

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第9號

上訴人 張秀玲

訴訟代理人 張軒豪律師

莊鎔瑋律師

被上訴人 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 蕭孟函

林心澄律師

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112年8月30日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第92號第一審判決提起上訴，本院於113年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查，上訴人於原審依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）、民法第487條規定，請求被上訴人應自民國112年3月11日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人新臺幣（未記載幣別者，下同）12萬9168元（即以每月薪資11萬715元及每年2個月薪資獎金22萬1430元除以12個月計算），及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見原審卷第127頁）。原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，嗣於本院審理時，上訴人更正聲明，請求被上訴人應自112年3月11日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人11萬715元及按年給付上訴人22萬1430元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第399-400頁、第453頁）。經核上訴人仍係請求上訴人按月給付11

萬715元及按年給付獎金22萬1430元，僅屬更正法律上之陳述，非為訴之變更或追加，先予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自104年5月13日受僱於被上訴人擔任資材部經理職務，並簽署職務聘僱書(下稱系爭聘僱書)，約定每月薪資11萬715元及每年2個月薪資之獎金22萬1430元，被上訴人並將伊外派至大陸地區金箭印刷科技(崑山)有限公司(下稱金箭昆山公司)工作，伊另與金箭昆山公司於107年6月1日、110年6月25日簽訂全日制勞動合同書。詎金箭昆山公司於112年3月10日，以伊達大陸地區勞動合同法規定之法定退休年齡55歲為由，終止勞動契約；然伊係受僱於被上訴人，被上訴人未為終止勞動契約之意思表示，兩造間僱傭關係仍繼續存在。倘認被上訴人有終止系爭勞動契約之意思表示，系爭勞動契約之準據法為我國勞動基準法(下稱勞基法)，依勞基法第54條第1款規定，須年滿65歲始得強制退休，被上訴人違法終止系爭勞動契約，亦不生效力。伊已於112年3月14日通知被上訴人伊願繼續提供勞務，惟被上訴人拒絕受領勞務等情。爰依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第14條第1項規定，請求(一)被上訴人應自112年3月11日起至伊復職之日止，按月給付伊11萬715元及按年給付伊22萬1430元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被上訴人應自112年3月11日起至伊復職之日止，按月提繳7902元至伊在勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶(下稱勞退專戶)等語。

二、被上訴人則以：兩造間並無系爭勞動契約關係存在，上訴人係受僱於金箭昆山公司，未曾對伊提供過勞務。伊僅係受金箭昆山公司所託，以伊之名義發放部分工資予上訴人，並為上訴人投保勞工保險、全民健康保險(下合稱勞健保)及提繳勞工退休金，此係金箭昆山公司為減輕其員工在大陸地區之

01 高額稅賦，並保障員工權益，所為照顧員工之舉措，無從證
02 明兩造間存在勞動契約等語，資為抗辯。

03 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。其上訴
04 聲明為：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被
05 上訴人應自112年3月11日起至上訴人復職之日止，按月給付
06 上訴人11萬715元及按年給付上訴人22萬1430元，暨自各期
07 應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
08 息。(四)被上訴人應自112年3月11日起至上訴人復職之日止，
09 按月提繳7902元至上訴人之勞退專戶。被上訴人則答辯聲
10 明：上訴駁回。

11 四、上訴人主張兩造於104年5月13日簽署系爭聘僱書，被上訴人
12 每月發放薪資5萬8746元予伊，並為伊投保勞保、健保，及
13 按月提繳退休金至伊退休金專戶；伊並分別於107年6月1
14 日、110年6月25日與金箭昆山公司簽屬全日制勞動合同書等
15 情，有卷附系爭聘僱書、上訴人之勞退專戶明細、勞保被保
16 險人投保資料表、上訴人之金融帳戶存簿、全日制勞動合同
17 書等影本可憑(見原審卷第25-36頁、第41-44頁、第135-139
18 頁)，且為被上訴人所不爭執(見原審卷第164-165頁)，堪信
19 為真實。

20 五、本院得心證之理由：

21 上訴人主張兩造間有系爭勞動契約關係存在，惟被上訴人拒
22 絕受領勞務，自應依系爭勞動契約、民法第487條、勞退條
23 例第14條第1項規定，給付薪資、獎金及提繳退休金等語，
24 為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

25 (一)按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
26 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
27 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
28 有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇
29 主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使
30 用代理人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業
31 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上從

01 屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
02 狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號民事判決意
03 旨參照）。是僱傭關係存在於何者，自應以當事人意思表示
04 是否已達於合致，且以勞工與雇主間是否具有人格上、經濟
05 上、組織上之從屬性為判斷依據。再按此勞動契約究竟存於
06 何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞
07 務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一
08 切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考依據，
09 但並非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號判決意旨
10 可資參照）。

11 (二)查上訴人先後於107年6月1日、110年6月25日與金箭昆山公
12 司簽立全日制勞動合同書，有卷附全日制勞動合同書及員工
13 保密與競業禁止契約書可稽（見原審卷第41-44頁、第95
14 頁），並為兩造所不爭執（見原審卷第164-165頁）。金箭昆
15 山公司並於112年3月10日通知上訴人，以上訴人已達大陸地
16 區江蘇省企業職工退休相關規定之法定退休年齡55週歲為
17 由，依大陸地區勞動合同法實施條例第21條規定終止與上訴
18 人之勞動契約等情，亦有通知書在卷可稽（見原審卷第37
19 頁）。足認上訴人係與金箭昆山公司成立勞動契約，並在金
20 箭昆山公司服務年滿55歲屆齡退休而終止，兩造間並無勞動
21 契約關係存在。

22 (三)上訴人固主張：伊先於104年5月8日至金箭昆山公司應徵，
23 經伊向金箭昆山公司副總鄧文豪要求，需受僱於被上訴人，
24 並投保我國勞健保後，方於104年5月11日至被上訴人公司，
25 由訴外人劉鴻興面試伊，兩造嗣於104年5月13日簽署系爭聘
26 僱書成立系爭勞動契約，被上訴人自104年5月21日起將伊外
27 派至金箭昆山公司提供勞務，並按月發放薪資6萬715元，為
28 伊投保勞健保及提繳退休金至伊之勞退專戶，兩造間存在系
29 爭勞動契約云云，並提出系爭聘僱書、被上訴人之外派人員
30 管理辦法、新進人員報到須知及勞健保之投保記錄為證。惟
31 查：

01 1.被上訴人於73年10月3日設立，原名金箭印刷事業有限公
02 司，嗣於109年3月26日變更組織型態為股份有限公司，並為
03 英屬開曼群島商GOLDEN ARROW PRINTING TECHNOLOGY CO. LT
04 D. 百分之百持股之子公司乙節，有卷附經濟部商工登記公示
05 資料查詢服務可稽（見本院卷第289頁、第297頁）。金箭昆
06 山公司則於92年6月6日設立，股東為香港煌星有限公司；香
07 港煌星有限公司則為Rendex International Limited所持有
08 等情，亦有卷附金箭昆山公司營業執照及香港煌星有限公司
09 登記資料可稽（見本院卷第293-295頁）。雖依上訴人提出之
10 金箭集團簡介及GOLDEN ARROW PRINTING TECHNOLOGY CO. L
11 TD. 西元2020年12月31日（2020）金開公字第001號公告所示
12 （見本院卷第69-73頁、第261-263頁），被上訴人與金箭昆山
13 公司均屬金箭集團之關係企業，然究屬不同公司，法人格各
14 自獨立，尚難僅以上訴人主張被上訴人之監察人黃俊煌、董
15 事何淑君曾為金箭昆山公司之負責人云云，遽認被上訴人與
16 金箭昆山公司具實質同一性。

17 2.其次，證人劉鴻興到庭證稱：伊自99年12月起至106年5月止
18 係受僱於被上訴人擔任人事經理，被上訴人與金箭昆山公司
19 分屬兩家公司，伊記得係由金箭昆山公司副總鄧文豪親自面
20 試上訴人，依據旁人告知伊，上訴人係鄧文豪自行找來之員
21 工，因鄧文豪需要自己相信之人負責採購，鄧文豪與上訴人
22 議定職稱與薪資後，寄發電子郵件告知伊，由伊作薪資拆
23 分；伊並未見過上訴人，亦未面試過上訴人，就伊所知，上
24 訴人並非從臺灣前往大陸就任，而係自大陸地區他處前往昆
25 山任職；被上訴人若要聘僱員工，需經被上訴人之總經理或
26 副總面試，被上訴人之總經理或副總始有權限代表被上訴人
27 成立勞動契約等語（見本院卷第312-315頁）；佐以上訴人自
28 陳係先至金箭昆山公司面試等語（見本院卷第255頁），上訴
29 人並於104年5月11日填載金箭昆山公司之員工履歷表，表明
30 應徵金箭昆山公司之採購經理一職，並表達倘經錄用可自10
31 4年5月21日起就任等情，有卷附金箭昆山公司員工履歷表可

01 稽(見原審卷第101頁)等情，足見上訴人自始即係至金箭昆
02 山公司應徵該公司資材部經理乙職，並由金箭昆山公司副總
03 鄧文豪面試後，議定職稱與薪資，鄧文豪再寄發電子郵件予
04 劉鴻興，由劉鴻興協助做臺灣與大陸地區之薪資拆分比例。

05 3.再觀諸劉鴻興於104年5月11日寄發予鄧文豪之電子郵件內
06 容，該郵件主旨為「資材部經理 張秀玲任用簽核」，列明
07 張秀玲之薪資為6萬715元及人民幣1萬元，職稱為GAC2資材
08 部經理，到職日為104年5月21日，經鄧文豪於同日批覆核准
09 (見原審卷第105頁)。上訴人嗣於104年5月21日前往金箭昆
10 山公司報到，金箭昆山公司之員工個別人事資料卡並記載上
11 訴人之應徵項目為GAC2，薪資為基本薪資6萬715元及人民幣
12 1萬元等情，亦有金箭昆山公司員工個別人事資料卡可憑(見
13 原審卷第103頁)，核與前揭金箭昆山公司副總鄧文豪批准之
14 電子郵件內容相符。可明上訴人係於104年5月11日至金箭昆
15 山公司應徵GAC2資材部經理，同日即獲金箭昆山公司副總鄧
16 文豪同意僱用，上訴人並於104年5月21日前往金箭昆山公司
17 報到履約，此參諸上訴人於104年10月28日簽署之金箭昆山
18 公司員工保密與競業禁止契約書，其上亦載明金箭昆山公司
19 僱用上訴人提供勞務等語即明(見原審卷第95頁)。堪認上訴
20 人與金箭昆山公司已於104年5月11日成立勞動契約，約定金
21 箭昆山公司僱用上訴人擔任GAC2資材部經理，每月薪資為6
22 萬715元及人民幣1萬元。上訴人主張：伊於104年5月11日至
23 被上訴人公司，由劉鴻興面試伊云云，自無足採。

24 4.上訴人提出之系爭聘僱書，固記載為被上訴人之職務聘僱
25 書，其中第5條並約定：「外派事宜：當您外派常駐金箭集
26 團大陸聯屬公司時將享有下列外派津貼.....外派津貼及休
27 假等依公司外派人員管理辦法規定辦理」(見原審卷第25
28 頁)。惟據證人劉鴻興證稱：伊並未面試過上訴人，伊曾將
29 空白之被上訴人公司職務聘僱書寄送予金箭昆山財務主管王
30 秀琴，係由王秀琴以電子郵件將系爭聘僱書寄至被上訴人公
31 司等語(見本院第312頁)；參以系爭聘僱書說明事項第2點，

01 已載明被上訴人之員工應於7日內簽署正式合約，否則視為
02 聘僱條件未成就(見原審卷第25頁)，可見系爭聘僱書並非正
03 式合約，兩造間並未就僱用上訴人乙節達成意思表示合致，
04 復無證據證明金箭昆山公司代理被上訴人與上訴人簽署系爭
05 聘僱書，而有表見代理之外觀，是以，系爭聘僱書尚不足以
06 證明兩造間有成立勞動契約，亦難逕以金箭昆山公司交付系
07 爭聘僱書予上訴人，即謂被上訴人應負表見代理之責。

08 5.再審諸卷附之被上訴人公司新進人員報到須知，其上雖記載
09 被上訴人之人資課係於104年5月11日通知上訴人應於104年5
10 月21日報到(見本院卷第63頁)，然上訴人係於104年5月11日
11 至金箭昆山公司應徵資材部經理一職，上訴人於104年5月21
12 日前往金箭昆山公司報到，乃係為履行其與金箭昆山公司間
13 成立之勞動契約，對金箭昆山公司提供勞務，該新進人員報
14 到須知尚不能證明兩造間有勞動契約存在。

15 6.又參諸被上訴人之外派人員管理辦法第3條第1項第2款規
16 定，被上訴人公司之新進人員，係待新進人員任用核薪單等
17 表單依核決權限核准後，始轉交予管理人事單位通知及安排
18 至派駐地報到(見本院卷第65頁)。然上訴人自始即係前往金
19 箭昆山公司辦理新進人員報到，並非至被上訴人公司報到
20 後，始由被上訴人依上開外派人員管理辦法規定，由上訴人
21 填載新進人員任用核薪單經核准後，再由被上訴人之人事單
22 位安排至派駐地報到，該外派人員管理辦法亦無法證明兩造
23 間存在勞動契約。

24 7.至於被上訴人形式上雖給付薪資予上訴人，並為上訴人投保
25 我國勞健保，然參諸證人劉鴻興證稱：被上訴人有依照拆分
26 比例發放薪資予上訴人，但被上訴人會再向金箭昆山公司請
27 款，被上訴人僅係為金箭公司墊付而已，上訴人在臺灣領取
28 之薪資仍係由金箭昆山公司支付，之所以分為大陸與臺灣兩
29 地發放薪資，係為使上訴人能在臺灣享有勞健保等語(見本
30 院卷第313頁)，核與上訴人於本院自承為能享有我國勞健保
31 之保障，故於面試時向金箭昆山公司副總鄧文豪要求須受僱

於被上訴人，並由被上訴人為上訴人投保勞健保等語相符（見本院卷第255頁、第337-338頁），足徵兩造間並無成立勞動契約之意思表示合致，被上訴人僅係為使上訴人得以享有我國勞健保保障，而受金箭昆山公司委託，代金箭昆山公司發放部分薪資予上訴人，並為上訴人投保勞健保，要難徒以被上訴人每月給付部分薪資，為上訴人投保勞健保及提繳退休金至勞退專戶等情，逕認兩造間成立勞動契約。

8.參以被上訴人之公司組織中，並無上訴人之姓名，亦無上訴人之工作及座位等安排等情，有卷附被上訴人公司組織圖及員工通訊錄可稽（見原審卷第91-93頁），上訴人亦自陳其受僱以來均在金箭昆山公司工作（見本院卷第456頁），而上訴人並非由被上訴人外派至金箭昆山公司，已如前述，要難認上訴人有為被上訴人提供勞務。況上訴人如認係與被上訴人成立勞動契約，何以先後於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，亦與常情有違。此外，上訴人復未提出任何證據證明其需參加被上訴人召開之工作會議，或須定期向被上訴人回報其在金箭昆山公司之工作狀況，並經由被上訴人對上訴人在金箭昆山公司之工作進行考核，益徵被上訴人並未指揮、監督上訴人，而與上訴人有人格上或組織上之從屬性，核與其他外派人員先在臺灣受僱後，再外派至大陸地區工作之情形有別。是揆諸前揭說明，兩造間既未就勞動契約達成意思表示合致，且不具有人格上、經濟上、組織上之從屬性，自難成立系爭勞動契約。故上訴人主張兩造間有系爭勞動契約存在云云，即非可採。

(四)從而，上訴人係本於其與金箭昆山公司間之勞動契約，擔任金箭昆山公司之資材部經理，被上訴人僅係受金箭昆山公司委託，發放薪資予上訴人，並為上訴人投保勞健保，及按月提繳撥退休金，兩造間並未就勞動契約達成意思表示合致，亦不具人格上、組織上、經濟上之從屬性，難認有系爭勞動契約存在。故上訴人以兩造成立系爭勞動契約為由，請求確認兩造勞動契約存在，並請求被上訴人自112年3月11日起，

01 按月給付薪資與獎金，及提繳勞工退休金，均非有理。

02 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
03 間勞動契約、民法第487條、勞退條例第14條第1項規定，請
04 求(一)被上訴人應自112年3月11日起至上訴人復職之日止，按
05 月給付上訴人11萬715元及按年給付上訴人22萬1430元，及
06 自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
07 算之利息；(二)被上訴人應自112年3月11日起至上訴人復職之
08 日止，按月提繳7902元至上訴人之勞退專戶，為無理由，不
09 應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴論
10 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
11 訴。

12 七、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
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

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

17 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日
18 勞動法庭

19 審判長法 官 郭顏毓

20 法 官 陳容蓉

21 法 官 楊雅清

22 正本係照原本作成。

23 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
24 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
25 (均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或
26 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
27 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
28 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
29 者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 12 月 10 日
31 書記官 陳惠娟