臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第245號

原　　告　黃義現

訴訟代理人　易佩萱律師（法扶律師）

被　　告　健峯木業有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭錦園

訴訟代理人　李銘烽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月11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、程序事項

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴原聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）133萬3,617元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。迭經變更，嗣於民國114年3月14日變更聲明第一項為：被告應給付原告179萬2,955元，及自言詞辯論意旨二狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第451頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

二、次按民事法律關係之行為地或事實發生地跨連臺灣地區與大陸地區者，以臺灣地區為行為地或事實發生地；債之契約依訂約地之規定。但當事人另有約定者，從其約定。臺灣地區與大陸地區人民關係條例第45條、第48條第1項分別定有明文。本件原告主張其係於臺灣地區與被告成立勞動契約後，始經被告外派至大陸地區之平遠健峰木制品有限公司（下稱平遠健峰公司）提供勞務，揆諸前揭規定，本件自應以原告

主張成立勞動契約之臺灣地區為訂約地，並以臺灣地區法律為準據法，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告主張：伊自102年6月27日起受僱於被告，並經被告外派至平遠健峰公司擔任副總經理，因被告及平遠健峰公司之代表人，自完成設立登記至113年7月17日間均為鄭錦園，且平遠健峰公司之代表人於變更後，仍係由鄭錦園為實質上之管理，是被告與平遠健峰公司間應屬同一法人。兩造約定工資為每月8萬元，年薪保證13個月，然被告於伊任職期間，未依前揭約定給付工資，復未為伊投保勞工保險及全民健康保險（下稱勞健保），被告更於113年3月8日通知伊平遠健峰公司即將歇業，並於同年3月21日經鄭錦園以電話告知因已無業務可供承作而將伊解僱，然被告所為解僱行為顯屬違法，復經伊於113年4月12日向臺中市政府勞工局聲請勞資爭議調解時併依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定向被告終止兩造勞動契約，於同年4月19日合法送達而生效。惟被告迄今尚積欠伊工資差額86萬4,892元、資遣費46萬8,725元、預告工資8萬6,670元及特休未休工資37萬2,668元，且被告亦未開立非自願離職證明書予伊。為此，爰依勞基法第16條第1項第3款及同條第3項、第22條第2項、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，訴請被告給付等語。並聲明：㈠被告應給付原告179萬2,955元，及自言詞辯論意旨二狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢第一項之聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊否認與原告有締結勞動契約，原告係受僱於平遠健峰公司，工作地點在大陸地區，伊與平遠健峰公司為各自獨立之權利義務主體，伊亦未曾給付工資予原告，或為原告投保勞健保，更無可能將原告外派至平遠健峰公司。縱伊或伊之代表人鄭錦園或其親屬曾有匯款予原告之事實，亦均

非給付原告受僱於伊之工資，且鄭錦園同時身兼伊及平遠健峰公司之代表人，自無從以其個人之匯款情形即推認兩造間存在僱傭關係，是原告依勞基法之相關規定所為本件請求，自無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第469頁）：

㈠原告於102年6月27日起任職於平遠健峰公司，擔任副總經理，每月工資為8萬元。鄭錦園於113年3月21日告知原告已無平遠健峰公司之事務可供原告承作，原告並要求結算工資。

㈡平遠健峰公司於113年3月8日因歇業之故，委任原告至大陸地區廣東省平遠縣參與勞動人事爭議仲裁，並於同日就平遠健峰公司與所屬員工間之勞資爭議作成仲裁調解書。

㈢平遠健峰公司於85年12月5日由鄭錦園獨資向大陸地區廣東省梅州市工商行政管理局完成設立登記，自設立登記至113年7月17日間之代表人均為鄭錦園；被告於69年10月29日於臺灣地區完成設立登記，代表人自設立至今均為鄭錦園。

㈣鄭錦園自102年8月起會逐月匯款8萬元至原告設於臺灣銀行股份有限公司帳號000000000000號帳戶（下稱系爭帳戶），其中部分月份款項有延後或分期給付之情形。鄭錦園之女即訴外人鄭杏姿曾於106年5月26日匯款8萬元、鄭錦園之胞弟即訴外人鄭永裕曾於113年4月8日匯款8萬元及被告曾於102年9月13日匯款1萬7,210元至系爭帳戶。

㈤原告任職於平遠健峰公司期間，被告未替原告投保勞健保。

四、原告請求被告給付資遣費、工資差額、預告工資、特休未休工資及開立非自願離職證明書等情，均為被告所拒，並以前詞置辯，茲就本件爭點說明如下：

㈠有關原告主張被告與平遠健峰公司具實體同一性部分：

1.按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判斷。又現今企業之經營，為因應

組織變遷與僱用模式之多元化，事業主將其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之情形，並非罕見，勞工如因而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，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，固有採認多數雇主概念之必要，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，仍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。是以，倘勞工自始即僅為單一公司提供勞務，並由該公司給付報酬、採計年資，而從未於其他關係企業間流動，勞雇關係及其權利義務並無任何混淆或中斷之情形者，自仍應回歸勞動契約屬債之關係，僅存在於締約當事人間之基本原則，不得僅因雇主隸屬於集團或關係企業中，即一概否定法人格之獨立性，而遽認關係企業中之各公司均應對該勞工同負雇主責任。

2.原告主張因被告及平遠健峰公司之代表人均為鄭錦園，故二者具有實體同一性云云。惟查，被告於69年10月29日於臺灣地區完成設立登記，於107年8月30日核准變更時之公司所在地為「臺中市○○區○○路0○00號」，代表人為鄭錦園，所營事業包括組合木材製造業、其他木製品製造業、家具及裝設品製造業、國際貿易業等；平遠健峰公司係於西元1996年12月5日向大陸地區廣東省梅州市工商行政管理局完成設立登記，公司所在地為「廣東省平遠縣大柘鎮天河工業園區」，於西元2024年7月18日前之代表人為鄭錦園，營業範圍為生產經營各類木製珠寶箱及其他木製產品，產品100%外銷等，有經濟部商工登記公示資料查詢結果、大陸地區廣東省梅州市工商行政管理局營業執照及公司登記變更紀錄查詢結果在卷可憑（見本院卷第15、91、93頁），而堪認定。足見被告及平遠健峰公司係依據不同法律而設立登記之法

人，為各自獨立之權利義務主體，又原告既自承其於102年6月27日起即係擔任平遠健峰公司之副總經理，且未見其有擔任被告任何職務，或流動於被告及平遠健峰公司間提供勞務之情形，揆諸前揭說明，自仍應綜合原告於契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對其實施指揮命令之人等相關情狀加以判斷其所締結契約之當事人。況原告復未能提出被告與平遠健峰公司具同一性之證據資料，自難僅以被告及平遠健峰公司之代表人均為鄭錦園之事實，即認被告與平遠健峰公司具實體同一性。

3.至有關原告援引最高法院109年度台上字第690號判決、100年度台上字第1016號判決及98年度台上字第652號判決意旨，主張平遠健峰公司與被告屬同一法人云云，惟前揭判決所涉案例事實分別為職業災害補償之雇主責任、勞工退休金年資是否合併計算及關於勞基法第11條第4款是否有適當工作可供安置主體之認定，均與本件基礎事實不同，自難比附援引，本院自不得採為有利於原告之認定。

㈡有關原告主張與其係受僱於被告後，再經外派至平遠健峰公司任職乙節：

1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。故而，勞動契約之當事人之僱傭關係存在於何人者，自應以當事人意思表示是否已達於合致，且以雇主對於勞工是否具有人格、經濟、組織上之從屬性為判斷依據。

2.原告主張：其係受僱於被告後，經被告外派至平遠健峰公司

任職副總經理云云，並以平遠健峰公司於西元2013年6月27日出具之任職證明及台胞證加簽申請文件、大陸地區廣東省梅州市平遠縣大柘鎮西河村民委員會（下稱西河村委會）出具之證明書為據（見本院卷第17、383、437頁），惟均經被告否認前開文件之形式上真正，雖原告於本院審理時提出上開任職證明及證明書之正本為佐，惟按「在大陸地區製作之文書，經行政院設立或指定之機構或委託之民間團體驗證者，推定為真正」，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第7條定有明文。是原告提出上開文件既屬在大陸地區製作之文書，且均未經財團法人海峽交流基金會驗證，原告亦未提出其他證據佐證上開文書之真正，則上開文件自無從作為本件之證據。且查：

⑴前開任職證明、台胞證加簽申請文件固分別記載：「黃義現於2013年6月27日受僱於臺灣健峰木業有限公司，併外派至其所屬大陸平遠健峰木製品有限公司擔任副總，月薪總計80000元台幣，年薪保證發放13個月。特此證明」、「致平遠縣公安局：茲有臺灣健峰木業有限公司外派大陸健峰公司台幹黃義現，職務副總。因台胞證…到期，現申請台胞證加簽。特此證明 申請人：黃義現」等內容，惟上開文件上均僅蓋有平遠健峰公司之公司章，然實際究係由何人出具乙節，原告僅泛稱係由鄭錦園指示平遠健峰公司之人員開立云云（見本院卷第232頁），惟參以原告於代表平遠健峰公司出席在大陸地區之勞資爭議仲裁會議時，其在仲裁調解書簽名處上亦蓋印有相同之平遠健峰公司之公司章（見本院卷第28頁），且原告所擔任之職務復係平遠健峰公司之副總經理，則上開任職證明、台胞證加簽申請文件是否係經鄭錦園授權指示非原告之人員所出具，或係原告因任職之便所取得之平遠健峰公司文件，非無可疑；再者，原告既主張與其成立勞動契約者為被告，亦難僅憑平遠健峰公司單方出具之證明文件，即認兩造間有人格、經濟或組織上從屬性之情事。

⑵至西河村委會出具之證明書雖記載：「…黃義現…臺灣健峰

木業有限公司，外派至期所屬大陸平遠縣健峰木製品有限公司擔任副總，2013年6月27日任職至2024年3月21日。期間在我轄區 特此證明」等內容（見本院卷第437頁），然原告於本院審理時自承，上開證明書係其委請西河村委會依前述由平遠健峰公司於西元2013年6月27日出具之任職證明所開立等語（見本院卷第452頁），惟上開由平遠健峰公司出具之任職證明已不足作為有利於原告認定之依據，業經說明如前，則西河村委會再據以作成之證明文件，當亦不足採信。另有關原告聲請本院囑託財團法人海峽交流基金會詢問其所提上開任職證明、台胞證加簽申請文件及證明書等文件是否由平遠健峰公司及西河村委會所出具，以證明前開文件之真正部分（見本院卷第453頁），然揆諸前揭說明，原告應依文書驗證程序以證明上開文件之真正，然其不為此舉，反逕為上開聲請，自難認有何調查之必要性，附此敘明。

⑶準此，原告提出平遠健峰公司出具之任職證明及台胞證加簽申請文件、西河村委會出具之證明書等文件，均無從證明其係受僱於被告，而經被告外派至平遠健峰公司任職之事實，其前揭主張，自無可採。

3.原告復主張：其於81年至84年間曾任職於被告，直至102年4月間擔任汽車駕駛期間時，看見被告刊登於人力銀行網站有關外派至大陸廠之職缺後，始經鄭錦園於臺灣地區面試後而任職於被告，再經被告外派至平遠健峰公司云云。經查，原告曾於81年1月28日至84年10月4日受僱於被告，且被告於100年6月至105年12月間有於104人力銀行網站刊登工作地點位於「廣東省汕頭市」、招募職缺為「資深國貿業務人員」及工作地點位於「廣東省梅州市」、招募職缺為「木工經理」之招募資訊等情，為兩造所不爭執（見本院卷第233、468頁），且有原告之勞保、就保、職保查詢資料及一零四資訊科技股份有限公司114年3月31日一資字第20253LA03027號函在卷可參（見本院卷第64至65、461至463頁），應堪認定。惟縱認原告係透過被告刊登於104人力銀行網站之招募資訊

而經鄭錦園面試後前往平遠健峰公司任職，然因鄭錦園於該時亦同時擔任被告及平遠健峰公司之代表人，是前開招募資訊亦無法排除僅係代為招募職缺之可能，則原告究係與何人間成立勞動契約，仍應依其主張係如何與鄭錦園談定勞動條件及其實際提供勞務情形而為判斷，尚難僅憑原告係透過被告刊登於人力銀行網站之招募資訊而前往應徵之事實，即逕為兩造間有成立勞動契約之認定。

4.原告另主張：被告曾承諾受僱於被告期間，被告均會為伊投保勞健保，且每年年薪保證為13個月，並均由被告支付工資云云。惟查：

⑴原告曾任職於被告之81年1月28日至84年10月4日間，被告有為原告投保勞保，惟於原告擔任平遠健峰公司副總經理之102年6月起至113年3月21日間，被告未替原告投保勞健保，且原告於102年4月23日起至112年1月31日之勞保投保單位均為「臺中市汽車駕駛員職業工會」等節，為兩造所不爭執，且有原告之勞保、就保、職保查詢資料附卷可稽（見本院卷第63至71頁），則依原告之勞保投保情形可知，原告前受僱於被告期間，被告均如實以其為投保單位為原告投保勞保，然原告卻自102年6月起長達逾10年期間，均默認被告不以其為投保單位為原告投保勞保之事實，已難認原告主張鄭錦園於面試時有向伊為前開承諾等節，為真實可採。

⑵另參原告與鄭錦園間於111年9月23日之錄音譯文：「（鄭錦園：這樣是差多少？）原告：你兩年的機票錢都2萬4，加起來都4萬8了，4萬8給我還有5月份薪水發半個月給我，還有那個報銷的你也不給我，對吧，我在你這裡做工是沒有福利的，也沒勞保也沒什麼。你以為我在這裡每天閒閒喔？幹部不夠要調機要教技術，要給你顧三個單位連噴漆，顧到一肚子氣」、「（鄭錦園：現在公司已經沒賺錢了）原告：以前賺錢難道我有跟你分嗎？說賺得在大陸啦沒有賣掉沒辦法分，我在這裡跟你做10年等於做白工的你還不會算？」、「（鄭錦園：後面啦工資要降一點。）原告：你要降，你給

我加勞保我就給你降。（鄭錦園：沒有啦，現在都要在這邊發）原告：勞保一年交7萬多。（鄭錦園：這邊發啦，我發1萬5人民幣給你。）原告：不用，你發台幣給我，我不需要人民幣」、「原告：…我工廠給你管這麼久了，我怎麼可能讓他們拖，你要是不相信我，你找不到人可相信了我不騙你」等內容（見本院卷第373至375頁），益徵原告負責之工作內容均為平遠健峰公司之事務，且原告亦知悉且同意並無享有福利及勞保等情，倘若原告係受僱於被告，殊難認原告願長期將其勞保投保於職業工會，並自行負擔高額之勞保費，更以被告應負之勞保投保義務作為接受鄭錦園提出調降工資條件之對價，是原告主張被告為其雇主云云，顯與前揭事證及經驗法則相違，而無可採。

⑶至有關原告主張其每月工資均係由被告支付乙節，然鄭錦園自102年8月起會逐月匯款8萬元至系爭帳戶，且鄭錦園之女即訴外人鄭杏姿、鄭錦園之胞弟鄭永裕及被告亦均曾匯款至原告帳戶等事實，固為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈣），惟被告辯稱：此為原告向鄭錦園基於借款關係所為之給付等語。經查，觀諸系爭帳戶之存摺存款歷史明細（見本院卷第165至199頁）及原告分別與鄭錦園、鄭杏姿之通訊軟體微信對話紀錄（見本院卷第103至115、107至147、200至211頁），原告雖曾傳送：「12份錢匯了沒？」之訊息予鄭杏姿，經鄭杏姿覆以：「請問大陸！我只是代處理！沒有錢入也沒有通知代處理，你直接找你的老闆！」等語，復經原告將前揭對話紀錄截圖後傳送予鄭錦園，經鄭錦園覆以：「我會盡快借錢來支付，月初就會處理」等語（見本院卷第207頁），又原告曾傳送：「3月份薪資匯入？」、「4月份薪資發了沒？」、「5月份薪資匯入？」等訊息予鄭杏姿，鄭杏姿亦覆以：「沒有、要找老闆」、「台灣未入錢我怎匯給你」、「要老闆有通知我才會處理」（見本院卷第119、123至125、131至133頁）等語，足見鄭錦園固定匯款予原告之款項，應為原告任職於平遠健峰公司之工資，然鄭錦園究係

代被告或平遠健峰公司支付乙節，亦未見原告舉證以實，況自鄭杏姿前揭回復予原告之訊息內容可知，其僅係代為處理鄭錦園委託事項，又被告雖曾於102年9月13日匯款1萬7,210元至系爭帳戶，然亦無從據以推認原告之工資係由被告給付等情。是原告上開主張，尚乏所據。雖被告抗辯鄭錦園係基於借貸關係而匯款予原告云云，亦難認可採，然因原告未能就其主張之事實舉證以實，縱被告就其抗辯事實即令不能舉證，或仍有疵累，仍無從逕認原告之前揭主張為真實可採。

5.綜上，原告任職於平遠健峰公司期間，被告除未為其投保勞健保外，其工資亦非由被告給付，且原告均係於平遠健峰公司提供勞務，甚且代表平遠健峰公司處理與員工間之爭議調解，揆諸前開說明，自難認原告有於人格、經濟或組織上從屬於被告之事實。從而，原告既未能舉證證明兩造間存有僱傭關係，則其依勞基法之規定請求被告給付工資差額86萬4,892元、預告工資8萬6,670元、特休未休工資37萬2,668元、資遣費46萬8,725元，及開立非自願離職證明書，自無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項第3款及同條第3項、第22條第2項、第38條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付179萬2,955元，及自言詞辯論意旨二狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨被告應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，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，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　6　　月　　6　　日

勞動法庭　法　官　許仁純

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　　114　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　廖于萱