

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第37號

上訴人 李梅蘭

被上訴人 勁辰科技股份有限公司

法定代理人 李菁曼

被上訴人 百合有限公司

法定代理人 李菁珮

被上訴人 集山實業股份有限公司

法定代理人 李照禎

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年10月18日臺灣士林地方法院108年度勞訴字第13號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於110年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

被上訴人百合有限公司應給付上訴人新臺幣參仟零肆拾玖元。

其餘追加之訴駁回。

第二審（含追加部分）訴訟費用由被上訴人百合有限公司負擔百分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件被上訴人百合有限公司（下稱百合公司）法定代理人原為林峰，嗣於民國109年8月26日變更為李菁珮，並於110年2月25日具狀聲明承受（見本院卷二第95至98頁），核無不合，應予准許。

二、按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限。此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定即明。本件上訴人於原審

01 請求確認其與百合公司自104年4月21日起至105年5月22日止
02 （下稱甲期間）僱傭關係不存在；與勁辰科技股份有限公司
03 （下稱勁辰公司）在甲期間僱傭關係存在，每月工資新臺幣
04 （下同）3萬9650元；備位請求確認其與百合公司在甲期間
05 僱傭關係不存在；與被上訴人集山實業股份有限公司（下稱
06 集山公司）在甲期間僱傭關係存在，每月工資3萬9650元。
07 嗣於本院審理中為訴之追加，先位請求確認其與勁辰公司自
08 105年5月22日起至105年5月23日止（下稱乙期間）僱傭關係
09 存在，並命勁辰公司給付加班費6669元、預告期間工資3966
10 元，及提繳勞工退休準備金（下稱勞退金）4116元至其勞工
11 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；備位請求確認其與集山
12 公司在乙期間之僱傭關係存在，並命為前揭給付及提繳；再
13 備位請求確認其與百合公司在乙期間之僱傭關係存在，並命
14 百合公司為前揭給付及提繳；再再備位請求勁辰公司賠償1
15 萬4861元，均係以其主張自104年10月21日起受被上訴人指
16 示提供勞務為基礎事實，所為追加核與前揭規定相符，應予
17 准許。

18 三、被上訴人經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟
19 法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯
20 論而為判決。

21 貳、實體方面：

22 一、上訴人主張：伊因在104人力銀行網站瀏覽「悟饕池上飯包-
23 集山實業股份有限公司徵才廣告」，乃與訴外人即勁辰公司
24 資訊部經理詹鍊城聯繫，前往勁辰公司位在臺北市○○○路
25 000號4樓之辦公處所應徵，經詹鍊城與訴外人即勁辰公司資
26 訊部副理黃彬書面試而錄取，自104年10月21日起受僱於勁
27 辰公司擔任資訊部人員，每月工資為3萬9650元（內含伙食
28 費1650元），嗣於105年5月21日離職。惟被上訴人否認伊與
29 勁辰公司間之僱傭關係，辯稱伊之雇主為百合公司，每月工
30 資僅為3萬8000元。然縱認勁辰公司非伊之雇主，雇主亦應
31 為集山公司，且每月工資仍為3萬9650元等情。爰依僱傭契

約之法律關係，先位請求確認伊在甲期間與百合公司間之僱傭關係不存在；與勁辰公司間僱傭關係存在，每月工資3萬9650元。備位請求確認伊在甲期間與百合公司間僱傭關係不存在；與集山公司間僱傭關係存在，每月工資3萬9650元（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)先位聲明：確認伊與百合公司在甲期間僱傭關係不存在；與勁辰公司在甲期間僱傭關係存在，每月工資3萬9650元。(三)備位聲明：確認伊與百合公司在甲期間僱傭關係不存在；與集山公司在甲期間僱傭關係存在，每月工資3萬9650元。嗣於本院審理中追加主張：伊實係於105年5月23日自勁辰公司離職，任期期間有如附表所列延長工作時間（下稱加班）之情形，得請求加班費6669元（下稱系爭加班費），且伊任職期間月投保薪資應為4萬100元，勁辰公司僅由百合公司以月投保薪資3萬300元計算，為伊提繳勞退金，計短提4116元（下稱系爭勞退金），伊得請求勁辰公司補提繳至伊勞退專戶。再者，勁辰公司積欠伊自105年5月21日起至105年5月23日止預告期間工資3966元（下稱系爭預告工資），伊亦得請求勁辰公司給付。是勁辰公司應再給付伊系爭加班費及系爭預告工資合計1萬635元，並應提繳系爭勞退金至伊勞退專戶。倘認伊之雇主並非勁辰公司，則雇主應為集山公司，集山公司應為前揭給付及提繳。縱認集山公司亦非伊之雇主，則應由雇主百合公司為前揭給付及提繳。如認被上訴人均非伊之雇主，則勁辰公司無代理權限代理百合公司與伊締結僱傭契約，應賠償伊系爭勞退金差損失4116元、系爭預告工資損失3966元，及未能領取加班費之損失6779元，合計1萬4861元等情。爰依僱傭契約法律關係追加先位請求確認伊與勁辰公司在乙期間僱傭關係存在，備位請求確認伊與集山公司在乙期間僱傭關係存在，再備位請求確認伊與百合公司自104年10月21日起至105年5月23日止（即甲期間及乙期間，下稱丙期間）僱傭關係存在，再再備位請求確認伊與被上訴人在丙期間僱傭關係不存在；

另依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，追加先位請求勁辰公司給付伊系爭加班費、系爭預告工資，及提繳系爭勞退金至伊勞退專戶，備位請求集山公司為之，再備位請求百合公司為之，再再備位依民法第110條規定，請求勁辰公司給付伊1萬4861元。並追加先位聲明：確認伊與勁辰公司在乙期間僱傭關係存在，勁辰公司應給付伊1萬635元，及提繳4116元至伊勞退專戶；備位聲明：確認伊與集山公司在乙期間僱傭關係存在，集山公司應給付伊1萬635元，及提撥4116元至伊勞退專戶；再備位聲明：確認伊與百合公司在丙期間僱傭關係存在；百合公司應給付伊1萬635元，及提繳4116元至伊勞退專戶；再再備位聲明：確認兩造在丙期間之僱傭關係不存在，勁辰公司應給付伊1萬4861元。

二、被上訴人未於言詞辯論期日到場，僅以書狀略謂：上訴人追加請求伊等給付系爭勞退金、系爭預告工資及系爭加班費，與其另訴（臺灣士林地方法院107年度士勞小字第14號，下稱勞小事件）之請求重複。又上訴人應徵百合公司職缺，工資每月3萬8000元，均由百合公司發放，其勞工保險（下稱勞保）及全民健康保險（下稱健保，與勞保合稱勞健保）之投保單位，均為百合公司，嗣亦經百合公司資遣，相關資遣通知單、資遣協調會議記錄，載明雇主為百合公司，於107年2月27日申請勞資爭議調解，仍以百合公司為對象，求職自傳中復承認受雇於百合公司。而百合公司每日補助上訴人75元之員工膳食費，屬於供餐福利措施，不可保留、外帶或隔餐食用，非屬工資。上訴人每月工資為3萬8000元，百合公司原以月投保工資3萬300元計算提繳勞退金至上訴人勞退專戶，嗣已改以月投保工資3萬8200元計算，補提繳差額至上訴人勞退專戶。另上訴人任職於百合公司期間，並未依規定申請核准加班，亦未說明其加班原因及必要性，不能計入加班等語置辯，並請求駁回上訴及追加之訴。

三、本院之判斷：

01 (一)查上訴人在勞小事件先位請求百合公司給付「職業訓練生活
02 津貼短缺」2萬9400元、「勞退收益差額所產生收益」2886
03 元、「老年給付」4萬7025元、「餐飲業從業人員體檢」922
04 元、「有薪謀職假1天」1267元、「加班費1小時」210元、
05 「資遣費之差額」482元、「勞退6%之差額」798元，及「調
06 解與開庭一天薪資」1600元，計8萬4590元（29,400+2,886+
07 47,025+1,267+922+210+482+798+1,600=84,590），備位請
08 求勁辰公司為同額之給付（見勞小事件卷二第83頁、第87頁
09 背面），其中有關「職業訓練生活津貼短缺」、「勞退收益
10 差額所產生收益」、「老年給付」、「餐飲業從業人員體
11 檢」、「資遣費之差額」、「勞退6%之差額」及「調解與開
12 庭一天薪資」部分，與本件確認僱傭關係存在或不存在，及
13 請求給付系爭加班費、系爭預告工資及提繳系爭勞退金，顯
14 然不同，就此自無重複請求情形；有關「加班費1小時」之
15 請求，則係主張於105年12月17日在公司加班1小時，與本件
16 主張該日另外在家加班3小時，故請求加班費乙節（見本院
17 卷第385至386頁），原因事實並非相同，難謂重複起訴；有
18 關「有薪謀職假1天」1267元之請求，則係主張其於105年5
19 月17日得請求謀職假之加倍工資，與本件請求自105年5月21
20 日起至105年5月23日止之系爭預告工資3966元，原因事實亦
21 非一致，亦難謂上訴人就勞小事件有於本件重複請求之情
22 事，被上訴人為相反之抗辯，並非可採，先予敘明。

23 (二)上訴部分：

24 1.按民事訴訟法第247條第1項前段規定，確認法律關係之訴，
25 非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即
26 受確認判決之法律上利益，係指原告因法律關係不明確，致
27 其私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之狀態，
28 該項不安之狀態有即時以確認判決除去之必要者而言。倘當
29 事人就法律關係之存在始終未嘗爭執，其法律關係之存在，
30 當事人間即非不明確，難認有確認利益。又此確認之訴固以
31 確認現在之法律關係為限，然過去之法律關係，如因遞延或

01 持續至現在尚存續，其存否不明，致原告在私法上地位有受
02 侵害危險，此危險得以判決除去者，仍應認有即受確認判決
03 之法律上利益，自對之提起確認之訴。所謂過去之法律關係
04 因遞延或持續至現在尚存續，尚非以全部存續為必要，當事
05 人就過去法律關係所生相關權利義務履行完畢與否存有爭執
06 者，亦可認該法律關係遞延至現在，尚屬存續。

07 2.本件上訴人先位請求確認伊與百合公司在甲期間之僱傭關係
08 不存在；與勁辰公司在甲期間之僱傭關係存在，每月工資為
09 3萬9650元，備位請求確認伊與百合公司在甲期間僱傭關係
10 不存在；與集山公司在甲期間僱傭關係存在，每月工資為3
11 萬9650元。其中請求確認與百合公司於105年5月21日僱傭關
12 係不存在部分，被上訴人並無爭執，難認上訴人就此有即受
13 確認判決之法律上利益，上訴人起訴請求確認，核屬顯無理
14 由。其餘請求部分，雖均係以過去法律關係為確認標的，但
15 上訴人主張此部分僱傭關係如在甲期間存在於伊與勁辰公司
16 或集山公司間，而自104年10月21日起至105年5月20日不存
17 在於伊與百合公司之間，則該雇主應給付伊系爭加班費、系
18 爭預告工資，及提繳系爭勞退金至伊勞退專戶，乃係爭執該
19 過去法律關係仍有尚未履行完畢之權利義務，而就過去法律
20 關係是否延續至今尚有權利義務未履行存有爭執，應有即受
21 確認判決之法律上利益，而得提起確認之訴。

22 3.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
23 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
24 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
25 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
26 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
27 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
28 質定之。民法第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當
29 事人，即互相表示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要
30 之點，包括勞務提供之內容及給付報酬之數額，其依約服勞
31 務者，為受僱人；依約定給付報酬者，為雇主。本件上訴人

01 先位主張其受僱於勁辰公司云云，被上訴人予以否認，並以
02 前揭情詞置辯。經查：

03 (1)上訴人於104年10月初瀏覽悟饕池上飯包-集山公司網路徵才
04 廣告，乃與任職在勁辰公司之詹鍊城聯繫，詹鍊城則於104
05 年10月12日使用「集山實業資訊部經理」身分，並使用集山
06 公司名義，發給上訴人資訊工程師職缺訊息，邀請上訴人於
07 104年10月14日下午16時30分前往臺北市○○○路000號4樓
08 面試。嗣上訴人依約前往應徵資訊系統工作，面試中，詹鍊
09 城發給上訴人集山公司職務說明書，其中職務功能欄記載
10 「勁辰科技（資訊部）管轄系統&PM」等情，被上訴人未予
11 否認，並有徵才廣告、職務說明書及電子郵件在卷可稽（見
12 臺灣士林地方檢察署〈下稱士林地檢〉107年度他字第2895
13 號卷〈下稱偵2895號卷〉第42、5頁、本院卷第250頁），核
14 與詹鍊城於前揭刑事案件中證稱：伊任職於集山集團下勁辰
15 公司，負責該集團旗下子公司資訊業務，上訴人由伊負責在
16 臺北市○○○路000號4樓辦公室面試，他的職缺開在集山集
17 團資訊部門，負責子公司共用內部資訊系統之開發及維護等
18 語（見同上卷第72至73頁），情節大致相符，堪信為真實。
19 然詹鍊城任職勁辰公司，有勞保費率資料在卷可查（見本院
20 卷一第159頁），詹鍊城卻於104年10月12日以「集山實業資
21 訊部經理」身分寄發集山公司資訊工程師之訊息（同上卷第
22 250頁），佐以百合公司原法定代理人林峰（見偵2895號卷
23 第61至62頁有限公司變更登記表）於前揭刑事案件中證稱：
24 伊由集山公司派至百合公司擔任法人代表，上訴人是其主管
25 詹鍊城幫忙爭取薪資，由伊批示核准，再由集山集團人資部
26 門跟上訴人簽人事異動申請單，確認薪資、專業加給、工作
27 津貼、提繳勞退金及投保單位，申請單的核准單位有集團財
28 務主管李菁曼簽名，最後由伊簽准等語（見偵2895號卷第75
29 頁）；再參酌上訴人自承：詹鍊城面試時用投影片介紹集山
30 集團的組織架構，解釋集山集團底下有哪些部門等語（見同
31 上卷第231頁），並提出「台灣集山公司組織架構」為證

(見同上卷第159頁)；上訴人於104年10月21日簽署之「人事聘用暨公司保密同意書」、「員工使用公司電腦設備公約書」及「職工團體保險協議書」等文書(見偵2895卷第43至44、46、47頁)以「含關係企業」或「悟饕相關企業及旗下連鎖企業體」等文字，顯示關係企業共用資源之意旨等情。可知集山公司、勁辰公司及百合公司因與其他關係企業共用人力、資訊及辦公室各項資源，造成上訴人瀏覽集山公司徵才廣告求職應徵，卻由勁辰公司之詹鍊城以「集山實業資訊經理」名義寄發集山公司求才訊息；面試時復發給集山公司職務說明書，出現「勁辰科技(資訊部)管轄系統&PM」等文字，上訴人受僱後，提供勞務之內容，則涉及百合公司與其關係企業共用之資訊系統開發及維護。遇此關係企業共用資源徵才情形，乃由徵才者與面試者就提供勞務之契約締結進行磋商，磋商範圍應可包括當事人之擇定，有關徵才資訊之發布、寄發，及面試過程中發給之資料出現之多重公司法人名稱，均僅顯示各該公司可能成為與求職者締結僱傭契約之當事人，要難僅憑徵才廣告發布者或相關文書出現某公司名稱，即謂該公司必有與錄取者締結僱傭契約意思。據此，本件自不能僅因徵才廣告以集山公司名義發布或寄發，即謂集山公司與上訴人成立僱契約，亦不能依憑面試者隸屬之公司及所交付之職務說明書出現「勁辰科技」等文字，遽認勁辰公司為僱用上訴人之公司。簡言之，詹鍊城任職勁辰公司而為該公司提供勞務之內容，本涉及集山公司、勁辰公司及百合公司等關係企業之相關事務，其面試上訴人時，既詳細介紹「集山集團」關係企業，應認係代表該集團為面試，其告知上訴人錄取，亦不能逕認係代表集山公司、勁辰公司或其他關係企業任一特定公司為之。至究竟何公司僱用上訴人？則應依據勞雇雙方意思表示之內容加以釐清認定。

(2)次查，上訴人在「104年10月16日集山集團/悟饕池上飯包連鎖總部人事異動申請單」申請人欄位簽名，該表單記載上訴人於104年10月21日到職，擔任資訊部一級專員，薪資總計3

萬8000元，投保單位標記為百合公司等語，已就勞動條件即勞工服勞務之內容及雇主給付報酬之數額等僱傭契約必要之點，詳為記載，上訴人復在該申請單「以上異動條件，本人已知悉同意相關規定並確認無誤，確認人：」之後簽名確認，並經「集山集團」財務主管李菁曼於104年10月23日簽核，再由百合公司代表人林峰在「執行長」欄位簽准等情，有異動申請單在卷可查（見原審卷第72頁），審諸勞保係採團體保險方法辦理，符合勞工保險條例第6條、第8條規定之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位參加勞保之法規範體系，應可認上訴人簽訂人事異動申請單時，已同意以百合公司為勞保之投保單位，並同意任職於百合公司而提供勞務獲取報酬，此項同意之意思表示相對人，即為百合公司。前揭人事異動申請單，業已由百合公司當時法定代理人林峰簽准。可知百合公司確有與上訴人成立僱傭契約之意思，並就此與上訴人作成書面表單紀錄表示意思一致之過程，雙方自己成立僱傭契約。又百合公司並不否認與上訴人成立僱傭契約，隨即於105年10月21日以自己為投保單位，為上訴人投保勞健保，復於104年11月10日、104年12月10日、105年1月11日、105年2月5日、105年2月5日、105年3月10日、105年4月11日、105年5月10日、105年6月8日、105年6月8日，分別匯款1萬2019元、3萬7394元、3萬6948元、3萬6968元、2000元、3萬6968元、3萬6968元、3萬6968元、2萬4869元、1萬1083元予上訴人，有上訴人中國信託市府分行存摺、投保單位網路申報查詢資料、勞工保險加保申報表、保險對象投保歷史資料查詢、全民健康保險第一、二、三類保險對象投保申報表、保險對象投保異動清冊、百合公司匯款明細表、扣繳憑單及員工個人薪資明細表在卷可稽（見偵2895號卷第65至62頁、原審卷第73、75、77至78頁、本院卷一第225頁、臺灣宜蘭地方檢察署107年度他字第686號卷〈下稱他686卷〉第42、37、59、74、77頁）。可知百合公司不但有與上訴人締結僱傭契約之意思，且即以自己為投保

01 單位為上訴人投保勞健保，並依約就上訴人提供勞務給予報
02 酬，百合公司為上訴人之雇主，更屬明確。而上訴人經詹鍊
03 城面試告知錄取後，最終既係由百合公司與上訴人就僱傭契
04 約之成立表示意思一致，集山公司及勁辰公司或其他關係企
05 業要無重複與上訴人成立僱傭契約必要。據此，應認集山公
06 司或勁辰公司無與上訴人成立僱傭契約之意思，無從成立僱
07 傭契約。

08 (3)上訴人於自傳記載：「104年10月在悟饕池上飯包（集山實
09 業股份有限公司）擔任資訊專員（程式開發工程師），主要
10 是維護與開發所有新人類系統；偶而支援門市POS系統維
11 護。面試時，主管以集山公司名義招募人才，也告知我這裡
12 是臺北辦事處，並約定以無實際程式開發經驗任聘。報到當
13 天，主管告知因執行長總共經營6家公司，除了集山總部
14 外，平常與加盟夥伴訂立契約時為勁辰科技有限公司，而目
15 前集團在人力規劃上百合有限公司還需要有人員，因此安排
16 我加入百合有限公司做勞保與健保的投保。」等語（見原審
17 卷第87至88頁），可知上訴人應徵、面試並受告知錄取時，
18 原欲與集山公司締結僱傭契約，並因詹鍊城以集山公司名義
19 徵才，主觀上認為詹鍊城係代表集山公司告知錄取而有與集
20 山公司成立僱傭契約之意，上訴人主張其面試當時想要與勁
21 辰公司成立僱傭契約云云（見本院卷一第231頁），核與事
22 實不符，顯非可採。而集山公司無意與上訴人成立僱傭契
23 約，已如前述，自無從因上訴人單方欲與集山公司締結僱傭
24 契約且嗣後誤認自己在集山公司擔任資訊專員等節，即認集
25 山公司與上訴人就僱傭契約之成立表示意思一致。再細繹前
26 揭自傳，上訴人自承經主管說明後，知悉百合公司需要人員
27 而同意加入百合公司投保勞健保，復參酌上訴人任職期間受
28 領百合公司給付之薪資，於申報綜合所得稅時亦臚列百合公
29 司之薪資給付，有104、105年度綜合所得稅核定通知書有卷
30 可考（見他686號卷第93至100頁），至上訴人事後雖於107
31 年3月19日申請更正扣繳單位（見士林地檢107年度他字第46

01 97號卷第13頁），則無從動搖其自始受領百合公司給付薪資
02 之事實。綜此，難謂上訴人無與百合公司成立僱傭契約之意
03 思。而上訴人既已與百合公司成立僱傭契約，即應受其拘
04 束，不因其片面於自傳中記載任職集山公司，即謂其與百
05 合公司僱傭契約尚未成立。

06 (4)且查，詹鍊城及訴外人李雪貞於105年5月代表百合公司與上
07 訴人召開員工資遣協調會議，作成會議紀錄，其上記載：
08 「茲因資方百合有限公司資遣員工李梅蘭……」等語，並經
09 百合公司在「勞方」（應係「資方」之誤載）欄用印，詹鍊
10 城及李雪貞在「協調代表」欄簽名，上訴人則在「員工」欄
11 位簽名；百合公司通知資遣，上訴人亦在資遣通知單上簽名
12 及捺指印；另上訴人於107年2月17日向中華民國勞資關係服
13 務協會申請勞資爭議調解，仍係以百合公司為調解之相對
14 人，且主張：於104年10月21日到職，擔任資訊專員，勞資
15 雙方約定工資為每月3萬8000元等語，有會議紀錄、資遣通
16 知單及調解紀錄存卷可查（見原審卷第80、79、83頁），更
17 堪認上訴人原雖欲與集山公司成立僱傭契約，但因集山公司
18 並無此意，百合公司有人力需求，嗣已同意與百合公司締結
19 僱傭契約。

20 (5)至上訴人在臺北市○○○路000號4樓應徵面試後，訴外人黃
21 惠貞雖於104年10月15日署名集山公司管理部人資課，以電
22 子郵件寄送錄取報到通知予上訴人。但百合公司與關係企業
23 共用資源，已如前述，審諸前開電子郵件所附錄取報到通
24 知，僅以「集山集團/人資課」名義作成，並未指明雇主即
25 為集山公司、勁辰公司或其他關係企業，有該錄取報到通知
26 在卷可查（見本院卷一第254頁）。黃惠貞使用集山公司管
27 理部人資課署名，通知上訴人於104年10月21日上午9時前往
28 臺北辦事處辦理報到手續，僅係代表集山集團通知上訴人錄
29 取及報到時間而已，尚非代表集山公司通知上訴人締結僱傭
30 契約。上訴人嗣雖依通知前往報到，有10月份行事曆在卷可
31 考（見本院卷一第253頁），但不能憑此認定集山公司有與

01 上訴人締結僱傭契約之意思，附此敘明。

02 (6)上訴人雖另主張：前揭人事異動申請單未經百合公司蓋用大
03 小章，且伊係接替訴外人即勁辰公司資訊部專員鄭秀娟之職
04 缺，為勁辰公司提供勞務，並使用勁辰公司電子郵件服勞務
05 （參本院卷一第437至439頁使用電子郵件清單等），與勁辰
06 公司之同事進行職務分工（參本院卷一第440至442頁業務往
07 來電子郵件及內部資訊系統對話紀錄等），且代表集山公司
08 與廠商簽署確認書，伊任職期間未曾見過百合公司員工，亦
09 未參與百合公司營運，離職時係由黃彬書與伊進行交接（見
10 本院卷一第261、481頁），故百合公司僅係代勁辰公司給付
11 伊工資，勞健保則是掛名投保云云。然上訴人在人事異動申
12 請單簽名，百合公司法定代理人林峰亦在其上簽章，雙方就
13 百合公司以申請單所載勞動條件僱用上訴人乙事，表示意思
14 一致，不因百合公司未在其上蓋用大小章影響契約效力。又
15 百合公司與勁辰公司、集山公司及其他關係企業共用資訊部
16 門等資源，則百合公司與上訴人成立僱傭契約後，由關係企
17 業員工參與上訴人提供勞務之指示與分工，上訴人仍不失係
18 為百合公司提供勞務，其已因此被納入百合公司生產體系
19 中，發生人格上及組織上從屬性。至關係企業因上訴人對百
20 合公司提供勞務而蒙受利益，乃其等共用資源之當然結果，
21 縱認上訴人主張其實際上接手鄭秀娟原本工作項目內容，與
22 勁辰公司員工進行勞務分工，未曾見過百合公司其他員工，
23 且曾因服勞務而代表集山公司簽署確認書，及離職時由任職
24 勁辰公司之黃彬書與其交接等節屬實，亦無從認定勁辰公司
25 或集山公司有與上訴人締結勞動契約之意思，更不得因此認
26 定上訴人曾與勁辰公司或集山公司就僱傭契約之成立表示意
27 思一致。又觀諸百合公司前揭投保單位網路申報查詢資料、
28 匯款明細表及扣繳憑單，均以該公司名義匯款或投保，未見
29 代理情事，參酌上訴人在自傳記載：「目前集團在人力規劃
30 上百合有限公司還需要有人員，因此安排我加入百合有限公
31 司做勞保與健保的投保。」等語，可知百合公司確有人力需

01 求，始為上訴人投保，並非掛名投保。百合公司嗣給付薪資
02 予上訴人，亦非代理他人為之，上訴人與百合公司間已發生
03 經濟上之從屬性。是上訴人主張：百合公司代理勁辰公司支
04 付工資及掛名辦理勞健保云云，自非可採。

05 4.未查，詹鍊城及李雪貞於105年5月代表百合公司與上訴人召
06 開員工資遣協調會議，作成會議紀錄，其協議內容之第2點
07 記載：「員工自105年5月20日與資方終止勞動關係，薪資並
08 結算至105年5月20日止並同意於下次發薪日發放。資方同意
09 員工於105年5月23日作退保。106年5月1日至5月20日薪資
10 （38,000+30x20天）=25,333元」等語，並經上訴人在該紀
11 錄員工欄位簽名捺指印（見原審卷二第21頁）。另上訴人
12 於105年5月13日曾在協議內容記載：「公司提出以勞基法第
13 11條第5款…告知終止勞動契約……在105/5/10已通知員
14 工，依預告期間任職未滿一年為十天，故協議任職到5/20
15 （五）……」等語之手寫文書上簽名捺指印（見原審卷120
16 至121頁），堪認百合公司於105年5月10日即預告上訴人依
17 勞基法第11條第5款終止雙方僱傭關係，且經與上訴人協調
18 後，考量勞基法預告期間規定，同意僱傭關係存續至105年5
19 月20日。據此，上訴人與百合公司間僱傭關係僅存續至105
20 年5月20日。上訴人主張其與百合公司自104年10月21日起至
21 105年5月20日止僱傭關係不存在，核與事實不符，不能採
22 信。

23 5.據上，上訴人於104年10月21日與百合公司成立僱傭契約，
24 未曾與勁辰公司或集山公司成立僱傭契約，其與百合公司之
25 僱傭關係存續至105年5月20日。則上訴人先位請求確認伊與
26 百合公司在甲期間僱傭關係不存在；與勁辰公司在甲期間僱
27 傭關係存在，每月工資3萬9650元。備位請求確認伊與百合
28 公司在甲期間僱傭關係不存在；與集山公司在甲期間僱傭關
29 係存在，每月工資3萬9650元云云，先位有關勁辰公司部
30 分；備位有關集山公司部分，核與事實不符，應屬無據。至
31 先、備位有關百合公司部分，其中105年5月21日無僱傭關係

01 存在，百合公司實無爭執，上訴人就此請求確認，顯無理
02 由；其餘自104年10月21日至105年5月20日止部分，亦與事
03 實不符，核屬無據。

04 (三)追加部分：

05 1.先位及備位請求部分：

06 上訴人於104年10月21日與百合公司成立僱傭契約，未曾與
07 勁辰公司或集山公司成立僱傭契約，已認定如前。則上訴人
08 先位請求確認其與勁辰公司在乙期間僱傭關係存在，並以其
09 與勁辰公司在丙期間存有僱傭關係為據，請求勁辰公司應給
10 付系爭加班費、系爭預告工資合計1萬635元，及提繳4116元
11 至其勞退專戶；備位請求確認其與集山公司在乙期間僱傭關
12 係存在，並主張其與集山公司在丙期間存有僱傭關係，請求
13 集山公司給付系爭加班費、系爭預告工資合計1萬635元，及
14 提撥4116元至其勞退專戶，均無所據。

15 2.再備位請求部分：

16 (1)按民事訴訟法第247條所謂即受確認判決之法律上利益，須
17 因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害
18 之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者，始
19 為存在。倘當事人就法律關係之存在始終未嘗爭執，其法律
20 關係之存在，當事人間即非不明確，難認有確認利益，前已
21 述及。本件被上訴人就上訴人主張其與百合公司自104年10
22 月21日起至105年5月20日期間存有僱傭關係部分，並無爭
23 執，上訴人就此請求確認其與百合公司僱傭關係存在，即無
24 即受確認判決之法律上利益，要屬顯無理由。

25 (2)上訴人另主張其與百合公司自105年5月21日起至105年5月23
26 日止僱傭關係存在云云，被上訴人以予否認，上訴人就此雖
27 非無即受確認判決之法律上利益，惟上訴人與百合公司間僱傭
28 關係僅存續至105年5月20日，已詳如前述。上訴人請求確認
29 其與百合公司間於乙期間即自105年5月22日起至105年5月23
30 日止存有僱傭關係，自屬無據。

31 (3)上訴人請求百合公司給付1萬635元，及提繳4116元至其勞退

專戶部分：

①系爭加班費部分：

A、按雇主延長勞工工作時間，應依勞基法第24條第1項規定，給付延長工作時間工資；徵得勞工同意於休假日工作，應依勞基法第39條中段規定，加倍發給工資；105年12月23日以後使勞工於休息日工作，則應依該次修正公布之勞基法第24條第2項規定計給工資。此觀前開修正公布前，勞基法第24條係規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」於105年12月21修正公布後，僅係配合勞基法第24條第2項、第3項及第4項之增訂，移列為同條第1項，其實質內容則無修正。且勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」於該次修法雖未為修正，但該次修正公布之勞基法第24條已增訂第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」而就雇主使勞工於休息日工作，另定計給工資標準，即可知悉。且觀諸前揭規定內容，亦可知勞工無論平日延長工作時間，或休假日工作，其加班費之計給，均以雇主同意勞工加班為要件，此由各該條文使用「『雇主延長』勞工工作時間」、「『雇主徵得勞工同意』或『使勞工於休息日工作』」等用詞即明。易言之，勞工如未經雇主同

01 意而自行延長工作時間，尚不得請求雇主給付加班費。

02 B、次按勞動事件法第38條固規定：「出勤紀錄內記載之勞
03 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
04 務。」但查其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作
05 開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定
06 （勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時
07 間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或
08 指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但
09 不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間
10 之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班
11 時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管
12 理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚
13 應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日
14 記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符
15 之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理
16 勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工
17 之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關
18 於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
19 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主
20 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自
21 行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算
22 者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為
23 反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉
24 證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」等
25 語，可知出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定
26 勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇主仍得提
27 出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證
28 據，以推翻同意執行職務之推定。

29 C、上訴人主張其任職於百合公司期間，於附表所示之日期
30 加班，百合公司均予否認，辯稱：伊所屬員工因業務需
31 求欲加班，應由員工事先向權責主管提出申請或由權責

01 主管指派加班者，均應於當日下午16時30分以前，向人
02 資單位提出申請，並按加班申請辦法規定處理，而上訴
03 人於任職期間未曾提出加班申請，伊不知上訴人加班之
04 事由及必要性，對於上訴人加班乙事，毫無所悉等語置
05 辯，並提出「集山集團/悟饕連鎖總部員工加班申請單」
06 為證（見本院卷二第29頁）。經查：依105年1月1日修正
07 施行前勞基法第30條第5項：「雇主應置備勞工簽到簿或
08 出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存1年」
09 之規定，百合公司原有備置上訴人簽到簿或出勤卡，逐
10 日記載上訴人出勤情形之義務，且應保存1年，嗣該規定
11 於104年6月3日修正為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並
12 保存5年。」並自105年1月1日起施行後，百合公司即應
13 延長置備保存期間為5年，且此項應置備保存之文書，依
14 勞動事件法第35條：「勞工請求之事件，雇主就其依法
15 令應備置之文書，有提出之義務。」之規定，百合公司
16 於本件訴訟事件進行中，尚未逾5年之保存期限，有提出
17 之義務。惟本院於109年8月12日通知百合公司提出上訴
18 人之出勤紀錄（見本院卷一第390-3頁），其卻陳稱：無
19 法出具等語（見本院卷一第455頁）。百合公司自承違背
20 勞基法第30條第5項置備保存104、105年出勤紀錄之義
21 務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義務，尚難謂
22 有正當理由，自應適用同法第36條第5項：「當事人無正
23 當理由不從第1項之命者，法院得認依該證物應證之事實
24 為真實。」之規定，認上訴人主張其有於附表所示時間
25 出勤之事實為真。惟百合公司就所屬勞工之加班申請及
26 核可，設有加班申請單，以供勞工使用，該表單記載：
27 「員工加班必須事先申請；並須有加班事由提出，未經
28 申請核准之延長下班行為不列入加班」等語，且上訴人
29 於勞小事件陳稱：面試時，詹鍊城告知：「加班只能換
30 休不能申請加班費，且加班計算方式僅有跨部門協助才
31 有。」依集團核決權限，伊是一級專員，沒有擬加班單

01 的權限，需要主管詹鍊城提出同時核決等語，並提出載
02 列「加班申請/教育訓練」之「集山實上股份有限公司/
03 悟饕連鎖總部各單位人事單據核決權限一覽表」及「集
04 山實業股份有限公司/悟饕連鎖總部加班報備申請單」為
05 據，後者備註欄亦記載：「加班申請應視工作需要，且
06 應由權責主管提出或指派加班人員，方得成立本加班申
07 請。並需於加班前向管理部人資單位提出報備申請單。
08 各項核准加班類型均採當月『補換休方式』提報申請」
09 之文字（見勞小事件卷二第3、5、6頁），參諸上訴人陳
10 稱：詹鍊城從來沒跟上訴人說可以加班等語（見本院卷
11 一第38頁），堪認上訴人對百合公司設有加班申請制
12 度，及其加班應得百合公司同意等節，知之甚詳，而從
13 未申請加班，其有關附表編號1、3、4、10之主張，更係
14 在家中加班，已非在雇主指揮監督之下，於雇主之設施
15 內或指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務。準此，
16 其於附表編號1至10所示日期（編號11至14部分，詳後
17 述），顯未遵循上訴人訂立之申請流程申請加班，而係
18 自行延長工作時間，依照前開說明，尚不得請求百合公
19 司給付加班費。

20 D、惟上訴人主張其為後勤人員，因受百合公司排定，於附
21 表編號11至14所列日期值班等情，業據提出資訊部105年
22 3月份及5月份值班、排休表、電子郵件及所附105年後勤
23 辦公室行事曆為證（見本院卷一第427頁）。百合公司就
24 此否認要求上訴人加班，核非可採。又百合公司排定上
25 訴人值班，即屬主動延長勞工之工作時間，自無要求上
26 訴人再提出加班申請之理。又上訴人此部分加班，尚非
27 屬105年12月23日勞基法第39條規定修正施行前所定：
28 「同法第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條
29 所定之特別休假」，故其加班在2小時以內者，應依勞基
30 法第24條第1項第1款規定，以平日每小時工資額（下稱
31 基礎時薪）給予1又3分之1之加班費；加班逾2小時部

分，應依同條項第2款，以基礎時薪給予1又3分之2之加班費。再者，上訴人每月工資為3萬8000元，有「集山集團/悟饗連鎖總部員工加班申請單」在卷可證（見本院卷二第29頁），基礎時薪應為158元（ $38,000 \div 30 \div 8 = 158$ ，小數點以下四捨五入，下同）。是上訴人於附表編號11至14所示日期全日加班，單日得請求百合公司給付之加班費為2001元（ $2 \times 158 \times 4 \div 3 + 6 \times 158 \times 5 \div 3 = 2,001$ ），合計4日得請求百合公司給付8004元（ $2,001 \times 4 = 8,004$ ），其就此僅請求給付3049元，自應准許。

E、上訴人雖主張：百合公司每日供給員工價值75元之員工餐，每月22日合計供給價值1650元之員工餐，伊每月工資應加計此1650元而為3萬9650元云云。惟查，百合公司係依員工餐供應暨領（食）用作業規範提供員工享有用餐福利，此見該作業規定明定：「本公司後勤員工暨直營門市從業人員，員工出勤時公司供應門市飯包，作為提供員工享有用餐之福利，員工應遵照員工福利措施相關規定，並遵循本作業用餐之規範。……提供員工餐之規定，由公司員工福委員委員討論並負責協同各部門之配合作業規範……」等語即明（見本院卷一第407頁），此作業規範明定供餐為福利措施，由百合公司所屬集團門市供應飯包，性質類如雇主在辦公場所提供水、電、茶水、咖啡包或餐點等資源，以供員工限時限量取用，難謂屬於上訴人提供勞務之對價。上訴人主張其每月工資應計入前揭1650元，核非可採，併此指明。

②系爭預告工資部分：

A、按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。此見勞基法第16條第1項

第1款、第2項、第3項規定即明。

B、上訴人自104年10月21日起任職於百合公司，嗣百合公司於105年5月10日表示將依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並與上訴人協議僱傭關係存續至105年5月20日，上訴人繼續工作3個月以上1年未滿，百合公司給予上訴人10日預告期間，核與勞基法第16條第1項第1款規定相符。上訴人與百合公司之僱傭關係，僅存續至105年5月20日，嗣即終止，則如前述。上訴人竟請求百合公司給付自105年5月21日起至105年5月23日止之預告期間工資3966元，顯屬無據。

③提繳系爭勞退金部分：

A、按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之，此見勞退條例第14條第1項、第5項規定即明。又按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31條第1項亦有明定。

B、本件上訴人自104年10月21日起至105年5月20日止任職百合公司，每月工資為3萬8000元，已認定如前，依104年5月7日勞動部修正發布之勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資應為3萬8200元。百合公司就其僅以月提繳工資3萬0300元計算為上訴人提繳勞退金乙節，並無爭執，準此，百合公司自104年10月21日起至105年5月20日止短提繳之勞退金應為3318元（ $\langle 38,200-30,300 \rangle \times 6\% \times 7 = 3,318$ ），惟百合公司已於107年3月21日補行提繳，有勞動部勞工保險局函、交易憑證及送金簿存根在卷可稽（見本院卷二第23至27頁），上訴人再請求百合公司提繳系爭勞退金4116元，核屬無據。

(4)再再備位請求部分：

①按當事人就法律關係之存否始終未嘗爭執，其法律關係之

01 存在，當事人間即非不明確，難認有確認利益，已詳述於
02 前。本件被上訴人就上訴人主張其與勁辰公司及集山公司
03 間於丙期間僱傭關係不存在，並無爭執；百合公司就上訴
04 人主張其自105年5月21日起至105年5月23日期間僱傭關係
05 不存在乙節，亦無爭執，上訴人就此請求確認兩造間僱傭
06 關係不存在，尚無即受確認判決之法律上利益，核顯無理
07 由。

08 ②上訴人主張其自104年10月21日起至105年5月20日止與百
09 合公司間僱傭關係不存在，被上訴人雖予否認。然查，上
10 訴人於104年10月21日與百合公司成立僱傭契約，該僱傭
11 關係存續至105年5月20日，業經認定如前，則上訴人為相
12 反之主張，請求確認其與百合公司於該期間僱傭關係不存
13 在，自非有據。上訴人復以其與被上訴人間均不成立僱傭
14 契約為前提，主張勁辰公司係無代理權限代理百合公司與
15 其締結僱傭契約，應依民法第110條賠償伊1萬4861元云
16 云，亦屬無據。

17 四、綜上所述，上訴人依僱傭契約法律關係，先位請求確認伊在
18 甲期間與百合公司間僱傭關係不存在；與勁辰公司間僱傭關
19 係存在，每月工資3萬9650元。備位請求確認伊在甲期間與
20 百合公司間僱傭關係不存在；與集山公司間僱傭關係存在，
21 每月工資3萬9650元，均非有據，應予駁回。從而，原審為
22 上訴人敗訴之判決，理由雖有部分不同，但仍應予維持。上
23 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
24 上訴。至上訴人於本院追加依勞基法第24條第1項規定，請
25 求百合公司給付伊3049元部分，核屬正當，應予准許。逾此
26 之追加先、備位請求，均非有據，應予駁回。

27 五、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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 六、據上論結，本件上訴為無理由；追加之訴一部為有理由，一
31 部為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第2項、第79

條、第463條、第385條第1項前段，判決如主文。

中華民國 110 年 5 月 4 日
勞動法庭

審判長法官 方彬彬

法官 沈佳宜

法官 周群翔

正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 110 年 5 月 4 日

書記官 秦千瑜

附表（上訴人之主張）

編號	加班日期	加班時數	加班時薪	備註/請求加班費金額
平日加班部分				
1	104年12月2日	2小時	165元	20:15~22:18在家加班
2	104年12月10日	0.5小時		18:00~18:33公司加班
3	104年12月17日	3小時		20:07:23:14在家加班
4	104年12月30日	2小時		19:44~21:52在家加班
5	105年3月4日	0.5小時		18:00~18:30公司加班
6	105年3月7日	1小時		18:00~19:00公司加班
7	105年3月9日	0.5小時		18:00~18:30公司加班
8	105年3月18日	1小時		18:00~19:00公司加班
9	105年3月31日	0.5小時		18:00~18:30公司加班
10	105年4月6日	5.5小時		19:12~01:43在家加班
加班時數/請求金額		16.5小時	-	3620元
假日加班部分				
11	105年1月23日	8小時	165元	全日排定值班
12	105年2月29日	8小時		
13	105年3月26日	8小時		

(續上頁)

01

14	105年4月23日	8小時		
加班時數/請求金額		32小時	—	3049元
請求加班費總計				6669元