

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第112號

原告 陳章銘

訴訟代理人 俞伯璋律師

胡大中律師

被告 翰聯科技股份有限公司

法定代理人 楊世賢

訴訟代理人 黃致豪律師

林陟爾律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110 年7 月28 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項前段定有明文。經查，被告住所、主營業所、主事務所所在地及原告主張之勞務提供地均為新北市中和區，是本院就本件自有管轄權。

二、按當事人適格，乃指當事人就具體特定之訴訟，得以自己之名義為原告或被告，而受為訴訟標的法律關係之本案判決之資格而言。故在給付之訴，祇原告主張其為訴訟標的法律關係之權利主體，他造為訴訟標的法律關係之義務主體，其當事人即為適格。至原告是否確為權利人，被告是否確為義務人，乃為訴訟標的法律關係之要件是否具備，即訴訟實體上有無理由之問題，並非當事人適格之欠缺（最高法院104 年度台上字第2420號裁定意旨參照）。被告雖辯稱：原告主張之勞動契約僅存在於原告與訴外人翰順聯電子（南京）有限公司（下稱翰順聯公司）間，其並非勞動契約之當事人，是

原告為本件請求，當事人顯不適格云云，惟依上開裁定意旨，若原告主張其為訴訟標的法律關係之權利主體，他造為訴訟標的法律關係之義務主體，其當事人即為適格。至原告是否確為權利人，被告是否確為義務人，乃為訴訟標的法律關係之要件是否具備，即訴訟實體上有無理由之問題，並非當事人適格之欠缺。是本件原告對被告請求給付薪資等，當事人適格要件並無欠缺，被告此部分抗辯，並無可採，合先敘明。又本件原告主張之事實係以與被告有勞動契約關係卻遭違法解僱為由，而訴請被告給付薪資及約定獎金，並非向翰順聯公司為請求，是本院自有審判權及管轄權，被告以原告訂立勞動契約之對象係依中國法令設立之翰順聯公司，且其勞務提供地亦非中華民國境內，而係中國，認本件訴訟本院無審判權及管轄權云云，尚不足採，併此敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107年11月1日起，應被告法定代理人之邀請，擔任位於中國南京且同為被告法定代理人所經營之翰順聯公司之業務經理，並派駐於廣東深圳負責上開二家公司之產品銷售業務。雖原告僅與翰順聯公司簽訂僱傭契約，惟依雙方約定，係由被告與翰順聯公司分別給付原告薪資，翰順聯公司每月給付人民幣12,300元，被告則每月給付新臺幣（下同）55,000元及每年之端午節、中秋節、年終獎金，且被告因此有為原告及其眷屬投保勞健保，並將原告薪資申報為原告之薪資所得（被告作為投保單位）。緣原告任職起，被告即未按約定給付足額之薪資及獎金，對於原告因執行業務所支出之費用亦百般刁難拒絕核銷，更於109年1月31日單方面告知終止雙方勞動契約關係。雖原告因不諳勞動法令，誤認被告得逕行終止兩造間之勞動契約，而被迫向被告請求資遣費及開立非自願離職證明。惟嗣經詢問方知，原告未有中華民國勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條所定得終止勞動契約之法

01 定事由，是被告先前所為之終止兩造間勞動契約不生效
02 力。原告乃於109 年5 月19日以存證信函告知被告除應補
03 足積欠原告之薪資、獎金差額及發放應予核銷之費用外，
04 更主張被告終止雙方勞動契約之意思表示不合法，被告應
05 繼續指派工作，及繼續給付109 年2 月後之每月薪資，惟
06 被告並未回應，原告不得已乃提起本訴，並請求被告給付
07 107 年11月至109 年1 月間積欠原告之薪資、獎金差額39
08 9,732元 及109 年2 月至109 年6 月間之薪資及獎金302,
09 500 元（詳如起訴書附表所載，見本院卷第27、29頁）。

10 （二）原告與被告間確有勞動契約關係存在雖原告與被告並無訂
11 有書面勞動契約，惟被告既有以雇主身分給付原告薪資、
12 代原告扣繳所得稅款，及作為勞工參與勞工保險、全民健
13 康保險之投保單位，且於勞資爭議調解會議時對於原告之
14 到職日、擔任職務、最後工作日等事實均不爭執，足證兩
15 造間確有勞動契約關係存在，況勞動契約不以書面為必
16 要。原告先位主張原告同時與被告及翰順聯公司分別成立
17 勞動關係，就與被告之間是以新臺幣薪資的範圍內作為內
18 容，但如被告仍堅持勞動關係僅能成立於單一雇主，則原
19 告主張原告與翰順聯公司所簽之書面僱傭合同為通謀虛偽
20 意思表示，但其薪資部分雙方仍有真實之合意。

21 （三）被告終止兩造間勞動契約之意思表示不合法倘無勞基法第
22 11條或第12條所定之法定事由，雇主即不得非經預告或經
23 預告終止勞動契約。惟被告於109 年1 月31日單方面終止
24 勞動契約時，並未告知終止依據及事由，足證被告所為終
25 止勞動契約之表示不合法，兩造間之勞動契約關係仍繼續
26 存在，是原告於109 年5 月19日以存證信函促請被告應繼
27 續指派工作，及繼續給付109 年2 月後之每月薪資。

28 （四）併聲明：

- 29 1. 被告應給付原告702,232 元，及自起訴狀繕本送達被告之
30 翌日起按週年利率百分之5 計算之利息。
- 31 2. 訴訟費用由被告負擔。

01 3. 如受有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一) 原告主張之勞動契約僅存在於原告與翰順聯公司間查與原
04 告訂立勞動契約之雇主係依中國法令設立之中國法人翰順
05 聯公司，雖被告之法定代理人有以個人身分投資，惟與被
06 告係屬不同之法人主體，其法人格、賴以設立之準據法及
07 因此所生之權利義務關係均有異。由於翰順聯公司常委託
08 被告協助製造其所銷售之電子產品，雙方業務往來頻繁，
09 被告亦時常介紹員工予翰順聯公司，或提供翰順聯公司員
10 工出差時之暫時辦公處所等事宜。嗣翰順聯公司因有聘請
11 銷售人員之需求，原告乃透過被告之介紹，前往翰順聯公
12 司應徵取得任職機會。再查原告係自107 年5 月1日起任
13 職於翰順聯公司，擔任業務經理，雙方約定報酬為人民幣
14 24,500元（尚未扣除勞健保及相關費用）。嗣原告多次向
15 翰順聯公司要求以新臺幣給付薪資，並拒絕於中國加保勞
16 健保，翰順聯公司於不得已下，始請求被告每月協助其以
17 新臺幣支付半數薪資，並委託被告替翰順聯公司為原告於
18 台灣投保勞健保。為明確雙方法律關係並慎重起見，翰順
19 聯公司乃於107 年11月1 日重新與原告依據中國法令訂立
20 僱傭合同，將報酬改為「12,300元人民幣加55,000元新臺
21 幣」，及係配合原告之要求將原定人民幣24,500元之半
22 數，以當時匯率（人民幣兌新臺幣為1 比4.5 ）計算之結
23 果。惟上開契約關係僅存在於原告與翰順聯公司間，被告
24 自始僅係受翰順聯公司委託，以翰順聯公司提供之資金按
25 月給付所約定之金額予原告。原告所稱原告係擔任被告之
26 業務經理，負責被告及翰順聯公司二家公司之產品銷售業
27 務等語，與事實有違。且原告之勞動契約係由翰順聯公司
28 於109 年1 月31日終止，並通知被告莫繼續代其支付原告
29 新臺幣部分之報酬。又勞動契約固不以書面為必要，惟仍
30 須雙方意思表示合致，且勞動契約係有償契約，原告自應
31 就與被告間如何成立勞動契約負舉證責任，豈可於原告無

01 提供勞務予被告之情形下，逕以被告曾有代付薪資之行
02 為，即推論兩造間存在勞動契約關係。

03 (二) 勞資爭議調解紀錄不得採為本件裁判基礎按當事人於調解
04 中所為之讓步，僅在提出調解之條件，並促使調解成立，
05 倘調解不成立，縱曾有拋棄權利之表示，亦不受拘束。故
06 原告主張勞資爭議調解紀錄內於不爭執事項載有「對於勞
07 方之到職日、擔任職務及最後工作日不爭執」云云，即不
08 應認有證據能力，而採為本件裁判基礎。況原告所主張之
09 勞動契約自始存在於原告與翰順聯公司間，已如上述，且
10 原告係於107 年5 月1 日任職於翰順聯公司，然勞資爭議
11 調解紀錄內不爭執事項欄中卻記載，原告到職日為107 年
12 11月11日，在在顯示勞資爭議調解紀錄與事實不符，故不
13 得逕將該調解紀錄內容，採為原告與被告間有勞動契約關
14 係之依據。

15 (三) 原告已於109年1月31日經翰順聯公司合法解僱退步言之，
16 縱依原告主張認被告與原告間存有勞動關係，而有我國勞
17 基法之適用，惟因原告有我國勞基法第11條第5 款、第12
18 條第4 款及第6 款之法定解僱事由，而由翰順聯公司於10
19 9 年1 月31日終止勞動關係，被告自無給付原告109 年2
20 月至6 月間工資之義務。

21 (四) 併答辯聲明：

- 22 1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
23 2. 訴訟費用由原告負擔。
24 3. 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、協商兩造不爭執事項：

26 (一) 原告透過被告法定代理人之介紹，自107 年5 月1 日起與
27 翰順聯公司簽訂職稱為業務經理之僱傭合同，並派駐於廣
28 東深圳負責產品銷售業務。

29 (二) 原告與翰順聯公司於107 年5 月3 日訂立勞動契約，雙方
30 約定報酬為人民幣24,500元（稅前），嗣於107 年11月1
31 日兩造重新訂立勞動契約，將報酬改為12,300元人民幣加

01 55,000元新臺幣（稅前）。

02 （三）原告僅與翰順聯公司訂立書面勞動契約，而未與被告訂立
03 書面勞動契約。

04 （四）原告與翰順聯公司於107 年11月1 日所訂立之契約中，雙
05 方約定由翰順聯公司每月給付人民幣12,300元，而就給付
06 薪資新臺幣部分（含薪資及獎金），係由被告支付給原
07 告。

08 （五）被告有為原告及其眷屬投保勞健保，並將給付予原告之薪
09 資申報為原告之薪資所得（被告作為投保單位）。

10 （六）翰順聯公司於109 年1 月31日通知原告終止雙方勞動契約
11 關係。

12 （七）被告於109 年5 月6 日勞資爭議調解會議時對於原告之到
13 職日、擔任職務、最後工作日記載為不爭執。

14 （八）原告於109 年5 月19日以存證信函向被告請求其積欠原告
15 之薪資、獎金差額、應予核銷之費用，及主張被告終止雙
16 方勞動契約之意思表示不合法，被告應繼續指派工作，及
17 繼續給付109 年2 月後之每月薪資。

18 四、協商兩造爭執事項：

19 （一）原告與被告間是否有勞動契約關係存在？

20 （二）原告請求被告給付原告107 年11月至109 年1 月間之薪
21 資、獎金差額及109 年2 月至109 年6 月間之薪資及獎金
22 及資遣費、預告工資，有無理由？

23 五、原告與被告間是否有勞動契約關係存在？

24 （一）翰順聯公司與被告翰聯公司是否具實質上同一性？

25 1. 按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬
26 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
27 酬之契約，故勞動契約上之雇主概念，應指負有如支付工
28 資或支配勞工提供勞務內容等勞動契約權利、義務之人。
29 而現今企業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元
30 化，事業主將其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄
31 不同關係企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之

情形，固然屢見不鮮，勞工每每因此流動於集團內不同公司間，甚至必須同時為多數關係企業提供勞務，以致發生雇主認定混淆、工資難以確認、年資中斷影響累計勞工請領退休金等權益之情事，為保護勞工計，多數雇主概念之採認，固然有其必要，以防止雇主藉此脫免勞基法所定之雇主責任。惟判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約乃「債權債務契約」以及債之關係乃「特定人間權利義務關係」之前提，勞動契約債權債務之主體，當然必須回歸締結契約之當事人，綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以判斷，以免不當擴大雇主範圍而悖離「債權債務契約」乃「特定人間權利義務關係」之法理基礎。次按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，則原雇主法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為原雇主法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，則二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」。是以，倘原雇主法人縱為單一股東出資成立一從屬公司，惟該從屬公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，均非原雇主法人所操控，而有獨立自主權，則該從屬公司與原雇主法人，即各具獨立之法人格，二法人間不具實體同一性。

2. 經查，被告之法定代理人即證人楊世賢到庭具結證稱：「（問：您是否有投資翰順聯公司？）是的。（問：請您說明翰順聯公司主要的營業內容為何？）翰順聯公司就是電子公司，就是做IC的買賣以及做IC ODM的設計服務。（問：翰順聯公司與位於台灣的翰聯公司，各自所經營之事業內容，性質上有無不同？）被告公司是做IC ODM的公

01 司，並沒有IC銷售的業務。所以被告公司主要是接單其他
02 公司的設計服務業，比如說被告公司是接受翰順聯公司發
03 包設計業務。（問：依據你剛所述，被告公司並沒有需求
04 僱用販售產品的業務？）是的，被告公司的業務只要是在
05 銷售IC必定有領翰順聯的設計費用，如果沒有銷售就沒有。
06 被告公司是不對外銷售IC。（問：翰順聯公司與翰聯
07 公司間有無相互投資之關係？）並沒有。（問：關於翰順
08 聯公司之業務經營事項，主要之負責人為何？）南京的總
09 經理是台灣人，叫做畢可孚，董事長是大陸人叫江一平，
10 我是大股東兼法定代理人。（問：就您所知，翰聯公司之
11 財務人員及人事主管中，有無任何人同時於翰順聯公司任
12 職？）沒有。（問：關於翰順聯公司的人事、財務或一般
13 業務經營事項，翰聯公司是否有權直接進行指揮管理，或
14 是在未經請求下知悉其內容？）我們的主管都沒有辦法，
15 只有我個人可以，因為我同時是翰順聯公司的法人代表。
16 等語（見本院卷第135、136頁）。

- 17 3. 依翰順聯公司之企業信用訊息公示報告（見本院卷三第63
18 至97頁），該公司是104年10月29日成立，法定代表人為
19 楊世賢，公司地址在南京市，股東包括吳青正、楊世賢、
20 寧波向科投資合夥企業、南京矽果信息科發展合夥企業、
21 高淳縣創富投資有限公司，經營範圍包括電子科技研發、
22 計算機技術諮詢服務、集成電路設計、製造，自營和代理
23 各類商品及技術的出口業務等。而依被告翰聯公司商工登
24 記公示資料查詢資料所示（見本院卷一第107、109
25 頁），被告翰聯公司係於101年10月24日核准設立，負責
26 人為楊世賢，董事王靜芳、楊慧萍、監察人為楊趙月鳳
27 （見限閱卷公司變更登記表），公司登記地址為新北市○
28 ○區○○路000號6樓，所營事業項目為電子材料批發
29 業、零售業、產品設計業、電池批發、零售業、能源技術
30 服務業、汽、機車零件配備批發業、電信器材批發業、機
31 械批發及器具零售業、精密儀器及模具批發業、資訊軟體

01 及資料處理服務業、電腦及事務性機器設備批發及零售
02 業、國際貿易業、電子零組件製造業等業務，因此，被告
03 翰聯公司與大陸翰順聯公司顯為二個不同獨立之法人甚
04 明。

- 05 4. 而查，原告之雇主既為翰順聯公司，而與翰順聯公司成立
06 勞動契約之法律關係，詳如下述，依證人楊世賢證述內
07 容，二家公司並未相互投資，人事、財務、營業項目亦不
08 同，原告復未能舉其他事證證明翰聯公司為翰順聯公司人
09 事、財務、業務經營之控制公司，而與翰順聯公司具有法
10 人實體同一性，則原告主張被告翰聯公司為其實質上之雇
11 主，應與翰順聯公司就伊請求之工資及獎金負責任云云，
12 即屬無據。

13 (二) 原告是否分別與翰順聯公司及被告翰聯公司訂立勞動契
14 約？

- 15 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
16 約即為成立，民法第153 條定有明文。次按勞動契約指約
17 定勞雇關係而具有從屬性之契約；而勞工指受雇主僱用從
18 事工作獲致工資者；工資則係指勞工因工作而獲得之報
19 酬，勞基法第2 條第6 款、第1 款、第3 款分別定有明
20 文。再按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，
21 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方
22 給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，
23 通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
24 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自
25 履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不
26 是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
27 勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
28 同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上
29 字第2630號判決參照）。是本院應審究原告於系爭期間，
30 與被告公司間關係之性質究係僱傭性質之勞動契約？抑或
31 僅為代收代付合作關係？

- 01 2. 原告主張其有分別與翰順聯公司及被告翰聯公司訂立勞動
02 契約，無非以依原告與翰順聯公司雙方約定，係由被告與
03 翰順聯公司分別給付原告薪資，翰順聯公司每月給付人民
04 幣12,300元，被告則每月給付新臺幣55,000元及每年之端
05 午節、中秋節、年終獎金，且被告因此有為原告及其眷屬
06 投保勞健保，且被告為投保單位並將原告薪資申報為原告
07 之薪資所得，另原告有被告公司名片且有門禁卡可刷卡進
08 被告公司，又有被告通知原告之相關電子郵件，LINE對話
09 內容，而被告於109年5月6日勞資爭議調解會議時對於
10 原告之到職日、擔任職務、最後工作日記載為不爭執，及
11 黎俊彥之相關書證等為據，此有原告與翰順聯公司雇佣合
12 同、107、108年度原告之綜合所得稅各類所得清單、原
13 告勞健保加退保記錄、新北市政府勞工局勞資爭議調解申
14 請書暨調解紀錄、原告名片、電子郵件信箱及郵件螢幕截
15 圖、門禁卡相片、對話記錄、被告公司匯入每月薪資及獎
16 金之原告銀行帳戶存摺資料各乙份、被告公司於108年間
17 提供予原告之翰聯公司薪資明細單、及黎俊彥之匯款記錄
18 及所得清單、投保勞工保險之證明、書面陳述、赴日工作
19 之證明等為證（見本院卷一第31至57頁，第259至325
20 頁，見本院卷二第197至201頁、第275至333頁）。
- 21 3. 就原告主張被告以雇主身分給付原告薪資、代原告扣繳所
22 得稅款及以勞工參與勞健保、及原告有被告名片、門禁卡
23 及有被告通知原告之相關電子郵件等節，證人楊世賢於本
24 院審理時具結證述：「（問：是否有提供原告翰聯公司的
25 電子郵件信箱？理由為何？）原告在被告公司創立之時，
26 曾為被告公司的股東，所以從那時起原告就有電子郵件信
27 箱，等到原告被其他公司資遣，原告本來的信箱還在，再
28 回到翰順聯公司的體系的時候，原告在被告公司的信箱還
29 可以用，包含名片，原告在當股東時也有名片。（問：原
30 告之薪資所得係由翰聯公司還是翰順聯公司負責給付？）
31 照僱傭合同為翰順聯公司付人民幣，被告公司接受翰順聯

01 公司稅後轉帳的資金，代付台幣給原告。（問：翰順聯公
02 司委託翰聯公司協助管理員工，就翰聯公司因此所增加的
03 成本，是否會負責支付費用？）是的，由翰順聯公司支
04 付，我們都有翰順聯公司跟被告公司設計合約、完稅證
05 明，所以有單據證明。（問：翰順聯公司如何將該等費用
06 給付予翰聯公司？）我們是借用設計合約，將合約內容的
07 價值加上代付員工的薪資，到南京當地的國稅局，繳完增
08 值稅，再從南京匯入到被告公司的銀行帳戶，同時被告公
09 司的外匯紀錄都有註明此為軟件設計服務費，都會課相關
10 課的稅。被告公司也會提供相應的軟體IP給翰順聯公
11 司。」、「（問：就您所知，最初決定雇用陳章銘時，原
12 告與翰順聯公司所約定的薪資待遇為何？）人民幣24,500
13 元整。（問：當時就陳章銘之工作方式，是否翰順聯公司
14 與原告有約定固定的上下班時間？）有的，我們有翰順聯
15 公司的員工手冊，有電子郵件證明，即有南京的總經理畢
16 可孚寄給原告的郵件。（問：請求鈞院提示原證1，為何
17 合同內關於報酬的約定，會同時包含有人民幣以及新台幣
18 二種幣別？）本來只有人民幣，6個月後原告要求要有台
19 幣的收入，要做薪資證明，要保勞健保，所以翰順聯公司
20 才會跟原告簽第2個合約，幫原告轉人民幣，並不會幫他
21 加薪。（問：上開薪資所得，是否均由翰順聯公司負責給
22 付？）是的，但新臺幣是經匯率轉換過，代收代付是有成
23 本，原告在大陸逃漏稅，被告公司在台灣是要繳稅，不能
24 幫他逃漏稅。（問：上開合同內，於報酬欄位內所記載的
25 「稅前」二字是什麼意思？）因為大陸跟台灣的稅率規定
26 不同，在大陸的台灣人如果不繳稅，公司無法管到，但是
27 台灣的稅，是公司要先預扣，所以我們約定好是稅前，公
28 司不承擔稅賦，這個原告也很清楚，我們有微信的對話證
29 明。（問：此份合同，是否係由陳章銘本人看過內容後同
30 意簽約？）是的，如果原告不同意，翰順聯公司就不會僱
31 傭他。（問：就您所知，翰順聯公司與陳章銘之間，有沒

有約定過要固定給付中秋、端午或年終獎金？）沒有，翰順聯公司當有領獎金的時候原告也會有，翰順聯公司如果沒有發放獎金，原告也沒有，與被告公司並沒有關係。翰順聯公司會依據公司的營運狀況發放獎金，被告公司沒有付給原告獎金過，有發獎金是翰順聯公司要付，被告公司只是代收代付。被告公司跟台灣的員工發放中秋、端午有簽訂保障14個月保障薪資，原告並沒有簽訂，這個並非台灣的法律規定，是被告公司為了鼓勵員工而制定。（問：為何陳章銘在台灣，會有於翰聯公司的勞健保投保紀錄？）因為原告主動要求需勞健保，是因原告的配偶也被資遣，他們需要有個地方幫他們保勞健保，這些額外的費用都是被告公司承擔，被告公司並沒有跟翰順聯公司要這些費用，只有原告個人有扣除其勞健保費用，原告家屬部分並沒有扣除。」、「（問：被告公司或者是翰順聯公司有無在深圳地區提供辦公的場所給原告？）翰順聯公司早期直接提供原告的辦公場所，由原告自己去找租屋處，翰順聯公司付辦公室租金，但辦公室其實就是原告的房子，中期翰順聯公司有提供辦公環境但是不在原告的房子內，但原告同樣報9000元人民幣的租金，此租金是翰順聯公司付的。後期由於翰順聯公司的合作方換辦公室，原告就回到他的宿舍，就是翰順聯公司付給他錢的辦公場所，但是原告長期不在，翰順聯公司去查機票，才知道原告在台灣。」、「（問：被告公司會不會替非員工，例如家屬或是朋友，代為投保勞健保？）原告是唯一的例外，因為原告被追高利貸。（問：被告公司是否有幫黎俊彥投保？）有的。」等語。查原告在被告公司創立之時，既曾為被告公司的股東，故斯時起原告就有被告公司之電子郵件信箱，包含被告公司名片，是被告公司有為原告設置之電子信箱，及原告職稱為被告公司之業務經理名片，即與常情違，又因原告有部分時間在臺灣，被告公司受翰順聯公司委託代管員工而提供原告得以進出被告公司之門禁卡等，

01 是尚難以原告取得上開被告公司之電子信箱、名片、門禁
02 卡等即據此認定兩造間確有僱傭關係。至原告有收受被告
03 公司給付款項，依原證1 雇佣合同及證人楊世賢之證述內
04 容，係幫翰順聯公司代收代付，核與薪資之實質內涵不
05 同。另觀諸原告提出之相關電子郵件及對話內容，究其內
06 容實難認定被告公司有對原告工作有何具體指揮管制約
07 束，上述郵件及對話內容亦不足為有利原告之認定。至原
08 告所提黎俊彥之相關事證，因黎俊彥之任職期間為107 年
09 5 月4 日至同年10月29日，此有黎俊彥與翰順聯公司間之
10 僱傭合同、黎俊彥之勞工保險退保申報表與翰順聯公司ER
11 P 系統所載之任職日期等為證（見本院卷二第221 至227
12 頁），而翰順聯公司與原告要求改以新台幣計算薪資是自
13 107 年11月1 日，斯時黎俊彥已離職，且黎俊彥其個人之
14 僱傭法律關係，本與原告僱傭情形無涉，又其所出具之書
15 面內容核與下述諸多書證及證人之證述內容不符，是原告
16 所提黎俊彥之資料均不足為不利被告之認定。

- 17 4. 就原告之應職面試經過，證人楊世賢證述：「（問：請您
18 說明當時陳章銘前往應徵翰順聯公司並受翰順聯公司雇用
19 之原因經過為何？）我們有微信對話的證明，原告在連續
20 4 家公司被資遣後，長期失業，所以原告聯絡我，希望有
21 工作繳貸款，因原告生活壓力大，我就約他談，決定讓他在
22 大陸工作，但是我告知原告被告公司剛處於創業期，並
23 沒有產品給被告公司銷售，原告主動提出可幫我在廈門找
24 投資，所以我同意當廈門投資金到時，委請原告在廈門工
25 作，不過廈門的投資始終沒有實現，因此我並無意願請原
26 告到被告公司就職，不過經過原告三番兩次在微信上希望
27 來被告公司就職，最後我還是請翰順聯公司發OFFER LETT
28 ER給原告，請原告到南京去報到。（問：在實際前往翰順
29 聯公司任職前，是否曾經明確告知陳章銘其係受翰順聯公
30 司雇用，而非台灣之翰聯公司？）有的，因為原告長期在
31 深圳，原告在深圳有非常多房子，所以原告無法在台灣工

01 作，原告要幫他的房子做租賃、買賣之事宜，所以原告只
02 能在深圳工作。」、「（問：原告在翰順聯公司面試，還
03 是在被告公司面試？）在臺灣面試，但非在被告公司面
04 試，且他在深圳工作。因我個人認識原告，所以原告與我
05 在臺灣很多地方談過。（問：原告與翰順聯公司簽訂合
06 約，合約內容是由被告公司談定還是由翰順聯公司談
07 定？）是由我代表翰順聯公司去談定。（問：原告的面試
08 是由翰順聯公司的員工面試，還是由證人面試？）是我，
09 我代表翰順聯公司面試原告。」等語無訛，且有原告與楊
10 世賢間之微信對話紀錄為證（見本院卷二第49至53頁）。
11 依證人所述內容，原告既非由被告公司借調至大陸翰順聯
12 公司，而由楊世賢介紹後，再由大陸翰順聯公司僱用原
13 告，初係原告與翰順聯公司於107年5月7日簽立被證3
14 之僱傭合同，當時原告於被告公司並無任何勞健保之投保
15 紀錄，嗣另於107年11月1日簽訂原證1 僱傭合同勞動契
16 約。而按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能
17 拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無
18 須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法
19 院17年上字第1118號判例要旨參照）。經查，原告與翰順
20 聯公司於107年5月7日完成簽立之僱傭合同（見本院卷
21 一第131、133頁），依據雙方之約定，原告於翰順聯之
22 工作時間為每週一至週五之「上午9時至12時；下午1時
23 至6時」，每月報酬為人民幣24,500元（未含稅，亦即實
24 際領取之金額應自前開費用中扣除勞健保費用與相關稅
25 費），擔任之職務為翰順聯公司之業務經理。而依證人楊
26 世賢證述內容，係因原告向翰順聯公司要求以新台幣給付
27 工資，翰順聯公司始請求被告公司每月協助以新台幣支付
28 半數之工資，並委託被告公司代替翰順聯公司為原告於臺
29 灣投保勞健保，又依翰順聯公司於107年11月1日與原告
30 簽立僱傭合同（見本院卷一第31頁），始將報酬之給付改
31 為「12,300人民幣+臺灣55,000元臺幣」。惟上開契約關

01 係仍僅存在於翰順聯公司與原告之間，原告自始並未與被
02 告公司簽立勞動契約，被告公司僅係受到翰順聯公司委
03 託，以翰順聯公司提供之資金每月代為給付原告而已（此
04 從雇傭合同內所載之新台幣薪資、被告於原告處臺灣工作
05 期間協助進行管理所生之相關費用等，其資金來源係來自
06 翰順聯公司，而未用到被告公司之財產，因翰順聯公司所
07 販售的產品中，有諸多項目均係委託被告進行設計開發，
08 而被告在與翰順聯公司議定開發費用時，已將相關委託被
09 告代為管理員工之人事費用包含在合約金額內，如被證2
10 之技術開發合同中《見本院卷一第121 頁》，其第5 條所
11 約定之開發費用人民幣300 萬元即已包含翰順聯公司請被
12 告代付之薪水，並有被公司載明為勞務收入之轉帳傳票，
13 載明為電腦與資訊收入之銀行入款通知，及被告與翰順聯
14 公司間所開立項目為「Design Service」之收據可證《見
15 本院卷二第231頁》），並被告接受翰順聯公司委託代為
16 投保勞健保，雖被告有列為投保單位申報原告之薪資所得
17 等情，然此部分被告固有違反我國相關行政管制，或有逃
18 漏稅捐等情，惟此終究與勞動契約關係主體之判斷無涉。
19 另依原告表明為業務經理身分所用之名片（見本院卷一第
20 143 頁）或工作費用之請款對象，有原告向翰順聯公司之
21 請款單（見本院卷一第145 至149 頁，見本院卷二第93、
22 95、99頁，第103 至113 頁），均係翰順聯公司，且其業
23 務所販售之產品均是翰順聯公司之產品，買賣交易對象均
24 位於中國，業務工作所得之利益係歸由翰順聯公司所受
25 領，此有原告於任職期間所成交之買賣契約可證（見本院
26 卷一第135 至141頁），另依原告之電子郵件○○○○○
27 ○為：jacky.chen@mytekcentral.com.cn）往來記錄
28 （見本院卷二第55至61頁），觀其內容關於原告任職期間
29 之費用報銷相關制度表格與員工入職登記事項等，主要均
30 係由翰順聯公司之出納人員楊陽（電子郵件yang.y@myte
31 kcentral.com.cn）直接向原告等人傳達，且翰順聯公

01 司之總經理畢可孚（英文名：Kevin Bieh；郵件：kevin
02 .b0000000ekcentral .com .cn ）與會計人員謝偉（郵
03 件：xiwei .w@mytekcentral .com .cn ）亦均會向包含
04 原告在內之全體員工布達相關公司報銷費用制度，且原告
05 之工資表亦係由翰順聯公司開立及提供（見本院卷二第63
06 頁），自107 年11月之工資表可知，原告於斯時亦係由翰
07 順聯公司依被證3 之雇傭合同每月全額支付人民幣24,500
08 元之薪資，而與被告無任何關係。又依被告提出其於翰順
09 聯公司之委託下所代為保存，原告自108 年1 月2 日至同
10 年3 月29日間及108年8 月30日至同年11月5 日間於被告
11 公司之出勤紀錄（見本院卷二第65、67頁），從出勤記錄
12 可知原告於108 年1月至3 月間，總計58個工作日內只有
13 於被告出勤12日，於108 年8 月30日至同年11月10日間，
14 總計49個工作日中更僅出席5 日，其所出席之日數甚少，
15 顯然原告主要之工作內容及項目均與被告無涉，其提供勞
16 務之對象與實際上進行指揮管理之人，均係翰順聯公司，
17 被告僅有在原告受翰順聯公司指示或同意下返回臺灣工作
18 期間，始暫時性處於被告之辦公室。足徵原告業經翰順聯
19 公司納入其自身之組織體系加以運作，其從屬性之關係應
20 係發生在原告與翰順聯公司之間，而與被告無涉，原告所
21 提供勞務之對象，自始係對翰順聯公司而非被告。

- 22 5. 就被告對原告是否有指揮、監督管理而言，證人楊世賢證
23 稱：「（問：翰聯公司是否曾接受翰順聯公司的委託，協
24 助其於台灣提供辦公室，並代為管理部分位於台灣之員
25 工？為何會有此需求？）是的，有接受過委託，這是應原
26 告的要求，原來只是翰順聯公司簽的1 年4 次的機票假
27 期，原告留在台灣的時候，原告在上班時可以進公司，有
28 一個地方可以上班，原告就自己主張每個月要回台灣一
29 次，每次待一週，這已經是我們公司唯一的特例，包括黎
30 俊彥也沒有這個權利，所以這2 個人是不同工不同酬的，
31 原告在大陸只工作3 週而已，如果原告主張他是被告公司

01 的員工，則原告每個月有3 週的曠職。（問：請說明翰聯
02 公司為翰順聯公司代管員工的具體方式為何？）實際上因
03 為被告公司的任何人無法管理翰順聯公司的員工，所以原
04 告只有進公司刷卡的紀錄，原告並沒有跟任何人報備，被
05 告公司無法管理這個員工，只有原告在大陸請假才被扣薪
06 資。（問：原告在台灣工作期間所發生的費用支出，係向
07 翰順聯公司還是翰聯公司報銷？）原告都是向翰順聯公司
08 報銷，原告在放假時進公司仍有非常多的交際費用，包括
09 原告從家到機場都是向翰順聯公司報銷，原告每個月報銷
10 9 萬元的費用，原告自己都是跟翰順聯公司報銷，原告很
11 清楚，被告公司的報銷都是在被告公司，並沒有到翰順聯
12 公司去報銷。（問：原告如有請假或休假的請求，係向翰
13 順聯公司還是翰聯公司提出？）是向翰順聯公司，原告在
14 翰順聯公司也是派駐在深圳，他不管遲到早退，翰順聯公
15 司都沒有扣他薪資，直到翰順聯的請假的ER P系統建立原
16 告的請假系統，才開始要求原告不到職要請假，原告基本
17 上沒扣過病假、事假，這都有刷卡紀錄可以證明。」、
18 「（問：原告在台灣的一週，工作內容為何？）沒有工作
19 內容。（問：原告在台灣的一週，是否須受被告公司的指
20 揮監督，包括作息、工作具體內容？）沒有。（問：原告
21 在台灣的一週，是否有需跟被告公司的員工互相分工合作
22 的情形？）沒有分工合作，但原告會有一些諮詢，因為原
23 告是代表翰順聯公司問被告公司跟產品有關的知識，另原
24 告在台灣若有開會，也是跟本人，或是跟原告的業務主管
25 開會。（問：原告的請假程序是與翰順聯公司還是被告公
26 司？）翰順聯公司。（問：原告在翰順聯公司工作內容，
27 於回台灣是否須向被告公司報告具體的工作內容？）不需
28 要。（問：被告公司是否會指揮原告在大陸的工作內容？）
29 不會，只有我個人會，被告公司沒有其他人可以指揮他。
30 我是代表翰順聯公司的身分來指揮原告。」等語明確
31 （見本院卷二第137 至145 頁），原告並無與被告之職

員有相互分工合作之同事、返回臺灣無需返回被告報告在大陸公司之工作內容，揆之前開說明，原告顯與被告間並無人格上、經濟上、組織上之從屬性，自難認兩造有成立僱傭關係。

6. 第按調解委員在調解程序中所為之勸導，旨在促使調解易於成立，當事人於調解時所為之讓步，僅在提出調解之條件，或則拋棄自己之權利，或則委曲求全，均以他造接受其要求之條件始願讓步，一旦調解不成立，當事人所為陳述或讓步均不受其拘束，易言之，即不認其有證據力。是以民事訴訟法第422條規定調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。而勞資爭議處理法所規定之調解，對此雖無明文，基於同一法理，亦應類推適用之（高等法院107年度勞上字第145號民事判決意旨可資參照）。原告雖以兩造於新北市勞工局進行勞資爭議調解紀錄之內容，主張兩造間存在勞動契約關係云云，惟揆諸上開意旨，該調解紀錄之內容應欠缺證據能力而不得採為裁判之基礎。又縱使該調解紀錄內於不爭執事項內記載有對於勞方之到職日、擔任職務及最後工作日不爭執，因原告只與翰順聯公司簽立僱傭合同（見本院卷一第31頁），被告之代理人縱使未於現場否認該份合同內所填載簽約日期真正性，亦無從逕以此推認被告公司與原告間曾有任何勞動關係存在，該調解紀錄內既已載明「勞方之主張與事實尚有出入」、「雙方爭執事項：…勞方是否有權請求資方給付薪資……」等語，顯然對於原告是否有向被告請求給付之法律地位，雙方已有歧異，且原告至翰順聯公司工作之實際到職日期係107年5月1日，亦與調解筆錄內記載之107年11月1日不符（見本院卷一第55頁），是本院認不得逕以上開調解紀錄之內容，採為解釋雙方有無勞動關係之依據。

7. 末查勞動契約為諾成契約，勞資雙方意思表示一致契約即

成立，其契約內容（薪資給付方式、工作地點、勞務提供對象等）可由雙方約定之。另母公司與子公司為個別權利義務主體，若該勞工係基於借調關係，由母公司調往子公司工作，勞雇關係仍存在於母公司。若非基於借調關係，而係與母公司合意終止原約，再與子公司成立新的契約，則屬另一勞動契約之履行。準此，勞工奉派至國外或大陸子公司工作，若係基於借調關係，而資方有積欠工資情事，主管機關自可依法處理；若母公司僅代為招募，其勞雇關係存在於子公司時，其在國外或大陸服務期間發生未獲工資爭議，因涉及涉外民事法律適用法、台灣地區與大陸地區人民關係條例或國內法域所不及之事實，而非主管機關行政權所能及（行政院勞工委員會86年1月27日（86）台勞動二字第000089號函釋）。原告既非由被告公司借調至大陸翰順聯公司，而由楊世賢招募後，再由翰順聯公司僱用原告，並另簽訂勞動契約，已如前述，從而，原告主張其係分別與翰順聯公司及被告翰聯公司訂立勞動契約云云，依上說明，尚乏所據，不足採信。

（三）原告備位主張原告與翰順聯公司所簽之書面僱傭合同為通謀虛偽意思表示，但其薪資部分雙方仍有真實之合意。

1. 按第三人主張表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，該第三人應負舉證責任；又民法第87條第1項所謂通謀虛偽意思表示，乃指表意人與相對人互相故意為非真意之表示而言，故相對人不僅須知表意人非真意，並須就表意人非真意之表示相與為非真意之合意，始為相當，若僅一方無欲為其意思表示所拘束之意，而表示與真意不符之意思者，尚不能指為通謀而為虛偽意思表示（最高法院48年台上字第29號判例意旨、86年度台上字第3865號判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。經查，原告備位主張原告與翰順聯公司所簽之書面僱傭合同為通謀虛偽意思表示，但其薪資部分雙方仍有真實之合意一節，為

01 被告否認，並以前開情詞抗辯，自應由原告就前開利己之
02 事實，負舉證責任。惟原告並未提出任何證據證明，而依
03 原告於大陸對翰順聯公司起訴之民事起訴狀內容觀之（見
04 本院卷三第173 至179 頁），核與原告備位主張並不相
05 符，是本件原告主張其與翰順聯公司所簽之書面僱傭合同
06 為通謀虛偽意思表示，但其薪資部分雙方仍有真實之合意
07 云云，洵難採信。

08 2. 況依原告於實際前往中國翰順聯公司任職前與楊世賢間之
09 微信對話紀錄（見本院卷二第49至53頁），依渠等對話內
10 容可知，原告係於107 年2 月23日主動聯繫楊世賢希望取
11 得任職之機會，楊世賢自始均僅有介紹於深圳或廈門之工
12 作機會予原告，自始未曾告知原告可於臺灣被告公司任
13 職，且原告於107 年3 月1 日提議表示：「不用先到你公
14 司on board到時再派駐廈門或是先作顧問的方式，你覺得
15 呢？」，經楊世賢反問稱：「哪家的？」，原告自陳係
16 「深圳上市公司」，而未曾提及被告公司；於107 年4 月
17 30日原告詢問：「可以發給我任聘書？」，被告亦係回覆
18 表示：「5/2 南京上班後吧」；楊世賢於同年5 月2 日傳
19 送僱傭合同予原告確認後，原告亦從未對契約主體為翰順
20 聯公司一事表示任何反對意見。此外，本件原告復未能舉
21 證說明其與翰順聯公司間存有若何通謀虛偽意思表示或向
22 翰順聯公司借名之法律關係存在，即難認原告簽立原證1
23 雇佣合同之締約主體係被告公司。

24 3、綜上，原告並未能舉證證明其與翰順聯公司所簽之書面僱
25 傭合同為通謀虛偽意思表示，但其薪資部分雙方仍有真實
26 之合意。而依據原告所提出之原證1 之翰順聯公司雇佣合
27 同，堪認原告與翰順聯公司間確實有僱傭關係存在。因
28 此，原告與翰順聯公司間有訂立僱傭契約之意思表示合
29 致，並非通謀為虛偽意思表示，應堪以認定。

30 六、原告請求被告給付原告107 年11月至109 年1 月間之薪資、
31 獎金差額及109 年2 月至109 年6 月間之薪資及獎金及資遣

費、預告工資，有無理由？原告既係受僱於翰順聯公司，並已簽訂勞動契約，已如前述，且原告主張其亦有與被告翰聯公司訂立勞動契約云云，不足採信，業經本院認定如前，則原告依其與被告翰聯公司所成立之僱傭關係，請求被告給付原告自107年11月至109年1月間之薪資、獎金差額及109年2月至109年6月間之薪資及獎金及資遣費、預告工資，均無理由，不應准許。

七、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法等相關規定，請求被告給付702,232元，及自民事起訴狀送達之翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，而其所為假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

九、據上論結：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 8 月 30 日
書 記 官 周子鈺