

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴更一字第1號

原告 賴王林

訴訟代理人 賈俊益律師

複代理人 劉孜育律師

被告 大全造漆工業股份有限公司

法定代理人 李明霞

訴訟代理人 孫桂琴

莊國禧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣221,659元，及自民國112年7月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；惟被告如以新台幣221,659元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

- (一) 聲明求為判決：(1)被告應給付原告新台幣（下若未記載幣別，即指新台幣）1,279,736元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(2)被告應提撥158,865元至原告之勞工退休金專戶；(3)原告願供擔

01 保，請准宣告假執行；(4)訴訟費用由被告負擔。

02 (二)緣原告前從事自行車業任職塗料部門主管，民國（下同）
03 106年4月退休後，同年4、5月間，至被告之彰化工廠面試
04 經錄取，約定原告擔任被告越南工廠之協理，月薪6萬
05 元，由臺灣及越南地區各給付部分薪資，嗣110年10月薪
06 資調整為按月65,000元，被告並同意發給年終獎金，且金
07 額不低於10萬元，休假方式為每三個月回臺灣一次放特別
08 休假7天，來回機票由被告負擔，農曆年間另休假七天，
09 每年共35天之特別休假。而後原告於112年3月16日回台休
10 假時，由負責指示原告工作之特助甲○○於112年3月26日
11 以LINE向原告表示不用再回越南上班，以此資遣原告，若
12 被告主張無資遣行為，則應構成違法解雇，原告也已於11
13 2年3月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6
14 款對甲○○為終止勞動契約之表示，原告並再以起訴狀繕
15 本送達作為終止兩造勞動契約之表示。

16 (三)被告未給付原告資遣費187,236元、預告期間工資65,000
17 元；被告另有積欠原告110年7月至9月、111年4至5月、9
18 月以及112年3月之工資440,000元，又被告106年至108
19 年、110年至111年等5年之年終獎金平均為12萬元，故請
20 求未發放109年之年終獎金12萬元；另因被告之要求，原
21 告自109至111年間未回台休假，此期間3年共12次，以來
22 回機票2萬元折算，請求被告給付24萬元；又原告自109至
23 111年間未回台休假，共105天之特別休假未休，請求特休
24 未休工資227,500元；另被告未按原告之月薪為原告提撥
25 退休金，致原告之退休金有所短少，差額為158,865元。
26 爰依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法
27 第16條、第38條第4項、民法第486條等規定及兩造間之勞
28 動契約，提起本訴，請求被告給付前開金額，並提撥勞工
29 退休金等語。

30 (四)對被告答辯之陳述：

31 (1)由被告有為原告投保職業災害保險、提撥勞工退休金之行

01 觀之，被告就是原告之雇主。另依新北市政府勞資爭議調
02 解紀錄可知被告一開始即自承僱用原告，且廠長得管制原
03 告行蹤，原告要休假也須被告特助核准，被告就出缺勤、
04 休假有考核管理制度，原告無法自主決定休息時間，原告
05 人格上從屬被告；又原告無須負擔營業風險，原告提供勞
06 務目的在於依附被告為其提高營收，原告經濟上從屬於被
07 告；而原告需與同僚間分工合作，配合廠長與特助，原告
08 是被告組織體系成員，具有組織上之從屬性。兩造應成立
09 僱傭契約，而非委任契約。

10 (2)依被告所提之LINE對話紀錄，被告公司特助甲○○對原告
11 表示要原告不用回越南，在臺灣養病，因兩造約定之工作
12 地點在越南，明顯是資遣之表示，原告之回覆則是在確定
13 資遣之日期，若原告是自願離職，大可決定離職日期，無
14 須詢問甲○○。

15 (3)就原告之薪資部分，由其提出之彰化銀行交易明細，摘要
16 為薪水，110年7月5日之金額為35,690元，110年11月5
17 日、110年12月3日之金額為40,140元，可知原告薪水是自
18 110年10月調高為65,000元；請求給付薪資部分，就被告
19 抗辯110年8月5日有匯款10萬元至原告女兒乙○○之帳務
20 不爭執；否認110年9月放無薪假，原告並未同意；111年4
21 月部分，否認有發放3200萬元之越南幣；111年5月部分，
22 否認由甲○○給付現金，況111年5月原告並不在臺灣，如
23 何由甲○○轉交；111年9月部分，否認由甲○○交付現
24 金。

25 (4)就被告主張109年的年終有匯入原告女兒乙○○之帳戶，
26 沒有意見。

27 (5)兩造於面試時，有達成每三個月休假回台一次，由原告負
28 擔來回機票之協議，且106年至108年止原告均依此方式休
29 假，109年至111年原告未回台，自得請求來回越南機票折
30 算之價額。

31 (6)被告有同意原告有返台享7天之特休及農曆年7日休假之權

01 利，此放假型態為一般企業駐外人員之常態。原告請求的
02 是109至110年之特休工資，但被告所提出之機票是111
03 年、112年的。

04 (7)就被告有提繳退休金，不爭執。

05 (8)若原告需補繳所得稅，國稅局是逕行通知原告，沒有透過
06 被告之必要，且原告也已補繳稅金，被告無法證明有代原
07 告繳納所得稅，主張抵銷為無理由。

08 二、被告則以：

09 (一)原告係被告委任管理越南工廠之經理人，可自行決定作息
10 時間，能用指揮性、計畫性或創作性方法對自己所從事工
11 作加以影響，且其乃越南工廠最高層，就越南工廠之人
12 事、業務能獨立處理，而無從屬性，兩造間實為委任關係
13 而非僱傭，原告依僱傭契約為請求，顯無理由。

14 (二)原告主張被告未給付資遣費及預告工資，但被告係因原告
15 生病，故請原告不用回去越南，讓其在臺灣養病，孰料原
16 告就自行請辭，原告請求資遣費及預告工資並無理由。

17 (三)本件原告之報酬，係自111年10月調高為65,000元，非110
18 年10月，110年11月5日及110年12月3日之轉帳金額增加，
19 是因為所領越南金額之不同所致，並非調整薪資。原告主
20 張被告積欠工資部分，原告時常要求被告將錢匯至其指定
21 之不同帳戶，原告請求之金額以每月6萬元計算，但原告
22 固定於越南領1600萬元越南幣。110年7至8月部分已有依
23 原告之指示，於同年8月匯款至乙○○彰化銀行帳戶10萬
24 元；110年9月，臺灣部分因疫情越南封城沒有上工，故放
25 無薪假，也是由原告告知所有人員不領薪，越南部分則依
26 越南當地規定，領70%及50%；111年4月部分，原告全部領
27 越南幣3200萬；111年5月部分，由甲○○交付現金40,450
28 元；111年9月部分，於原告同年10月11日回國時，與甲○
29 ○碰面給現金。不可能積欠如此多比工資未付，原告也沒
30 有通知未領到薪，不能因事隔多年就要重複支付2次薪
31 資。

01 (四) 109年年終獎金部分，被告已於110年初匯款10萬元至原告
02 女兒之帳戶。

03 (五) 又兩造並未約定每三個月一次機票來回臺灣，僅因原告欲
04 回臺灣時，被告有提供補助，此部分並非報酬，且原告既
05 無回臺灣，即無補助之理。

06 (六) 兩造並未有約定每三個月放一次7天特別休假及農曆年7天
07 之特別休假，當初越南工廠剛成立，兩造並無簽訂勞動契
08 約，亦未約定多久回台一次、一次回台多久，都是原告想
09 回台時，請示甲○○，才由越南廠之會計辦理購票事宜，
10 且疫情期間沒有工作，原告於越南也形同休假，薪資照
11 給，另原告111年10月14日至111年10月30日共17日、12年
12 3月16日至112年2月29日共14日回台，足見原告確實有休
13 特休。

14 (七) 勞工退休金部分，被告已為原告提撥。

15 (八) 原告未依法繳稅，由被告代為扣繳123,278元，依民法第3
16 34條主張抵銷。

17 (九) 並聲明：(1)原告之訴駁回；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)如
18 受不利判決，願供擔保，請准免假執行。

19 三、得心證之理由：

20 (一) 本件原告主張其於106年4月退休後，同年4、5月間，至被
21 告之彰化工廠面試經錄取，約定之報酬或薪資為按月6萬
22 元，分臺灣及越南地區各給付部分，嗣後有調整為按月6
23 5,000元，兩造間之契約已於112年3月底終止等情，業據
24 原告提出老年職保被保險人投保資料表、原告之名片、原
25 告彰化銀行帳戶交易明細等件為證，且為被告所不爭執，
26 堪信為真實。惟原告主張其被資遣或違法解僱，被告未依
27 法提撥足額之勞工退休金，請求被告給付資遣費187,236
28 元、預告期間工資65,000元，積欠之工資440,000元，109
29 年之年終獎金12萬元，109至111年間來回機票折算金額24
30 萬元、109至111年間之特休未休工資227,500元等，並請
31 求提撥勞工退休金差額158,865元，為被告所否認，並以

前詞置辯。

(二) 按所謂僱傭契約依民法第482條之規定，係指當事人約定，受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬之契約，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院109年度台上字第420號判決意旨參照）。原告主張兩造間為僱傭關係，而為本件各項請求，為被告否認，並稱兩造間係委任關係云云；查依被告自行所述，原告於被告越南工廠工作期間，請假需請示甲○○，又原告之薪資固定，無庸負擔營業之風險，另外，原告有固定職務，接受指揮安排工作，與同僚分工，被告亦有為原告投保職業災害保險、提撥勞工退休金，堪認原告對被告有人格上、經濟上、組織上之從屬性，兩造間之關係為僱傭契約甚明。

(三) 次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

01 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
02 日；二、1年以上2年未滿者，7日；三、2年以上3年未滿
03 者，10日；四、3年以上5年未滿者，每年14日；五、5年
04 以上10年未滿者，每年15日；六、10年以上者，每1年加
05 給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或
06 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主
07 張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任；本
08 法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得之報
09 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
10 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
11 給與均屬之；本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經
12 常性給與係指左列各款以外之給與，九、差旅費、差旅津
13 貼及交際費；報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依
14 習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期
15 計算者，應於每期屆滿時給付之；二、報酬非分期計算
16 者，應於勞務完畢時給付之，勞工退休金條例第12條第1
17 項、第31條第1項、勞基法第16條、第38條第1項、第4
18 項、第5項、勞動基準法施行細則第10條、民法第486條分
19 別定有明文。原告請求上述各項金額，為被告所否認，本
20 院判斷如下。

21 （四）109年之年終獎金及提撥退休金差額部分：此部分被告抗
22 辯已經給付，原告表示無意見，被告之抗辯有理由，此部
23 分原告之請求，不應允許。

24 （五）資遣費187,236元、預告期間工資65,000元部分：原告主
25 張係遭被告資遣或違法解僱，為被告所否認，辯稱原告係
26 自願離職等語；查觀兩造所引原告與甲○○之LINE對話紀
27 錄（見本院勞訴更一字卷第51頁），原告甲○○稱「……
28 原則上我覺得你不用回越南了，好好在台灣養病對大家都
29 好」等語，審酌被告在臺灣也有營業處所，甲○○要原告
30 留在台灣不盡然有終止兩造間僱傭契約之意思；再觀原告
31 回應「特助我身體只是糖尿而已我回台也有檢查拿藥請放

01 心身體是我的我自會照顧我後天也會回越南將我東西拿回
02 及資料交給連先生我就做到3月底好？」，原告自行提出
03 要回越南收拾東西，並表示要做到3月底，足認原告有為
04 終止僱傭關係之意思表示，被告所辯稱係原告自請離職，
05 並非無據。則本件兩造間之僱傭契約，係因原告自請離職
06 而於112年3月底終止。原告既是自請離職，其請求資遣
07 費、預告工資，即於法無據。

08 (六) 110年7月至9月、111年4至5月、9月以及112年3月之工資4
09 40,000元部分：

10 (1) 本件原告主張其薪資原為6萬元，110年10月調為65,000
11 元，被告則辯稱為111年10月始調整，而被告就其抗辯，
12 已提出薪資表為證（見本院勞訴更一字卷第219至221
13 頁），堪認原告之薪資為111年9月以前為6萬元，111年10
14 月以後為65,000元。

15 (2) 就薪資之給付方式，兩造並不爭執一般為部分由越南發放
16 現金，部分由臺灣公司匯款，另就越南發給之金額，被告
17 稱為1600萬元越南幣，此部分也與原告所提之薪資名冊
18 （見本院勞訴字卷第47、49頁）以及被告所提LINE對話紀
19 錄（見本院勞訴更一字卷第223頁）相符，本院審酌本件
20 原告主張被告未付薪資部分，係以其臺灣之帳戶未收到匯
21 款為據，且原告受僱至今，始主張被告未付工資，而一般
22 外派人員所受領當地貨幣之薪資給付，是用於當地消費、
23 生活之用，如果未收到，應該會立即反應，此部分越南幣
24 之工資，應不致於未收到，且原告也已於113年4月12日本
25 院言詞辯論期日時稱，「薪資本來就有兩個部分，一個是
26 在越南給付，一個是匯款，我們請求的是匯款的部分」
27 （見本院勞訴更一字卷第80頁），故本件原告請求工資未
28 付金額之計算，應以約定之工資扣除1600萬元越南幣之金
29 額，匯率依LINE對話紀錄（見本院勞訴更一字卷第223
30 頁），以1600萬元越南幣兌新台幣19,550元計算。

31 (3) 110年7至8月之工資，被告辯稱已有依原告之指示，110年

01 7月份全由臺灣公司匯款，110年8月份預支4萬元，匯款10
02 萬元予乙○○，並提出LINE對話紀錄、轉帳紀錄為證（見
03 本院勞訴更一字卷第223頁），原告就乙○○有收到10萬
04 元之匯款亦不爭執，則110年7至8月之工資應尚餘450元未
05 發放【計算式：6萬元 $\times$ 2月-10萬元-19,550元（110年8月
06 越南幣之金額）=450元】。

07 (4)110年9月之工資，被告辯稱因疫情越南封城沒有上工，故
08 放無薪假云云，惟就其主張有放無薪假及原告同意放無薪
09 假等事實，均未提出證據證明，被告此部分之抗辯並無理
10 由。則被告應給付原告110年9月之工資為40,450元（計算
11 式：6萬元-19,550元=40,450元）。

12 (5)111年4月份之工資，被告辯稱原告全領3200萬元之越南
13 幣，已提出LINE對話紀錄、現金支出表為證（見本院勞訴
14 更一字卷第329至331頁），如前述，原告既於越南有用現
15 金之需求，而要求給與越南幣現金，若未有發放，應不致
16 於迄今始主張，應可認為原告應有收受此筆款項；另由被
17 告所提111年4月之薪資表（見本院勞訴更一字卷第333
18 頁），因匯率關係，有多發放953元，此部分應由原告請
19 求之金額中扣除。

20 (6)111年5月及9月部分，被告辯稱係交付現金，為原告所否
21 認，被告就有交付現金之事實並未能提出證據以證明之，
22 僅有提出薪資表及原告稱有將工作上之用品交付予甲○○
23 之LINE對話紀錄，並不能證明有工資之交付，被告此部分
24 之抗辯並無理由，則被告應給付原告111年5月及9月之工
25 資共80,990元【計算式：（6萬元-19,550元） $\times$ 2=80,990
26 元】。

27 (7)112年3月部分，此部分因原告已離開越南，應無越南部分
28 現金之發放，另被告亦未否認此部分工資未發放，原告11
29 2年3月之工資為65,000元，則原告應給付被告112年3月之
30 工資為65,000元。

31 (8)綜上，被告尚應給付原告之工資金額為185,937元（計算

式：450元+40,450元-953元+80,990元+65,000元=185,937元）。

（七）109至111年間之特休未休工資227,500元部分：

（1）本件原告主張兩造約定之休假方式為每三個月回臺灣一次放特別休假7天，農曆年間另休假七天，每年共35天之特別休假，原告一開始也以此方式休假等情，與原告之出入境資料相符（見本院勞訴更一字卷第275頁），且就外派人員此休假方式亦屬合理等語，被告雖辯稱兩造間並無約定休假方式，並請求傳訊證人甲○○，然因甲○○本即為被告公司之特助，可代理董事長行董事長職權，並負責處理被告越南工廠所有事務，證詞難免有迴護，且依其證述，多立於當事人之角度回答，所述難以憑採，應可認原告主張之休假方式為真。

（2）另原告稱其109年至111年間，未休特別休假，為被告否認，稱疫情期間沒有工作，原告於越南也形同休假，111年10月14日至111年10月30日有回台17日等語。查被告就疫情期間有停工之事實，並無提出證據證明，且依勞基法第38條第2項之規定，特別休假應由勞工排定，也不能因被告公司有停工，即強迫原告以特別休假之方式為之，被告此部分之抗辯並無理由；至於111年10月14日至111年10月30日有回台17日，據被告提出機票為憑（見本院勞訴更一字卷第323頁），且與原告所提之出入境證明相符（見本院勞訴更一字卷第275頁），另依原告出入境證明，原告有於109年1月21日至109年1月30日回台10日，則原告109年111年間未休之特別休假日數，應為109年25日、110年35日、111年18日，又如上述，原告原工資為6萬元，111年10月調整為65,000元，則被告應給付原告之特休未休工資為159,000元【計算式：6萬元÷30×（25日+35日）+65,000元÷30×18=159,000元，元以下四捨五入】。

（八）來回越南機票折算金額24萬元部分：兩造對於原告來回越南之機票，係由被告所支出乙情，並不爭執，惟原告請求

01 被告給付未回台之機票折算金額，為被告否認，辯稱此部
02 分為如有回台需求之補助等語。查此部分之機票費用，性
03 質上應屬於差旅費，原告因故未回台，而未產生此部分之
04 費用，應不得請求被告給付；況原告係因疫情未能回台，
05 被告因此未支付原告來回越南機票費用，亦屬不可歸責於
06 被告之事由致不能給付，依民法第225條第1項之規定，亦
07 免除其給付義務。則原告此部分之請求，洵屬無據。

08 (九) 末按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還
09 其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同；
10 二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
11 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第179條、
12 第334條定有明文。本件被告抗辯其有為原告扣繳所得稅1
13 23,278元，主張抵銷等情，業據被告提出承諾書、扣繳憑
14 單（均影本）等件為憑（見本院勞訴更一字卷第289至315
15 頁），則被告本應於發放原告工資時，為其扣繳所得稅，
16 嗣被告經國稅局追繳，原告受領之溢領工資，並無法律上
17 之原因受有利益，且致被告因此受有損害，被告自得依不
18 當得利之法律關係請求，則被告主張以此為抵銷，為有理
19 由。

20 (十) 綜上所述，兩造間為僱傭契約，因原告自請離職而於112
21 年3月底終止，故原告請求給付資遣費187,236元、預告工
22 資65,000元、109年之年終獎金12萬元、來回越南機票折
23 算金額24萬元及提撥退休金差額158,865元為無理由；至
24 於原告請求被告給付尚未給付之工資44,000元部分，於18
25 5,937元範圍內有理由，請求109至111年間之特休未休工
26 資227,500元部分，於159,000元範圍有理由；另被告抗辯
27 以123,278元之不當得利債權抵銷，亦有理由。則原告本
28 件應給付被告之金額為221,659元（計算式：185,937元+1
29 59,000元-123,278元=221,659元）。

30 四、從而，原告依勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、
31 勞基法第16條、第38條第4項、民法第486條等規定及兩造間

01 之勞動契約等法律關係，請求被告給付221,659元及起訴狀
02 繕本送達翌日起（112年7月14日，見本院勞訴字卷第101頁
03 送達證書）至清償日止按年息百分之五計算之利息範圍內，
04 為有理由，應予准許；原告逾此部分之主張，為無理由，應
05 予駁回。

06 五、本件原告勝訴部分為就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
07 決，應依職權宣告假執行；同時宣告雇主得供擔保或將請求
08 標的物提存而免為假執行；至原告敗訴部分其假行之聲請則
09 失所附麗，併予駁回。

10 六、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法
11 第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主
12 文。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
14 勞動專業法庭法官 謝仁棠

15 以上正本係照原本作成。

16 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
17 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
19 書記官 余思瑩