

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第48號

原告 陳美淑

訴訟代理人 張綺耘律師

訴訟代理人 李尚宇律師

被告 桃園市社會住宅服務中心

法定代理人 王明鉅

訴訟代理人 李承志律師

上列當事人間請求損害賠償事件，於民國113年10月15日辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項但書第2款、第3款分別定有明文。經查，原告於民國113年1月26日提起本件訴訟時，原訴之聲明為：(一)先位聲明：1.被告應給付原告新臺幣(下同)4,403,922元，及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之五計付之利息；2.被告應提繳73,620元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休個人專戶；3.原告願供擔保，請准宣告假執行；(二)備位聲明：1.被告應給付原告3,115,636元，及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年利率百分之五計付之利息；2.原告願供擔保，請准宣告假執行(見本院113年勞專調字第21號卷第7至8頁)。嗣原告復與被告爭執本件勞務關係性質為何，並就請求金額部分重

新計算後分以擔任副執行長之薪資、擔任組長之月薪、組長每年底另得請領之薪資、擔任副執行長之雇主應提繳退休金以及擔任組長之雇主按月應提繳退休金等項，詳為臚列，原告遂於113年7月4日，以民事變更聲明狀，就原訴之聲明先位聲明部分變更為：1.確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應給付139,068元，及自112年4月12日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；3.被告應給付自112年4月13日起至原告復職日起，按月給付原告71,000元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；4.被告應給付自112年4月13日起至原告復職日止，按年給付248,500元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；5.被告應自112年3月7日至112年4月12日止，按月提繳5,526元，及自112年4月13日起至原告復職日起，按月提繳4,368元至原告勞工退休金個人專戶；6.前開第2.至5.項之聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院113年勞訴字第48號卷第13至17頁）。經核，原告所為追加請求確認兩造僱傭關係存在部分，係屬擴張應受判決事項之聲明，並與變更先位聲明內容等部分，均係原告基於同一勞務關係之基礎事實而為之，均合於前揭民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款等規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張

- (一)緣原告於112年5月8日前，本為禾多移動多媒體股份有限公司(下稱禾多公司)電商業務部經理，就行銷方面之工作具有相當專業能力。訴外人彭程則於112年2月7日起，任職於被告，並擔任執行長一職，先予敘明。
- (二)又彭程本與原告熟識，且就原告於行銷方面之經歷及工作能力較為賞識，有意邀請原告擔任被告之副執行長(下稱本件副執行長)。彭程遂於112年2月24日，向原告說明副執行長之待遇為月薪90,000元，保障一年得領取相當於15.5個月之薪資，另向原告保證得累積年資至少3年以上等細項，復於1

01 12年3月2日，向原告說明副執行長之工作內容，原告並於11
02 2年3月7日同意出任本件副執行長一職。再者，我國僱傭關
03 係所指之勞工，通常具有1.人格從屬性：受雇人在雇主企業
04 組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；2.經
05 濟從屬性：受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，
06 為該他人勞動；3.組織從屬性：受雇人為雇主納入生產組織
07 體系，並與同僚間居於分工合作狀態等特徵，且基於保護勞
08 工之立場，本應就前開勞動契約關係成立與否之標準，為從
09 寬認定。就本件而言，經被告訂立之桃園市社會住宅服務中
10 心組織章程(下稱本件章程)第9條第2項所載，「副執行長輔
11 佐執行長，襄理本中心業務」等語可知，原告所任之副執行
12 長顯然無法自由決定勞務給付方式及內容，必須親自提供勞
13 務而無法為他人代理，且須服從被告之指示及工作規則，堪
14 信兩造間應有人格上從屬性；原告既自被告領取固定薪資，
15 顯見原告仍受制於被告提供之報酬數額及報酬給付方式，且
16 原告非為自己之營業目的，而係為被告之營業目的勞動，足
17 認兩造間應有經濟上從屬性；另就原告須與被告組織內之行
18 銷部門討論工作方能執行業務可知，原告對於其所提供之勞
19 務並無單獨裁量權，而係與他人間居於分工合作狀態，應認
20 兩造間具有組織上從屬性。是認，原告既已於112年3月7
21 日，與被告就工作薪資、內容、時間等項達成合意，並同意
22 擔任本案副執行長一職，且副執行長此職與被告間具有人格
23 上從屬性、經濟上從屬性及組織上從屬性等特徵，則兩造間
24 業已於112年3月7日成立僱傭關係至明。

25 (三)自原告同意彭程擔任本案副執行長後，原告即與彭程始就工
26 作內容詳為討論，彭程亦提供被告內部資料予原告商討，可
27 見彭程已以被告之執行長身分，認知原告為本件副執行長，
28 二人間並有就被告業務推動著手進行之實。因此，縱使原告
29 遲於112年4月11日，方收受被告所寄，載有「應於112年5月
30 15日報到」等情之電子郵件，應認該電子郵件僅具補足前開
31 聘僱流程缺漏之作用，而兩造間之僱傭關係，實際上仍於11

01 2年3月7日早已成立。

02 (四)詎料，彭程於112年4月12日，向原告表示被告欲先調降原告
03 職位為資產規劃組組長(下稱組長)一職，待原告任職一段時
04 間後，再調升原告為副執行長，又原告於斯時已向禾多公司
05 提出離職申請，為免陷於驟然無工無酬之失業狀態，原告仍
06 勉為答應被告之調任，並接受彭程指示，於104網路求職平
07 台上投遞履歷應徵被告之組長職缺，作為補正完備招聘流程
08 之用。然被告卻於112年5月2日，向原告取消先前副執行長
09 職位之報到作業，並於112年5月31日告知原告未錄取組長職
10 位，致使原告最終並未擔任被告之任一職務。

11 (五)從而，兩造既於112年3月7日已成立僱傭關係，擔任本件副
12 執行長一職，則即便原告於112年4月12日經彭程指示，轉任
13 被告之組長一職，應僅係就工作內容協議之變更，兩造間本
14 已成立之僱傭關係則不受影響，仍為存續之狀態。是被告於
15 112年5月31日，逕以告知「原告未錄取組長職位」乙情向原告
16 違法終止勞動契約，自不生終止兩造間僱傭關係之效力，
17 故兩造間僱用關係尚為存續。然原告仍因前開被告之違法解
18 雇手段，遭被告拒絕履行兩造間僱傭契約，而受有無法領取
19 應得之副執行長薪資139,068元【計算式：108,000元(112年
20 3月7日至112年4月12日之任職期間薪資，月薪90,000元+日
21 薪3,000元 $\times$ 6日=108,000元)+31,068元(年底得額外領取之
22 3.5個月薪資按就職比例計算數額，月薪90,000元 $\times$ 3.5個月 $\times$
23 36日 $\div$ 365日=31,068元)=139,068元】、組長月薪71,000
24 元、組長每年底另得請領之薪資248,500元【計算式：月薪7
25 1,000元 $\times$ 3.5個月=248,500元】、副執行長之雇主應提繳退
26 休金5,526元【計算式：月提繳工資級距第10組第50級之數
27 額92,100元 $\times$ 0.06=5,526元】，以及組長之雇主按月應提繳
28 退休金4,368元【計算式：月提繳工資級距第8組第45級之數
29 額72,800元 $\times$ 0.06=4,368元】等財產上損害。

30 (六)退步言之，縱使鈞院認定兩造間僱傭契約未成立，然彭程一
31 再向原告保證將擔任本件副執行長一職，復於原告遭通知將

01 調降其為組長職位後，彭程仍予以保證必得就任組長職位，
02 又以「僅須補足投遞履歷即可」之語取信於原告，原告因而
03 向原先任職之禾多公司提出離職申請，欲接受彭程之指示任
04 職於被告，惟原告最終卻經被告以副執行長職缺關閉、經面
05 試與專業不符而未錄取組長一職等語回覆，致使原告陷於無
06 工無酬之失業狀態。據前情可知，原告向禾多公司提出離職
07 申請之原因，係信賴將為被告錄取，並將任職於被告之意思
08 表示而為之，然被告最終予以原告之回覆卻與先前約定不相
09 符，被告顯已違反誠信原則，且造成原告因而受有無法領取
10 先前任職於禾多公司之月薪及每月退休金，計算至113年1月
11 25日之數額，合計為1,295,636元【計算式：原告自112年5
12 月8日正式自禾多公司離職迄至113年1月25日止，150,655元
13 (月薪147,007元+月勞工退休金3,648元=150,655元)×8月
14 +150,655元×18日=1,295,633元(原告聲明金額為1,295,63
15 6元)】，以及原告自禾多公司離職而低價出售員工認股之價
16 格，與禾多公司再將原告認股高價轉賣予他人之價格差額1,
17 820,000元【計算式：原告先前持有之禾多公司股票股數28,
18 000股×(禾多公司高價轉賣予他人之股價75元－原告出售予
19 禾多公司指定之人之股價10元)=1,820,000元】，共計3,11
20 5,636元【計算式：1,295,633元+1,820,000元=3,115,636
21 元】等財產上損害。

22 (七)是以，兩造間僱傭契約既已成立，則被告拒絕履行僱傭契
23 約，受領勞務遲延，原告應仍得請求被告給付報酬，並得向
24 被告請求雇主本應替原告提繳之勞工退休金。縱使認定兩造
25 間僱傭契約不成立，原告仍得因被告違反誠信原則，導致原
26 告因信賴原告而向禾多公司提出離職申請，並受有前開財產
27 上損害等節為由，向被告主張締約上過失而應負擔損害賠償
28 責任等語。為此，原告爰提起本件訴訟，並依民法第487
29 條、勞動基準法第22條、勞工退休金條例第6條第1項、第14
30 條第1項、第31條第1項等規定提出先位聲明：如前開變更後
31 先位聲明所示；復依民法第245條之1第1項第3款之規定提出

01 備位聲明：如前開備位聲明所示。

02 二、被告則以

03 (一)自本件章程第9條第2項規定就副執行長之事務決定及職掌範
04 圍等部分說明，即「副執行長輔佐執行長襄理本中心業務」
05 等語可知，伊之副執行長工作內容為輔佐伊之執行長，襄理
06 伊所承辦之業務，既為「襄理」，而非單純提供勞務，則副
07 執行長於襄理執行長業務時，應仍有一定之自行裁量空間，
08 與我國民法實務中就委任關係之見解，即受任人得於授權範
09 圍內自行裁量決定處理一定事務之方法此概念相符，並與我
10 國民法實務就僱傭關係之見解，即受僱人僅係單純提供勞
11 務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地此概
12 念有間，顯見伊之副執行長一職乃經委任關係所聘任，而非
13 如原告所採係僱用關係之性質。因此，原告基於僱傭關係已
14 成立之前提，向伊主張受領勞務遲延，以及請求伊給付本應
15 提繳之退休金云云，本已無據，顯不可採。

16 (二)再者，雖伊之執行長彭程起初確實係以委任原告為副執行長
17 之意思而發出要約，然既為委任之要約，原告即非當然受任
18 為副執行長一職，並自原告收受伊於112年4月11日寄送之電
19 子郵件內容可知，兩造既未就薪資、工作內容及工作時間等
20 契約必要部分為充分討論，據民法第153條第2項之規定反面
21 推論，契約必要之點既未達意思表示之合致，兩造間委任契
22 約當仍未成立，且原告稱其已接受彭程之指示，於112年5月
23 22日辦理應徵組長職位之面試相關作業，顯見原告已同意改
24 為應徵組長職位，且有實際投遞履歷、參加面試之舉，自可
25 認定兩造已合意不再就「副執行長」一職之委任關係為締
26 約。又伊之副執行長與組長之職務性質與工作內容大相逕
27 庭，自不可逕就彭程另行要約原告應徵組長職位之舉，即謂
28 原告得當然銜接組長一職，則原告經面試後未錄取組長職
29 位，自不得遽稱伊有何違法終止勞動契約情形。

30 (三)此外，無論係就原告主張之副執行長或組長職位而言，兩造
31 就副執行長之委任關係既未成立，對組長之僱傭關係亦未成

01 立，則原告在是否確於伊就職一事尚屬未明之情形下，本就
02 無須先行請辭禾多公司之職務，即難謂伊有何違反誠信原則
03 之締約上過失，故原告所稱之薪資、退休金等信賴利益之損
04 害當無法成立。縱使，原告向禾多公司提請離職後，而有如
05 其主張本應獲得之薪資及退休金卻無法受領之情形，然原告
06 向禾多公司提請離職與否應屬其個人行為，與伊無涉，則其
07 所主張之財產上損害即與伊毫無關係。

08 (四)據前開所述，原告稱其自禾多公司離職後，將員工認股以股
09 價10元之低價賤賣予禾多公司指定之第三人，與禾多公司後
10 續再將該等股票以股價75元轉賣予他人，其間所生之差價，
11 亦屬經伊締約上過失而造成原告所受之財產上損害，而同向
12 伊請求應負擔損害賠償責任等節，自屬無稽。蓋原告所提之
13 股票買賣合約書未見有雙方印鑑，則是否確有如原告所稱其
14 以低價出售股票予禾多公司指定之第三人等節，已有疑義。
15 退步言之，假使認定原告確有將其於禾多公司之員工認股以
16 低價出售，然原告係於何時向禾多公司提請離職，以及原告
17 為何向禾多公司提請離職等情，均與伊無涉，則原告以低價
18 賤賣員工認股而受有之損害，自不得歸因於伊。更遑論原告
19 係於112年5月19日與禾多公司簽訂出售員工認股之契約，而
20 原告早於112年5月15日時即知悉無法就任伊之副執行長職位
21 一事，則原告為何於日後職務尚屬不明時，執意自禾多公司
22 離職，並同意以低價出售員工認股，與兩造合意取消原告就
23 副執行長職位之報到作業，以及伊向原告為組長職位之不錄
24 取通知等情間，均無因果關係。

25 (五)是以，兩造既已合意不再就「副執行長」一職之委任關係為
26 締約，應認兩造間並未成立委任契約，且原告未獲錄取伊之
27 組長職位，則伊未錄取原告聘為組長一職，自無違法終止勞
28 動契約情形存在。又原告於日後職務尚屬不明時，仍決定向
29 禾多公司提請離職之舉，應與伊全然無涉，則伊自無任何違
30 反誠信原則、締約上過失情形。因此，原告據以前情，就其
31 主張因無法獲得本應受領之禾多公司月薪及退休金，以及低

01 價轉售員工認股而生之財產上損害等節，自與伊之間不存在
02 任何因果關係，原告因而向伊請求負擔損害賠償責任，即屬
03 無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執事項

05 (一)彭程為被告之執行長(見本院113年勞專調字第21號卷第203
06 頁)。

07 (二)兩造未就勞務關係一事，簽訂任何書面契約(見前開調解卷
08 第204頁)。

09 (三)原告同意參與被告資產規劃組組長徵選，接受被告聘僱要約
10 之引誘，並未獲錄取(見調解卷第177至182頁原證15至16)。

11 (四)原告所提之股票買賣合約書上所載之立約日期為112年5月19
12 日(見本院前開調解卷第191頁原證19)。

13 四、得心證之理由

14 (一)原告主張其與被告間訂有僱傭契約，原約定將就任本件副執
15 行長一職，後經被告表示副執行長職缺已關閉，並決議將原
16 告調任為資產規劃組組長一職，僅須原告再行參與徵選作業
17 以補足流程，惟原告卻未獲錄取，致使原告最終未於被告擔
18 任任何職位，形同被告係將原告違法終止勞動契約。因此，
19 被告就原告本應提供之勞務有受領遲延之情形，自得依民法
20 第487條之規定請求報酬，並得依勞動基準法第22條、勞工
21 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定
22 請求被告給付本應替原告提繳之勞工退休金。又縱使認定兩
23 造並未訂有勞動契約，仍因被告有締約上過失情形，導致原
24 告受有本應自禾多公司受領之薪資及退休金，以及因自禾多
25 公司離職而被迫以低價賤賣員工認股等信賴利益之損害，仍
26 得依民法第245條之1第1項第3款之規定，請求被告就前開信
27 賴利益受有損害等節負賠償責任等語，為被告所否認，並以
28 前開本件副執行長職位係委任關係、兩造間並未訂有任何勞
29 動契約，以及原告稱自禾多公司離職後所受之財產上損害均
30 與被告無因果關係等詞置辯，是本件爭點厥為：1.兩造間勞
31 務關係之法律性質為何？2.兩造就副執行長職位部分，已否

01 已成立勞務契約？是否有合意終止契約情形？3.兩造就組長
02 職位部分，是否已成立勞務契約？是否有違法終止勞動契約
03 情形？4.原告是否受有信賴利益之損害？5.原告依民法第48
04 7條、勞動基準法第22條、勞工退休金條例第6條第1項、第1
05 4條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付薪資報酬、
06 勞工退休金，有無理由？6.原告依民法第245條之1第1項第3
07 款之規定，請求被告給付本應自禾多公司受領之薪資報酬、
08 勞工退休金，以及低價售出員工認股而生之損害賠償，有無
09 理由？

10 (二)兩造間勞務關係之法律性質為何？

11 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
12 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
13 文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬
14 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
15 之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱
16 人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
17 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係（最高
18 法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。

19 2.又按委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
20 允為處理之契約，民法第528條定有明文。委任契約當事人
21 間首重委任者與受任者間之信賴關係，且具有高度專屬性。
22 次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
23 約即為成立，民法第153條第1項亦有明文。

24 3.再者，僱傭契約與委任契約，固均具勞務供給之性質，然在
25 僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；而委任則以
26 處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段。至於一
27 般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(1)人
28 格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並
29 有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。
30 (3)經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動，而是從
31 屬於他人為該他人之目的而勞動。(4)納入雇主之生產組織體

01 系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即
02 在此從屬性（最高法院81年度台上字第347號判決參照）。
03 而於具體案例中，判斷有無使用從屬關係之基準通常有下列
04 三點：1.是否在指揮監督下從事勞動，即可由(1)對於業務之
05 遂行有無接受指揮監督；(2)對於執行業務之指示有無拒絕之
06 權；(3)工作場所與時間有無受到拘束等三點加以判斷，就勞
07 務提供之代替性之有無，則為補強之要素。2.報酬勞務之對
08 價性。3.若在邊際案例中較難判斷使用從屬性時，尚可斟酌
09 下列要素：雇主性之有無、專屬性之程度與選考之過程等要
10 素。然使用從屬關係之有無雖然係「勞動性」判斷之重要要
11 素，於具體案例中，判斷使用從屬關係之有無並非易事，故
12 有認從屬性有無之認定，於現實上有強弱、深淺、廣狹之
13 分，非可一刀兩斷。因而在思考方法上，某個居於指揮命令
14 下之勞動經認定有人格從屬性時，是否即有僱傭契約或勞動
15 契約之性格，尚須依法規、理論趣旨、目的等因素來界定適
16 用範圍，不宜過度倚賴概念定義之解釋，以免導出不實際之
17 結果。準此，於解釋上自不應拘泥於「人格從屬性」及「經
18 濟從屬性」之字義解釋，而忽略勞務供給契約當事人間之實
19 際關係。

20 4.經查，原告既主張先受被告聘任為副執行長一職，後因職務
21 調降而經被告轉任組長一職等情，然依卷附桃園市社會住宅
22 服務中心組織章程第9條第1項「本中心置副執行長一人至二
23 人，由執行長任免後，提請董事會備查」、第9條第2項「副
24 執行長輔佐執行長，襄理本中心業務」、第11條第1項「本
25 中心設資產規劃組...」、第11條第2項「各組置組長一人，
26 綜理各組業務」之規定(見本院113年勞專調字第21號卷第20
27 8頁)可知，被告副執行長、組長等職位，其等聘用程序、工
28 作內容均有差異，是釐清兩造間勞務關係究屬合法律性質
29 時，自應就副執行長、組長二職分論，茲析述如下：

30 (1)副執行長部分

31 ①依卷附前開章程第9條第2項之規定，即「副執行長輔佐執行

01 長，襄理本中心業務」等語(見調解卷第208頁)可知，本件
02 副執行長係以襄理執行長辦理業務為主要工作內容，並就
03 「襄理」一詞之字面意思而斷，應解為本件副執行長與執行
04 長間，僅為協助性質，而非遵循指示服從性質，則本件副執
05 行長於執行業務範圍內事項時，應仍有一定程度之自行裁量
06 空間，並非全然按照執行長或董事會之意思而為，自與具從
07 屬性之僱傭關係性質有別，是本件副執行長職位，與被告間
08 是否為僱傭關係，已有疑義。

09 ②再者，就上開章程第9條第1項之規定，即「本中心置副執行
10 長一人至二人，由執行長任免後，提請董事會備查」等語
11 (見本院113年勞專調字第21號卷第208頁)亦可見，本件副執
12 行長得以就辦理襄助執行長業務時具有自主性，係來自被告
13 之董事會授權而就其業務有一定程度之獨立行使權限，即被
14 告之董事會為委託人，本件副執行長為受託人，本件副執行
15 長因而須辦理被告之董事會授權事項，與前開就委任關係性
16 質之說明相符，是認本件副執行長與被告間，應屬委任關係
17 性質，原告主張本件副執行長係僱傭關係乙節，即屬無據。

18 (2)組長部分

19 ①依上開章程第11條第2項，即「各組設置組長一人，綜理各
20 組業務」、本件章程第12條，即「資產規劃組，掌理事項如
21 下：一、辦理發展目標及計劃、年度業務、營運計畫及績效
22 評鑑自評報告；二、資產管理及重置汰換評估管理；三、建
23 築物及基地之長期維護及修繕計畫；四、本中心與民意機
24 關、新聞媒體間聯繫及服務業務；五、新聞資料蒐集整理；
25 六、網站設置；七、其他交辦事項」等規定(見本院113年勞
26 專調字第21號卷第208頁)可知，組長之職務範圍較為受限，
27 工作內容亦較為明確，須遵照本件章程之意旨及規定辦理指
28 定業務，應認被告之組長一職，僅得單純就被告指定事項提
29 供勞務，而毫無自由裁量之餘地，自應具有前開說明所指之
30 從屬性，與被告間存有僱傭關係。

31 5.從而，原告就被告之組長職位為僱傭性質部分所為之主張，

01 應屬可採。然原告所稱本件副執行長，與被告間具有僱傭關
02 係，以及本件中原告後遭告知調任為組長，屬先前具有僱傭
03 關係之副執行長職位之存續等主張，則不可採。

04 (三)兩造就副執行長職位部分，是否已成立勞務契約？是否有合
05 意解除契約情形？

06 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
07 即為成立，民法第153條第1項亦定有明文。而默示之意思表
08 示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果
09 意思者而言。次按當事人本於自主意思所締結之契約，若其
10 內容不違反法律強制規定或公序良俗，基於私法自治及契約
11 自由原則，即成為當事人間契約相關行為之規範；縱或契約
12 約定之權利義務有失平之處，除依法定程序變更外，雙方均
13 應受其拘束，即應依從該契約之內容或本旨而履行，其私法
14 上之權利義務，亦應受其拘束，非一造於事後所能主張增減
15 （最高法院109年度台上字第88號判決、110年度台上字第26
16 0號判決參照）。

17 2.按所謂備查，係指對上級機關或主管機關有所陳報或通知，
18 使該上級機關或主管機關對於其指揮、監督或主管事項有所
19 知悉，惟上級或主管機關無庸對所陳報事項審查或作成決
20 定，故備查並非所陳報事項之生效要件。是備查僅係供主管
21 機關監督之用，並不以之為行為之合法要件（最高行政法院
22 102年度判字第7 號判決意旨參照）。

23 3.經查，被告之執行長彭程自112年2月24日起，已向原告說明
24 本件副執行長一職之薪資、工作內容，彭程並向原告告知欲
25 委任原告為本件副執行長，此有LINE對話紀錄副卷可憑（見
26 本院113年勞專調字第21號卷第208頁），且彭程亦已於112年
27 3月7日同意原告出任本件副執行長職位，此有LINE對話截圖
28 可稽（見本院113年勞專調字第21號卷第35至37頁）。又彭程
29 作為被告之執行長，則依前開章程第8條第2項，即「執行長
30 依本中心規章，董事會之決議及董事長之授權，執行本中心
31 業務，並督導所屬人員」，以及第9條第1項，即「本中心置

01 副執行長一人至二人，由執行長認免後，提請董事會備查」
02 等規定(見調解卷第208頁)可知，彭程向原告表示欲締結委
03 任關係之要約，應視為被告同有向原告訂立委任關係之意思
04 表示，且縱使本件章程第9條第1項就本件副執行長之任免另
05 有「提請董事會備查」之規定，經前開說明，備查僅作為供
06 被告之主管機關監督用途，而非本件副執行長受任之合法生
07 效要件。是認，兩造既已合意將來締結委任契約，而本件章
08 程所指之「備查」並非委任契約生效之要件，即應認定被告
09 欲與原告締結委任契約。然此時，原告尚未自禾多公司離
10 職，詳如后述，被告自無可能承諾立即擔任被告之副執行
11 長。

12 4.惟原告於112年4月12日至112年4月13日期間，經彭程告知被
13 告將調降原告為組長一職，並須另行辦理徵選程序，以補足
14 人事聘用流程之缺漏等情後，原告即向彭程表示同意改以組
15 長之身分就業被告之職缺，並按彭程指示完成應徵流程，此
16 有LINE對話紀錄在卷(見調解卷第61至66頁)可稽，足見兩造
17 已經合意解除上開委任原告為被告之副執行長之委任契約之
18 締約。況在112年4月13日前，原告尚未自禾多公司離職，兩
19 造間之委任契約自不可能於此前成立，依據原告民事陳報二
20 狀所述，原告係於112年4月16日通知禾多公司加速辦理其離
21 職手續，並於同年月18日不再進禾多公司，故在原告正式自
22 禾多公司離職時，兩造已經合意解除上開委任契約之締約。
23 而原告自始至終亦不否認兩造未曾簽訂任何契約。

24 5.從而，兩造就本件副執行長一職，被告於112年3月7日為訂
25 立委任契約之要約，並於112年4月12日經兩造合意解除契約
26 該委任契約之締約，並未訂立任何契約，原告亦未曾至被告
27 處任職副執行長。

28 (四)兩造就組長職位部分，是否已成立勞務契約？是否有違法終
29 止勞動契約情形？

30 1.按要判斷表意人所為究為要約或要約之引誘，即應以表意人
31 『有無受其意思拘束』之主觀意思或『表現出受其意思拘束

之行為』之客觀行為標準，若屬要約，則相對人所為應允之意思表示即屬承諾，契約即屬互相意思表示一致而成立；若屬要約之引誘，因其並不具有拘束力，故相對人就之所為進一步之表示，性質上始應屬要約，尚須待原表意人再為承諾後，其意思表示始為一致，契約方始成立。而表意人究有無受其意思拘束之意思，除以上之明文規定外，性質上仍應綜合參酌當事人之明白表示、相對人之性質、要約是否向一人或多數人為之、當事人之磋商過程、交易習慣，並依誠信原則合理認定(臺灣高等法院106年度重上字第47號民事判決意旨參照)。

2. 經查，被告之組長職務與被告間具有從屬性關係，其間成立之勞務關係自屬僱傭性質，已如前述。又本件副執行長與被告之組長二職間存有法律性質上之差異，自不得僅憑原告為彭程指示改應聘組長職位，以及原告依被告指示辦理應徵面試流程，即遽認兩者間成立勞務關係。是原告與被告間是否就組長一職訂有僱傭契約，仍應檢視兩造就僱傭契約之成立要件，是否已有民法第153條之規定所示之「意思表示一致」情形。

3. 再查，縱使彭程稱將調任原告為組長，並指示原告至104網路求職平台上投遞履歷、完成面試流程，然原告仍非當然就任組長一職，蓋彭程所為僅屬要約之引誘，原告仍須完成面試流程，即原告須再為進一步之表示，始屬訂立僱傭契約之要約，且尚須待被告再為承諾，兩者之意思表示始可謂一致，此時僱傭契約方屬成立，此觀被告寄送予原告之未錄取通知信(見調解卷第72頁)自明，原告既未通過被告之徵試，被告並未就原告訂立僱傭契約之要約復為承諾，則應認兩造就訂立僱傭契約一事並未達合致之意思表示，依民法第153條之規定，兩造即屬未成立僱傭契約。

4. 因此，原告稱遭被告違法終止勞動契約，應係以兩造間僱傭契約已實際存在為前提，方有遭不法手段終止之可能。惟兩造間自始不存在僱傭契約，如前所述，則自無原告所稱遭被

01 告違法終止勞動契約之情形，是原告就此部分之主張，即屬
02 無據，並不可採。

03 (五)原告是否受有信賴利益之損害？

04 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
05 任，民法第184條第1項前段定有明文。即侵權行為之成立，
06 應具備加害行為、侵害權利、行為不法、致生損害、相當因
07 果關係、行為人具責任能力及行為人須有故意或過失等要
08 件，若任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言，且原
09 告亦應就上開要件負舉證責任。又債務不履行（契約責任）
10 保護之客體，主要為債權人之給付利益（履行利益），侵權
11 行為保護之客體，則主要為被害人之固有利益（又稱持有利
12 益或完整利益），因此民法第184條第1項前段所保護之法
13 益，原則上限於權利（固有利益），而不及於權利以外之利
14 益特別是學說上所稱之純粹經濟上損失或純粹財產上損害，
15 以維護民事責任體系上應有之分際，並達成立法上合理分配
16 及限制損害賠償責任，適當填補被害人所受損害之目的（最
17 高法院103年度台上字第178號、101年度台上字第496號、98
18 年度台上字第1961號裁判意旨參照）。再按損害賠償，除法
19 律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及
20 所失利益為限：依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他
21 特別情事，可得預期之利益，視為所失利益，民法第216條
22 亦有明定。

23 2.復按締約上過失責任屬於法定債之關係，並非因契約或侵權
24 行為而生的民事責任，乃因當事人從事締約的準備或商議而
25 生，以基於誠實信用原則而生的先契約義務為內容，且以有
26 可歸責事由為要件。次按，契約未成立時，當事人為準備或
27 商議訂立契約而有顯然違反誠實及信用方法者，對於非因過
28 失而信契約能成立致受損害之他方當事人，負賠償責任，民
29 法第245條之1第1項第3款定有明文。而中斷締約之情形，是
30 否顯然違反誠實信用，應就個案斟酌契約類型、商議進展程
31 序、相對人的信賴及交易慣例等加以認定。

01 3.本件原告主張因其信賴將為被告所聘用為本件副執行長，以
02 及經彭程告知將轉任組長等情事，而向禾多公司提請辭職，
03 並受有原應得禾多公司共計8個月又18日之薪資及勞工退休
04 金1,295,636元之損失，及因自禾多公司離職，故須以低價
05 出售員工認股予禾多公司指定之第三人，而受有出售價格與
06 禾多公司再將員工認股轉售予他人之差額，即1,820,000元
07 之損害，爰向被告請求賠償云云。核原告所指之損害，均係
08 於兩造不存在勞動契約之情形下而生，則被告是否須就原告
09 所主張之損害負賠償責任，即應檢視被告是否有締約上過失
10 情形，以及是否應對原告負信賴利益損害賠償責任。

11 4.經查，原告稱係於112年3月間向禾多公司提出離職申請，實
12 際上於112年4月18日方為告知不用再進辦公室作業，已如前
13 述，禾多公司並於112年5月8日方完成原告之退保程序，此
14 有本院勞保網路資料查詢表可稽（附個資卷）。然原告於11
15 2年4月12日即已知悉本件副執行長之委任契約之締約業經兩
16 造合意解除，組長之職位就任與否則須待應徵結果而定，尚
17 屬不明。進而言之，兩造就本件副執行長之委任契約締結係
18 經雙方合意解除，則即使原告係因信賴將就任本件副執行長
19 一職，而於112年3月間即向禾多公司提出離職申請，然兩造
20 在原告催促禾多公司儘速辦理離職手續前已經合意解除副執
21 行長職務之締約，原告若不願意，仍可回禾多公司上班，遑
22 論原告係自己同意不擔任被告之副執行長一職，被告就此並
23 無違反誠實及信用方法，被告即不具有締約上過失之情形，
24 原告遽為請求原告擔任被告副執行長之勞務對價，或本應自
25 禾多公司受領之薪資及退休金等利益，即屬無據。縱使認定
26 被告通知原告將調任職務為組長，原告因而與被告合意終止
27 本件副執行長委任契約之過程存有瑕疵，而具有締約上過
28 失，然原告實際自禾多公司離職，即自禾多公司完成退保程
29 序之時間點為112年5月8日，此有勞動部勞工保險局保退二
30 字第11313037370號函（見本院113年勞專調字第21號卷第115
31 至116頁）、勞工退休金提繳異動明細表（本院113年勞專調字

第21號卷第117頁)、勞保被保險人投保資料表(本院113年勞專調字第21號卷第131頁)等附卷可佐，可見原告至112年5月8日為止，均仍領有禾多公司發放之薪資，禾多公司亦持續替原告提繳勞工退休金，且兩造係於112年4月12日已合意解除本件副執行長之委任契約之締約，是認原告自112年4月12日後仍有自禾多公司受領薪資，及禾多公司仍有替原告提繳勞工退休金之事實，則何來原告因兩造終止委任契約，而無法自禾多公司受領之薪資及退休金情形，故原告主張因而受有信賴利益之損失，難為可採。

5.再查，兩造就被告之組長職位未訂有僱傭契約，且原告經面試後未獲被告錄取自非屬違法終止勞動契約等情，已如前述。且兩造既未就僱傭關係之訂立生有準備或商議情事，即不具有原告得以信賴之基礎與外觀，且參以我國社會上就業市場之常態，投遞履歷與確定錄取所應徵之職位仍屬有間，面試後獲不錄取結果之回覆，亦屬常見，自難僅以被告就原告之應徵不予錄取，逕稱被告有何違反誠信原則之締約上過失情節。又原告於112年5月8日自禾多公司離職時，就是否就任被告之組長職位一事未見有得以信賴之外觀，更遑論斯時原告甚至尚未辦理被告指定之面試作業，則原告所稱自112年5月8日至113年1月25日期間，無法自禾多公司受領薪資及本應替原告提繳之勞工退休金等利益，而受有財產上損害等情，當與被告未錄取原告乙節無涉，是原告因而主張受有信賴利益之損失，要屬無據。

6.末查，原告稱自禾多公司離職後，應禾多公司要求而以顯低於常情之股價，即每股10元之價格，出售員工認股28,000股予禾多公司指定之人，禾多公司再以每股75元之價格將前開股票轉售予他人，其間差額生有1,820,000元之利益，倘原告未聽信被告所言，即不會向禾多公司提請離職，更不會將員工認股以低價賤賣，則前開原告本應獲得之1,820,000元，即屬信賴利益之損失云云。然兩造間就本件副執行長之委任契約之締約係經合意解除，亦未曾就被告之組長一職訂

01 有僱傭契約，則難認被告有何締約上過失情形。且就原告提
02 供之股票買賣約書(見調解卷第191頁)可見，原告係於112年
03 5月19日方就出售員工認股一事表示同意，然兩造早於112年
04 4月12日即合意解除委任契約之締約，且並未成立僱傭契
05 約，則原告將員工認股低價出售乙情，與兩造合意終止委任
06 契約之締約，以及被告就組長職位之僱傭契約未予錄取原告
07 等情間，是否具有因果關係，尚非無疑。

08 7.此外，經證人即禾多公司時任營運長梁偉祺於113年10月15
09 日言詞辯論期日之結證稱：「(問：認購的股份公司有無規
10 定離職後一定要賣回公司？)在檯面上公司沒有這麼說，但
11 在檯面下股份賣回公司這是一個必然，公司兩個創辦人會要
12 求員工將股份賣回公司。賣回給公司這件事情是違法，所以
13 公司會請人頭進行收購股份，收購的價格非常混亂，有的人
14 是以認購的價格收購，有的人是以每股120元至150元價格收
15 購...；(問：證人自己的股份是否有出售？)有；(問：證人
16 與公司有無簽訂合約？)有，我與公司簽的合約應該是屬於
17 當時公司的創辦人在我離職時要求我把公司的股份賣給人
18 頭，所以我簽的合約對象應該是人頭而非公司；(證人所簽
19 契約是否類似如見本院113年勞專調字第21號卷第191頁所示
20 之合約書？)是；(問：如果證人不願意回售股票，公司會如
21 何處理？)...公司當時用情緒勒索或在職場上放話說我是不
22 名譽離職來威脅我...」等語(見本院113年勞訴字第48號卷
23 第92至96頁)可知，原告於離職後以低價出售員工認股予禾
24 多公司指定之人，究非屬禾多公司明文規範之義務，原告應
25 仍有自行選擇出售與否之空間。縱使認定原告係遭禾多公司
26 以於同業內誣陷為不名譽離職之手法，要脅而被迫將員工認
27 股以低價出售，則原告因而所受之利益上損失，仍僅屬原告
28 與禾多公司間之紛爭，要與被告無涉。是認原告稱自禾多公
29 司離職，以低價出售員工認股予禾多公司指定之人，因而受
30 有1,820,000元之損害，與被告自無何等因果關係存在，原
31 告就前情主張被告應負擔信賴利益之損失，亦屬無據。

01 8.是以，原告主張因被告締約上過失，而有無法領得被告本應
02 給付之薪資、替原告提繳之勞工退休金，或無法自禾多公司
03 受領薪資及本應替原告提繳之勞工退休金，以及原告經低價
04 賤賣出售員工認股等節所生信賴利益之損失，即無理由。

05 (六)原告依民法第487條、勞動基準法第22條、勞工退休金條例
06 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告
07 給付薪資報酬、勞工退休金，有無理由？

08 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
09 請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
10 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
11 內扣除之，民法第487條定有明文。

12 2.復按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
13 另有約定者，不在此限；雇主應為適用勞退條例之勞工，按
14 月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
15 戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
16 工資百分之六；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
17 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
18 償。勞動基準法第22條、勞工退休金條例第6條第1項、第14
19 條第1項、第31條第1項分別定有明文。

20 3.再依勞動基準法第2條之規定所示，勞動基準法所指之勞
21 工，係受雇主僱用從事工作獲致工資者；所指之雇主，係僱
22 用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關
23 勞工事務之人；所指之勞動契約，係約定勞雇關係而具有從
24 屬性之契約，顯見適用勞動基準法之勞務關係乃前開說明所
25 指之僱傭關係，因而訂立之契約即為僱傭契約。又循勞工退
26 休金條例第3項之規定可見，勞工退休金條例所指之所稱勞
27 工、雇主、勞動契約之定義，係依勞動基準法第2條規定而
28 致。從而，本件原告據以請求之勞動基準法第22條、勞工退
29 休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，
30 均以僱傭契約存在為得以請求之前提，先予敘明。

31 4.經查，兩造就本件副執行長部分，並未締結委任契約，就被

01 告之組長部分則未曾訂有僱傭契約等情，已如前述。是認兩
02 造間既不存有契約關係，則原告以僱傭契約存在為前提，依
03 民法第487條、勞動基準法第22條、勞工退休金條例第6條第
04 1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付薪
05 資報酬，以及本應替原告提繳之勞工退休金等主張，即屬無
06 據，應予駁回。

07 (七)原告依民法第245條之1第1項第3款之規定，請求被告給付本
08 應自禾多公司受領之薪資報酬、勞工退休金，以及低價出售
09 員工認股而生之損害賠償，有無理由？

10 1.按契約未成立時，當事人為準備或商議訂立契約而有其他顯
11 然違反誠實及信用方法者，對於非因過失而信契約能成立致
12 受損害之他方當事人，負賠償責任，民法第245條之1第1項
13 第3款定有明文，則此一締約過失責任之發生，併應以他方
14 當事人就契約能成立有所信賴為其要件。

15 2.經上開說明，既兩造間委任契約之締約已合意解除，亦未曾
16 訂有委任及僱傭契約，且被告就原告之應徵予以不錄取之回
17 覆，於我國社會就業市場中仍屬常見情形，自難遽以認定原
18 告有何就僱傭契約得以成立之信賴基礎，是認被告並無締約
19 上過失之情形，原告亦無因而受有信害利益之損害，原告就
20 此部分之請求，應屬無據。

21 3.再者，縱使原告自禾多公司離職後，有無法受領薪資報酬、
22 勞工退休金，以及因低價出售員工認股而有財產上損害等
23 節，由上述可知，亦與被告以不錄取通知回覆原告之應徵
24 間，無任何因果關係存在。是原告稱就前情而受有之損害，
25 應與被告無涉，更可見原告就此部分之主張，當屬無據。

26 4.是以，原告依民法第245條之1第1項第3款之規定，主張被告
27 有締約上過失之情形，並請求被告給付本應自禾多公司受領
28 之薪資報酬、勞工退休金，以及就原告低價出售員工認股而
29 生之損害負賠償責任等節，均屬無據，亦應駁回。

30 五、綜上所述，原告以先位之訴主張，依民法第487條、勞動基
31 準法第22條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、

第31條第1項等規定，請求確認原告與被告間僱傭關係存在，以及被告應給付薪資報酬、勞工退休金予原告；復以備位之訴主張，依民法第245條之1第1項第3款之規定，請求被告給付本應自禾多公司受領之薪資報酬、勞工退休金，以及被告應就原告低價出售員工認股而生之損害負賠償責任等情，均無理由，皆應駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其他攻擊防禦方法及提出未經援用之證據，經斟酌後認不影響判決基礎，即無逐一論述必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 10 月 31 日
勞動法庭 法 官 徐培元

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 113 年 11 月 1 日
書記官 石幸子