

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第19號

上訴人 陳友亮

訴訟代理人 蔣美龍律師

受告知人 富港工業有限公司

法定代理人 卜慶藩

被上訴人 正崙精密工業股份有限公司

法定代理人 郭台強

訴訟代理人 吳欣芳

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國106年12月19日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，並為訴之一部變更，本院於108年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應發給上訴人服務證明書。

其餘上訴駁回。

被上訴人應將新臺幣貳拾伍萬肆仟叁佰叁拾壹元提撥至上訴人勞工退休準備金專戶。

其餘變更之訴駁回。

第一、二審（含變更之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二十四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按「訴訟之結果，於第三人有法律上利害關係者，法院得於第一審或第二審言詞辯論終結前相當時期，將訴訟事件及進行程度以書面通知該第三人。」，民事訴訟法第67條之1第1項有明文規定。本件上訴人主張其與被上訴人間存有僱傭關係，並請求被上訴人發給服務證明書及提撥勞工退休準備金（下稱勞退金），被上訴人則辯稱上訴人自民國102年7月16日起係受僱於維京群島商富港工業有限公司（CU INTERNA-

01 TIONAL LTD.，下稱CU公司），是本件主要爭點在於上訴人
02 之僱用人是被上訴人或CU公司，故本件訴訟之結果對於CU公
03 司有法律上利害關係，因此，本院按前揭規定依職權告知CU
04 公司本件訴訟，惟CU公司受告知訴訟後，並未參加訴訟。

05 二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
06 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、
07 第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人就勞退金部分，
08 原依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條
09 第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人給付新臺幣（下同
10 ）457,380元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
11 年息5%計算之利息。嗣上訴後，就前述勞退金部分，仍基於
12 前揭規定，變更聲明為被上訴人應將457,380元提撥至上訴
13 人勞退金專戶（見本院卷一第293至297頁），經核其原聲明
14 及變更聲明之基礎事實均係基於被上訴人是否為上訴人之雇
15 主所衍生之爭執，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255
16 條第1項第2款規定相符，應准其為訴之變更。

17 三、按「民事法律關係之行為地或事實發生地跨連臺灣地區與大
18 陸地區者，以臺灣地區為行為地或事實發生地。」、「債之
19 契約依訂約地之規定。但當事人另有約定者，從其約定。」
20 ，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第45條、第48條第1項
21 分別定有明文。查本件上訴人主張其提供勞務之地點在中國
22 大陸地區，而就上訴人當時係在大陸地區工作乙情，被上訴
23 人並不爭執（見本院卷一第99頁），是本件就地的部分涉及
24 中國大陸因素，又被上訴人所稱上訴人之聘僱合約書，係由
25 被上訴人在臺灣以電子郵件寄送給當時在中國大陸工作之上
26 訴人，上訴人再回傳給在臺灣之被上訴人乙情，有電子郵件
27 可稽（見原審卷第97至100頁），且為兩造所是認（見本院
28 卷一第244、386、387頁），則揆諸前揭規定，本件僱傭關
29 係以臺灣地區為訂約地，且上開聘僱合約書亦無特別約定，
30 自應以臺灣地區法律為準據法，合先敘明。

31 貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於92年7月14日起任職於鉅航科技股份有限公司（下稱鉅航公司），鉅航公司於96年7月將伊調動至其轉投資之鈺航電子科技股份有限公司（下稱鈺航公司）大陸蘇州廠區任職。被上訴人於98年間收購鉅航公司後，伊仍繼續於鈺航公司大陸蘇州廠區任職經理，嗣被上訴人於102年7月15日將產品移轉至另一間關係企業富港電子（天津）有限公司（下稱富港電子天津公司），乃將伊調往該廠任經理職至105年9月30日遭被上訴人資遣為止（下稱系爭僱傭契約）。因鉅航公司自成為被上訴人之關係企業後，關於鉅航公司及其關係企業之工配、指示、人員管理、訓練、升遷及薪資之調整發放，均係由被上訴人之管理部門統一進行，足見伊之雇主已變更為被上訴人，兩造間具有人格上、組織上及經濟上之從屬性。又伊之工資結構為本薪加津貼，本薪為每月72,000元，因伊擔任經理職，依被上訴人所發佈「大陸地區聘僱管理辦法」（下稱系爭辦法），每月領取40,800元之津貼，惟被上訴人自99年11月1日起即僅每月給付津貼32,000元，尚欠伊每月工資差額為8,800元，至105年9月30日止共71個月，被上訴人總計積欠伊工資624,800元。且被上訴人自100年4月1日起至105年9月30日止共66個月，未依法為伊每月提撥勞退金6,930元，致伊受有457,380元之損害等情。爰依系爭僱傭契約及民法第486條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第19條規定，求為命被上訴人給付薪資津貼差額624,800元本息、提撥勞退金457,380元及發給服務證明書（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，嗣於本院審理時為訴之一部變更）。並上訴及一部變更聲明為：（一）原判決關於駁回上訴人下開第二項之訴部分廢棄。（二）上廢棄部分：1.被上訴人應給付上訴人624,800元及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被上訴人應給付上訴人服務證明書。（三）被上訴人應將457,380元提撥至上訴人勞退金專戶。

01 二、被上訴人則以：上訴人於92年7月14日任職於鉅航公司，後
02 轉至鉅航公司之大陸子公司鈺航公司蘇州廠任職。鉅航公司
03 於102年間因蘇州廠區經營績效不佳擬調整生產據點，乃與
04 上訴人協商終止僱傭關係或轉任至伊之子公司CU公司之子公司
05 富港電子天津公司，上訴人選擇轉任，由CU公司與上訴人
06 簽訂聘僱合約書（下稱聘僱合約書），是上訴人之薪資決定
07 、給付或服勞務對象等，皆屬CU公司及其所屬子公司富港電
08 子天津公司，伊僅為CU公司之股東，兩造間實無任何僱傭關
09 係。CU公司雖為伊之子公司，但與伊確為二個獨立法法人，且
10 CU公司及富港電子天津公司均為外國法人，上訴人給付勞務
11 之地點亦非臺灣地區，上訴人與CU公司間之僱傭關係為我國
12 法域所不及，並無我國勞基法及勞退條例之適用。況聘僱合
13 約書第2條2.1項已特別約定上訴人應領津貼為32,000元，業
14 已排除系爭辦法關於津貼之規定，上訴人受領之薪資並未短
15 少。又上訴人既接受大陸公司鈺航公司及維京群島商CU公司
16 在中國大陸地區工作，依法雇主本無須為其提撥勞退金或投
17 保勞健保，為此聘僱合約書還約明上訴人應自費參與臺灣地
18 區勞保、健保及勞退金提撥，而勞健及勞退提撥適用，應考
19 量公平性，不應擴及海外公司之海外聘僱關係之臺灣人，過
20 度擴張勞保或勞退機制，增加龐大勞保及勞退的負擔，對於
21 其他參保的人也不公平，另一方面，上訴人受僱於鈺航公司
22 及CU公司，所領薪資均未於臺灣繳納所得稅，也未在工作地
23 點中國大陸繳稅，上訴人不繳納所得稅捐，卻要回頭想方設
24 法連結於臺灣找到任何可以享受勞健保及勞退取巧之方法，
25 且上訴人接受海外公司聘僱已享受額外津貼、受僱公司提供
26 免費住宿及伙食、及返台七張機票、團體保險等福利，實不
27 應縱容上訴人之取巧行為，還可容認其享受臺灣勞退甚或勞
28 健保。再者，伊依據證券交易法（下稱證交法）及公開發行
29 公司建立內部控制制度準則（下稱系爭準則），依法應對於
30 子公司進行監督管理，故伊透過人事組織架構、簽核或相關
31 稽核及業務督查來達到監督管理目的，實屬遵守法規義務使

然，然倘要伊因此承受遵法產生不利益，此舉實在傷害臺灣企業發展，且有關司法實務以「指揮監督」標準為僱傭關係認定標準，此應與公開發行公司建立內部控制制度進行「監督管理」有所區別。另上訴人所提證據中部分資料擷取於伊之企業資源管理系統（ERP系統），因此載有「正歲精密工業股份有限公司」抬頭，此係正歲集團基於資源共享之運用，自不得僅以具有伊抬頭的ERP系統表單和與伊間有監督管理之程序關係，遽認兩造間存有僱傭關係。況上訴人之薪資並非伊所支付，而上訴人於102年向伊領取之3萬元及103年領取之15,000元，係依公司法第235條之1規定以伊關係企業員工身分領取紅利，與兩造間存在僱傭關係與否無涉等語，資為抗辯。並對上訴人之上訴及變更之訴答辯聲明：上訴及變更之訴均駁回。

三、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)上訴人之僱用人為何人？

1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」（最高法院98年度台上字第652號判決要旨參照）。又按法人格獨立原則及股東有限責任原則，固為

現代公司法制發展之基石。惟公司股東倘濫用公司獨立人格，利用公司型態迴避法律上或契約上之義務，造成顯不公平情形時，公司法人格獨立及股東有限責任原則即有加以調整之必要。英美法系、德國法就此分別發展出揭穿公司面紗原則、法人格否認理論、直索理論等，俾能在特殊情形得以否認公司法人格，排除股東有限責任原則，使股東就公司債務負責或追究股東責任，以達衡平救濟之目的。而上開法理並非全盤否定公司法人格獨立，僅在個案上，如控制股東有詐欺、過度控制、不遵守公司形式、掏空公司、或藉公司型態逃避法令規範、契約義務、侵權責任等濫用公司法人格之不正行為，致損害公司債權人時，為維誠信及衡平救濟，例外地否認公司法人格予以救濟，與法人格獨立及股東有限責任原則不生扞格，亦無礙我國經濟之發展（最高法院107年度台上字第267號判決要旨參照）。是母公司如有過度控制子公司、不遵守公司形式或藉公司型態逃避法令規範等濫用公司法人格之不正行為，致損害子公司債權人者，應認母公司與子公司具有「實體同一性」。

2. 查CU公司註冊代理商證明書記載富港工業有限公司之英文為「CU INTERNATIONAL LIMITED」（見原審卷第92、94頁），及其董事會議事錄亦為如此記載（見本院卷一第235頁），足見CU公司即為富港工業有限公司。又上訴人主張其於92年7月14日起任職於鉅航公司，鉅航公司於97年7月將其調動至鉅航公司轉投資之鈺航公司大陸蘇州廠區擔任經理，被上訴人於98年間收購鉅航公司後，其仍繼續於鈺航公司大陸蘇州廠區任職經理，嗣被上訴人於102年7月15日將產品移轉至另一間關係企業富港電子天津公司生產，其同意被派到該天津廠工作，直至105年9月30日遭資遣為止乙情，有上訴人自92年7月16日至100年3月31日由鉅航公司投保勞工保險之勞工保險被保險人投保資料表（見106年度板司勞調字第3號，下稱調字卷，第8頁）、鉅航公司97年6月16日人事異動公告（見本院卷一第263頁）可憑，且為被上訴人所不爭執（見本

院卷二第356頁，卷一第99頁）。再者，記載訂約日為102年7月16日之聘僱合約書是由被上訴人在臺灣以電子郵件寄送給當時在中國大陸工作之上訴人，上訴人再回傳給在臺灣之被上訴人乙情，詳如前述，故已難認兩造間無僱傭關係存在（至於聘僱合約書服務契約書、自律公約、親屬關係說明書、個人資料提供同意書均記載當事人為CU公司與上訴人部分，見原審卷第99、100、161至166頁，詳後所述）。

3. 按證交法第14條之1第1項規定公開發行公司應建立財務、業務之內部控制制度。主管機關因此制訂系爭準則，而從系爭準則其中第38至41條規定內容可知，母公司對子公司之經營管理、財務、業務資訊、內部稽核管理之監督與管理，係以建立方法、政策、制度之方式與建立有效監督、溝通之方法為之，或以指導、複核、檢查方式，以適時糾正子公司之錯誤並採取適當改善措施，但並非由母公司直接取而代之而自己直接決定及處理子公司之經營、管理、人事、財務等具體事項。又被上訴人舉「上市上櫃公司治理實務守則」第17條規定之「『○○股份有限公司關係企業相互間財務業務相關作業規範』參考範例」第5條規定「本公司對關係企業經營管理之監理，除依公司所訂之相關內部控制制度執行外，尚應注意下列事項：一、本公司應依取得股份比例，取得關係企業適當之董事、監察人席次。…四、本公司應派任適任人員就任關係企業之重要職位，如總經理、財務主管或內部稽核主管等，以取得經營管理、決定權與監督評估之職責。…」（見本院卷二第207頁），辯稱：公開發行之母公司依法須對子公司進行監督管理，並受金管會行政監理，而母公司需透過組織、人事安排、稽核等始能達成監督管理之需求等語，惟前開規範係母公司派任適任人員就任子公司之重要職位，該等人員即為子公司之機關，與母公司直接為子公司經營管理者並不同，何況前開規範目的並非在將子公司「形骸化」，且母公司亦不得過度控制子公司或藉公司型態逃避法令規範等濫用公司法人格之不正行為，致損害子公司債權人，故

被上訴人前開所辯即非可取。再者，被上訴人辯稱：母子公司間緊密連結性，本質上已存在管控之關係，此乃現行母子公司關係公司間的實際情形，且公開發行公司應對子公司進行監督管理，乃法令遵循模式，僅在控制公司對被控制公司有不合營業常規或其他不利益經營生有損害之例外情形下，要求控制公司要賠償被控制公司損害，若司法實務將公開發行公司對子公司之監督管理，理解為「指揮監督」而為僱傭關係之認定，惟恐脫於事實，超出人民法期待，此要跨國企業如何經營管理並要企業何去何從，無端傷害企業，破壞法秩序之安定性云云，查公開發行之母公司固應依系爭準則等相關法令對子公司為監督管理，惟母公司與子公司畢竟為不同之兩個法人格，母公司對子公司之監督管理若逾越前開法令範圍，直接取代子公司之地位，致子公司之人格已「形骸化」而無自主權，母子公司間之構成關係已具有「實體同一性」，亦即母公司如有過度控制、不遵守公司形式、掏空公司、或藉公司型態逃避法令規範、契約義務等濫用公司法人格之不正行為，致損害子公司之勞工於勞動法上之基本權益（就此而言亦為子公司債權人）時，為保障弱勢勞工之權利，例外地否認公司法人格予以救濟，故並非否定跨國企業或關係企業間之監督管理，重點在母公司是否係將子公司之公司型態作為工具，藉此逃避法令規範、契約義務等不正行為，而損害子公司之勞工於勞動法上之基本權益，是被上訴人前開所辯係對規範母子公司間監督管理之法令誤解，不足憑採。

4. 按「公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司，該他公司為從屬公司。除前項外，公司直接或間接控制他公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為從屬公司。」，公司法第369條之2定有明文。查被上訴人公司持有CU公司之100%股份，CU公司持有NEW START INDUSTRIES LTD.（下稱NEW START公司）之100%股份，NEW START公司持有富港電子天津公司之100%股份；又被上訴人公司持有富士

01 臨國際投資股份有限公司（下稱富士臨公司）之100%股份及
02 持有富歲國際投資股份有限公司（下稱富歲公司）之100%股
03 份，富士臨公司、富歲公司分別持有鉅航公司之50.03%、1.
04 3%股份，鉅航公司持有ADVANCE ELECTRONIC LTD.（下稱AD-
05 VANCE公司）之100%股份ADVANCE公司持有SMART TECHNOLOGY
06 INTERNATIONAL LTD.（下稱SMART TECHNOLOGY）之100%股份
07 ，SMART TECHNOLOGY公司持有鉅航公司之100%股份乙情，有
08 被上訴人之106年及105年第2季財報可考（見本院卷一第391
09 至395頁）。是被上訴人為控制公司，CU公司為其從屬公司
10 ；及CU公司為NEW START公司之控制公司；以及NEW START為
11 富港電子天津公司之控制公司，故被上訴人得經由CU公司、
12 NEW START公司因而控制富港電子天津公司之人事、財務或
13 業務經營。又被上訴人為控制公司，富士臨公司、富歲公司
14 為其從屬公司；富士臨公司、富歲公司則為鉅航公司之控制
15 公司；鉅航公司為ADVANCE公司之控制公司；ADVANCE公司為
16 SMART TECHNOLOGY之控制公司；SMART TECHNOLOGY公司為鉅
17 航公司之控制公司，故被上訴人得經由富士臨公司、富歲公
18 司，因此控制鉅航公司之人事、財務或業務經營，再經由AD-
19 VANCE公司、SMART TECHNOLOGY公司，因此控制鉅航公司之
20 人事、財務或業務經營。從而，堪認前開公司間均屬公司法
21 第369條之2所規定具有控制與從屬關係之關係企業。

- 22 5. 查上訴人於92年7月至97年7月期間係為鉅航公司服勞務，於
23 97年7月起至102年7月15日則在鉅航公司轉投資之鉅航公司
24 大陸蘇州廠區擔任經理乙情，已如前述。上訴人雖主張自被
25 上訴人於98年間收購鉅航公司後，有關工作分配、人員管理
26 、訓練、升遷及薪資調整發放均由被上訴人內部之管理部門
27 統一管理，故僱傭契約存在兩造之間，而非存在於其與鉅航
28 公司或鉅航公司之間等語，並提出99年10月8日上訴人晉升
29 經理之晉升建議表之電子郵件與99年11月1日晉升上訴人為
30 經理之人事晉升公告（見調字卷第22、30頁）、上訴人於10
31 0年7月14日向人事主管「吳尚蕙」質疑職務升遷但本薪降低

問題之電子郵件（見本院卷一第265頁）、上訴人於102年4月9日及101年8月31日之簽呈（見調字卷第23頁，本院卷一第201、203頁）為證，惟查，觀諸前開99年11月1日之人事晉升公告係鉅航公司管理處所公布（見調字卷第30頁），且據前揭99年10月8日之電子郵件觀之，該人事晉升之審查人員為當時鉅航公司之人資人員乙情，亦據證人即99年迄今在被上訴人公司擔任人資工作之周麗輝於本院具結證述綦詳（見本院卷一第276、279頁），足見被上訴人雖已於98年間投資鉅航公司而成為該公司之控制公司，然鉅航公司及其從屬公司之人事，仍由鉅航公司自己決定，又前開100年7月14日電子郵件載明收件人是鉅航公司之「吳尚蕙」、寄信人為鉅航公司之組裝部「陳友亮」（見本院卷一第265頁），且證人周麗輝於本院具結證稱：「吳尚蕙小姐曾經是鉅航公司主管，後來也轉調到正歲公司，現在已經離職了，詳細日期我不記得了。」、「（問：吳尚蕙小姐在正歲公司擔任任何職務？）人資協理，是我的主管。」等語（見本院卷一第280頁），是吳尚蕙確實曾在鉅航公司任職，上訴人既未能證明吳尚蕙於100年7月14日已轉調到被上訴人公司，故上訴人提出前開其於100年7月14日向人事主管吳尚蕙質疑薪資問題之電子郵件，即不足證明與被上訴人有關。另上訴人提出其於102年4月9日及101年8月31日簽請資遣大陸員工、調薪等之簽呈，而該等簽呈之抬頭為「正歲精密股份有限公司簽呈」（見調字卷第23頁，本院卷一第201、203頁），然上訴人於97年7月起至102年7月15日係鉅航公司轉投資之鈺航公司大陸蘇州廠區擔任經理，而鉅航公司自92年7月16日起至100年3月31日為上訴人投保勞工保險（調字卷第8頁），可見雖然被上訴人早已於98年間收購鉅航公司，但鉅航公司於98年後仍繼續為被上訴人投保勞工保險，未因此逃避法令規範及契約義務，且於99年11月間自行決定將上訴人晉升為經理，並非由被上訴人直接決定，上訴人工作上亦由鈺航公司或鉅航公司核示（見本院卷一第189頁），足認鉅航公司及鈺航公

01 司並無因於98年間與被上訴人成為關係企業而有法人人格「
02 形骸化」之情事，仍保有自主權，被上訴人亦無過度控制鉅
03 航公司及鈺航公司之情事，再者，上訴人於98年後仍繼續在
04 鈺航公司大陸蘇州廠區擔任經理，未曾變動，是以堪認上訴
05 人於98年間並未有更換雇主之意思，從而，上訴人從98年至
06 102年7月15日期間確實仍繼續受僱於鉅航公司或其轉投資之
07 鈺航公司。至於鉅航公司於100年4月1日以後至102年7月15
08 日未為上訴人投保勞工保險，則屬鉅航公司應否對上訴人負
09 損害賠償責任之問題，併此敘明。

10 6. 上訴人主張自102年7月16日以後至105年9月30日係受僱於被
11 上訴人，然為被上訴人所否認，經查：

12 (1) 上訴人在鈺航公司大陸蘇州廠結束營運後，係到富港電子天
13 津公司天津廠上班，而NEW START公司為富港電子天津公司
14 之控制公司，CU公司為NEW START公司之控制公司，被上訴
15 人公司為CU公司之控制公司，且前開控制公司持有從屬公司
16 股份之比例皆為百分之百，均已如前述，是堪認被上訴人可以
17 完全控制CU公司，再經由CU公司、NEW START公司可完全
18 控制富港電子天津公司。又聘僱合約書、服務契約書、員工
19 品德廉潔自律公約、親屬關係說明書等雖記載契約當事人為
20 上訴人及CU公司，然聘僱合約書是由被上訴人於102年7月間
21 在臺灣以電子郵件寄送給當時在中國大陸工作之上訴人，上
22 訴人再回傳給在臺灣之被上訴人，已如前述，且被上訴人稱
23 CU公司主要投資及營業在中國大陸地區，辦公室與大陸廠區
24 在一起等語（見本院卷二第420頁），則上訴人當時既然在
25 中國大陸工作，CU公司之辦公室也在上訴人工作所在之大陸
26 廠區，然上訴人簽署前揭聘僱合約書等，卻由在臺灣之被上
27 訴人以傳送電子郵件之方式完成，及前述服務契約書上記載
28 「甲方」CU公司之「代表人」為「人力資源處」、地址為「
29 臺北縣○○市○○路○○號」即為被上訴人之公司所在地（見
30 原審卷第162頁，本院卷一第39頁），並非CU公司在維京群
31 島登記之地址或被上訴人所稱之大陸廠區地址，以上足見前

揭聘僱合約書等係由被上訴人決定以CU公司名義與上訴人簽約，並由被上訴人自己決定聘僱契約書之內容，而將CU公司完全排除在外，是證人周麗輝證稱上訴人之薪資條件係由CU公司之單位主管決定等語（見本院卷一第280頁），即難採信。

(2) 上訴人主張以被上訴人為核心，包括CU公司、富港電子天津公司在內之正崴集團，有關工作分配、人員管理、訓練、升遷及薪資調整發放，均由被上訴人內部之管理部門統一管理，系爭僱傭契約實際是存在於兩造間等情，並提出下列事證為證：

① 上訴人之員工獎懲提報單（見本院卷一第75頁），該提報單上記載「提報人游銘煒」、「提報人主管劉德斌」，而被上訴人自承游銘煒、劉德斌均為其員工，屬於稽核單位等語（見本院卷一第101頁），足認此為被上訴人稽核處對上訴人提報獎懲；且該提報單上記載「獎懲對象」為「光電產品事業群零組件產品事業處自動化開發部」「姓名陳友亮」、「工號G00145」、「職稱經理」，可知被上訴人將上訴人當作其組織內之員工；又被上訴人於104年1月15日公布「光電-零組件產品事業處陳友亮君（工號G00145）督導不周，未盡主管應注意之責，連帶記予以申誡乙次」、「部門：人力資源處人事薪酬部」、「類別：員工關係」等語（見本院卷一第77頁），並未記載上訴人為CU公司之經理或員工，是被上訴人係以上訴人為自己員工而發布此人事命令，從而，足以推認上訴人之懲戒由被上訴人直接提報並自行決定是否懲戒與如何懲戒。則被上訴人既然對上訴人有獎懲之權，即足證被上訴人直接決定CU公司之人事管理。被上訴人雖辯稱此是母公司對子公司之稽核云云，然母公司對子公司之監督管理，主要在敦促子公司建立內部控制制度與政策，並非直接取而代之，已如前述，被上訴人自行決定上訴人之獎懲顯然超過系爭準則等相關法令所要求之監督管理範圍，而有過度控制之情事，因此，被上訴人上開所辯，尚無可取。

②徵諸被上訴人亦陳稱以其為核心母公司之正崙集團組織採「事業部組織」、「功能別組織」、「產品別組織」及「地域別組織」兼有之混合型組織結構，於「功能別組織」及「地域別組織」之下，被上訴人集團設有總管理處性質之客服處、技委會及管委會，以統合技術、管理及客戶需求等各類需求之資源整合，並由中央單位配合及執行，而管理監督涵蓋「工作職務」與「人事考核」，兩者必須結合等語，並提出被上訴人組織圖、管委會組織圖、正崙集團大陸子公司核決權限表為證（見原審卷第263至265、283至285頁），亦即以被上訴人為核心之正崙集團，將集團內各公司之事務分類該集團組織內何層級之主管有核決權限，例如協理級以上人員之任用、敘薪、調薪、調任、晉升之核決權為集團董事長，協理級以上人員之績效考核、懲處、請假之核決權為事業群主管（見原審卷第285頁），則從前述觀之，被上訴人顯係將其子公司或從屬公司，皆納入其內部組織看待，其各個子公司或從屬公司並無獨立之決定權，均由被上訴人轄下之組織主管核決，此從上訴人所提之簽呈、前述員工獎懲提報單、薪資加項申報表（見調字卷第13至15頁，本院卷一第75、77、267頁）及被上訴人所提員工分紅明細單（本院卷一第185頁），均記載上訴人屬於「光電產品事業群零組件產品事業處自動化開發部」，及其主管為胡乃勝、鍾萬旭，而非記載上訴人為CU公司之經理即足明瞭，甚至胡乃勝為被上訴人之總經理（見本院卷一第277頁），且核與前開正崙集團組織圖所載「光電產品事業群『胡乃勝』」、「零組件產品事業處『鍾萬旭』」（見原審卷第263頁）以及核決權限表記載核決單位有「董事會」、「集團董事長」、「事業群主管」、「機能處主管」、「部級主管」、「課級主管」、「經辦人」（見原審卷第283至288頁）相符，故從此未見各個子公司或從屬公司對自己營運、財務、人事有獨立決定權，而是均聽從被上訴人所謂集團組織之主管核決，且CU公司之代表人卜慶藩、林坤煌分別為被上訴人公司財務處及法務處主

管（原審卷第263頁），是以上足徵被上訴人將上訴人納入其公司組織，且使上訴人聽其指揮而提供勞務，並接受其直接監督及考核，於組織上乃從屬於被上訴人至明，因此，揆諸前揭說明，被上訴人前開所為顯然超越所謂母公司對子公司之監督管理，而有過度控制之情事。

- ③上訴人於大陸地區天津市的天津廠擔任經理職務時，因需購置新設備，申請人韓金填寫被上訴人之「專案預算申請表」經上訴人等主管批准後辦理之專案預算申請表（見調字卷第13至15頁）、上訴人以正歲集團（Foxlink Group）自動化部名義就天津廠之閒置資產出售之簽呈與電子郵件及天津廠之固定資產驗收單（見調字卷第18至20頁）、被上訴人通知上訴人返台接受主管教育訓練之電子郵件（見調字卷第16頁）、上訴人申請路途假之請假單（見調字卷第21頁）、被上訴人通知上訴人更新人事資料之電子郵件（見原審卷第131頁）、上訴人向被上訴人申請電腦補助款申請單（見本院卷一第267頁），以上益證被上訴人直接對上訴人進行指揮及人事管理。被上訴人雖辯稱該表單資訊系統（ERP系統）為其所開發，其子公司亦使用該系統，此係集團資源平台共用及共享，申請事項為其對子公司進行監督管理云云，然前揭事項係由上訴人直接向被上訴人申請，由被上訴人直接准駁，此由抬頭記載「正歲精密工業股份有限公司筆記型電腦補助款申請單薪資加項申報表」、內容記載「本人向正歲精密工業股份有限公司申請筆記型電腦補助費用，依正歲公司規定分36個月攤提，若補助後於正歲公司未續任職滿三年離職時，本人同意於離職前以現金償還該筆記型電腦補助費用攤提後之資產殘值金…」等語，並由被上訴人之集團內光電產品事業群主管胡乃勝、零組件產品事業處主管鍾萬旭簽名核准（見本院卷一第267頁）即足明瞭，何況縱使資源共用共享，但表單之抬頭及內文仍可更改，衡情在公司正常營運下，此等表單不在少數，在自己公司使用別家公司名稱之表單，實非常態，又雖該筆電腦補助款3萬元係以CU公司名義支

01 付（見本院卷一第313頁），然補助與否係被上訴人決定，
02 被上訴人仍然取代CU公司之決策權限，顯然逾越監管理之範
03 圍，由此益見被上訴人對子公司之過度控制。

04 ④被上訴人雖辯稱上訴人之薪資係由CU公司匯入上訴人帳戶，
05 至於其匯入上訴人帳戶之金額，係依據公司法第235條之1規
06 定所發放之關係企業員工獎金等語。惟查，上訴人於102年
07 及103年所得清單中來自被上訴人分別為30,000、15,000元
08 （見本院卷一第79、81頁）、被上訴人分別於104年8月10日
09 、104年9月10日匯薪資獎金59,261元、59,610元至上訴人帳
10 戶（見調字卷第24頁），又國泰世華商業銀行土城分行函覆
11 原審為上訴人自102年9月10日至105年10月7日之薪水均由被
12 上訴人匯入（見原審卷第445頁），然事後於106年10月24日
13 主動發函更正前開薪水是由CU公司匯入（見原審卷第467至4
14 77頁），惟證人周麗輝於本院具結證述：上訴人之薪資、人
15 資行政作業、資遣等事宜，均是由伊處理等語（見本院卷一
16 第276、277頁）。且上訴人主張其於105年9月間返台休假，
17 遭告知只要買單程票機票，向總部報到，其遵循到被上訴人
18 處報到時，即被告知遭資遣乙情，亦有被上訴人之人力資源
19 處職員周麗輝以印有被上訴人名義之公務信封於105年9月30
20 日寄發之署名CU公司之「終止聘僱關係通知書」可證（見本
21 院卷一第301、302頁），堪信為真實。甚者，上訴人之資遣
22 費亦係依據我國法令計算，而非CU公司之本國法，此業據證
23 人周麗輝證述明確（見本院卷一第277、278頁）。據上，亦
24 足認上訴人之薪資及獎金、資遣是由被上訴人負責處理。

25 ⑤綜上以觀，堪認從聘僱及資遣上訴人、上訴人之薪水及獎金
26 、上訴人工作上之申請及獎懲等，均由被上訴人決定，被上
27 訴人確實有過度控制CU公司、富港電子天津公司之人事、財
28 務及業務經營，顯然已超過系爭準則等相關法規要求母公司
29 監督子公司之立法目的。

30 (3)按雇主為勞工辦理勞工保險、提撥退休準備金是公法上義務
31 ，且為強制規定。查被上訴人控制CU公司及富港電子天津公

01 司，將上訴人安排在富港電子天津公司上班，卻選擇以維京
02 群島商CU公司與上訴人簽訂聘僱合約書，雖另為上訴人投保
03 團體保險，但因此不負為上訴人投保勞保及提撥勞退金之義
04 務，乃藉公司型態逃避法令規範等濫用公司法人格之不正行
05 為，致損害債權人即上訴人請領失業給付、提撥退休金等權
06 利，雖上訴人亦因此減免繳納國內所得稅及大陸地區稅賦之
07 義務，然納稅是國民應盡之義務，被上訴人為減省其負擔，
08 而使其員工避免稅賦，亦非正當，是揆諸前揭規定，應認母
09 公司即被上訴人有濫用CU公司之公司型態作為工具，藉此逃
10 避勞動法令規範等不正行為，而損害子公司即CU公司之勞工
11 即上訴人請領失業給付、提撥退休金等權利之濫用公司法人
12 格情事。

- 13 (4) 據上所陳，堪認被上訴人有過度控制CU公司、富港電子天津
14 公司之人事、財務及業務經營，並有濫用CU公司之公司型態
15 作為工具，藉此逃避勞動法令規範等不正行為，而損害CU公
16 司之勞工即上訴人請領失業給付、提撥退休金等權利，揆諸
17 前揭最高法院判決要旨，應例外地否認CU公司之法人格予以
18 救濟，而認系爭僱傭關係存在於兩造之間。因此，上訴人主
19 張其與被上訴人間自102年7月16日起至105年9月30日止，屬
20 勞基法所規範之僱傭關係，而有勞基法之適用，應為可採。

- 21 (二) 系爭僱用契約所約定之薪資金額為何？上訴人依系爭僱傭契
22 約及民法第486條規定，請求被上訴人給付短少之薪資624,8
23 00元，有無理由？

24 上訴人主張其工資結構為本薪加津貼，本薪為每月72,000元
25 ，因其擔任經理職，依被上訴人所發佈系爭辦法，每月領取
26 40,800元之津貼，惟被上訴人自99年11月1日起即僅每月給
27 付津貼32,000元，尚欠其每月工資差額為8,800元，至105年
28 9月30日止共71個月，被上訴人總計積欠其工資624,800元云
29 云。然兩造既於聘僱合約書第2.1條約定津貼為32,000元，
30 即有排除適用系爭辦法之意思，上訴人並未舉他證證明兩造
31 有合意每月津貼為40,800元，因此，上訴人依系爭僱傭契約

01 及民法第486條規定，請求被上訴人給付自99年11月1日起至
02 105年9月30日止共71個月總計短少之薪資624,800元本息，
03 即非有據。

04 (三)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
05 規定，請求被上訴人提撥100年4月1日起至105年9月30日止
06 共66個月之勞退金457,380元，有無理由？

07 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
08 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
09 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第
10 6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
11 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
12 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶
13 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條
14 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
15 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
16 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
17 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
18 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
19 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度
20 台上字第1602號判決意旨參照）。

21 2.查上訴人自102年7月16日起，已與被上訴人成立系爭僱傭契
22 約，業經認定於前，又上訴人主張其每月薪資為本薪72,000
23 元加津貼40,800元，共112,800元，每月提撥勞退金7,254元
24 至105年9月30日止等情，然上訴人每月津貼為32,000元，已
25 如前述，且本薪加津貼應至少有104,000元，而被上訴人亦
26 自承上訴人每月薪資至少為107,600元（見本院卷二第313頁
27 ），則依據依勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為
28 110,100元（見調字卷第31頁），依此計算自102年7月16日
29 起至105年9月30日共38.5個月之應提繳勞工退休金合計254,
30 331元（ $38.5 \times 110,100 \times 6\% = 254,331$ ）。從而上訴人請求
31 被上訴人應向其於勞工保險局之勞退金個人專戶提繳254,33

01 1元，於法自無不合；逾此部分之請求，則不能准許。

02 (四)上訴人依勞基法第19條規定，請求被上訴人核發服務證明書
03 有無理由？

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。查被上訴人於10
06 5年10月間寄送CU公司已於105年9月30日正式終止僱傭關係
07 之「終止聘僱關係通知函」予上訴人，此有前開通知函及信
08 封可證（見本院卷二第301、302頁），而於系爭僱傭契約，
09 被上訴人與CU公司具有實體上同一性，上訴人與被上訴人間
10 自102年7月16日以後至105年9月30日，屬勞基法所規範之僱
11 傭關係，已如前述，是足認被上訴人已資遣上訴人即已終止
12 其與上訴人間之系爭僱傭契約，CU公司雖另出具「離職證明
13 書」予上訴人（見本院卷一第505頁），然被上訴人始為上
14 訴人之雇主，則上訴人自得依勞基法第19條規定，請求被上
15 訴人發給服務證明書。

16 四、綜上所述，上訴人依勞基法第19條之規定，請求被上訴人發
17 給服務證明書，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為
18 無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人
19 敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，
20 求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項
21 所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴
22 之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨
23 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
24 此部分之上訴。又上訴人依依勞退條例第6條第1項、第14條
25 第1項、第31條第1項規定，變更聲明請求被上訴人應提撥勞
26 退金254,331元部分，為有理由，應予准許，爰判決如主文
27 第三項所示。逾此部分之請求，為無理由，應駁回其餘變更
28 之訴。

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

01 六、據上論結，本件上訴及變更之訴均為一部有理由，一部無理
02 由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 108 年 10 月 29 日

04 勞工法庭

05 審判長法官 黃雯惠

06 法官 林佑珊

07 法官 賴秀蘭

08 正本係照原本作成。

09 上訴人不得上訴。

10 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
11 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提
12 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任
13 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
14 具律師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
15 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任
16 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 108 年 11 月 1 日

18 書記官 林淑貞

19 附註：

20 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

21 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
22 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

23 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
24 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
25 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。