致工資者。而所謂勞動契約，依同法條第6款之
31 規定，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。上開勞基法第

01 2條第6款關於勞動契約之定義已明定勞動契約須有從屬性。
02 其次，稱經理人者，謂由商號之授權，有為商號管理事務，
03 及為其簽名之權利之人，為民法第553條第1項所明定。經理
04 人既係受商號之任，為商號處理一定事務之人，而非僅為商
05 號服勞務，故商號與經理人間之關係為委任關係，而非僱傭
06 關係。又依公司法第29條第1項「公司得依章程規定置經理
07 人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之…」之規定，亦
08 可認經理人與公司間為委任關係。惟公司之員工與公司間究
09 屬僱傭或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，不得以
10 公司員工職務之名稱逕予推認（最高法院90年度台上字第17
11 95號判決、97年度台上字第1510號判決要旨參照）。如從事
12 業務之人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得以自由決
13 定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負
14 擔業務之風險，則其與所屬公司間之從屬性程度不高，尚難
15 認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第740
16 號解釋及最高法院106年度台上字第301號判決參照）。準
17 此，系爭聘任契約之性質係委任契約，或勞動契約，自應就
18 其契約之實質關係為判斷。

19 2.稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允
20 為處理之契約，民法第528條定有明文。委任之目的，在一
21 定事務之處理，故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另
22 有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理
23 一定事務之方法，以完成委任之目的。又僱傭契約亦屬於勞
24 動契約之一種，而所謂僱傭者，依民法第482條規定，係指
25 當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他
26 方給付報酬之契約。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞
27 務，完全依僱用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫
28 無自由裁量之餘地，此與與委任之受任人為委任人處理事
29 務，有時有獨立裁量之權（民法第536條參照）不同（最高
30 法院83年度台上字第1018號、99年度台上字第1017號判決要
31 旨參照）。是僱傭契約與委任契約，固均具勞務供給之性

01 質，然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；而
02 委任則以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手
03 段。又一般學理上認勞動契約當事人之勞工，必須具有下列
04 之特徵，即：(一)人格上從屬性：即受僱人在雇主企業組織
05 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履
06 行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性：即受僱人並不是為
07 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，
08 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
09 主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，因其不負
10 擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即
11 有給付報酬之義務。(四)組織上從屬性：即納入雇方生產組織
12 體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96
13 年度台上字第2630號判決意旨參照）。而於具體案例中，判
14 斷有無使用從屬關係之基準通常有下列三點：(一)是否在指揮
15 監督下從事勞動，即可由1.對於業務之遂行有無接受指揮監
16 督；2.對於執行業務之指示有無拒絕之權；3.工作場所與時
17 間有無受到拘束等三點加以判斷，就勞務提供之代替性之有
18 無，則為補強之要素。(二)報酬勞務之對價性。(三)若在邊際案
19 例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌下列要素：雇主性之
20 有無、專屬性之程度與選考之過程等要素。然使用從屬關係
21 之有無雖然係「勞動性」判斷之重要要素，於具體案例中，
22 判斷使用從屬關係之有無並非易事，故有認從屬性有無之認
23 定，於現實上有強弱、深淺、廣狹之分，非可一刀兩斷。因
24 而在思考方法上，某個居於指揮命令下之勞動經認定有人格
25 從屬性時，是表示有僱傭契約或勞動契約之性格，尚須依法
26 規、理論趣旨、目的等因素來界定適用範圍，不宜過度倚賴
27 概念定義之解釋，以免導出不實際之結果。準此，於解釋上
28 自不應拘泥於「人格從屬性」及「經濟從屬性」之字義解
29 釋，而忽略勞務供給契約當事人間之實際關係。

30 3.上訴人主張：被上訴人僱用上訴人為環中路加油站現場經營
31 管理之現場負責人，具有下列特徵：(1)上訴人須服從被上訴

01 人公司之指揮、監督，此由系爭聘任契約第2條第1項約定解
02 任被上訴人公司員工，須得被上訴人公司董事長同意可證，
03 其人格具從屬性。(2)上訴人須親自履行勞務給付義務（每日
04 親自至環中路加油站上班，負責現場經營管理之給付義
05 務），不得使第三人代為履行。(3)上訴人非為自己之營業勞
06 動，而係從屬於被上訴人公司，為被上訴人公司勞動，且上
07 訴人因提供上開勞務給付，始能獲取工資，其經濟上具從屬
08 性。(4)上訴人納入被上訴人公司之組織體系，在被上訴人公
09 司提供之場所（即環中路加油站）給付勞務，利用被上訴人
10 公司之加油設備、油品等提供勞務給付。雙方間契約人格
11 上、經濟上及組織上從屬性極高，受被上訴人公司董事長之
12 指揮控制。其工作既在處理環中路加油站現場經營管理，工
13 作性質具有事務性、經常性及繼續性。上訴人受僱被上訴人
14 公司，係在被上訴人公司之管理、監督下，從事環中路加油
15 站現場管理之勞務給付，應屬勞動契約關係之勞工等語。惟
16 被上訴人否認之，經查：

17 (1)系爭聘任契約之名稱為「聘任契約書」，且於前言記載：

18 「茲甲方（即被上訴人，下同）為經營環中路加油站，特聘
19 請乙方（即上訴人，下同）為甲方所有之環中路加油站之現
20 場經營管理之現場負責人，經雙方同意，訂立條款如下」等
21 語（原審卷一第31頁），與一般民間僱用員工係使用僱傭契
22 約或勞動契約之情，已不相同。證人即系爭聘任契約之見證
23 人○○○於原審審理時證稱：兩邊都是好朋友，上訴人是被
24 上訴人公司的股東之一，上訴人覺得被上訴人在○○○的經
25 營下應該可以經營的更好，希望由他來經營，發油量跟營收
26 會更好，伊就做中間人來促成合約；當時討論過程伊都有參
27 與，系爭聘任契約內容是上訴人提出跟伊討論後，再跟○○
28 ○討論等語（原審卷二第90頁）。證人即被上訴人公司股東
29 ○○○於原審審理時亦證稱：上訴人接手管理被上訴人公司
30 之前，是由伊負責管理加油站，伊交接給上訴人；依伊所
31 知，是上訴人跟管理部提案說他要擔任現場負責人，因為伊

01 也是公司的監事，所以上訴人擔任現場負責人之事有經過董
02 監事討論；上訴人自己提案說他每年會幫公司帶來1千萬元
03 的獲利，擬了一個初稿，管理部就擬了一個800萬元的契
04 約，如果有股東願意承擔管理人，就讓上訴人接手等語（原
05 審卷二第20、21頁）。足見被上訴人抗辯上訴人確實係被上
06 訴人公司股東（持股以其子○○○、○○○名義登記），且
07 兩造間系爭聘任契約之簽訂，起因於上訴人以股東身分毛遂
08 自薦、主動提案，要求換掉原任現場經營管理負責人等情，
09 應堪採信。此與一般企業因職缺而招募員工之情形並不相
10 同。另依系爭聘任契約第7條第1項約定，本契約之各條約
11 定，應經甲乙双方雙方書面同意後始得變更之等語（原審卷一
12 第35頁），顯見兩造本於對等之地位磋商同意系爭聘任契約
13 條款之訂定，此亦與一般勞資關係中雙方實力互有強弱，勞
14 方對於資方開出之職缺勞動條件大多僅能遵從，少有能討價
15 還價之情形有異。

16 (2)系爭聘任契約條款內並未要求上訴人每日均須親至環中路加
17 油站工作。證人○○○於原審審理時證稱：雙方討論時沒有
18 提到上訴人可不可以兼任其他工作，甚至可否去經營其他加
19 油站，也沒有提到上訴人上下班時間，以及要不要適用勞基
20 法或相關勞動法令等語（原審卷二第91頁）。證人即被上訴
21 人公司加油站站長○○○於原審審理則證稱：上訴人在102
22 年7月份找伊到被上訴人加油站擔任站長，上訴人在被上訴
23 人加油站負責營運期間，幾乎每天都進加油站，星期一到星
24 期六幾乎都會進，到加油站的時間彈性，有時候早上去，有
25 時候下午去，離開時間也不一定，大部分早上9點到，有時
26 候中午12點到，停留的時間約5、6小時，有時候從早上停留
27 到晚上6、7點，如果上訴人當天不進加油站不會跟誰報告，
28 但伊有事情會跟上訴人連絡等語（原審卷二第14、15頁）。
29 依其證述，上訴人擔任環中路加油站現場經營管理之現場負
30 責人期間，是否到場上班、停留時間等不定，核係由上訴人
31 自行決定，而○○○擔任站長，亦係由上訴人決定。上訴人

01 亦自承：伊上下班時間沒有打卡，但從102年受聘後幾乎每
02 一天8、9點到，下午離開，傍晚回來，差不多有6、7個小時
03 工作，縱然伊不在也會以其他方式指揮部屬工作，請假不用
04 負責人同意；不會因為差勤不正常而受到不利待遇，待遇不
05 會因工作時間長短而影響等語（原審卷一第380頁）。此與
06 一般勞工上下班均須打卡、不得擅離職守，有固定並受限制
07 之休假天數，且休假會遭扣薪等情，有明顯區別。被上訴人
08 抗辯：實際上上訴人執行系爭聘任契約事務之時間、地點與
09 作息均由上訴人自行支配，要在家中、或在環中路加油站現
10 場處理受被上訴人委任之事務，安排於何時處理，均無不可
11 等語，應堪採信。此外，被上訴人復抗辯：上訴人於系爭聘
12 任契約期間內同時為與被上訴人同樣經營加油站之訴外人○
13 ○加油站股份有限公司(下稱○○公司)、○○加油站股份有
14 限公司(下稱○○公司)及○○○加油站股份有限公司(下稱
15 ○○○公司)處理事務；依上訴人之子○○○於臺灣臺中地
16 方檢察署107年度○字第0000、00000號○查中之陳述，○○
17 ○公司內之事務，均是其父楊福壽在處理；上訴人於上開案
18 件○查中亦自承○○○公司內行政事務都是上訴人在處理；
19 另上訴人在同一馬路上、相距不到1公里處開設○○加油站
20 與被上訴人競業等情，業據被上訴人提出上訴人對外使用之
21 名片(上方記載上訴人為董事長之頭銜，下方分列○○公
22 司、○○公司、○○○公司、被上訴人公司)、上開○查案
23 件不起訴處分書節本、Google Map地圖為證（原審卷一第44
24 5頁、卷二第71至73頁）。是上訴人主張：上開○○公司、
25 ○○公司、○○○公司三家加油站乃為伊之子所經營，伊僅
26 在下班時提供經營理念云云（原審卷二第140頁），實非可
27 採。綜上，上訴人依系爭聘任契約經營管理加油站之工作場
28 所與工作時間並未受到拘束，上訴人依系爭聘任契約，係以
29 處理事務（經營管理環中路加油站）為目的，而非單純提供
30 勞務。

31 (3)上訴人主張其擔任被上訴人加油站現場經營管理負責人後，

01 導入上訴人在他處經營之KNOWHOW經營模式，並稱此經營模
02 式包含成本管銷、員工服務準則等（原審卷一第451、452
03 頁）。上訴人於原審審理時復自承：伊可以獨立完成契約工
04 作；站長應徵人員會跟伊報告，伊可以決定，加油站需用品
05 的採購小額的伊可以決定，洗壞車子、賠償客戶等糾紛跟伊
06 報告，伊可以決定等語（原審卷一第380、381頁）。參以證
07 人○○○於原審審理時亦證稱：上訴人找伊擔任加油站站
08 長，伊本來就認識上訴人，伊稱呼上訴人為楊先生或楊董；
09 除了三名幹部外，加油員工跟工讀生的聘任或解僱通常都是
10 伊決定，但伊會先跟上訴人報告，他會決定好或不好，不會
11 再往上呈，加油站費用支出，一萬元以下伊會跟上訴人報告
12 後，上訴人可以決定等語（原審卷二第14至19頁）。證人○
13 ○○於原審審理時亦證稱：被上訴人公司對於上訴人之執行
14 業務內容限制，除系爭聘任契約第2條之記載外，沒有其他
15 部分等語（原審卷二第22頁）。足證上訴人擔任環中路加油
16 站現場經營管理之現場負責人，除系爭聘任契約第2條第1項
17 約定外，其處理事務之範圍別無其他限制，堪認上訴人可完
18 全自主決定環中路加油站經營管理一切事務，包括對於環中
19 路加油站人員，甚至是管理階級幹部之聘用，日常生活用品
20 採購費用之支出，與顧客間之糾紛暨賠償事宜等有完全決定
21 權。此與一般勞工入職後只能接受公司安排、聽令公司決策
22 行事，且無法隨意變動團隊成員，如欲引進親屬或親信往往
23 會遭公司忌憚，且任何開銷、不論金額大小均須先經公司許
24 可等有明顯區別。準此，上訴人實際上如何經營管理環中路
25 加油站，原則上可自由決定事務處理之方式（包含工作時
26 間），並未接受被上訴人指揮監督，服從被上訴人之權威，
27 難認有何人格從屬性。

28 (4)上訴人原則上可自由決定如何經營管理環中路加油站，業如
29 前述，是上訴人縱於系爭聘任契約第2條第1項約定以外事項
30 亦會徵詢被上訴人公司意見（例如：金額1萬元以上支出
31 等），應係上訴人依其個人意願所為處理事務之作法，表示

01 對於被上訴人之尊重，而非緣於被上訴人之指揮監督。上訴
02 人雖援引系爭聘任契約第2條第1項約定，主張：伊須服從被
03 上訴人指揮、監督，解任被上訴人公司員工要得被上訴人公
04 司董事長同意，且依證人○○○證述，伊需接受被上訴人考
05 核、被上訴人會要求伊改進云云。惟依證人○○○於原審審
06 理之證述，被上訴人公司管理部過來加油站考核，發現表現
07 不好的地方等小事情會跟○○○講，但如果是大事情會跟上
08 訴人講；管理部約2、3個月至環中路加油站考核一次，考核
09 內容為環境整潔，工讀生、加油員跟客人的應對狀況，機械
10 保養紀錄是否有確實等情（原審卷二第19頁），足見被上訴
11 人公司至現場考核對象為環境、現場機械設備，及「工讀
12 生」、「加油員」工作內容，並非上訴人如何經營管理加油
13 站。上訴人另援引系爭聘任契約第2條第1項約定，主張其解
14 任被上訴人公司員工需得被上訴人公司董事長同意，係服從
15 被上訴人指揮監督管理，具有人格從屬性云云。然依系爭聘
16 任契約第2條第1項約定內容及上開證人○○○之證詞，可知
17 環中路加油站除○○○等三名幹部之解任需經被上訴人董事
18 長同意外，其餘人員之僱用或解僱係由上訴人為終局決定，
19 不需再往上呈准，上訴人對環中路加油站之人事顯然有相當
20 大之決定權限。再者，公司之經理與公司間為委任關係，經
21 理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。經理人在
22 公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名
23 之權。此觀公司法第29條第1項及第31條之規定自明，是委
24 任人對於受任人處理事務之範圍與權限，並非不得予以限
25 制，自難以上訴人解任被上訴人公司幹部須得被上訴人董事
26 長同意，即謂上訴人之入格具從屬性，或兩造間非委任關
27 係。另依民法第540條規定，受任人本有向委任人報告委任
28 事務進行狀況之義務，是兩造於系爭聘任契約第2條第2項約
29 定上訴人按月提供帳務報表及獲利計算方式，使被上訴人能
30 了解所委託事務之進行狀況，並無礙兩造間為委任關係。從
31 而上訴人主張其須按月提報帳務報表予被上訴人，且解僱員

01 工須得被上訴人同意，係服從被上訴人指揮、監督云云，要
02 無可採。

03 (5)有關上訴人經營管理環中路加油站得獲得之報酬，系爭聘任
04 契約第1條「車馬費與獎勵金」前段約定：自102年7月1日上
05 訴人開始現場經營管理環中路加油站之日起，被上訴人應每
06 月給付上訴人車馬費1萬元等語（原審卷一第31頁），已約
07 定每月1萬元係為支付上訴人前往環中路加油站之車馬費，
08 並非固定薪資。又自系爭聘任契約第1條後段、第5條及第6
09 條等約定（見原審卷一第31、33、35頁），亦可見上訴人之
10 獎勵金係按季、按年度視被上訴人獲利等情形而定，並非按
11 月發給，數額亦不固定，此並有上訴人先前起訴請求被上訴
12 人給付105年度第一季獎勵金差額之臺灣臺中地方法院105年
13 度中簡字第1933號判決及上訴人起訴請求被上訴人給付10
14 5、106年度獎勵金之本院108年度上易字第178號判決在卷可
15 憑（原審卷一第417至443頁）。關於上訴人實際領取獎勵金
16 之情形，被上訴人於103年1月25日召開常務董監事臨時會
17 議，決議就上訴人103年度獎勵金基準修訂為盈餘650萬元，
18 650萬元至800萬元為增加金額的35%，800萬元以上為增加金
19 額40%，車馬費為每月2萬元，並於103年1月28日發文予上訴
20 人，上訴人同意此決議及函文降低獎勵金基準標準為650萬
21 元，被上訴人以此基準計算上訴人103年度獎勵金為9萬0060
22 元給付予上訴人，上訴人並無異議而收受。被上訴人另於10
23 5年1月13日召開股東會，決議就上訴人104年度獎勵金基準
24 調降為730萬元，上訴人同意此降低獎勵金標準的決議，被
25 上訴人以此基準計算104年度獎勵金為54萬7582元，於105年
26 1月15日給付予上訴人，上訴人並無異議而收受。被上訴人
27 於105年度至108年度依序給付上訴人獎勵金124萬2959元、7
28 0萬4033元、45萬2076元、84萬5198元，均經上訴人受領完
29 畢等情，為兩造不爭執之事實（原審卷二第130、131頁）。
30 上訴人亦自承105至108年度之獎勵金依系爭聘任契約，應每
31 年結算一次等語（原審卷二第132頁）。可見上訴人經營被

01 上訴人加油站期間所能獲取之報酬，與其經營績效息息相
02 關，且係每年結算一次。經營績效愈好，被上訴人獲利愈
03 高，上訴人獲得之報酬愈豐厚；反之，若經營績效不好，致
04 被上訴人之獲利未達系爭聘任契約第1條之約定，縱上訴人
05 已依約處理事務，亦因此無法取得獎勵金即報酬。換言之，
06 上訴人需自行負擔營業風險。此與一般勞動契約之工資不問
07 雇主經營績效，由雇主依勞雇雙方議定之固定數額，按月直
08 接給付一次或二次予勞工者迥不相同。上訴人主張：伊非為
09 自己之營業勞動，係從屬於被上訴人，為被上訴人勞動，且
10 伊提供勞務給付，始能獲取工資，其經濟上具從屬性云云，
11 顯與事實不符，而非可採。

12 (6)受任人應自己處理委任事務，民法第537條前段定有明文。
13 是上訴人依系爭聘任契約親自現場經營管理環中路加油站，
14 與委任契約之性質相符，尚不得以上訴人不得使第三人代為
15 經營管理，而謂系爭聘任契約為僱傭契約。又被上訴人既依
16 系爭聘任契約聘請上訴人擔任環中路加油站之現場經營管理
17 之現場負責人，自係將該站加油設備、油品、人員等交由上
18 訴人管理，尚不得據此認上訴人因此納入被上訴人公司之組
19 織體系，在被上訴人公司提供之場所給付勞務。況被上訴人
20 抗辯：兩造於102年5月1日簽訂系爭聘任契約，迄今多年，
21 但上訴人之勞、健保從未辦理加保於被上訴人公司，亦未提
22 撥勞工退休金，上訴人均未曾異議等情，為上訴人所不爭執
23 (原審卷二第140頁)，益徵兩造間並非勞動契約關係。

24 (7)上訴人另主張○○○、○○○雖為其子，惟其等均已成年，
25 其等為被上訴人之股東與上訴人無涉，不能據此認定上訴人
26 為被上訴人之股東云云(本院卷第65頁)。惟依前開證人○
27 ○○所述，上訴人確為被上訴人公司股東(原審卷二第90
28 頁)，且參酌上訴人曾於環中路加油站增設油槽支出明細之
29 「執行董事」欄位簽名(見原審卷二第157頁)，另以手寫
30 文件記載「環中增設1董事(雨軒)」(原審卷二第155
31 頁)，嗣大彰加油站聯盟常務董監事臨時會即依上訴人要

01 求，決議通過被上訴人公司增設董事一席並由上訴人之子○
02 ○○擔任（原審卷二第159頁），足見上訴人實質上係被上
03 訴人公司股東，僅持股以其子名義登記，且上訴人在被上訴
04 人公司之地位係屬經營決策高層，而非普通員工，否則豈能
05 干涉被上訴人公司是否增設董事及由何人擔任，是兩造間絕
06 非一般之勞動契約關係。

07 4.由以上各情互相參證以觀，上訴人依系爭聘任契約擔任環中
08 路加油站之現場經營管理之現場負責人，工作場所與工作時
09 間並未受到拘束，其原則上並可自由決定如何經營管理環中
10 路加油站，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，而
11 係自行負擔業務之風險，則其與被上訴人間之從屬性程度不
12 高，自難認系爭聘任契約係屬勞動契約（大法官會議釋字第
13 740號解釋參照）。上訴人主張依勞基法第9條第2項第2款規
14 定，應視為不定期之勞動契約云云，尚非可採。

15 (三)系爭聘任契約於109年1月1日因期限屆滿而失其效力；上訴
16 人主張被上訴人終止系爭聘任契約為不合法且違反誠信原則
17 及屬權利濫用云云，並不可採：

18 1.承上述，系爭聘任契約並非不定期勞動契約，上訴人主張被
19 上訴人於109年1月1日終止與上訴人間之系爭聘任契約違反
20 勞基法第11條、第12條規定，不生效力，自非可採。又民法
21 第102條第2項規定「附終期之法律行為，於期限屆滿時，失
22 其效力」，系爭聘任契約第3條就「聘任期間」已明定：被
23 上訴人自102年7月1日起，聘任上訴人擔任被上訴人環中路
24 加油站之現場經營管理負責人。自102年7月1日起至102年12
25 月31日止為現場經營管理準備期，不計入聘任期間，本契約
26 聘任期間為3年1期。除被上訴人依本契約第4條、第5條約定
27 提前終止本契約外，如上訴人達成本契約所設之獲利目標，
28 則聘任期間屆滿時，兩造雙方以本契約之約定條件續聘1期
29 （3年）為限（原審卷一第33頁）。依此約定，系爭聘任契
30 約聘任期間3年為1期，因上訴人達成獲利目標，故可續聘1
31 期即3年，2期共計6年，堪認系爭聘任契約自聘任始期103年

01 1月1日起算至109年1月1日，已因6年期限屆滿而而失其效
02 力。又如不爭執事項3.所示，被上訴人於108年6月12日召開
03 股東會議暨董監事會議決議於109年1月1日凌晨0時終止與上
04 訴人之系爭聘任契約，並於決議後通知上訴人。觀諸該決議
05 會議記錄所載「109年1月1日凌晨0時起，與楊福壽先生之聘
06 任合約，時效到期，即刻終止合約」等語（原審卷一第37
07 頁），可知雖名為終止，惟真意係以系爭聘任契約因聘任期
08 間屆滿而失其效力，被上訴人將契約屆滿失其效力之事實通
09 知上訴人，其所為決議暨通知，自無不法或違約之處。

10 2.兩造間系爭聘任契約定有期限3年，縱上訴人有達成兩造約
11 定之獲利目標，續聘亦以1期（3年）為限，業如前述。參以
12 證人○○○於原審審理時亦證稱：系爭聘任契約內有提到聘
13 請是3年一聘，屆滿可延一期，是因為上訴人認為好會慢慢
14 好，他認為他辛苦建立起來好起來之後，如果要他離開對他
15 不公平，所以如果3年達到成績，希望可以再延續3年，伊不
16 記得當時有討論到6年滿了之後的事等語（原審卷二第90、9
17 1頁）。是上訴人早於簽約時已知悉兩造間契約至多6年，卻
18 仍同意簽署，顯見上訴人業已評估、分析過其因系爭聘任契
19 約所得利弊，自無嗣後任意反悔之理。又如前所述，系爭聘
20 任契約因聘任期間屆滿而當然失其效力，被上訴人於108年6
21 月12日之股東會議暨董監事會議後，將契約屆滿失其效力之
22 事實通知上訴人，其所為決議暨通知，符合系爭聘任契約之
23 約定，且為上訴人所得預見，難認有何違反誠信原則及權利
24 濫用之事。另依系爭聘任契約第7條第1項約定「本契約之各
25 條約定，應經甲乙双方雙方書面同意後始得變更之」等語（原
26 審卷一第35頁），兩造於系爭聘任契約存續期間並未合意變
27 更系爭聘任契約第3條有關聘任期間之約定，堪認系爭聘任
28 契約已因聘期屆滿，而於109年1月1日失其效力。上訴人主
29 張被上訴人於109年1月1日終止系爭聘任契約為不合法，且
30 被上訴人所為終止違反誠信原則及權利濫用云云，並非可
31 採。

01 (四)兩造間所簽訂之系爭聘任契約，性質上為委任契約，並非不
02 定期之勞動契約，且系爭聘任契約已於109年1月1日因聘任
03 期限屆滿而失其效力，業如前述。則上訴人依系爭聘任契約
04 第1條及第6條約定，請求被上訴人自109年1月1日起至上訴
05 人復職日止，按月給付上訴人平均薪資9萬1000元，並加計
06 每月之法定遲延利息，自非有據。另上訴人主張：被上訴人
07 前法定代理人○○○在世時，被上訴人曾於113年3月29日具
08 狀表示本件願接受480萬元之和解金額，經上訴人於113年5
09 月24日準備程序期日表示接受，兩造因已成立和解契約云云
10 (本院卷第249頁)。惟查，被上訴人於113年3月29日係向本
11 院具狀陳報兩造未能成立調解之原因為「兩造經多次協商，
12 最終就解決雙方『全部民、刑事爭議』之和解金額，上訴人
13 要求1000萬元，被上訴人只能接受480萬元，故未能達成共
14 識成立調解，本件請鈞院繼續審理」(本院卷第209頁)，並
15 非對上訴人提出本件和解條件之要約，兩造亦無於113年5月
16 24日準備程序期日達成和解之情事，此觀該日筆錄所載二造
17 陳述內容即明(本院卷第218頁)，是上訴人此部分主張，顯
18 屬無稽。

19 六、綜上所述，系爭聘任契約並非勞動契約，而屬委任契約，兩
20 造間並不存在僱傭關係，且系爭聘任契約已於109年1月1日
21 屆滿失其效力，則上訴人訴請：(一)確認兩造間之僱傭關係存
22 在；(二)被上訴人應自109年1月1日起至上訴人復職日止，按
23 月給付上訴人9萬1000元，均非屬正當，不應准許。從而，
24 原審就上訴人上開請求所為其敗訴之判決，並無不合，上訴
25 論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上
26 訴。另上訴人就上開(二)請求部分，追加請求各加計自次月1
27 日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦為無理由，應併予
28 駁回其追加之訴。

29 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
30 據，經核均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此
31 敘明。

01 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由，爰判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 9 月 4 日
03 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 裕 仁
04 法 官 劉 惠 娟
05 法 官 蔡 建 興

06 正本係照原本作成。

07 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
08 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
09 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

10 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
11 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
12 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

14 書記官 詹雅婷

15 中 華 民 國 113 年 9 月 4 日