臺灣臺中地方法院民事判決

107年度重勞訴字第11號

原　　告　張益利
訴訟代理人　洪主雯律師(法扶律師)
被　　告　寶成工業股份有限公司
法定代理人　詹陸銘
訴訟代理人　許燦奎律師
　　李佳怡

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國108 年1月15日言詞辯論終結，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

一、原告主張：伊任職於被告公司柬埔寨貢布鞋廠工程能源部，月薪為新臺幣（下同）9 萬8,360 元，受被告公司之指揮監督，服從被告公司之工作規則，並受有懲戒之義務，所謂寶成國際集團總公司即為被告公司，訴外人英屬維京群島商裕元工業集團有限公司在台辦事處（下稱裕元公司）、澳門商意式澳門離岸商業服務有限公司台灣分公司（下稱澳門離岸公司）乃被告公司轉投資成立之紙上公司，所有權利義務仍與被告公司相關，實質上僱傭關係乃存在於原告與被告公司之間。伊於民國107 年4 月3 日接到工程能源部主管梁勇豐協理打分機電話告知，由於工程部改組，改由集團內部行政中心主管接管工程部，行政中心新主管要求工程部縮編人力，並資遣工程部現有幾位在職員工，伊在第一波資遣名單中，然伊於107 年4 月3 日、4 月7 日查詢104 人力銀行，此期間寶成集團仍不斷徵人，皆是與伊相同性質之職缺，並非如主管所述之業務緊縮，伊多次回覆人力資源部郵件表示只要薪水不會差太多，願意接受職務調動支援其他海外地區，然被告要伊簽離職書，伊不同意離職故未簽離職書，然被告竟在107 年4 月30日勞資爭議調解前1 日片面將伊解僱，於

該日將資遣費匯至伊帳戶，107年5月8日勞資爭議調解時，被告人力資源部代表說臺灣有職缺，但因薪水差太多，伊不同意回臺灣上班，柬埔寨貢布鞋廠員工每天加班，亦不斷徵人，被告並無業務緊縮之情事，爰依法提起本件訴訟。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告則以：原告於104年6月間受僱於裕元公司，迨至105年12月間，因裕元公司業務調整，經原告同意轉受僱於澳門離岸公司，三方並簽訂勞動權益轉換協議書，同時原告並與澳門離岸公司簽訂勞動契約書。依據勞動權益轉換協議書第1條約定：「緣丙方（即原告）自西元2015年6月16日起，於乙方任職，茲因乙方（即裕元公司）業務調整，經三方同意於西元2016年12月1日，由甲方（即澳門離岸公司）承受乙、丙方之原勞動契約及其所約定之勞動條件」，足認原告與被告公司並無任何僱傭關係存在，故原告對被告公司訴請確認僱傭關係存在之訴，當事人應不適格，法院不得對之為實體裁判，亦毋庸命其補正，逕以裁判駁回之。又澳門離岸公司整體海外工程需求及數量確實有減少，確有調整組織，減少職務之必要，而調整工程部組織，減少職務之方案，於107年4月3日始告定案，且因配合對外職缺刊登廣告管理作業，公司係定期非每日進行職缺更新，故於107年4月10日關閉原於104人力銀行刊登誠徵工程相關職缺之廣告，且自107年4月3日迄今，海外工程部未有人力增補，故原告指稱於107年4月3日、4月7日期間集團仍不斷徵人等情，顯與事實不合。致原告雖稱柬埔寨貢布鞋廠不斷加班及徵人，然原告未能證明加班人員、招工對象是工程部人員。且事實上加班人員、招工對象均是針對鞋廠（生產營運端）之當地女工，並非工程部人員等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

（一）按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文

。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例參照）。查本件原告主張其與被告公司間之僱傭關係仍然存在，為被告所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

（二）原告主張其自104 年6 月16日起受僱於被告公司，派駐至柬埔寨貢布鞋廠工程能源部，被告公司於107 年4 月3 日預告將終止勞動契約，嗣於同年月30日片面將原告解僱，惟被告公司並無業務緊縮之情事，是被告終止勞動契約不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在等語，並提出新進員工應繳交資料明細暨資訊調查表、錄取通知書、扣抵同意書、員工績效輔導成效評估表、電子郵件、被告公司工作規則、寶成國際集團組織架構表、網路新聞、彰化縣政府勞資爭議調解紀錄、106 年度綜合所得稅結算申報稅額試算通知書等為證（見本院卷第130 至147 頁），然為被告所否認，並以前詞置辯。經查，上開新進員工應繳交資料明細暨資訊調查表、錄取通知書上，僅有寶成國際集團之名稱，而無被告公司之名稱或用印；又扣抵同意書上雖有「根據彰化縣寶成工業股份有限公司企業工會章程第3 章第7 條：凡在寶成工業股份有限公司服務，年滿16歲以上之男女員工。除代表資方行使管理之主管人員（經理級（含）以上），及人資部門人員，警外人員外，均應加入本會為會員」、「本人已確實瞭解上述薪資扣抵說明，此致寶成工業股份有限公司」等惟語，惟申請人簽名欄、立同意書人簽名欄均為空白，難認此份文件係兩造間有效之文書；而員工績效輔導成效評估表上雖原告之廠別名稱為「總公司」、「輔導期間2016/9/1-2016/12/31 」，惟總公

司是否即為被告公司，未見原告舉證說明，原告雖提出寶成國際集團組織架構表，欲證明寶成國際集團總公司即為被告公司，然由該架構表尚難推論原告上開主張為真，從而，難認原告於任職期間有受被告之考核監督；至原告雖曾於106 年12月29日以電子郵件方式收受被告公司之工作規則，惟收受被告公司之工作規則是否即為被告公司之員工乙節，尚非無疑，蓋寶成國際集團轉投資或從屬之公司皆有適用同一份工作規則之可能，故難以原告曾收受被告公司之工作規則，而認兩造間有僱傭關係；另原告之106 年度綜合所得稅結算申報稅額試算通知書雖同時有澳門離岸公司、裕元公司、英屬維京群島商海士特貿易有限公司台灣分公司、被告公司之薪資，惟被告公司之薪資僅為5,000 元，多數之薪資係來自澳門離岸公司，是前揭證據均難據為兩造間有僱傭關係之證明。

（三）再者，依被告提出之勞動契約書可知，原告於104 年6 月1 日簽訂之勞動契約書，僱用人為裕元公司，該勞動契約書第3 條工作地點並約明：「甲方（即裕元公司）視企業經營之需要，得彈性調整乙方（即原告）之工作地點，至寶成工業股份有限公司、裕元工業集團有限公司及上述二公司既有與未來之關係企業或轉投資公司（以下合稱「寶成國際集團」）負責相關業務」（見本院卷第34頁），嗣於105 年12月1 日原告與裕元公司、澳門離岸公司三方簽訂勞動權益轉換協議書，上載「緣丙方（即原告）自西元2015年6 月16日起，於乙方（即裕元公司）任職，茲因乙方業務調整，經三方同意於西元2016年12月1 日（以下簡稱基準日），由甲方（即澳門離岸公司）承受乙、丙方之原勞動契約及其所約定之勞動條件」（見本院卷第頁35），原告並於同日與澳門離岸公司簽訂勞動契約書（見本院卷第36頁），原告雖否認上開勞動契約書、勞動權益轉換協議書上其簽名之真正（見本院卷第106 頁），惟由原告於勞資爭議調解時所述，亦可知原告對於其先後受僱於裕

元公司、勞保單位最後轉至澳門離岸公司等情，知之甚詳，有彰化縣政府勞資爭議調解紀錄可參（見本院卷第15頁），是上開勞動契約書、勞動權益轉換協議書應為原告所簽，則原告並未曾受僱於被告公司，堪可認定。致原告雖提出僱用人為被告公司之勞動契約書（見本院卷第99頁），以證明兩造間存在僱傭關係，然該份勞動契約書上甲方、乙方及簽約日期均為空白，難認為兩造間有效成立之勞動契約書。

（四）另查公司法第六章之一固規定有關係企業之型態，縱控制公司對於從屬公司人事有直接或間接控制權，或在事務之處理上，有接受母公司指示之情事，惟在關係企業中，從屬公司（即子公司）及控制公司（即母公司）仍係各自獨立之法人，本件原告既非被告公司之受僱人，如前揭所述，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，即無理由。

四、綜上所述，原告既未能舉證證明其與被告公司間存在勞動契約關係，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併予敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　12　　日

勞工法庭　法　官　廖欣儀

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　108　　年　　2　　月　　12　　日

書記官　許家豪