

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第24號

上訴人 楊鳳珍 住苗栗縣○○鄉○○村○○0號

訴訟代理人 賴忠明律師(法扶律師)

被上訴人 頂健行有限公司

法定代理人 張文馨

訴訟代理人 吳永茂律師

羅玲郁律師

侯昱安律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年6月27日臺灣雲林地方法院110年度勞訴字第15號第一審判決提起上訴，本院於112年10月25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

一、上訴人起訴主張：伊自民國105年9月15日起受僱於被上訴人擔任財務副理職務，並派遣至越南上班，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）68,000元，嗣於109年1月調薪為71,000元。惟伊於000年0月間發現被上訴人竟未如實申報其投保薪資，而為高薪低報，且未依規定提繳伊之勞工退休金，甚在未告知、同意下，擅自將伊退保，另以其關係企業為投保單位，加以被上訴人過往有未依法給付加班費之情形，伊乃先於110年2月21日向被上訴人傳送電子郵件，表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約之意思，復向雲林縣政府提出勞資爭議調解申請，惟調解不成立，兩造間之勞動契約既經伊依勞基法第14條第1項

第6款為終止，爰依勞基法第24條、第36條規定，請求被上訴人給付自105年9月起至110年2月止之加班費977,509元、同法第38條第4項規定，請求自105年9月起至110年2月止之特休未休工資110,200元；依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第17條規定，請求資遣費158,172元；依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人提撥差額數額98,046元，至伊於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶之判決。(原審判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴)並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人1,245,881元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被上訴人應提繳98,046元至上訴人在勞保局設立之勞工退休金個人專戶。(四)上訴人願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊否認與上訴人曾締結勞動契約，訴外人越南永正鞋業有限公司(下稱永正公司)係依越南法制成立的公司法人，為香港上市公司華利集團之子公司。上訴人係於105年9月5日報到任職永正公司，並與該公司成立勞動契約關係。後上訴人與越南宏美鞋業有限公司(下稱宏美公司)於108年1月1日簽訂勞動合同。最終上訴人於110年2月21日以其於任職宏美公司財務期間，勞動權益嚴重受損為由，而向財務吳執協及宏美財務李經理通知依勞基法第14條第1項第6款規定預告於110年2月28日對公司提出資遣之權益主張，上訴人自105年9月15日至110年2月28日並非受僱於伊，而係受僱於永正公司、宏美公司，且上訴人於上開過程中均未與伊接洽，又上訴人於上開任職期間，僅於107年10月9日由伊電匯14萬元予上訴人而已，其餘均無伊給付上訴人款項之紀錄，又伊僅為上訴人在我國向勞保局辦理勞工保險，本項勞保係屬台籍派外勞工的一種勞工福利，並無因此與上訴人成立勞動契約，上訴人與伊無僱傭關係存在，其依勞基法之相關規定，向伊請求加班費等費用，自無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

01 三、兩造之不爭執事項：

02 (一)上訴人於105年9月15日填寫「宏福鞋業集團台籍人員職工檔  
03 案」及簽署「通知書」、「承諾書」各一紙。

04 (二)被上訴人於105年9月15日為上訴人投保勞工保險，投保薪資  
05 為33,300元，嗣於107年2月1日、108年1月1日投保薪資分別  
06 調整為38,200元、45,800元。嗣於108年2月2日、109年8月2  
07 6日改由耀豐公司、偉得公司台灣分公司為上訴人勞工保險  
08 之投保單位，投保薪資均為45,800元。

09 四、爭執事項：

10 (一)兩造間之僱傭關係是否存在？

11 (二)若存在，上訴人依據勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造  
12 之勞動契約，有無理由？是否已逾30日除斥期間而不能合法  
13 生效？

14 (三)上訴人主張兩造之勞動契約存在，依勞基法第24條、第36  
15 條，請求被上訴人給付加班費977,509元；依勞基法第38條  
16 第4項，請求被上訴人給付特休未休工資110,200元；依勞退  
17 條例第12條，請求被上訴人給付資遣費158,172元；依勞退  
18 條例第31條第1項，請求被上訴人提繳退休金差額98,046元  
19 至上訴人勞退專戶，有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
22 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明  
23 文。又依民法第153條第1項規定，僱傭契約，由當事人就前  
24 揭一方服勞務及一方給付報酬等事項互相表示意思一致而成  
25 立。

26 (二)經查，上訴人固以證人林明昇之證詞及被上訴人曾為上訴人  
27 之勞工（職保）保險投保單位、綜合所得稅各類所得資料單  
28 之扣繳單位、電匯14萬元等據為憑（見本院卷第287頁、第2  
29 91頁、第293頁、原審卷一第375頁至第376頁、第91頁），  
30 認其與上訴人間成立僱傭關係云云，然查：

31 1.依證人林明昇於本院準備程序時係證述「當時宏福公司永正

01 廠在越南清化廠需要一個財務主管，...，因為越南另外百  
02 捷廠的財務經理蕭淑惠的介紹，所以楊鳳珍來應徵，並非透  
03 過104網頁來應徵，而是透過蕭淑惠的介紹來應徵」、「當  
04 時視訊面試時，我有告訴上訴人有一個職缺，...，就開始  
05 面試，我有告訴上訴人是永正廠，地點在越南，當時上訴人  
06 說OK，面試是很快樂的事情。」、「...，是用SKYPE軟體視  
07 訊面試，約好面試時間請楊鳳珍上SKYPE，我是用視訊面  
08 試，並且在面試時談好薪水，當時視訊面試時，只有我與上  
09 訴人，我認為可以，我就寄發電子郵件給我的主管，主管就  
10 是張文馨，張文馨是整個宏福集團的財務副總經理，張文馨  
11 是老闆女兒，是宏福集團所有公司的財務副總經理，宏福集  
12 團有快20個公司，一個工廠就設立一個公司，快20個公  
13 司」、「上訴人要求薪水是4萬元，我記得說給上訴人6萬元  
14 好不好，所以我寫給老闆的簽呈是6萬，但上訴人的要求是4  
15 萬元。」、「後來，我寫一個類似簽呈寄發電子郵件給張文  
16 馨，提到楊鳳珍期待的薪水，還有我希望楊鳳珍任用的職  
17 稱，請張文馨核示，...，後來張文馨有核准。」、「  
18 「（問：你是上訴人的上司？）是，在集團裡面是。」、「  
19 「楊鳳珍是屬於其中一個廠的財務經理，就是一個公司的財  
20 務，公司名稱當時我還在公司時叫永正廠，公司的名稱叫永  
21 正有限公司，那邊（指越南）都是有限公司。」、「（問：  
22 後來上訴人去哪邊上班？）去越南的永正廠上班，我還沒離  
23 職前，在越南有碰過上訴人，我每週都要去各個廠看報表、  
24 簽署文件，我離職前看到上訴人都是在永正廠」、「在越南  
25 永正廠看到上訴人，上訴人並沒有提到公司制度，我們原來  
26 都透過SKYPE、微信聯絡，但離職後，上訴人就沒有跟我聯  
27 絡過。」等語明確（見本院卷第397頁至第401頁），又證人  
28 前開證述內容，核與上訴人105年8月17日所收受宏福集團總  
29 人資蔡永儀以電子郵件發給上訴人之報到通知書中「一、核  
30 定任用條件如下：1. 任用部門：財務部2. 任用職稱：副理3.  
31 工作內容：(1)規劃及檢討公司會計作業流程，並覆核各項會

計作業，以符合財會及稅務之規定(2)定期核閱財務報表，並針對異常項目進行分析檢討(3)解決並督導關係企業帳務處理覆核其財務報表(4)檢討每月各營運單位之營運結果、預算執行績效報告(5)提供並分析其他管理決策所需知管理會計資訊(6)上級主管交辦事宜4. 試用期培訓：90天5. 任用公司：越南永正6. 上級主管：林明昇協理」，「三、報到日期：1. 報到日期：2016年9月5日(星期一)...，2. 報到地點：越南清華省安定縣定連鎮越南永正鞋業有限公司 四、報到手續：1. 報到日期當天從臺灣搭機到越南河內機場，過關後由任用公司總務課派車接回廠區，按抵達時間由任用公司人事課協助辦理入廠手續，並向集團總人資繳交相關資料。2. 由任用公司總務課安排工作期間的住宿及用餐。」等內容及同年8月30日再收受蔡永儀以電子郵件發給上訴人之越南商務邀請函上所載「附件為您的DN越南函、請攜帶此份邀請函、護照、兩吋照片2張. 前往越南駐臺北辦事處辦理三個月多次簽證，有效期為：2016.0-00-0000-00-00申請所需訊息如下：中文公司名稱：永正（越南）鞋業有限公司...」，並檢附越南社會主義共和國公安部入出境管理局所發給之同意允許上訴人多次入境越南之越南文及中譯文之資料，而依該中譯文所載「越南永正鞋業有限公司關於公司有1位外國人入境越南上班2016年08月23號公文號361，入出境管理局有以下的意見：1. 同意給外國人姓名YANGFENGZHEN，女性，出生1973/12/01，國籍中國（台灣），護照號碼000000000，允許多次入境越南，從2016/09/05到2016/12/05. 2. 關於簽證的簽發：入出口管理局已經傳真給再國外的越南代表機關。」，「依越南永正鞋業有限公司的提議提議簽證的簽發給以下一位客戶」等資料相符（見原審卷一第153頁至第159頁、第387頁至第391頁），足認上訴人於000年0月00日出境前即知悉其係經永正公司所任用，而擔任該公司財務部副理職務，並負責規劃及檢討公司會計作業流程等工作內容等情甚明，又上訴人於105年9月15日係持永正公司商務邀請函所辦理商務簽

證後入境越南，上訴人於同日並填寫「宏福鞋業集團台籍人員職工檔案」及簽署「通知書」、「承諾書」等件，有該上訴人入出境連結作業、上開文件在卷可憑（見原審卷一第227頁至第228頁、第149頁至第152頁），又上訴人於越南任職永正公司期間之106年2月3日，曾以簽呈方式，向該公司申請105年11-12月與105年年終獎金，於106年1月發放轉帳時發生匯差，請求於106年1-2月發放薪資時作為補資項目發放事宜，呈送林明昇等人核簽等情，及同年5月11日並與林明昇SKYPE對話內容，亦係上訴人將永正公司需簽名文件送交林明昇簽署對話（見原審卷一第449頁、第393頁至第395頁），足認上訴人係向永正公司請求薪資補發及與林明昇核對永正公司資料等情明確，上訴人既於面試時，經林明昇告知知悉係向永正公司服勞務，後並前往越南永正公司執行勞務，且受領該公司給付之薪酬，則其與永正公司就服勞務與給付報酬互相表示意思一致而成立僱傭契約等情，堪以認定。

2.再依上訴人後於107年9月11日以住院為由，向宏美公司提出住院福利金6,000元之補償及申請110年1月8日海外幹部休假單及提供勞工退休制「勞工個人自願提繳」同意書等件，及中山財務經理朱春滿於107年9月13日以電子郵件通知上訴人有關其住院福利金6,000元及9月份薪資約於同年10月12日左右匯至上訴人台灣帳戶內及其於108年12月27日所發給上訴人之2018年度宏美二廠陸籍副課長級以上幹部紅利100%之電子郵件、中山志捷總財務黃雅雯就2018年度越南區財務會議通知1.會議日期:2018.07.02(-)2.會議地點:越南宏美所發給上訴人之電子郵件等內容，就上訴人所代表公司及職稱，分別陳明為「宏美公司」及「副理」等情在卷（見原審卷一第217頁、第377頁至第379頁、第367頁至第369頁、第383至第385頁、第405頁至第418頁），後上訴人於110年2月21日，以其勞動權益嚴重受損為由，以電子郵件向宏美公司財務吳執協及宏美財務李經理通知並主張依勞基法第14條第1項第6

款規定，預告於110年2月28日對公司提出資遣之權益主張（見原審卷一第53頁），亦係以宏美公司為其提供勞務及請求薪資、資遣主張之對象，而非被上訴人，依前開說明，則上訴人後於107年間起與宏美公司就服勞務與給付報酬互相表示意思一致而成立僱傭契約等情，亦堪認定。則被上訴人辯稱上訴人自105年9月15日至110年2月28日並非受僱於伊，而係受僱於永正公司、宏美公司等情，尚非無據。

- 3.按依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條及第8條同時規定有強制加保與自願加保之情形，及全民健康保險法第15條第1項第1款投保單位，並非限於雇主而包括「所屬團體」，則是否加入勞保、健保、提撥勞工退休金，與兩造間是否成立僱傭契約之意思表示合致，無必然關聯性。又因現今企業之經營，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，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，雖有其必要，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。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

01 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  
02 負雇主責任。經查：

03 (1)上訴人雖以林明昇於本院準備程序所證述「（問：你是臺灣  
04 公司外派到越南公司？）在法律上應該是這樣，臺灣只有頂  
05 捷行，頂捷行外派到越南工作。」等詞，認兩造間具有僱傭  
06 關係，然依其所陳述其與被上訴人間之關係，則係稱「不知  
07 道有頂捷行這件事情，我是104年進去上班後才知道頂捷  
08 行，...，在臺灣是頂捷行幫我投保的，他一定會幫我投  
09 保，我是台灣人一定要有勞健保，...，我沒有處理到頂捷  
10 行相關工作，是我問別人，就是比較老資格的，也是在越南  
11 上班的台灣人。不知道頂捷行從事行業，頂捷行的人我不認  
12 識，我不會跟頂捷行的人接觸，我只會與我的財務主管、人  
13 資接觸，頂捷行與公司的關係，我不清楚，我回臺灣不用去  
14 斗六頂捷行那邊報到，頂捷行應該是在斗六，我是聽說的，  
15 我從來沒有去過。」等語（見本院卷第403頁至第404頁），  
16 依前開說明，林明昇前開所證述之伊沒有處理到頂捷行相關  
17 工作，即就被上訴人未提供任何勞務，且與頂捷行的人不認  
18 識，頂捷行與公司的關係並不清楚，從來沒有去過等情，則  
19 其所證述之「法律上伊應該是頂捷行外派到越南工作」等  
20 節，與前開僱傭契約之概念相違，自不足採，亦難以其前開  
21 證詞，遽認伊或上訴人與被上訴人間成立僱傭關係。

22 (2)上訴人雖再以被上訴人曾為上訴人勞保投保單位及綜合所得  
23 稅各類所得資料單之扣繳單位並曾匯款14萬元予上訴人為  
24 憑，認兩造間成立僱傭關係云云，然依前開說明，是否成立  
25 僱傭關係，仍應依實際勞務給付及受領之狀況加以綜合判  
26 斷，上訴人係與永正公司、宏美公司成立僱傭關係，業如前  
27 述，再依上訴人105年8月17日所收受宏福集團總人資蔡永儀  
28 以電子郵件發給上訴人之報到通知書中另並明確載明「二、  
29 福利待遇：1. 享有一年9+1次返臺來回機票（含中國農曆春  
30 假的機票），越南區台籍員工自入職起，每人每年度可享-工  
31 作日40天特別休假(含路程假)中國農曆春假的機票及放假

01 日另算，年中入職依據在職比例計算特別休假日數及機票補  
02 助費。2. 享臺灣勞保、健保、勞工退休金提撥、海外商業保  
03 險(意外險、意外住院及門診、疾病住院、重大疾病)。提供  
04 免費的食宿。」等情，核與林明昇所證稱之「是在台灣有勞  
05 健保，...，負責台灣人薪資，則是台灣這邊處理，發放台  
06 灣的薪水，會入到我的帳戶，...，我是台灣人一定要有勞  
07 健保」等語相符，足認被上訴人所稱享有臺灣勞保、健保、  
08 勞工退休金提撥之福利，為其與永正公司、宏美公司所約定  
09 上訴人權利，堪以採信。至被上訴人固於107年10月9日電匯  
10 14萬元至上訴人帳戶內，然給付金錢原因眾多，且被上訴人  
11 除該筆款項給付外，即無再為任何給付，則該14萬元是否為  
12 薪資給付？尚非無疑，況上訴人就其主張，復未提出證據，  
13 以實其說，尚難僅以該單筆款項電匯紀錄，遽論兩造間成立  
14 僱傭關係。

15 (3)又上訴人雖以被上訴人法定代理人張文馨父親即訴外人張聰  
16 淵，為宏福實業集團之創辦人，張聰淵之宏福實業集團並在  
17 廣東省中山市設立集團總部，進行全球布局，復為在中國上  
18 市之需求而成立華利集團，實際上亦仍由包含被上訴人法定  
19 代理人張文馨在內之一家人掌握近100%股權，並以被上訴人  
20 原審所提出華利集團結構圖，認永正公司、宏美公司乃同屬  
21 華利集團，及林明昇所證述之「我認為可以（指面試上訴  
22 人），我就寄發電子郵件給我的主管，主管就是張文馨，張  
23 文馨是整個宏福集團的財務副總經理，張文馨是老闆女兒，  
24 是宏福集團所有公司的財務副總經理」、被上訴人在對外招  
25 聘之資訊上登載「宏福實業集團—頂捷行有限公司」等語為  
26 憑（見原審卷一第191頁至第197頁），認被上訴人、永正公  
27 司、宏美公司實均屬同一企業集團，並以上訴人經由林明昇  
28 面試、錄取後，於105年8月17日所收受之報到通知書發件人  
29 為「總人資-蔡永儀」，足徵上訴人經被上訴人進行面試、  
30 錄取後，由位在中國廣東中山的人資人員發送電子郵件通知  
31 報到，要求上訴人依報到通知信件內容準備所需文件、前往

01 工作地點，此乃是「宏福實業集團」（即華利集團）之集團  
02 企業經營模式，亦即永正公司或宏美公司，僅係上訴人受被  
03 上訴人外派至越南為其提供勞務之工作地點，上訴人於105  
04 年9月15日至110年2月28日期間為被上訴人之受僱員工云  
05 云，然依林明昇所證述之「上訴人係越南百捷廠財務經理蕭  
06 淑惠的介紹來應徵，並非透過【104網頁】來應徵」等情，  
07 則上訴人提出上開被上訴人對外招聘之資訊，尚難證明兩造  
08 間之僱傭關係。再依上訴人經由林明昇面試後，所收受發件  
09 人為「總人資-蔡永儀」寄送之報到通知書電子郵件，實屬  
10 宏福實業集團就組織上設有總管理部門以為運籌維幄及進行  
11 人事上事務管理行為，又張文馨為被上訴人之法定代理人  
12 外，亦身兼宏福集團總管理處財務部副總經理等職務，則張  
13 文馨以宏福集團總管理處財務部副總經理與宏福集團各廠所  
14 為電子郵件往返，要屬張文馨基於宏福集團總管理處財務部  
15 副總經理之身分與宏福集團所屬企業間關於財務管理之協議  
16 或決定，並不影響上訴人與永正公司、宏美公司間之僱傭關  
17 係，且依前所述，上訴人係先受僱於永正公司，後受僱於宏  
18 美公司，此外，未曾調動至其他關係企業，且其與前開二家  
19 公司間之僱傭關係並無任何混淆之情形，永正公司或宏美公  
20 司既未故意利用公司型態以圖迴避對上訴人雇主責任，依前  
21 揭說明，本件尚無例外否定其公司法人格獨立性之必要，而  
22 仍應認上訴人之雇主為永正公司、宏美公司而非被上訴人，  
23 則上訴人僅以被上訴人為宏福財團關係企業為由，擴張雇主  
24 之概念，逕謂兩造間成立本件僱傭關係云云，自屬無據。

25 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第36條、第38條第4  
26 項、勞退條例第17條、第31條第1項規定，請求被上訴人應  
27 給付上訴人1,245,881元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
28 償日止，按年息分之5計算之利息。被上訴人應提繳98,046  
29 元至上訴人在勞保局設立之勞工退休金個人專戶。洵屬無  
30 據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行  
31 之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，聲明廢棄改

判，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，核與本判決之論斷不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 11 月 22 日  
勞動法庭 審判長 法 官 張季芬

法 官 王雅苑

法 官 顏淑惠

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 11 月 22 日

書記官 盧建元