

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第225號

原告 YOUNG NICOLE (楊海心靈)

訴訟代理人 蔣昕佑律師

唐嘉瑜律師

楊雯欣律師

被告 美國融文國際營銷有限公司

法定代理人 JACOBS CLAYTON MICHAEL

訴訟代理人 史馨律師

郭哲華律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣參拾肆萬陸仟肆佰伍拾貳元，及其中各如附表「原告得請求之工資數額」欄所示之金額，自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣參拾肆萬陸仟肆佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、按「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國

01 國法院審判管轄」、「勞動事件以勞工為原告者，由被告住
02 所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地
03 法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最
04 後之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第5條第1項、第6
05 條第1項分別定有明文。次按民事案件涉及外國人或構成案
06 件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事
07 法律適用法定法域之管轄及法律之適用。又按法律行為發生
08 債之關係者，其成立要件及效力，依當事人意思定其應適用
09 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
10 之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法律適用法第
11 20條第1、2項定有明文。查本件原告為美國籍人，與依我國
12 設立之被告因僱傭關係所衍生之確認僱傭關係及給付法律關
13 係而涉訟，故本件自屬涉外民事事件；且原告之勞務提供地
14 在中華民國境內臺北市，應認我國法院有審判權且有管轄
15 權。又本件兩造間僱傭契約並未就準據法有特別約定，斟酌
16 兩造係於我國訂立契約，契約之履行地亦在我國，揆諸上開
17 規定，本件涉外事件之準據法即應適用關係最切之行為地
18 法，即我國法律，合先敘明。被告雖辯稱依據認股選擇權協
19 議（被證3、被證6）之約定，本件應以美國德拉瓦州法律為
20 準據法云云，然細繹該認股選擇權協議，係約定原告自一定
21 日期起即可行使購買被告之母公司即美商International Ma
22 rketing Group, Inc.（下稱East West IMG公司），本件原
23 告起訴主張之原因事實，係確認兩造之僱傭關係存在，並非
24 依上開認股選擇權協議向被告或East West IMG公司為請
25 求，且細繹上開認股選擇權協議內容，並無任何關於僱傭關
26 係之約定，自難認美國德拉瓦州法律為本件確認僱傭關係存
27 在之訴關係最切之法律，被告所辯尚不足採信。

28 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
29 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而
30 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
31 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且

01 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
02 52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間
03 有僱傭關係存在乙節，為被告予以否認，抗辯原告並非為其
04 所僱用等情，故兩造間勞動契約法律關係存在與否陷於不明
05 確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原
06 告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，併予敘
07 明。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 (一)原告YONG NICOLE（中文姓名為「楊海心靈」），自民國111
11 年1月3日起受僱於被告（亦稱「CreatorDB」），擔任行銷
12 主管（Chief Strategy Officer）一職，任職期間均依循被
13 告之指示於特定工作時間、地點提供勞務，並受被告差勤管
14 理，每日打卡上下班，領取每月新臺幣（以下未註明幣別均
15 同）60,000元之固定薪資，經被告以美金支付至原告美國帳
16 戶。職是之故，原告自111年1月3日至111年10月7日遭被告
17 違法解僱日止之薪資，均係由被告以60,000元約略換算匯率
18 後，固定以美金2,200元支付原告每月薪資。詎原告竟於111
19 年10月7日無預警受被告之法定代理人Jacobs Clayton Mich
20 ael（下稱Clayton）於未附任何理由或援引任何勞動基準法
21 （下稱勞基法）有關終止勞動契約條文之情形下，口頭向原
22 告表示當天即為原告最後一天上班，未給予原告辯明之機
23 會，即指令原告於當日工作結束後離去工作場所，並除去原
24 告得出入被告公司之門禁設定、關閉原告提供勞務所使用之
25 公司電子郵件信箱(nic0000000atordb.app)，阻絕原告進入
26 被告辦公場所繼續提供勞務。被告未明確告知原告其終止勞
27 動契約之具體事由，自屬違反勞基法第11條及第12條明文規
28 定，則依民法第71條規定，被告單方面終止與原告間勞動契
29 約之行為應屬無效，不生兩造間勞動契約終止之效力。是
30 以，被告解僱不合法，本件原告訴請確認與被告間之僱傭關
31 係存在，自屬有據。又原告已分別於111年11月28日、111年

01 11月29日以存證信函、電子郵件向被告表示提供勞務之意
02 思，嗣經被告分別於111年12月1日、111年12月2日以電子郵
03 件、存證信函明示拒絕受領原告提供之勞務，準此，被告自
04 應負受領遲延之責任，依民法第487條規定，原告除無補服
05 勞務之義務外，仍得向被告請求給付工資。又兩造間約定之
06 工資給付係採月薪制，由被告按月給付原告60,000元之固定
07 薪資，是以，原告請求被告公司給付自被告單方終止勞動契
08 約之日翌日即111年10月8日起至復職之日止，期間每月25日
09 應領工資60,000元及遲延利息，自無不合。

10 (二)被告固辯稱原告之薪資係由East West IMG公司給付予原
11 告，原告並非被告之員工云云。然勞動契約關於受僱人之薪
12 資報酬金錢債權，依債之性質，本得由僱用人以外之第三人
13 清償，即雇主係以何方法籌措資金給付薪資予員工，並不因
14 資金來源不同而異其勞資雙方當事人之認定。此觀被告發給
15 予原告使用之名片上明確記載原告為「美國融文國際營銷有
16 限公司」、「CreatorDB」之Chief Strategy Officer（即
17 營銷長）」。

18 (三)被告公司另以「CreatorDB」非伊所經營云云，惟觀之被告
19 公司「美國融文國際營銷有限公司」於104人力銀行招募網
20 頁刊登之內容（參原證15），除使用「CreatorDB」之圖像、
21 於公司網址欄位填載「CreatrorDB」官方網站連結（htt
22 p://www.creatordb.app/）外，更於簡介中記載：「中譯：
23 CreatorDB是一家影響者行銷軟體平台和服務團隊。我們正
24 在擴展我們的影響者運營範，希望能與更多的實況社交媒體
25 創作者（例如Twitch.tv）、TikTok達人和Instagram用戶合
26 作。我們的目標是通過詳細的數據、分類和篩選，幫助品牌
27 和媒體代理商更深入地瞭解社交媒體影響者。我們在近幾個
28 月內取得了顯著的成長，並期望繼續維持此趨勢。我們的辦
29 公室位於台北，是由來自許多不同國家的團隊成員組成，擁
30 有相當友好且國際化的環境。」等語，顯見被告係以「Crea
31 torDB」自居並招募員工，已足認「CreatorDB」即為被告所

01 經營之事業；此節另稽之被告之辦公處所牆面上貼有「Crea
02 torDB」字樣，原告更多次以被告營銷長身分出席採訪、分
03 享會，並與廠商以電子郵件聯繫亦明。

04 (四)被告再辯稱原告為East West IMG公司承攬人員，故原告所
05 提給付勞務之相關證據均為承攬工作云云，姑不論原告並非
06 East West IMG公司之員工或承攬人員，按所謂承攬，依民
07 法第490條規定，指當事人約定一方為他方完成一定之工
08 作，他方俟工作完成，給付報酬之契約而言。惟原告每月領
09 取固定薪資，為兩造所不爭執，顯然即與承攬之報酬係著重
10 於一定工作完成後取得之性質不符，益徵被告所辯無稽。

11 (五)依鈞院調閱之被告公司登記案卷，經濟部投資審議委員會
12 (下稱投審會)於110年9月17日以經審一字第11000218780函
13 「主旨：...貴司申請投資設立美國融文國際營銷有限公司
14 一案」，其中「說明」項下明載：「一、復110年8月19日申
15 請書及同年9月11日、9月16日補正資料」等語，足認110年8
16 月19日時，投審已接獲投資設立公司之申請，堪認被告至遲
17 於110年8月19日已開始進行籌備設立之行為，則被告法定代
18 理人Clayton其後於110年10月招募原告加入被告，於111年1
19 月3日正式僱用原告擔任被告營銷長之職位，於被告核准設
20 立後，基於法人同一體說，被告與原告及其他員工間勞動契
21 約之權利義務，自應歸由被告行始及負擔。是被告辯稱伊設
22 立期間係自110年12月29日至111年1月24日止，於設立期間
23 並無招募原告之行為云云，自無足取。

24 (六)被告所提被證20、被證21電子郵件，均係被告於111年10月7
25 日單方通知原告終止勞動契約後之往來紀錄，內容僅涉及原
26 告確認先前因給付勞務代墊之幾筆零星費用是否已入帳，無
27 足證明原告與被告間有合意終止勞動契約之意思。況由上開
28 電子郵件往來紀錄可見，兩造始終未達成任何合意，遑論有
29 合意終止勞動契約之事實。又被證27訊息紀並無日期，原告
30 現無從查考對話來源及來龍去脈，惟無論如何，以客觀觀
31 之，該訊息紀錄亦僅能證明原告曾向主管Noah抱怨被告而

01 已，無足僅將原告曾抱怨工作或公司，即解為原告有終止勞
02 動契約之意思。

03 (七)被告雖提出認股選擇權協議，辯以原告係與East West IMG
04 公司簽訂上開認股選擇權協議，故原告為East West IMG公
05 司之員工云云；實則，原告簽訂上開認股選擇權協議，係因
06 被告法定代理人Clayton於招募原告加入被告時，允諾原告
07 得於任職滿一年後取得被告之控股公司（即East West IMG
08 公司）股份，作為原告任職被告之薪資條件之一，斯時雙方
09 基於認股標的為East West IMG公司之股份而非被告，乃以E
10 ast West IMG公司名義與原告簽署認股選擇權協議，並填載
11 原告於美國之通訊地址，以便後續認股選擇權之權利義務得
12 於美國境內順利行使，協議中並未約定原告與East West IM
13 G公司間成立僱傭關係。

14 (八)「CreatorDB」商業名稱是否經East West IMG公司於美國登
15 記或註冊商標權，均僅生被告與第三人間權利歸屬或有無取
16 得授權之問題，核與被告與原告或其他員工間之僱傭關係無
17 涉，是縱「CreatorDB」商業名稱或商標權歸屬於被告以外
18 之第三人，亦無從因此認被告之員工均從屬於該第三人，而
19 為該第三人之員工。準此，被告辯稱原告使用之名片印製有
20 「CreatorDB」名稱，為East West IMG公司於加州註冊之Tr
21 ade name（即商業名稱，被告稱商標為錯誤之觀念），故被
22 告辯以原告為East West IMG公司之員工云云，實屬無稽。
23 被告所指之East West IMG公司僅係設立於美國德拉瓦州之
24 紙上公司，為被告之控股公司，並未實際營運，自難認East
25 West IMG公司有聘僱員工、受領勞務之事實。並聲明：1.確
26 認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自111年10月8日
27 起至原告復職之日止，按月於每月25日給付原告60,000元，
28 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
29 算之利息。3.第二項聲明，如獲有利判決，原告願以現金或
30 國內銀行所發行之可轉讓定期存單為擔保，請准宣告假執
31 行。

01 二、被告則以：

02 (一)East West IMG公司為被告之母公司，CreatorDB則係East W
03 est IMG公司註冊登記之Trade Name（企業名稱），East We
04 st IMG公司即係「CreatorDB」，兩者實指同一家公司。又
05 原告迄今仍為「GroupN°8」公司之Founding Partner及員
06 工，並非East West IMG公司之員工，僅係East West IMG之
07 Contractor承攬人員。而原告身為East West IMG公司之承
08 攬人員，則係以Chief Strategy Officer職稱在臺執行承攬
09 工作，故原告使用「CreatorDB」企業名稱之名片，亦應足
10 證其係美商East West IMG公司之承攬人員，並非被告之員
11 工。

12 (二)原告之承攬報酬係由East West IMG公司以ACH方式直接支付
13 於原告個人之美國支票帳戶，亦即原告係領取美商East Wes
14 t IMG公司支付之承攬報酬，並非係被告，故原告主張其自
15 被告領取每月60,000元之固定薪資云云，應不足採。

16 (三)原告曾代表「CreatorDB」即美商East West IMG公司與客戶
17 簽訂服務合約，且該服務合約之付款條款載明美商East Wes
18 t IMG公司之矽谷銀行帳戶、TaxID(納稅識別號碼) #:00-00
19 00000，以及Beneficiary Name（收款人姓名）：East West
20 International Marketing Group, Inc. 等內容。又原告於11
21 1年（2022年）10月7日下午電子郵件要求East West IMG公
22 司共同創辦人Noah及Clayton結算未付費用及報酬款項、Noa
23 h於同日下午以電子郵件回覆原告已於今日支付所有款項並
24 表示：「我也希望你重新考慮今天討論的退出協議（3個月
25 的報酬和25,000股之股票選擇權）。如果您改變主意，請記
26 得上述提議在未來一週內仍有效。」。另原告於111年10月1
27 1日以電子郵件向Clayton及Noah，表示：「將此封信作為我
28 對於10月7日星期五所述之退出方案的正式回應，該退出方
29 案內容包括3個月的報酬、以在家工作之狀態進行為期一週
30 的交接程序，以及簽署保密協議。經過進一步考慮並審閱文
31 件後，針對我目前持有之325,000股股權，我要求每股至少1

01 美元。身為East West IMG、CreatorDB及其子公司的利害關
02 係人，我還要求提供該等公司截至2022年10月30日為止的財
03 務會計記錄和市場估值。我相信根據美國之公司法，這些要
04 求是合理的。」，即可證明被告與原告間實質上並不具有僱
05 傭關係，且由原告可以與Clayton及Noah平等討論終止承攬
06 關係事宜（包括exit agreement退出協議或exit package退
07 出方案），亦可證原告與被告間不具備從屬性。

08 (四)縱使本件並非承攬而係僱傭關係，甚或認為有所謂「法人一
09 體性」之適用（假設語氣，被告仍否認之），該僱傭關係亦
10 應存在於原告與「CreatorDB」即East West IMG公司之間，
11 而不得遽認被告亦應對原告同負雇主責任。

12 (五)原告曾於111年12月22日至112年2月19日期間出境離開臺
13 灣，且原告亦主張其已於112年2月19日返美。是縱經確認兩
14 造間僱傭關係存在，然因原告離開臺灣後，已無法現實提出
15 勞務；且原告長久不在臺灣境內，亦應不具備勞務給付能
16 力；原告於112年2月19日返美後，四處遊山玩水，顯無為被
17 告提供勞務給付之主觀意願。故原告離開臺灣後，應已無法
18 現實提出勞務，且亦不具備給付能力及給付之主觀意願，顯
19 無法依債務本旨履行勞務給付義務，自應不得請求被告按月
20 給付報酬。又原告之就業金卡居留期限為112年12月28日，
21 縱使經確認兩造間僱傭關係存在，然因原告之就業金卡屆期
22 後，依法已不得繼續在臺灣居留及工作，故原告應已無法為
23 被告現實提出勞務，且亦不具備給付能力及給付之主觀意
24 願，顯然已無法依債務本旨履行勞務給付義務，自應不得請
25 求被告按月給付報酬。另將被證27之對話紀錄，與原告000
26 年00月0日下午電子郵件、原告111年10月11日電子郵件內容
27 互為勾稽後，即可得知係因原告想要離開「CreatorDB」即
28 美商East West IMG公司，所以才於111年10月7日與Clayton
29 及Noah討論終止承攬關係事宜，且原告與Clayton及Noah就
30 終止承攬關係乙節已達成合意，只是對於exit agreement
31 （退出協議）或exit package（退出方案）尚未達成共識而

01 已。職故，被告主張原告與Clayton及Noah就終止承攬關係
02 乙節已達成合意，似非全然無據；且原告在exit agreement
03 （退出協議）或exit package（退出方案）尚未達成共識之
04 前，即主動通知Noah及Clayton，要求渠等提供待支付之費
05 用報告副本，並希望在111年10月7日截止日前瞭解付款預計
06 時間，則縱使（假設語氣）本件並非承攬而係僱傭關係，原
07 告是否仍有為美商East West IMG公司或被告提供勞務之意
08 思尚待審酌。末依萬語研發科技有限公司（下稱萬語公司）
09 回函資料，原告於萬語公司任職期間為112年4月6日迄今，
10 月薪85,000元，112年6月端午節禮金1,000元，西元112年9
11 月中秋節禮金1,000元，給付方式為匯款至銀行帳戶。是縱
12 使經確認兩造間僱傭關係存在，然因原告已至萬語公司工作
13 迄今，且月領85,000元高薪，故原告應已無法為被告公司現
14 實提出勞務，且亦不具備給付能力及給付之主觀意願，顯然
15 已無法依債務本旨履行勞務給付義務，自應不得請求被告按
16 月給付報酬。

17 (六)縱使原告請求被告按月給付報酬為有理由（按：被告仍否認
18 之），被告公司亦得主張應扣除原告於「萬語公司」、「Gr
19 oupN°8」、「Tide Together」等處服勞務所取得包含薪資
20 總額、端午節獎金及中秋節獎金等全部「利益」在內。並類
21 推民事訴訟法第222條第2項規定，審酌一切情況後，依所得
22 心證定原告自「GroupN°8」、「Tide Together」取得勞務
23 「利益」之數額。

24 (七)原告由始至終均為East West IMG公司之承攬人員，自111年
25 1月份至10月7日，每月自East West IMG公司受領美金2,200
26 元報酬，從未曾提出任何異議，乃原告竟臨訟改主張其報酬
27 應以新臺幣給付云云，核屬無稽。又退步而言，縱使原告係
28 被告之員工（被告仍否認之），然依原證4之INVOICE（發
29 票）及Brex公司對帳單，可知係以美金定給付額，故原告請
30 求被告按月給付60,000元云云，顯與民法第202條規定不
31 符，自應屬無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁

01 回。2.如受不利益判決，願供擔保免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項（參見112年12月7日本院言詞辯論筆錄，即
03 本院卷二第183至184頁、被告112年11月28日陳報狀，即本
04 院卷二第147至153頁）：

05 (一)兩造對於所提物證之形式上真正均不爭執。

06 (二)被告核准設立日期為111年1月24日，股權狀況為僑外資，章
07 程所訂外文公司名稱為East West International Marketin
08 g Ltd.，代表人為Clayton，其同時為法人股東美商East We
09 st IMG公司所選任之被告公司董事（經本院調閱被告公司登
10 記案卷核閱無訛，並參見本院卷二第169至176頁股東同意
11 書、被告之章程、經濟部投審會函影本可佐）。

12 (三)原告為美國籍，以特定專業人才身分取得中華民國就業金卡
13 來臺工作，原證2之就業金卡「發卡日期為2021年5月12
14 日」，「居留期限為2023年12月28日」。原告來臺後，先於
15 109年8月24日至110年3月17日服務於桃園市桃園區大有國
16 小，其後於110年4月28日至110年9月30日在捷諾科技有限公
17 司任職。

18 (四)被告於111年4月新申請投保勞工保險，並經勞動部勞工保險
19 局（下稱勞保局）於111年4月29日發函受理新投保案；被告
20 之111年4月至10月份勞保局保險費繳款單之本月異動被保險
21 人計費清單，並無原告之投保繳費紀錄（參見本院卷一第16
22 3頁，勞保局111年4月29日保納簡新字第11170858360號函及
23 其附件）。

24 (五)East West IMG公司於109年3月2日在美國加州聖地牙哥（Sa
25 n Diego, CA.）註冊登記「CreatorDB」之Trade Name。

26 (六)原告自111年1月起至9月，每月有美金2,200元匯入其美國帳
27 戶，另111年10月7日匯入美金1424.72元。

28 (七)原告委請律師於111年11月28日寄發存證信函予被告，主張
29 被告違法終止勞動契約，請求回復原職工作，並按月給付原
30 有薪資等語。被告委請律師於111年12月1日寄發存證信函予
31 原告，主張從未給付原告薪資，亦從未為原告提繳勞工退休

01 金或投保勞健保，原告並非被告之員工，且原告係由East W
02 est IMG公司按月支付報酬美金2,200元至原告在美國之銀行
03 帳戶等語，原告係於111年12月2日收受被告之存證信函。

04 (八)原告於111年11月29日寄發電子郵件予被告之法定代理人Cla
05 yton及主管Noah，通知其等伊將於111年12月1日上午10點至
06 被告公司上班；嗣經被告公司法定代理人Clayton於111年12
07 月1日凌晨以電子郵件回覆原告，通知被告公司之存證信函
08 已經寄發給原告，並建議原告不要進入被告公司之辦公室，
09 以避免可能之民、刑事訴訟。

10 (九)原告曾於110年及111年與East West IMG公司簽署股權激勵
11 計畫及認股選擇權協議，生效起始日分別為110年11月19日
12 及111年1月20日（參見本院卷一第193至199頁、第277至282
13 頁、第301至309頁）。

14 四、本院之判斷：

15 (一)被告與East West IMG公司具有實體同一性：

16 被告稱原告為East West IMG公司之員工，由該公司匯付薪
17 資至原告美國帳戶，顯非被告僱用之勞工云云。經查，本院
18 調閱被告公司登案卷（參見本院卷二第189至268頁）所示，
19 被告之唯一股東為其母公司East West IMG公司，法人股東
20 百分之百持股，並指派Clayton任董事，堪認被告與East We
21 st IMG公司雖為不同之法人主體，然其法定代理人及董事均
22 相同，且East West IMG公司為被告之法人股東，百分之百
23 持股，兩者間實質上具有同一性，均屬於East West IMG集
24 團下之公司。按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一
25 企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公
26 司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管
27 理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該
28 勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀
29 察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企
30 業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度
31 台上字第690號民事判決意旨參照）。準此，基於保障勞工

01 基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇
02 主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認
03 定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形
04 式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負
05 擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而
06 於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，
07 有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從
08 屬關係而為定。本件原告主張被告為East West IMG公司控
09 制之子公司，在我國境內受East West IMG公司指示並提供
10 服務，兩造對此並未爭執；而「CreatorDB」之Trade Name
11 為East West IMG公司在美國所註冊登記，被告卻印製其上
12 有「CreatorDB」字樣及被告名稱、地址之名片（見本院卷
13 一第27頁），交由原告以Chief Strategy Officer職位對外
14 使用，足認被告與East West IMG公司服務項目屬相互結合
15 以達業務推廣、提升、增進彼此商業利益之效，且對員工之
16 人事管理系統互通，且原告究係與何公司成立勞動契約，俱
17 由Clayton決定，於經濟上及企業活動面向均具有統一性，
18 為具實體同一性之法人，故本院認East West IMG公司與被
19 告間具有高程度之「實體同一性」。

20 (二)原告與被告間成立勞動契約之性質：

- 21 1.按勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主僱
22 用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得之報
23 酬，勞基法第2條第6款、第1款、第3款定有明文。是勞動契
24 約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督之關係，且此
25 從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具有下列3個內
26 涵：(1)人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種
27 壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而
28 勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳
29 細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其
30 重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，
31 而雇主享有懲戒權等等，此乃判斷從屬性之最重要核心概

01 念。(2)經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組
02 織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係
03 從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮
04 性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。(3)
05 組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂
06 立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動
07 契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵
08 循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之
09 勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業
10 人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有
11 機的組織，此即為組織上從屬性。故兩造間是否具備使用從
12 屬關係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對
13 勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等
14 為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否
15 具對價性等因素，作一綜合判斷。另按稱承攬者，則謂當事
16 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
17 付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。僱傭契約與承
18 攬契約之區別，在於僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目
19 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
20 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
21 係；而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
22 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特
23 定之雇主，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成
24 立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院89年
25 度台上字第1620號、94年度台上字第573號判決意旨參
26 照）。又提供勞務之工作人員與契約相對人公司締結兩項合
27 約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚非法所不
28 許，其性質為何（混合契約、契約之聯立或其他）？應綜合
29 各項情形判斷之。

30 2.原告主張其自111年1月3日起擔任被告之行銷主管（Chief S
31 trategy Officer），受被告指示於特定工作時間、地點提

01 供勞務及差勤管理，每月領取固定60,000元薪資等情。經
02 查，原告於110年10月14日經獵人頭公司之保萊德企業管理
03 諮詢股份有限公司（Paul Wright Taiwan Limited）介紹工
04 作機會，並協助安排由Claton於同年月19進行面試，有電子
05 郵件為證（見本院卷一第425至431頁），足認原告係經被告
06 法定代理人面試後認資格符合始受僱用；原告主張其自111
07 年1月起至同年00月間，曾進入被告之辦公處所工作，此有
08 門禁出勤紀錄（本院卷一第283至285頁）、原告搭乘UBER明
09 細（本院卷一第38至385頁）、原告在IG貼文拍攝在被告公
10 司內（牆面有CreatorDB」字樣）之辦公桌照片（同上卷第3
11 87頁）為證，堪認屬實。原告於任職期間彙整被告喜好之網
12 站類型後提供予廠商參考，此有原告於111年1月23日寄發之
13 電子郵件主旨為「Saas Sites CDB Likes」可稽（本院卷二
14 第299頁）；原告又於111年4月22日與被告之總經理Alfonso
15 代表被告所經營之品牌「CreatorDB」共同與客戶開線上會
16 議，此有Alfonso於同年4月15日寄發之電子郵件為據（參見
17 本院卷一第433至435頁）；Alfonso於同年6月23回覆該客戶
18 之電子郵件，亦同時轉發副本予原告（同上卷第437至439
19 頁）參見本院卷二第433至435頁）；另原告於111年4月27日
20 以被告營銷長身分，代表被告出席新創分享會擔任講師（同
21 上卷第297頁），該次分享會亦經被告於自營之LinkedIn社
22 群網頁中分 享（見本院卷二第303至305頁）；同年5月27
23 日、同年6月13日原告曾在被告辦公室內組裝辦公桌、櫃等
24 設施，有原告之IG限時動態貼文可佐（本院卷二第307至309
25 頁）；另原告以被告營銷長身分，代表被告參加YouTube頻
26 道「HOPE English希平方」採訪，該次採訪於111年7月20日
27 上線，節目名稱為：「CreatorDB首席策略長Nicole Youn
28 g...，簡介並載明：「...今天的NG英文邀請到的來賓是來
29 自美國的NiocleYoung，目前Nicole擔任CreatorDB行銷公司
30 的首席策略長...」（見本院卷一第293頁），且被告將此段
31 採訪營分享在自營之LinkedIn社群網頁中並記載：「...今

01 天就讓我們的策略長Nicole Young... 分享....」(本院卷二
02 第317至318頁)，足認原告確有為被告從事業務及提供勞務
03 之行為。另被告之經理Alfonso於111年9月15日，請原告提
04 供有關「CDB」(即「CreatorDB」)文章、被告法定代理人
05 Clayton於111年9月17、18日間指示原告以3,000美元為條件
06 洽商購買「CreatorDB」網域名稱(參見本院卷二第13至31
07 頁)，足認原告係依被告之法定代理人、經理下達之指示提
08 供勞務。再查，原告自000年0月間起，每月均領取固定薪資
09 之定額給付，經換算為美金2,200元，且匯款內容均載為薪
10 資(Salary)，有匯款紀錄足參(本院卷一第29至33頁)，
11 綜合上情，足認兩造間符合僱傭契約之人格上、經濟上、組
12 織上之從屬性等特性。被告雖辯稱兩造係承攬關係，惟並未
13 舉證原告對於其勞務內容之完成具有獨立自由意思，難認所
14 辯可採。

15 (三)兩造間既為僱傭關係，則按勞基法第11條規定：非有左列情
16 事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約...」、同法第1
17 2條亦明定「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止
18 契約...」，被告並未舉證證明原告有前開各條所定之得預
19 告或不經預告終止契約之事由，則其於111年10月7日片面終
20 止與原告間之勞動契約，並不合法，不生終止之效力，兩造
21 間之勞動契約仍存在，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存
22 在，為有理由。

23 (四)按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提
24 出時起，負遲延責任；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補
25 服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第487條前段
26 分別定有明文。查原告終止兩造間之僱傭契約既不合法，兩
27 造間之僱傭契約約仍存在。又兩造間原約定之薪資為每月6
28 0,000元，被告自111年10月18日起拒絕原告提供勞務，此有
29 存證信函、電子郵件可參(見本院卷一第35至49頁)，被告
30 既已向原告為拒絕受領勞務給付之意思表示，則原告未能提
31 供勞務工作乃係因被告受領勞務遲延之故，原告自無補服勞

01 務之義務，且仍得按期領取薪資。次查原告任職期間均於原
02 每月20至23日間受領被告給付薪資美金2,200元，以起訴時
03 (111年12月22日)之美金匯率約30.756元換算約67,663
04 元，則原告請求被告按月於每月25日給付薪資60,000元，及
05 各期應給付翌日期之法定遲延利息，核屬有據。

06 (五)惟接受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所
07 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除
08 之，民法第487條後段亦有明文。查原告自112年4月6日起迄
09 今受僱於萬語公司，每月受領之薪資85,000元，112年6月受
10 領端午禮金1,000元、112年9月受領中秋禮金1,000元，此有
11 萬語公司112年11月21日、112年12月1日、112年12月26日來
12 函可佐(見本院卷二第131、177、269頁)，兩造對此亦無
13 爭執，被告抗辯應予扣除前開已領工資及其後之工資，揆諸
14 前揭規定，此部分原告轉向他處服勞務所取得之利益，自應
15 由其應得之報酬額內扣除之，經扣除後，原告尚得請求被告
16 公司給付之金額詳如附表所示，及如附表各如「原告可請求
17 之工資數額」所示金額，分別自「遲延利息起算日」欄所示
18 之日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，原告請求被告
19 給付工資部分，於上開範圍內為有理由；逾此範圍，即屬無
20 據，不應准許。

21 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
22 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
23 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至
24 於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，本院茲一併
25 予以駁回，附此敘明。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
27 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
28 併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

31 勞動法庭 法官 薛嘉珩

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 3 月 1 日

05 書記官 吳珊華

06 附表：

07

應給付工 資月份	當月工資 (新臺幣 /元，元 以下四捨 五入)	應給付日	原告轉向他處 服勞務取得之 利益 (新臺幣/ 元)	原告可請求之 工資數額 (新臺幣/ 元)	遲延利息起算日 (民國)
111年10月	46,452	111年10月 25日	0	46,452	111年10月26日
111年11月 ~ 112年3 月	60,000	按月於每 月25日	0	60,000/月	每月26日起(各 期應給付之翌日 起)
112年4月 迄原告復 職日止	60,000	同上	85,000/月	0	-
小計				346,452	
備註：111年10月份應給付之薪資額，為111年10月8日至111年11月31日之工資 (計算式： $60,000 \div 31 \times 24 = 46,452$ ，小數點以下四捨五入)。					