

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第46號

原告 高強修
訴訟代理人 陳志隆律師
被告 元創開發股份有限公司

法定代理人 陳證中
訴訟代理人 劉逸旋律師
李致詠律師
劉德壽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年6月28日辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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項但書第2款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新台幣（下同）889,453元，其中272,250元自民國110年4月30日起至清償日止，以及其中617,203元自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告於113年6月7日以書狀將其原聲明變更為先位聲明，並增加備位聲明：(一)被告應給付原告814,476元，及自民事訴之追加暨準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。經核原告追加之訴與原訴係基於同一基礎事實，核與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

02 (一)、先位聲明部分：原告自100年3月1日起任職於被告，並經被
03 告先後派駐至與被告同一集團之中國湖南元創精密科技有限
04 公司（下稱湖南元創公司），以及中國湖南株洲元創有限公
05 司（下稱株洲元創公司），兩造約定月薪為6萬元（嗣因疫
06 情影響於109年4月調降月薪為54,000元），被告於110年3月
07 31日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款資遣原告，
08 卻未給付原告資遣費272,250元；因被告就原告之勞保投保
09 有高薪低報之情，致原告受有勞保老年給付差額損失共179,
10 683元；又被告將原告勞工退休金之提繳轉嫁予原告，應屬
11 不當剋扣原告工資合計共323,958元；被告未提繳足額之勞
12 工退休金，致原告受有短少取得勞工退休金共計113,562元
13 之損害。綜上，原告爰依勞工退休金條例第12條、勞工保險
14 條例第19條第3項第1款、同條例第58條第1項、第58條之1第
15 2項、第72條第1項、民法第179條請求被告給付889,453元，
16 以及其中272,250元於110年4月30日已屆清償期；617,203元
17 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，均按週年利率5%
18 計算之利息。

19 (二)、備位聲明部分：

20 如認兩造間無僱傭關係，由被告於112年12月19日所提出之
21 說明書（下稱系爭說明書）所載之內容，被告已同意給付81
22 4,476元予原告。原告爰依系爭說明書之約定，認被告已為
23 債務之承擔，請求被告依民法第300條、第301條給付原告81
24 4,476元。並聲明：如前開變更後之聲明所示。

25 二、被告則以：

26 兩造間從未簽訂任何勞動契約，原告係任職於湖南元創公
27 司，未曾於被告公司任職，且被告對於原告並無任何指揮監
28 督權存在。被告雖在臺灣為原告投保勞保及健保，然被告此
29 舉僅為代支代付之代為投保性質，並非以此遽認兩造間具僱
30 傭關係。又被告於112年12月20日於勞資調解時，業已明確
31 說明其僅為代為投保，系爭說明書僅係依原告投保記錄以計

01 算數額，並非被告願承擔湖南元創之債務，且當日調解並未
02 成立，兩造間並未達成任何協議，是系爭說明書並未生任何
03 效力等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本件兩造對於被告為原告投保勞保、健保及提撥勞工退休金
05 一事並無爭執，應堪信為真實。本件原告以此主張兩造間具
06 有僱傭關係，而先位聲明請求被告給付資遣費、剋扣原告薪
07 資繳付勞健保費用、勞工退休金高薪低報所生之損失共889,
08 453元；備位聲明請求被告給付依系爭說明書，被告願承擔
09 債務之金額共814,476元云云。惟被告辯稱：兩造並無僱傭
10 關係，其僅係為湖南元創公司代付原告勞健保費用，以及代
11 為提撥勞工退休金，然被告對原告並無任何指揮監督之權。
12 是本件應審究者為：兩造間是否具有僱傭關係？

13 四、得心證之理由：

14 (一)、原告先位聲明：

15 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
16 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
17 文。參次按勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮
18 監督之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性
19 具有下列三個內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組
20 織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細
21 內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人
22 需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從
23 屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
24 該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作
25 性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱
26 人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚
27 間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年
28 台上字第1864號判決意旨參照）。以下就本件是否具有上開
29 從屬性為論述：

30 (1)、原告雖主張與被告間具有僱傭關係云云。然依原告名片上所
31 載之職稱為湖南元創公司生保部經理，此有原告名片一紙

（見專調卷第15頁），是原告是否屬被告之勞工，尚屬有疑。再查，原告於本院審理中自陳：伊係直接至大陸與湖南元創公司之總經理余瑞宏商談工作事宜，余瑞宏說伊可以領台幣，台灣的保險部分由台灣元創公司即被告負責，期間伊曾調至株洲元創公司，至110年3月31日因疫情及株洲元創公司的績效不好而要求伊離職，伊僅曾以株洲元創公司總經理之身分至被告公司開會，株洲元創公司資遣伊時，有給伊一個核算表，表上記載人民幣18萬多元，但只給伊8萬多元等語，核與原告薪資分配通知、人事任命書以及原告資遣費核算，均分別係由湖南元創公司及株洲元創公司以簡體字所製作並發布等情，此有湖南元創公司台幹薪資分配通知、株洲元創公司人事任命書、原告應發核算表各1份在卷可稽（本院卷第13、15、137頁），堪認原告之人事調動及資遣事宜均非被告所指派與下命，而被告僅是代為處理原告於台灣之投保及提撥勞工退休金之事宜，使原告在台灣仍受有相關勞保給付及勞工退休金之保障，要難以此逕認被告即為原告之雇主。

(2)、綜上，原告自始均未至被告公司應徵及任職，被告亦未曾對原告之職務為任何指揮監督之情事，實難認兩造間有何僱傭關係存在，故原告上開請求，實屬無據。至原告主張被告為湖南元創公司、株洲元創公司之集團母公司，故原告得逕自向被告請求云云。然勞動契約之成立係以一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，並該他方應給付工資者為限，故若工作於關係企業，其企業管理及制度化經營而或有可間接、控制他家公司之人事、財務或業務經營，雖可互相流動派用其分別雇用之勞工者，但仍因其個別公司均為獨立之法人，其於審認契約之效力時，自應個體分別認定，是縱如原告主張被告為元創集團之母公司，且被告與中國大陸之株洲元創、湖南元創公司有部分股東相同等情，然被告為依法設立在台灣之股份有限公司，而湖南元創公司與株洲元創公司為設立在中國大陸之有限公司，均應分屬不同之法人主體，被

告縱與株洲元創、湖南元創公司有部分股東重疊，亦難據此逕認被告即屬原告之雇主，是原告主張，顯與事實不符，原告先位請求均應屬無據，均應予駁回。

(二)、原告備位聲明：

原告主張：被告依系爭說明書之記載，已為債務之承擔，而請求被告依民法第300條、第301條給付原告814,476元云云。經查，系爭說明書係被告於112年12月19日為兩造翌日（即12月20日）之勞資爭議調解時所製作，是系爭說明書之內容即應屬被告為該次勞資爭議調解所提出之調解方案，然原告於勞資爭議調解時，並未同意系爭說明書所載之調解方案，致勞資爭議調解不成立，是系爭說明書即未生任何效力，故原告備位主張，顯不足採，原告要難逕以系爭說明書請求被告給付原告814,476元。

五、從而，兩造間並無僱傭關係，被告亦未有何債務承擔之情事，是原告先位、備位請求均為無理由，均應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 7 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 113 年 7 月 29 日
書 記 官 劉 明 芳