

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第129號

原告 周文亮

訴訟代理人 李莉卿律師

被告 阡群企業有限公司

法定代理人 周修生

訴訟代理人 簡榮宗律師

黃翊華律師

上列當事人間請求請給付短少薪資等事件，本院於民國113年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣肆拾伍萬伍仟元，及自民國一一二年七月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣陸拾伍萬伍仟肆佰捌拾捌元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾伍萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣陸拾伍萬伍仟肆佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國85年5月9日進入被告公司擔任沖床作業員，每月薪資新臺幣（下同）3萬元，87年起因變動職務為模具設計，每月薪資為4萬元，88年至93年間因調派至馬來西亞擔任總經理，薪資調整為每月4萬元外加津貼馬幣3,800元，93年間再調派至被告旗下公司即深圳協志有限公司（下稱協志公司）擔任協理，後升任總經理，薪資調整為每月10萬元。110年間被告工廠由深圳遷移到廣東省中山縣，

當時因被告無法支付當地員工薪資，原告不得以借支人民幣30萬元予被告代墊員工薪資，原告於110年2月1日返臺，被告隨即於110年3月5日以電子郵件通知原告因國外公司整改，整改後再另行調配適合職務與職位，在臺休假期間，公司將每月給予安家費3萬元，如果外派時間有異動，會另行通知。原告遂在臺等待公司調派職務，然被告未與原告協商即擅自將原告薪資10萬元調降至3萬元，110年12月13日發函原告有越南胡志明沖床部經理職缺、月薪4萬5,000元等語，然被告單方面降薪至4萬5,000元，又要求原告在疫情嚴峻狀況下至越南工作，被告在仍未與原告雙方勞動條件達成協議下，每月短少給付薪資7萬元。112年3月10日被告再發函原告，以顧問服務稱兩造間之關係，規避兩造間實為僱傭關係，並解除對原告之聘用關係等語，被告此舉係非法終止勞動契約，原告因而於112年4月17日向新北市政府勞工局申請勞資爭議協調，被告於112年5月3日未出席，嗣經勞工局另訂112年5月8日第2次調解時，被告竟主張兩造間非僱傭關係而調解不成立。被告除有前開非法終止勞動契約外，自94年7月起每月均有少提繳勞工退休金之情形，原告遂於112年5月19日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並依勞基法第22條第2項請求被告短付工資差額171萬元，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項請求被告給付資遣費60萬元，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項請求被告公司提繳勞工退休金77萬7,534元至原告之勞工退休金個人專戶等語。並聲明：(一)被告應給付原告231萬元，及自起訴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)被告應提撥77萬7,534元至原告之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告固曾於85年間至被告公司工作，然其於88年間已離職，因原告與被告之法定代理人甲○○為叔姪關係，甲○○慮及原告之父長年待業，原告家境不佳，基於親情考

01 量，於原告離職後仍繼續透過被告公司為原告辦理勞保，並
02 為照顧原告生活，酌情給予原告生活費。000年0月間，甲○
03 ○決定不再給予原告生活費，此舉引起原告不滿，遂而提起
04 本件訴訟，兩造間實無僱傭關係存在。又依協志公司資料顯
05 示該公司股份實為訴外人康祥企業100%持有，並由訴外人涂
06 重銘擔任執行董事，該公司實為被告之供應商，並非被告旗
07 下公司。又縱認兩造間存在勞動契約，然原告自陳自110年2
08 月1日起返臺即未再提供勞務，是被告自毋庸給付報酬，原
09 告在110年2月1日返臺後未提出勞務給付或要求被告受領勞
10 務，仍持續受領3萬元安家費，自不得再向被告請求報酬，
11 退萬步言，110年12月13日及110年12月27日被告發函提出要
12 約請原告至越南任職，然原告認要約內容對其勞動條件有不
13 利變更，不提出回應亦未提出異議，繼續坐領乾薪長達2年2
14 月，現對被告提起本件請求實有違民法第148條第2項誠信原
15 則等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均
16 駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 三、得心證之理由：

18 原告主張兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付短付工資差
19 額及資遣費，並請求被告提繳勞工退休金至原告之勞工退休
20 金個人專戶等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件
21 爭點為：(一)兩造間僱傭關係期間為何？(二)原告請求被告給付
22 110年3月至112年1月每月薪資差額7萬元，共計161萬元，有
23 無理由？(三)原告請求被告給付112年2月薪資10萬元，有無理
24 由？(四)原告請求被告給付資遣費60萬元，有無理由？(五)原告
25 請求被告提繳退休金差額77萬7,534元至原告之勞工退休金
26 個人專戶，有無理由？茲分述如下：

27 (一)兩造間僱傭關係期間為何？

- 28 1. 按所謂僱傭契約依民法第482條之規定，係指當事人約定，
29 受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給
30 予報酬之契約，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)
31 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）。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。又所謂人格從屬，係指「對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由」、「業務進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「拘束性之有無」、「代替性之有無」以決之，且勞工亦有接受懲戒或制裁之義務。

2. 經查，原告之勞工保險資料顯示自85年5月9日加保起至112年5月3日退保止，勞工保險之雇主即被告，且自94年7月起至112年2月止，被告有為原告按月提繳勞工退休金，於108年11月5日起至112年2月5日止則有匯款至原告華南商業銀行帳戶（108年11月5日起至110年2月5日每月96,862或96,562元、110年2月9日10萬元、110年3月5日73,229元、110年4月6日起至111年12月5日每月3萬元）等情，此有原告之華南商業銀行帳戶存摺影本暨存款往來明細表暨對帳單、勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷一第17頁至29頁、第53頁至64頁、本院卷二第19頁至51頁）、勞保查詢資料（置於限閱卷）在卷可查，且為兩造所不爭執（見本院卷一第154頁、本院卷二第140頁），前開事實應堪認定為真。

3. 又原告主張兩造僱傭關係期間為85年5月9日至112年5月19日（見本院卷二第13頁），被告則抗辯原告自88年間已離職，後續被告所給付原告之款項皆係基於親屬情誼，兩造自88年後即不存在僱傭關係等語（見本院卷一第110頁）。惟查，依甲○○與原告之107年9月27日至110年1月21日對話紀錄內

容可見，甲○○指示原告「了解一下訂單狀況」、「必須要
小心安排生產」、「你們必須下訂單去訂購，包裝好」、「
回台灣前這個案子必須交代好搞定」、「我這裡有三個人
可以讓你用」、「必須準備好資料」、「小心處理，每日上
午與下午必須每人量體溫，外人別給進入」、「因為有人對
我密告，阡群的單永遠放晚上加班，我不知道你怎麼管」、「
你統計一下三樓，十幾個人遣散費六折多少錢，三樓發遣
散費先搬，二樓有合在一起的爭議先放著，三樓搬完再處理
二樓」等語，原告並曾向甲○○稱「報告周總，安排週末8
月17號回台休假」（見本院卷二第53頁至65頁），依前開對
話均可見甲○○係基於雇主指揮監督員工之態度指示原告處
理訂單、管理大陸的員工等事宜，且原告須向甲○○報告工
作進度及回臺休假時間等節，均堪認原告於深圳協志公司工
廠內工作期間仍係聽從被告之安排、指示，即原告實際上係
依被告指示至大陸地區親自履行勞務，以領取每月由被告發
給之固定薪資，其履約係為被告營業目的而勞動，受被告指
揮監督提供勞務而獲取報酬，均顯兩造具勞動契約之從屬
性，至於被告公司何以派遣自己之受僱人前往深圳協志公司
內工作，乃被告與深圳協志公司間關係，並不影響兩造間僱
傭關係。又依前開對話內容甲○○並指示原告「用深圳阡群
名字進口」、「自己用協志或深圳阡群報給他，要包括塑膠
報價」、「我今天叫高把10底以前協志所有貨款清掉，如果
再出現我會叫小群自己吞掉，以後出現貨款你自己核對一
下，否則不然根本就是爛帳」、「但是我還是握有協志生殺
大權，別跟我硬碰硬」等語（見本院卷二第53頁至65頁），
益可徵甲○○實際上對於協志公司確具相當之控制力。又依
乙○○即被告公司會計與原告之108年11月4日對話內容：
「跟你說一下，台幹一年機票4張，你這張是第5張，去年你
也是5張，但有1張是自付，所以這張是扣你大陸那邊的加給
嗎？」等語（見本院卷二第68頁）；110年4月13日乙○○向
原告稱：「今天有存入110年第1張機票款到你華銀帳上」等

語（見本院卷二第70頁），更可證原告在大陸任職期間，被告公司有為原告購買往來機票，更有支付原告在大陸工作之加給，更可徵兩造間確有勞動契約關係存在。至被告抗辯所給付予原告之款項皆係基於親屬情誼等語，惟查，被告自陳係甲○○個人介紹原告至協志公司就職等語（見本院卷二第194頁），則既甲○○已協助原告就職，理論上原告即會領有薪水，被告何須又在原告有工作、有薪水之期間仍按月給付款項？是被告所辯，實與常情不符，不足採信。從而，原告主張其自85年5月9日起任職被告公司，且係受被告指派至協志公司任職，實際上係為被告服勞務等節，應堪採信。

4. 復本件應再審酌兩造之勞動契約係於何時終止？經查，被告110年12月13日發給原告之信件，向原告稱：現有遺缺越南胡志明公司沖床部經理乙職，請在12月底前與會計聯絡辦理簽證事宜，並於111年2月15日前往接任，薪資4萬5,000元、公司支付機票一年三張來回往返等語（見本院卷一第33頁）。110年12月27日被告發給原告之信件內容為：關於越南胡志明公司沖床部經理乙職，截至今日尚未收到你的回應，再次展延到111年1月10日，希望你提供資料辦理赴越南所需資料，以利及時上任等語（見本院卷一第35頁），被告前開信件內容係向原告表示調職之意，然該調動與原告先前在大陸地區職務相比，對原告之薪資、職等及工作內容等勞動條件均明顯有不利變更之情形，已超過依一般社會通念所得忍受之不利益程度，揆之勞基法第10條之1調動五原則之立法說明所強調調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，自難認上開越南沖床部經理之職務為適當工作，且原告已致電被告公司明示向被告表示拒絕之意，經被告自承在卷（見本院卷一第156頁、本院卷二第97頁），則被告即應再行安排原告之職務或如認無適當職位即應依法定程序終止與原告之勞動契約，然被告捨此不為，仍在原告拒絕調職後繼續給付每月3萬元，被告雖以安家費稱之，惟實際上原告乃係返臺等待被告安排新職位之員工，被告按月給付之3萬元款項性

01 質，自屬工資無疑，此從111年1月13日原告與乙○○之對
02 話，乙○○向原告稱：「老闆有回覆過來了，信息如下，轉
03 聘顧問一職，一樣3萬薪水照發」等語（見本院卷二第70
04 頁），益可徵前開3萬元確係薪資性質，是縱經原告拒絕調
05 職，兩造間僱傭關係亦不因此而終止。112年3月10日被告發
06 給原告之信件內容為：感謝您在過去的一段時間內，為我們
07 在中國大陸的外包廠提供專業的顧問服務，您的協助讓我們
08 更加了解工廠的管理和營運，並且制定出更好的策略。在外
09 包廠的發展過程中，我們需要對外包廠的顧問進行重新評估
10 和調整，因此很遺憾的通知您，我們決定解除您的聘用關係
11 等語（見本院卷一第37頁），被告前開行為不符合勞基法第
12 11條、第12條之規定，自非屬合法終止兩造間勞動契約，已
13 屬違反勞工法令及雙方勞動契約。又按有下列情形之一者，
14 勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作
15 報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇
16 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞
17 基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。是被告自112年2
18 月後，未經合法終止雙方勞動契約，即未給付薪資，原告自
19 得依前開規定終止勞動契約，從而，原告主張兩造勞動契約
20 在其112年5月19日寄發存證信函予被告後終止，應堪採信。

21 (二)原告請求被告給付110年3月至112年1月每月薪資差額7萬
22 元，共計161萬元，並無理由：

23 1. 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得選擇請求雇主依
24 約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，並請求雇主發給資
25 遣費（勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條規定參
26 照）。苟勞工經雇主片面減薪後，既未向雇主表示終止勞動
27 契約並請求給付資遣費，復長期領取扣減後之薪資，而未為
28 一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利
29 益後，已默示同意領取扣減後之薪資，而與雇主繼續勞動契
30 約關係，即與單純之沉默有別（參照最高法院106年度台上
31 字第1901號判決意旨）。

01 2. 原告自108年11月5日起至110年2月5日每月自被告處受領96,
02 862或96,562元、110年2月9日10萬元、110年3月5日73,229
03 元、110年4月6日起至112年2月4日每月3萬元薪資，此有原
04 告提出之華南商業銀行帳戶存摺影本暨存款往來明細表暨對
05 帳單在卷可查（見本院卷一第17頁至27頁、本院卷二第19頁
06 至51頁），是原告於110年3月以前之薪資約為每月7萬元至1
07 0萬元，然被告自110年4月起將原告減薪至3萬元，且自110
08 年4月至112年2月長達1年9月，然依原告所提卷證資料，原
09 告於此段期間均未向被告表示反對之意，亦未向被告表示終
10 止勞動契約並請求給付資遣費，復長期領取扣減後之薪資，
11 而未為一部清償之保留表示，依上開說明，自足以間接推知
12 原告經權衡自身利益後，已默示同意領取被告扣減後之薪
13 資，而與被告繼續勞動契約關係。基上，原告既默示同意領
14 取減薪之工資，則原告前揭主張，自乏所據，不應准許。

15 (三)原告請求被告給付112年2月薪資10萬元，亦無理由：

16 經查，被告於112年2月4日有匯款3萬元薪資予原告，此有原
17 告提出之華南商業銀行帳戶存款往來明細表暨對帳單在卷可
18 查（見本院卷二第51頁），又本院認原告已默示同意被告減
19 薪至3萬元，業如前述，是原告此部分請求，亦屬無據。

20 (四)原告請求被告給付資遣費45萬5,000元及自起訴狀繕本送達
21 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，
22 應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回：

23 1. 按工資應全額直接給付勞工；雇主違反勞動契約或勞工法
24 令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，
25 勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之；勞基法第14條
26 之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第
27 22條第2項前段、第14條第1項第6款、第2項、第4項、第17
28 條分別定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適
29 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終
30 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
31 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，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項亦定有明文。復按平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款定有明文。

2. 原告於112年5月19日依勞基法第14條第1項第5款、第6款以存證信函終止勞動契約，已如前述，是依法被告自須給付原告資遣費。經查，112年3月至5月被告均未依法給付原告工資，是本件原告平均工資應仍以3萬元計算（即自112年3月以前往前推6個月計算平均工資），兩造勞動契約存續期間為85年5月9日至112年5月19日，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為9年2個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為【9+1/6】（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【17年10個月又19天】，新制資遣基數為【6】（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)。新舊制資遣基數合計為【15+1/6】，按原告平均工資每月3萬元計算，原告得請求被告公司給付之資遣費為45萬5,000元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入），此部分自應准許，逾此部分，應予駁回。

3. 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴，或依督促程序送達支付命令，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項分別定有明文；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；而應付利息之

債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。原告請求被告給付資遣費45萬5,000元，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約30日內發給，是被告自該期限屆滿時起即應負遲延責任，則原告請求被告給付另自起訴狀繕本送達被告翌日即112年7月5日（見本院卷一第81頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

(五)原告請求被告提繳退休金差額77萬7,534元（94年7月至112年2月）至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。原告自得依據前揭規定請求被告將其應提繳之勞工退休金金額，提撥至其勞工退休金個人專戶內，經查，依原告主張其自94年7月至112年2月之實領薪資計算被告應提繳之勞工退休金金額總和為107萬4,492元（詳如附表），被告僅提繳41萬9,004元（見本院卷一第53頁），尚應提繳65萬5,488元至原告之勞工退休金個人專戶，從而，原告於此部分之請求，為有理由，逾此部分，則無理由，應予駁回。

(六)至被告抗辯原告提起本件訴訟有違民法第148條第2項誠信原則等語（見本院卷二第197頁），惟原告提起本件訴訟係本於其勞工身分主張權利，自非以損害他人為唯一目的，自無違反誠信原則可言，是被告前開所辯，自不足採。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被告給付資遣費45萬5,000元及自112年7月5日起至清償日止之法定遲延利息，及請求被告提繳勞工退休金65萬5,488元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件原告勝訴部分，係為雇主敗訴之判決，爰依前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經本院審酌均於判決結果無影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：第79條。

中 華 民 國 113 年 6 月 12 日

民事第六庭 審判長法官 許瑞東

法官 陳翠琪

法官 謝依庭

以上正本證明與原本無異。

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 113 年 6 月 12 日

書記官 邱雅珍

附表(新臺幣)

註：依照本院卷二第19頁至51頁華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單，原告畫記螢光筆處計算原告之工資。

編號	期 間 (民 國)	總 工 資 (元)	月 平 均 薪 資 (元 , 小 數 點 後 四 捨 五 入)	應 提 繳 級 距 (元)	應 提 繳 金 額 (元)
1	94年7月至 12月	298500	49750	50600	18216
2	95年	890178	74182	76500	55080
3	96年	0000000	88276	92100	66312
4	97年	672927	56078	57800	41616
5	98年	848833	70736	72800	52416
6	99年	925725	77144	80200	57744

(續上頁)

01

7	100 年至 10 8 年			101100	655128
8	109 年			96600	69552
9	110 年	536353	44696	45800	32976
10	111 年		30000	30300	21816
11	112 年 1 月 至 2 月		30000	30300	3636

02

總計應提繳金額1,074,492元