

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第12號

上訴人 陳盈蕙

Raul Martinez Berraquero (中文姓名：陳饒湖，
西班牙籍)

共同

訴訟代理人 賴協成律師

張晁綱律師

被上訴人 金盛元興業股份有限公司

法定代理人 李健豪

訴訟代理人 林傳智律師

上列當事人間請求給付預告工資等事件，上訴人對於民國114年1月3日臺灣臺中地方法院113年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於115年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，為涉外民事法律適用法第20條第1項所明定。查上訴人Raul Martinez Berraquero (中文姓名陳饒湖，下稱其中文名) 為西班牙籍人士 (見本院卷二第47頁)，本件具有涉外因素，為涉外民事事件。陳饒湖基於兩造間之聘僱合約書等法律關係提起本件訴訟，兩造均同意以我國法為準據法 (見本院同上卷頁)，依上開規定，應以我國法為準據法。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：陳饒湖於民國108年5月16日與被上訴人簽立聘僱合約書，擔任被上訴人法定代理人A O 3於西班牙設立之GW PARTS MANUFACTURING EUROPE, S. L. 公司 (下稱GW EUROP

01 E公司) 廠長；A O 1 於同年6月5日與被上訴人簽立聘僱合
02 約書，擔任GW EUROPE公司業務。上訴人於108年11月1日經
03 被上訴人指派至GW EUROPE公司工作，並於聘僱合約期滿繼
04 續提供勞務，A O 3 為GW EUROPE公司唯一股東，GW EUROPE
05 公司實際受被上訴人管理支配，兩者具有實質同一性，為同
06 一雇主。詎被上訴人以西班牙廠關閉為由，逕於112年6月24
07 日以電子郵件終止兩造間勞動契約，未依聘僱合約給付A O
08 1 2個月預告工資新臺幣（下未提及幣別者均同）10萬元、
09 陳饒湖3個月薪資補償67萬2,606元，並拒絕開立非自願離職
10 證明書。爰依A O 1 聘僱合約第4條第6項、陳饒湖聘僱合約
11 第4條第7項第1款約定、勞動基準法（下稱勞基法）第16條
12 第3項、第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規
13 定，求為命被上訴人分別給付A O 1 10萬元本息、陳饒湖67
14 萬2,606元本息，及開立非自願離職證明書之判決（原審為
15 上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴
16 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付A O 1 10萬元，及
17 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
18 利息。(三)被上訴人應開立記載A O 1 姓名、性別、出生年月
19 日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期，離職原
20 因為非自願離職之服務證明書予A O 1。(四)被上訴人應給付
21 陳饒湖67萬2,606元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
22 止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應開立記載陳饒
23 湖姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職
24 日期、離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書予陳
25 饒湖。(六)第2、4項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被上訴人則以：上訴人之雇主為GW EUROPE公司，伊與GW EU
27 ROPE公司各具獨立之法人格，並非同一雇主。A O 1 於110
28 年6月2日與伊合意終止勞動契約，翌日與GW EUROPE公司成
29 立勞動契約，於112年6月26日遭GW EUROPE公司資遣，無從
30 請求伊給付預告工資、非自願離職證明書。而陳饒湖與伊為
31 委任契約，非僱傭契約，且陳饒湖於108年12月5日與伊合意

終止委任契約，翌日與GW EUROPE公司成立委任契約，於112年6月26日遭GW EUROPE公司資遣，無從請求伊給付薪資補償、非自願離職證明書。縱認伊與GW EUROPE公司為同一雇主，上訴人已於112年6月26日自GW EUROPE公司受領112年6月薪資、額外獎金、離職補償等，結算證明載明結清所有費用，上訴人不得再為本件請求。況上訴人目前均定居西班牙，客觀上難以向我國公立就業服務機構辦理求職登記，不符合向勞工保險局請領失業給付之資格，請求開立非自願離職證明書，均無訴訟實益等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴及假執行之聲請均駁回。(二)給付預告工資、薪資補償部分，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（見本院卷一第181至182頁）：

- (一)被上訴人於108年11月11日出資設立GW EUROPE公司，A O 3為GW EUROPE公司之唯一股東。
- (二)A O 1於108年6月5日與被上訴人簽訂原證3之聘僱合約書，由被上訴人聘僱A O 1擔任西班牙廠業務。
- (三)陳饒湖於108年5月16日與被上訴人簽訂原證4之聘僱合約書，由被上訴人聘僱陳饒湖擔任西班牙廠廠長。
- (四)A O 1於108年8月1日由被上訴人申報勞保，投保薪資為4萬5,800元，於110年6月2日退保。
- (五)陳饒湖於108年6月3日由被上訴人申報勞保，投保薪資為4萬5,800元，於同年11月7日退保；嗣於同年11月20日再由被上訴人申報勞保，投保薪資相同，於同年12月5日退保。
- (六)GW EUROPE公司於112年6月26日匯款6,665.49歐元予A O 1，於同日另匯款32,621.05歐元予陳饒湖。
- (七)A O 3於112年6月24日寄發原證7電子郵件予A O 1、陳饒湖。
- (八)卷內證物形式真正均不爭執。

四、得心證之理由：

- (一)上訴人於GW EUROPE公司任職期間之雇主為被上訴人：

1.A O 1部分：

01 (1)按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬
02 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
03 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
04 有：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從
05 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不
06 得使用代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己
07 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。④
08 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
09 於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630
10 號判決意旨參照）。

11 (2)A O 1主張其至GW EUROPE公司擔任業務期間，雇主仍為
12 被上訴人等情，為被上訴人否認。查被上訴人就GW EUROP
13 E公司之設立過程及聘僱A O 1之緣由自承：被上訴人預
14 計於108年12月前設立完成西班牙公司，為完善西班牙公
15 司之設立，特別聘僱A O 1擔任西班牙公司業務，協助西
16 班牙公司之設立與業務推廣等情（見原審卷一第490
17 頁），足見GW EUROPE公司之設立登記事宜均係由被上訴
18 人主導策劃，且被上訴人亦得直接選任GW EUROPE公司之
19 廠長及業務等人員，而對GW EUROPE公司之人事具有實質
20 控制權。

21 (3)又被上訴人員工○○○於109年12月23日寄送予A O 1之
22 電子郵件稱：「BRUCE協理留下來的資訊是說，等妳們那
23 邊工作證/公司帳號之類的文件搞定之後，妳的薪資跟單
24 位組織才可以轉至GWEU。所以目前妳還是掛在GW的總經理
25 室，薪資跟勞健保的帳是作在GW而不是GWEU。如果妳西班
26 牙那邊都已經Ready，請再跟我說，HR會幫妳轉至GWEU，
27 薪資的支付單位就會改為GWEU，而非GW。勞健保也會停
28 保，未來若回國有就醫需求再復保即可」等語（見原審卷
29 二第267頁），可知被上訴人已告知A O 1待西班牙廠之
30 準備工作完備，將其薪資支付及工作單位均變更為GW EUR
31 OPE公司後，會將其勞保退保，並稱如A O 1屆時回國，

01 被上訴人仍可再為其辦理復保等情，足見被上訴人僅係將
02 A O 1 之薪資支付及工作單位移轉至GW EUROPE公司，並
03 無終止兩造勞動契約之意，自難以A O 1 於110年6月2日
04 自被上訴人勞保退保之事實，即逕認A O 1 已與被上訴人
05 合意終止勞動契約。

06 (4)被上訴人復辯稱：A O 1 110年6月薪資係由GW EUROPE公
07 司支付，A O 1 自110年6月3日起與GW EUROPE公司另成立
08 勞動契約云云。然依上開○○○109年12月23日寄送予A
09 O 1 之電子郵件內容，可知A O 1 薪資給付單位之變更均
10 係由被上訴人掌控，復觀諸GW EUROPE公司之銀行帳號及
11 零用金管理規則（見本院卷一第99至101頁），GW EUROPE
12 公司所用銀行帳戶餘額如有不足時，需向被上訴人提出申
13 請，由被上訴人支付，且所支出費用逾一定額度時，更需
14 事先取得被上訴人核准始得支出，足見GW EUROPE公司於
15 經濟上亦受被上訴人實質控制。又證人即被上訴人財務人
16 員○○○於原審結證稱：為了要支付GW EUROPE公司結算
17 費用需要臺灣這邊匯款過去，A O 1 將GW EUROPE公司結
18 算之電子郵件連同附加檔案都轉寄給我，作為請款之用，
19 被上訴人有將上開請款費用匯款至GW EUROPE公司帳戶，
20 包括需給付予上訴人及律師事務所之費用等語（見原審卷
21 二第132至133頁），益徵GW EUROPE公司日常營運所需費
22 用亦係由被上訴人負擔。

23 (5)基上，衡諸被上訴人於108年11月11日出資設立GW EUROPE
24 公司，A O 3 為GW EUROPE公司之唯一股東，且被上訴人
25 得主導策劃GW EUROPE公司之設立登記事宜、實質控管GW
26 EUROPE公司之銀行帳戶，並得直接聘任GW EUROPE公司之
27 廠長及業務人員等情，自難認GW EUROPE公司具有獨立自
28 主權，是A O 1 受被上訴人聘僱至GW EUROPE公司擔任業
29 務期間，其雇主仍為被上訴人，應堪認定。被上訴人辯稱
30 A O 1 自110年6月3日起之雇主應為GW EUROPE公司云云，
31 委無可採。

2.陳饒湖部分：

(1)按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係（最高法院110年度台上字第25號判決意旨參照）。次按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。

(2)陳饒湖主張其於GW EUROPE公司擔任廠長期間，雇主為被上訴人，兩造間為勞動契約等語，為被上訴人所否認。觀諸陳饒湖聘僱合約前言載明「茲因甲方（即被上訴人，下同）需要，聘僱乙方（即陳饒湖，下同）擔任西班牙廠廠長乙職」、第2條約定：「乙方應遵照甲方之規定執行職務」、第4條第8項約定：「乙方終止勞動契約，離職預告期間3個月」、第4條第9項第5、8、13款分別約定：「乙方有下列原因之一者，甲方予以解僱，並支付其2個月資遣費。(5)利用出勤時間在外兼職者。(8)不服從主管之合理指揮。(13)連續曠職3天，或1個月曠職6天，或全年曠職7天者」等內容，可知被上訴人為聘僱陳饒湖擔任西班牙廠廠長，雙方除就勞基法所定資遣費、預告期間等項另有約定

外，並約定陳饒湖在GW EUROPE公司提供勞務時之勞動條件及終止契約時之權利義務，且陳饒湖於任職期間應服從主管之指揮，亦不得在外兼職且需正常出勤，復參以GW EUROPE公司之營運組織圖（見原審卷一第53頁），更明定陳饒湖需提供勞務之具體內容，而非得由陳饒湖自行決定等情，足認陳饒湖於擔任GW EUROPE公司廠長時仍需受被上訴人指揮監督，而具有人格上從屬性。

(3)觀諸GW EUROPE公司銀行帳戶自108年11月1日至112年6月12日間之交易明細（見原審卷一第505至515頁），陳饒湖每月自GW EUROPE公司帳戶受領固定薪資，然因GW EUROPE公司銀行帳戶實質上係受被上訴人控制乙情，業經說明如前。且GW EUROPE公司倒閉時，委請西班牙當地律師事務所辦理清算事宜所需之律師費亦係由被上訴人匯款至GW EUROPE公司銀行帳戶後，再由GW EUROPE公司支付等情，有GW EUROPE公司銀行帳戶交易明細可憑（見原審卷一第541頁），並經證人○○○證述詳實（見原審卷二第132至133頁），是陳饒湖不需負擔GW EUROPE公司之經營盈虧，只需提供勞務，即可每月受領固定薪資，而與被上訴人間具有經濟上從屬性。

(4)參以被上訴人之營運組織圖（見原審卷一第51頁），GW EUROPE公司係置於被上訴人「業務事業群」下之組織，復參GW EUROPE公司之營運組織圖，GW EUROPE公司係受被上訴人法定代理人即GW EUROPE公司之唯一股東A O 3控制（見原審卷一第53頁），陳饒湖需定期向A O 3報告業務乙節，有陳饒湖與A O 3於109年10月6日之LINE對話紀錄截圖可佐（見原審卷二第219頁），可知GW EUROPE公司係置於被上訴人組織下之關係企業，且控制GW EUROPE公司者為被上訴人法定代理人A O 3，而A O 3亦為被上訴人最大持股股東即行富投資股份有限公司（下稱行富公司）之代表人等節，有被上訴人及行富公司之經濟部商工登記公示資料可憑（見原審卷一第31至32、59頁）。再參A O

01 3 於110年11月16日及110年12月28日寄予陳饒湖之電子郵件
02 件稱「In order to have better efficiency, I have d
03 ecided to incorporate Tw office for Team A and D t
04 ogether. Therefore, starting today, both Andrew an
05 d Stephanie will be your window in Taiwan.」、「I
06 hope as a team, Team D can grow least 35% for 202
07 2.」等語（見原審卷一第115頁、卷二第287頁），即A O
08 3 為提升效能，決定將被上訴人之A組及上訴人所屬之D組
09 人員合併，並指派被上訴人員工擔任GW EUROPE公司在臺
10 聯繫窗口，足徵陳饒湖亦需與被上訴人其他部門及相關人
11 員居於分工合作狀態而提供勞務，具有組織上之從屬性。

12 (5)基上，陳饒湖與被上訴人間具有人格上、經濟上及組織上
13 之從屬性，其等係成立勞動契約。且被上訴人對於GW EUR
14 OPE公司之人事、財務及業務經營均具有控制從屬關係，
15 陳饒湖係受被上訴人聘僱至GW EUROPE公司擔任廠長而提
16 供勞務，陳饒湖於GW EUROPE公司擔任廠長期間，其雇主
17 仍為被上訴人，被上訴人抗辯係委任契約，並不可採。

18 (二)兩造間勞動契約並未因被上訴人法定代理人於112年6月24日
19 之電子郵件而合法終止：

20 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
21 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
22 暫停工作在1個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
23 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
24 工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。又按雇主依勞
25 基法第11條第1款規定，以歇業為由終止勞動契約時，應以
26 具體事由向勞工為終止之意思表示，始足當之（最高法院10
27 2年度台上字第1665號判決意旨參照）。再按勞基法第11條
28 規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知
29 悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並
30 基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，
31 否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字

第1518號判決意旨參照)。

2.上訴人主張被上訴人法定代理人A O 3以西班牙廠關閉為由，未經預告於112年6月24日寄發電子郵件，依勞基法第11條第1款歇業之規定終止兩造間勞動契約等情（見本院卷二第49頁），並提出該電子郵件為證（見原審卷一第55頁）。觀諸A O 3於電子郵件中稱：「After careful thought, I believe that our relationship as employer and employee has come to an end. With the closure of Spain company, both of you are well compensated.…」，係提及上訴人會因西班牙廠的關閉而獲得妥善的補償，並未表明被上訴人歇業及因歇業而終止勞動契約之事由，且被上訴人於本院審理時亦表示其並未歇業，應無依勞基法第11條規定終止兩造間勞動契約之情（見本院卷二第50、51頁），有經濟部商工登記公示資料可憑（見原審卷一第31頁），足認被上訴人目前仍繼續營業，並無勞基法第11條第1款所定歇業或轉讓之情事。上訴人此部分主張，顯無可採。

3.綜上，被上訴人法定代理人A O 3於112年6月24日寄發之電子郵件，並未具體敘明其有何依勞基法第11條第1款所列得不經預告終止勞動契約之事由，依前開說明，上訴人主張被上訴人未經預告於112年6月24日，依勞基法第11條第1款歇業之規定終止勞動契約，於法未合，不生終止效力。

(三)上訴人A O 1、陳饒湖分別請求預告工資10萬元、薪資補償67萬2,606元，暨請求非自願離職書，均無理由：

1.查A O 1聘僱合約第4條第6項約定：「甲方終止勞動契約，離職預告期間2個月」，陳饒湖聘僱合約第4條第7項第1款約定：「甲方於合約期間第3年起如因不可抗拒原因終止勞動契約，乙方（即陳饒湖）可選擇：(1)繼續待在西班牙，甲方支付3個月薪資」（見原審卷一第39、43頁）。然承前所述，兩造間勞動契約並未因被上訴人於112年6月24日之電子郵件而合法終止，則A O 1、陳饒湖分別依上開約定請求預告工資10萬元、薪資補償67萬2,606元，即屬無據。

01 2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。又按第1項離職
03 證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給
04 之證明。所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
05 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13
06 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
07 法第25條第3項、第11條第3項分別定有明文。是勞動契約終
08 止後，雇主固有依勞工請求發給服務證明書之義務，惟如係
09 發給非自願離職證明書，應以合於就業保險法第11條第3項
10 所定之情事，雇主始有發給之義務。查被上訴人並未合法終
11 止兩造間勞動契約，與就業保險法第11條第3項所稱之非自
12 願離職規定不合。上訴人雖主張GW EUROPE公司經被上訴人
13 委任西班牙律師事務所辦理解散、清算，其廠房亦已關閉，
14 該當就業保險法第11條第3項關廠、解散事由云云（見本院
15 卷二第32至33頁），惟上訴人已主張GW EUROPE公司與被上
16 訴人具有實質同一性，為同一雇主，經本院認定上訴人任職
17 GW EUROPE公司期間之雇主為被上訴人，已如前述，而被上
18 訴人並無關廠、解散事由，故上訴人依上開規定，請求被上
19 訴人開立非自願離職證明書，為無理由。

20 五、綜上所述，A 0 1、陳饒湖分別依聘僱合約第4條第6項、勞
21 基法第16條第3項、聘僱合約第4條第7項第1款約定，請求被
22 上訴人給付10萬元、67萬2,606元，及均自起訴狀繕本送達
23 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並依勞基法
24 第19條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定，請求
25 被上訴人開立非自願離職證明書，均無理由，不應准許。從
26 而原審所為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並
27 無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
28 由，應駁回其上訴，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁
29 回。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日

04 勞動法庭 審判長法官 陳得利

05 法官 莊宇馨

06 法官 廖欣儀

07 正本係照原本作成。

08 上訴人得上訴。

09 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
10 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
11 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

12 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
13 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
14 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

15 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

16 書記官 陳慈傳

17 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日