

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第92號

原告 張秀玲

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔瑋律師

被告 金箭印刷科技股份有限公司

法定代理人 郭劍寬

訴訟代理人 謝侑純

蕭孟函

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年7月26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、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告未經合法終止與原告間勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

01 基礎事實同一、或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
02 此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查
03 本件原告起訴時，訴之聲明第2、3項為：「被告應自民國11
04 2年3月11日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下
05 同）110,715元，及自各期應給付之翌日起至清償日為止，
06 按年息百分之5計算之利息；被告應自112年3月11日起至原
07 告復職日止，按月提繳6,930元至原告勞工退休金個人專
08 戶。」等語（見本院卷第11頁），嗣於民國112年月日具狀
09 變更訴之聲明第2、3項為：「被告應自112年3月11日起至原
10 告復職日止，按月給付原告129,168元，及自各期應給付之
11 翌日起至清償日為止，按年息百分之5計算之利息；被告應
12 自112年3月11日起至原告復職日止，按月提繳7,902元至原
13 告勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷第126頁），核
14 原告上開所為，係基於同一請求基礎事實，而擴張應受判決
15 事項之聲明者，揆諸前揭法條規定，自應准許。

16 三、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
17 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
18 件法第6條第1項前段定有明文。經查，被告之主事務所所
19 在地為新北市中和區，是本院就本件自有管轄權。

20 貳、實體方面：

21 一、原告起訴主張：

22 （一）原告自104年5月21日起與被告公司（原名為金箭印刷事業
23 有限公司，於109年改名為金箭印刷科技股份有限公司）
24 簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定原告外派至速
25 外人金箭印刷科技（昆山）有限公司（下稱金箭昆山公
26 司）擔任資材部經理，月薪為110,715元，由被告公司為
27 其投保勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，原告
28 與金箭昆山公司於107年6月1日、110年6月25日分別簽立
29 全日制勞動合同書。詎料，金箭昆山公司於112年3月10日
30 以原告達國家法定退休年齡（即女幹部年滿55歲）為由，
31 通知原告依法終止勞動合同。原告於112年3月14日發郵件

01 至被告公司人資主管信箱，詢問後續之工作內容，但未獲
02 得任何回應。嗣後，兩造於112年4月24日在新北市政府勞
03 工局進行勞資爭議調解不成立。原告爰依民法第487條、
04 勞動基準法第22條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條
05 第1項及第31條第1項規定，提起本件訴訟。

06 (二) 兩造分別為登記於我國之法人與我國國民，被告亦依我國
07 法律為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，故兩造勞動
08 關係當以我國法律為準據法，而有勞動基準法之適用。次
09 查，原告與被告公司簽訂之系爭勞動契約及原告另與金箭
10 昆山公司簽立之勞動契約應同時存在。縱使金箭昆山公司
11 於112年3月10日以通知書終止與原告之勞動契約，惟被告
12 公司並未為終止契約之意思表示，故原告與被告公司簽訂
13 之系爭勞動契約應仍存在。退步言（僅假設語氣，非自
14 認），縱認被告公司有終止契約之意思表示，原告未滿65
15 歲，不符勞動基準法第54條退休之規定；原告亦無勞動基
16 準法第11條、第12條雇主得終止契約之情事。可知被告無
17 任何理由合法終止系爭勞動契約，故兩造間之勞動契約應
18 仍存在。末查，系爭勞動契約既未經被合法終止而仍存
19 在，原告已於112年3月14日以電子郵件詢問：「尊敬的金
20 箭公司人事：本人張秀玲為金箭印刷事業有限公司指定外
21 派到金箭昆山公司上班。現金箭昆山公司以中國法律相關
22 規定，女性幹部55歲達法定退休年齡為理由，終止勞動合
23 同。基於本人和台灣金箭印刷事業有限公司的職務聘僱
24 書，請問後續的工作內容為何？謝謝！」等語，足見原告
25 已提出履行勞務之意願，並通知被告，被告拒絕受領，應
26 認被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求
27 報酬。

28 (三) 併聲明：

- 29 1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 30 2. 被告應自112年3月11日起至原告復職日止，按月給付原告
- 31 129,168元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週

01 年利率百分之五計算利息。

02 3. 被告應自112年3月11日起至原告復職日止，按月提繳7,90
03 2元至原告勞工退休金個人專戶。

04 4. 訴訟費用由被告負擔。

05 5. 前開第二項願供擔保請准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一) 被告與金箭昆山公司係同屬於母公司GOLDENARROWTECHNOL
08 OGYCO., LTD. 之子公司，被告與金箭昆山公司為關係企
09 業，但不具有控制與從屬關係，二者之人事、財務、行政
10 管理、業務及銷售等事項均各自獨立、互不隸屬或控制。

11 (二) 被告設於新北市中和區，係僅有約50名左右人數勞工之小
12 型公司，負責接單及銷售，並不實際生產；金箭昆山公司
13 設於中國大陸江蘇省蘇州市，計有三間工廠廠房及三千名
14 以上勞工，具有獨立生產基地。爰金箭昆山公司考量當地
15 特殊政治情況，並參酌電話聯繫之便利性等因素，倘有雇
16 用台籍幹部之需要，則委託被告公司代為招募，原告即屬
17 由被告代為招募，由金箭昆山公司正式雇用並簽訂勞動契
18 約之勞工，即俗稱之「local hire」。

19 (三) 有關台籍幹部之面試、聘用、報到入職、任職、調職及離
20 職等，均由昆山金箭自行組織規劃、安排及辦理，被告僅
21 負責聯繫並留存資料建檔；台籍幹部入職金箭昆山公司後
22 的工作時間、休息時間、出勤、請假、獎懲、福利、工作
23 地點、工作內容以及工作規則等，均係與金箭昆山公司簽
24 訂全日制勞動合同，由金箭昆山公司自行指揮、監督及管
25 理。從而，被告公司對於原告無任何指揮、監督、懲戒及
26 管理權。被告之公司組織中無原告姓名，亦無原告之工作
27 及座位等安排，原告自始未曾至被告公司工作或為被告提
28 供任何勞務或服務，原告與被告公司間不具有人格上、經
29 濟上、組織上之從屬性，自不存在僱傭關係。

30 (四) 被告公司於104年5月11日發給原告之「職務聘僱書」（即
31 俗稱之offer），係代理金箭昆山公司發給原告之單方面

通知書，通知原告應於104年5月21日直接至金箭昆山公司報到，擔任GAC2（即昆山金箭二廠房）資材部經理。另於「職務聘僱書」說明事項2亦載明：「員工應於七日內簽署正式聘僱合約等相關文件，否則應視為聘僱條件未成就。」足證原告與金箭昆山公司間之勞動契約，尚須另行簽署正式聘僱合約等相關文件，始告成立；倘認被告發給原告之「職務聘僱書」即為被告與原告間成立勞動契約，容有誤會。況原告於104年5月11日當日，亦同時簽署「昆山金箭員工履歷表」及「昆山金箭員工個別人事資料卡」等文件，足認原告確實知悉其係與金箭昆山公司成立勞動契約，而非與被告成立勞動契約，故原告與金箭昆山公司間存有僱傭關係，與被告無涉。

（五）有關「職務聘僱書」通知原告工資為110,715元整/月，實則依據「昆山金箭員工個別人事資料卡」拆分成60,715元及人民幣10,000元（以人民幣兌換新臺幣匯率1比5計算），係出於考慮台籍幹部在中國大陸並無任何保險，為保障勞工權益，故由昆山金箭委由被告公司在台灣發放部分工資，始能依照台灣法律規定，讓金箭昆山公司之員工亦能參加台灣之勞工保險及全民健康保險。故而，金箭昆山公司在台發放部分工資，僅係為使員工得以參加勞工保險、全民健康保險以及提繳勞工退休金，保障勞工權益，並可以減輕勞工在大陸之高額稅賦，惟此並不改變原告提供職業勞動力之地點始終均在金箭昆山公司，僱傭關係確係存在原告與金箭昆山公司之間，與被告公司無涉，從而與其他公司之外派人員先在台灣入職工作，後外派至中國大陸迥然有別，倘認為原告從未在被告提供勞務，亦能成立勞動契約，顯與事實不符。

（六）綜上，原告從未對被告公司給付勞務，亦不受被告指揮、監督與管理，原告與被告公司在人格上、組織上、經濟上均無從屬性；勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準；況當事人之真意係原告與金箭昆山公司間

就勞動契約關係達成合致，並非原告與被告公司間，顯見原告與被告公司間確實不存在僱傭關係。

(七) 又依據訴外人鄧文豪之電子郵件，原告之工資拆分以及直屬主管為王志旭，均經訴外人鄧文豪核准，渠等均為金箭昆山公司之管理人員，而與被告無涉，故有關原告之人事管理及薪資指示權等，均從屬於金箭昆山公司，迨無疑義。

(八) 併答辯聲明：

1. 原告之訴及假執行聲請均駁回。

2. 訴訟費用由原告負擔。

3. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第164、165頁）：

(一) 原告與被告公司於104年5月13日簽立職務聘僱書，約定到職日為104年5月21日，擔任GAC2資材部經理，每月薪資為110,715元（含外派津貼），年底保障獎金二個月（未滿一年者，依任職比率計算之）。

(二) 原告任職期間由被告公司為其投保勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金。

(三) 原告分別於107年6月1日、110年6月25日與金箭昆山公司簽立全日制勞動合同書。

(四) 金箭昆山公司於112年3月10日通知原告，依《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》第一條第一款、《勞動和社會保障部關於制止和糾正違反國家規定辦理企業職工提前退休有關問題的通知》第一條，以及江蘇省企業職工退休相關規定之國家法定的企業職工退休年齡「女幹部年滿55週歲」，依照《中華人民共和國勞動合同法實施條例》第二十一條規定終止勞動契約。

(五) 原告於112年3月14日發電子郵件予被告公司人資主管，表示願履行勞務，但未獲得任何回應。

(六) 兩造於112年4月24日赴新北市政府勞資爭議調解，調解不

01 成立。

02 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第165頁）：

03 （一）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

04 （二）原告請求被告公司自112年3月11日起按月繼續給付薪資，
05 及提繳勞工退休金，是否有理由？

06 五、本院得心證之理由：

07 （一）被告與金箭昆山公司係同屬於母公司GOLDENARROWTECHNOL
08 OGYCO., LTD. 之子公司，被告與金箭昆山公司為關係企
09 業，被告設於新北市中和區，係僅有約50名左右人數勞工
10 之小型公司，負責接單及銷售，並不實際生產；金箭昆山
11 公司設於中國大陸江蘇省蘇州市，計有三間工廠廠房及三
12 千名以上勞工，具有獨立生產基地等情，有被告公司組織
13 圖及員工通訊錄影本1份附卷可參，且依被告公司變更登
14 記表其上記載法人代表為英屬開曼群島商GOLDENARROWTEC
15 HNOLOGYCO., LTD.。而查，依現有證據並不足證明被告公
16 司與金箭昆山公司間，具有控制與從屬關係，亦乏證明二
17 者間之人事、財務、行政管理、業務及銷售等事項均非各
18 自獨立、為互相隸屬或控制之情，合先敘明。

19 （二）按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬
20 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
21 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
22 有：（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
23 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自
24 履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人
25 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目
26 的而勞動。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
27 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契
28 約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量
29 權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨
30 參照）。準此，僱傭關係存在於何者，自應以當事人意思
31 表示是否已達於合致，且以勞工與雇主間是否具有人格

上、經濟上、組織上之從屬性為判斷依據。再按此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號判決意旨可資參照）。

（三）而查，被告抗辯：有關台籍幹部之面試、聘用、報到入職、任職、調職及離職等，均由金箭昆山公司自行組織規劃、安排及辦理，被告僅負責聯繫並留存資料建檔；台籍幹部入職金箭昆山公司後的工作時間、休息時間、出勤、請假、獎懲、福利、工作地點、工作內容以及工作規則等，均係與金箭昆山公司簽訂全日制勞動合同，由金箭昆山公司自行指揮、監督及管理等情，有原告分別於107年6月1日、110年6月25日與金箭昆山公司簽立全日制勞動合同書，此為兩造所不爭，且有原告與金箭昆山公司間簽立之全日制勞動合同書及員工保密與競業禁止契約書各乙份可參（見本院卷第41至44頁、第95頁），且由金箭昆山公司於112年3月10日通知原告，依《國務院關於工人退休、退職的暫行辦法》第一條第一款、《勞動和社會保障部關於制止和糾正違反國家規定辦理企業職工提前退休有關問題的通知》第一條，以及江蘇省企業職工退休相關規定之國家法定的企業職工退休年齡「女幹部年滿55週歲」，依照《中華人民共和國勞動合同法實施條例》第21條規定終止與原告之勞動契約，亦有112年3月10日之通知書乙紙附卷可參（見本院卷第37頁），益證原告係與金箭昆山公司成立勞動契約，並在金箭昆山公司服務年滿55歲屆退休年齡而終止。另被告公司之組織中無原告姓名，亦無原告之工作及座位等安排，有被告公司組織圖及員工通訊錄影本各乙份附卷可參（見本院卷第91至93頁），是依現有證據並無顯示原告曾至被告公司工作或為被告提供任何勞務或服務，原告與被告公司間不具有人格上、經濟上、組織上

之從屬性，自不存在僱傭關係。原告雖主張其係被告公司外派至大陸之幹部，惟並無證據顯示原告需參加被告公司召開之主管會議，或原告須定期向被告公司回報金箭昆山公司之工作狀況，並經由被告公司對原告在金箭昆山公司主管之工作考核結果，是並無證據顯示被告公司對金箭昆山公司有實質之人事及工作管理權限，而由原告之工作時間、休息時間、出勤、請假、獎懲、福利、工作內容以及工作規則等均無證據顯示係由被告公司實質上指揮監督原告。準此，被告公司對於原告無任何指揮、監督、懲戒及管理權。

（四）原告主張兩造有僱傭關係，固據提出職務聘僱書為憑（見本院卷第25頁）。被告雖不否認有與原告簽立上開職務聘僱書，惟否認兩造有成立勞動契約，並辯稱：金箭昆山公司考量當地特殊政治情況，並參酌電話聯繫之便利性等因素，倘有雇用台籍幹部之需要，則委託被告公司代為招募，原告即屬由被告代為招募，由金箭昆山公司正式雇用並簽訂勞動契約之勞工，即俗稱之「local hire」。被告公司於104年5月11日發給原告之「職務聘僱書」（即俗稱之offer），係代理金箭昆山公司發給原告之單方面通知書，通知原告應於104年5月21日直接至金箭昆山公司報到，擔任GAC2（即昆山金箭二廠房）資材部經理等語。然按「附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力」、「契約之要約人，因要約而受拘束」、「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立」，民法第99條第1項、第153條第1項、第154條第1項本文分別定有明文。要約係向他方為締約邀請之行為，屬得附條件之法律行為，準此，雇主向求職者為要約時，本得為附條件之要約，若求職者欲與雇主附條件之要約為承諾，自應完成要約所附條件，方合於意思表示一致使契約成立生效。而查，觀之上開「職務聘僱書」說明事項2亦載明：「員工應於七日內簽署正式聘僱合約等相關文件，

否則應視為聘僱條件未成就。」等語，是原告與金箭昆山公司間之勞動契約，尚須另行簽署正式聘僱合約等相關文件，始告成立。亦即原告經被告通知錄取後，被告為僱用要約通知原告報到，原告經被告通知錄取時，有自由決定是否報到之權利，若未報到，即放棄與被告訂約之機會，原告收到被告通知報到之要約，因而遵期報到並繳交相關文件後，始與被告成立僱傭契約甚明，非謂被告寄發錄取通知時，即認為原告與被告間當然成立僱傭關係。是本件尚難僅憑上開兩造簽立之「職務聘僱書」即認被告與原告間已成立勞動契約。況原告於104年5月11日簽立職務聘僱書之同日，旋即同時簽署「昆山金箭公司員工履歷表」及「昆山金箭公司員工個別人事資料卡」等文件（見本院卷第101、103頁），又依據鄧文豪之電子郵件（見本院卷第105頁），原告之工資拆分以及直屬主管為王志旭，均經鄧文豪核准，而鄧文豪為昆山金箭公司之管理人員，而與被告公司無涉，故有關原告之人事管理及薪資指示權等，均從屬於金箭昆山公司，況原告自始至終均在金箭昆山公司任職工作，益證原告應知悉其係與金箭昆山公司成立勞動契約，是上開職務聘僱書不足認定兩造確有成立勞動契約。

（五）原告又以被告有為原告投保勞工保險、提繳退休金並給付部分薪資之事實，因認兩造有成立僱傭契約等節，被告雖不爭執有為原告投保勞工保險、提繳退休金，並每月有給付部分款項予原告，然被告抗辯：有關「職務聘僱書」通知原告工資為110,715元整/月，實則依據「昆山金箭員工個別人事資料卡」拆分成60,715元及人民幣10,000元（以人民幣兌換新臺幣匯率1比5計算），係出於考慮台籍幹部在中國大陸並無任何保險，為保障勞工權益，故由昆山金箭委由被告公司在台灣發放部分工資，始能依照台灣法律規定，讓金箭昆山公司之員工亦能參加台灣之勞工保險及全民健康保險。故而，金箭昆山公司在台發放部分工資，

01 僅係為使員工得以參加勞工保險、全民健康保險以及提繳
02 勞工退休金，保障勞工權益，並可以減輕勞工在大陸之高
03 額稅賦等語。然查，原告與被告間不具有人格上、經濟
04 上、組織上之從屬性，業如前述，且依現存證據無法顯示
05 被告對金箭昆山公司有實質之人事及工作管理權限，而由
06 被告公司實際指揮監督原告之工作內容，且原告提供職業
07 勞動力之地點始終均在金箭昆山公司，僱傭關係確係存在
08 原告與金箭昆山公司之間，此核與其他公司之外派人員先
09 在台灣入職工作，後外派至中國大陸迥然有別，本件原告
10 從未在被告提供勞務，亦未在台灣簽訂勞動契約入職工
11 作，本院綜合一切事證綜合判斷，不能認兩造有成立勞動
12 契約，是前開被告為原告投保勞保、提撥勞退金，代金箭
13 昆山公司支付部分薪資等節，並不足以認定兩造即有成立
14 勞動契約。

15 (六) 綜上，原告從未對被告公司給付勞務，亦不受被告指揮、
16 監督與管理，原告與被告公司在人格上、組織上、經濟上
17 均無從屬性；勞保之投保事業單位固為重要參考依據，但
18 並非唯一標準；況當事人之真意係原告與金箭昆山公司間
19 就勞動契約關係達成合致，並非原告與被告公司間，顯見
20 原告與被告公司間確實不存在僱傭關係。兩造間僱傭關係
21 既不存在，則原告請求被告公司自112年3月11日起按月繼
22 續給付薪資，及提繳勞工退休金，即乏所據，不應准予。

23 六、綜上所述，原告請求(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。

24 (二)被告應自112年3月11日起至原告復職日止，按月給付原告
25 129,168元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年
26 利率百分之五計算利息。(三)被告應自112年3月11日起至原告
27 復職日止，按月提繳7,902元至原告勞工退休金個人專戶，
28 為無理由，均應予駁回。

29 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、未經
30 援用之證據及聲請調查之證據，經本院斟酌後，認均不足以
31 影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 112 年 8 月 30 日
03 勞動法庭 法 官 吳幸娥
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 112 年 8 月 30 日
08 書記官 周子鈺