

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第10號

原告 林欣怡

巫白熊

上二人共同

訴訟代理人 黃培鈞律師

被告 絕對生活股份有限公司

法定代理人 蔡鴻德

訴訟代理人 陳瑾紋

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）111年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告巫白熊新台幣（下同）32萬3,099元及自110年11月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告巫白熊85萬5,214元及自110年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告林欣怡負擔1/100，由原告巫白熊負擔40/100，餘由被告負擔。

五、本判決第一項所命給付得假執行，但被告如以32萬3,099元為原告巫白熊預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告林欣怡受僱於被告公司，109年2月1日因新冠疫情影響，原告林欣怡與其他同事同意降薪，原告林欣怡降薪後為每月3萬5,000元，且無其他獎金，被告公司同意在公司營運回穩時，恢復其原有之每月工資5萬元，另以招攬業務計算獎金之原有待遇，但109年4月被告公司營運回

01 穩，僅將其工資調整為每月4萬元，並未調回上開原有工
02 資，原告林欣怡因而於110年3月25日，依勞動基準法第14條
03 第1項第5、6款之規定，以被告公司違反同法第22條第2項前
04 段「工資應全額直接給付勞工」規定，除雇主不依勞動契約
05 給付工作報酬外，亦違反勞工法令為由，通知被告公司於同
06 年3月31日終止勞動契約關係，請求給付109年4月至110
07 年3月之工資差額12萬元，及依勞工退休金條例第12條第1
08 項規定，請求給付資遣費6萬4,444元（ $50,000 \times 1/2 \times [2$
09 $+ 6/12 + 28/360]$ = 64,444，小數點以下四捨五入），合計
10 18萬4,444元。另因新冠疫情影響，原告巫白熊110年2、
11 3月工資短少13萬3,468元、4至9月之工資71萬7,522元
12 （ $119,587 \times 6 = 717,522$ ）均未受給付，請求給付積欠之工
13 資85萬0,990元。又被告公司同意原告巫白熊之特別休假採
14 優於勞動基準法之每年30日計算，而原告巫白熊109年未休
15 特別休假，請求給付特別休假應休未休工資11萬9,587元
16 （ $119,587 \div 30 \times 30 = 119,580$ ）。再者，被告公司因資金
17 需求向原告巫白熊借款，經原告巫白熊分別於109年12月18
18 日、110年2月9日分別匯付40萬0,030元、45萬5,244元，合
19 計85萬5,274元，依民法第478條消費借貸之規定，定1個月
20 期限催告並請求返還，合計182萬6,024元。並聲明：1. 被
21 告應給付原告林欣怡18萬4,444元及自起訴狀繕本送達翌日
22 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2. 被告應給付
23 原告巫白熊97萬0,570元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
24 日止，按週年利率5%計算之利息；3. 被告應給付原告巫白
25 熊85萬5,274元及自起訴狀繕本送達1個月之翌日起至清償
26 日止，按週年利率5%計算之利息。

27 二、被告抗辯：新冠疫情期間很長，原告林欣怡並未反應工資
28 應調回原約定金額，其請求給付工資差額，並無理由，且
29 原告林欣怡是自己請辭，請求給付資遣費亦無理由。另伊
30 公司與原告巫白熊係成立執行長之委任契約，並無勞動基
31 準法之適用，所述110年2、3月工資短少部分，是伊公司

01 給他的福利如加油費等，需拿收據來公司報帳申請，又原告
02 巫白熊110年3月11日就不是伊公司執行長了，委任契約已經
03 終止，故伊公司並未積欠原告巫白熊工資。再者，原告巫白
04 熊於109年12月18日、110年2月9日匯付之40萬0,030元、45
05 萬5,244元，為日日生活股份有限公司（下稱日日生活公
06 司）聘僱伊公司擔任顧問之顧問費，伊公司已開立發票，並
07 非借款，原告巫白熊請求返還消費借貸款，並無理由。並聲
08 明：原告之訴駁回。

09 三、兩造之不爭執事項：

- 10 1. 原告林欣怡自107年9月3日受僱於被告公司擔任業務人
11 員，最初每月工資2萬3,000元，另以招攬業務計算獎金，
12 108年9月16日升任為鼎山店經理，每月工資調整為5萬
13 元，另以招攬業務計算獎金，109年2月1日因新冠疫情影
14 響，每月工資調降為3萬5,000元，且無其他獎金，同年4
15 月起，每月工資調整為4萬元，無其他獎金，相對人公司
16 110年3月31日辦理原告林欣怡之勞工保險退保。
- 17 2. 原告巫白熊係加拿大籍，自104年6月1日起擔任被告公司
18 健身房之人員、行銷與訓練等管理工作，每月工資11萬9,58
19 7元（底薪10萬元、經常性給付1萬9,587元），被告公司
20 110年3月23日辦理聲請人巫白熊之勞工保險退保。

21 四、就兩造爭執事項之判斷：

- 22 1. 關於原告林欣怡：
23 A. 工資差額12萬元部分：

24 兩造不爭執因新冠疫情109年2月1日協商調降前，原告林欣
25 怡之工資為每月5萬元，另以招攬業務計算獎金，調降後為
26 每月3萬5,000元，原告林欣怡之工資僅於109年4月以後，調
27 整為每月4萬元，但無獎金（見兩造不爭執事項1.）。而原
28 告林欣怡主張109年4月起被告公司營運狀況回穩，此由被告
29 公司就原告林欣怡之每月工資調高5,000元，固可窺見端
30 倪，然新冠肺炎是世界性之傳染病，我國因較早積極辦理防
31 疫，109年4月時之疫情，較之全世界雖屬較為和緩，但以近

來世界村之交流情形，及國外之嚴重傳染情形，眾所周知疫情之擴散及防堵，尚有漫長期限，則原告主張自109年4月起，因被告公司之營運回穩，即應依被告公司與員工之協商約定，將其工資調回原有之每月5萬元，另以招攬業務計算獎金，該主張顯然與一般人之認知相違，即依當時之疫情狀況，以被告公司開設經營健身房之業務性質，因屬室內多數人運動之場所，因大多數人擔心染疫，生意必然大受影響，是即使當時營運有回穩情形，當非已屬恢復往常情形，更無可能屬長期之恢復正常，則被告公司未將原告之工資調高回復為原有之約定，尚難認屬違反協商之約定。另被告公司抗辯原告林欣怡並未反應工資應調回原約定金額部分，為原告林欣怡所不爭執，堪信為真實，則綜上各情，本院認被告公司係依其與員工間之協商約定，於109年4月至110年3月期間，每月給付原告林欣怡工資4萬元，並無違法或違約，原告林欣怡主張被告公司應給付此期間之工資差額12萬元，於法尚屬無據，不應准許。

B. 資遣費6萬4,444元部分：

原告林欣怡係主張被告短少給付上開109年4月至110年3月期間之工資12萬元，違反勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定，依同法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第6款「雇主違反勞工法令」之勞工得不經預告終止契約規定，其終止勞動契約關係，並依同條第4項、同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費。然如上所述，被告公司並未短少給付原告林欣怡109年4月至110年3月期間之工資，故本件並無違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」規定之情形，從而亦不合於上開同法第14條第1項第5、6款之勞工得不經預告終止契約規定，則原告林欣怡當不得依上開規定請求被告公司給付資遣費，其請求被告公司給付資遣費6萬4,444元，亦屬於法無據，同不應准許。

01 2. 關於原告巫白熊：

02 A. 原告巫白熊與被告公司間係成立勞動契約關係或委任契約關
03 係：

04 a. 兩造不爭執原告巫白熊係自104 年6 月1 日起擔任被告公司
05 健身房之人員、行銷與訓練等管理工作（見兩造不爭執事項
06 2. ），而依原告巫白熊之勞工保險被保險人投保資料表【明
07 細】所示，被告公司自104 年6 月1 日起即為原告巫白熊投
08 保勞工保險（見110年勞專調字第91號卷【下稱調解卷】第2
09 0頁），則原告巫白熊主張其與被告公司間係成立勞動契約
10 關係，當難認毫無所據。

11 b. 依證人即被告公司前處理人事之內勤人員朱世琪證稱略以：
12 我有收到董事長指示要資遣執行長（指原告巫白熊），也有
13 向政府作資遣通報，大概在110年3月份，但資遣費計算之
14 後，老闆覺得太貴，所以發文向政府撤銷資遣通報等語（見
15 本院卷第33至34頁），兩造對證人上開所證均未表示有所異
16 議，自堪信為真實。依上開證人所證，足見被告公司原先亦
17 認為其公司與原告巫白熊間係成立勞動契約關係，只因依勞
18 動契約要資遣原告巫白熊時，需支付之資遣費太高，因而改
19 稱雙方係成立委任契約關係而已，從而依上開事證顯示，原
20 告巫白熊與被告公司間係成立勞動契約關係，而非委任契約
21 關係，應可認定。

22 B. 請求給付積欠工資85萬0,990元部分：

23 a. 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
24 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
25 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第2條
26 第3款定有明文。而本件依原告提出之存摺節本顯示，被告
27 公司於109年10月20日，分別以薪資名義，匯給原告巫白熊9
28 萬4,726元、1萬9,587元，同年11月20日，分別以薪資名
29 義，匯付9萬3,889元、1萬9,587元，同年10月21日，分別以
30 薪資名義，匯付9萬3,889元、1萬9,587元，110年1月20日，
31 分別以薪資名義，匯付9萬3,889元、1萬9,587元，同年2月2

01 0日，分別以薪資名義，匯付9萬3,321元、1萬9,587元，同
02 年3月22日，則僅以薪資名義，匯付9萬3,321元，同年4月19
03 日，並以其他方式匯付工資1萬2,385元（見調解卷第21至27
04 頁存摺節本、第14頁即起訴狀第4頁第3行所載），而兩造不
05 爭執在其等契約存續期間，係約定被告公司每月應給付原告
06 巫白熊11萬9,587元（底薪10萬元、經常性給付1萬9,587
07 元），則上開各月匯款中9萬多元較高額1筆，係約定之固定
08 工資10萬元減去稅額或其他應扣金額，而另1筆1萬9,587元
09 部分，確有可能如被告公司所辯，係被告公司給予原告巫白
10 熊之類如加油費之福利津貼（下稱系爭津貼），應可認定。
11 但因各月給付之津貼金額固定為1萬9,587元，已屬勞動契約
12 中之經常性給付，依上開工資之定義規定，當應認被告公司
13 每月除應給付原告巫白熊固定工資10萬元外，如後所述，在
14 原告巫白熊依約提出收據申請之條件成就時，應另給付系爭
15 津貼。

16 b. 被告公司辯稱類如加油費之福利津貼需提出收據報帳申請之
17 事實，合於一般經驗法則，且為原告巫白熊所不爭執，堪信
18 為真實。則原告巫白熊需提出足額收據，始能為此部分工資
19 即系爭津貼之申請。而依上開被告公司匯付原告巫白熊工資
20 之情形，110年3月22日已匯付2月份之固定工資10萬元，但
21 自110年2月起即未匯付系爭津貼。然原告巫白熊並未舉證證
22 明其已提出收據做110年2、3月份以後系爭津貼之申請，則
23 當難認原告巫白熊得請求被告公司給付系爭津貼。

24 c. 被告公司辯稱原告巫白熊110年3月11日就不是伊公司執行長
25 了，原告於勞資爭議調解過程中主張被告公司於110年3月15
26 日，公告卸任其執行長職務（見本院卷第55頁），兩造主張
27 之被告公司終止兩造間勞動契約關係之時間雖有出入，但就
28 被告公司於110年3月中旬終止兩造間勞動契約關係之事實，
29 並無爭議，則此部分事實當可認定。被告公司雖於110年3月
30 中旬終止兩造間勞動契約關係，但原告巫白熊主張被告公司
31 之終止不合法，而被告公司僅辯稱兩造間成立委任契約關

01 係，就其可基於何事由及法律規定終止兩造間之契約關係並
02 未加以說明，亦未提出事證加以證明，而如上所述，兩造間
03 係成立勞動契約關係，非屬委任契約關係，被告公司當不得
04 依民法第549條第1項規定，隨意終止兩造間之勞動契約關
05 係，故應認被告公司於110年3月中旬之終止兩造契約行為不
06 合法，該時兩造間勞動契約關係尚屬存續中之事實，應可認
07 定。

- 08 d. 依原告巫白熊提出之勞資爭議調解紀錄所示，其於110年5月
09 11日之調解會議中主張：「資方（指被告公司）自110/3/15
10 片面公告卸任本人執行長一職……惟本人迄今仍繼續維持與
11 資方之勞動關係。且資方未110/2月份工資差額，應補差
12 額…、3月份差額，應補差額…110年4月份及5月份工資未給
13 付…請資方給付2月份工資差額、3月份差額及4月份、5月份
14 工資、未依契約內容按終止勞動契約約定給付3個月預告工
15 資348,000元、資遣費…」等語（見本院卷第55頁），顯然
16 在勞資爭議調解過程中，原告巫白熊已承認兩造間之勞動契
17 約事實上終止，或主動表示終止兩造間之勞動契約關係，否
18 則如何請求給付預告期間工資及資遣費。因被告公司已主張
19 兩造間之勞動契約關係終止，原告巫白熊再承認其等間勞動
20 契約關係終止，堪認勞動契約關係已合意終止。另因被告公
21 司有積欠工資情形，原告巫白熊本得依前揭勞動基準法第14
22 條第1項第5、6款之規定，不經預告終止勞動契約關係，故
23 兩造間之勞動契約關係，於110年5月11日業已終止之事實，
24 應可認定，故原告巫白熊得請求被告公司給付之工資，僅至
25 110年5月11日為止。且因原告巫白熊並未舉證其已提出收據
26 做110年2、3月份以後系爭津貼之申請，則如上所述，原告
27 巫白熊請求之工資，應僅限於固定工資每月10萬元部分，不
28 及於系爭津貼。而原告巫白熊自110年3月1日至同年5月11日
29 可請求被告公司給付之固定工資為23萬5,484元（ $100,000 \times$
30 $【2 + 11/31】 = 235,484$ ，小數點以下四捨五入），而如上
31 所述，被告公司僅給付原告巫白熊110年3月份工資1萬2,385

元（因如有依法減去稅額或其他應扣金額部分，被告公司並未提出說明，故本院無法核算，併予敘明），未給付同年4、5月之工資，則原告巫白熊可請求被告公司給付之積欠工資金額為22萬3,099元（ $235,484 - 12,385 = 223,099$ ）。

C. 請求給付特別休假應休未休工資11萬9,587 元部分：

原告巫白熊主張被告公司同意提供其優於勞動基準法規定之每年30日特別休假之事實，為被告公司所不爭執，且核被告公司於勞資爭議調解程序中，就原告巫白熊之相同主張亦未加以爭執（見本院卷第55頁勞資爭議調解紀錄），是堪信原告巫白熊此部分主張與事實相符，應可採信。但如上所述，系爭津貼係在每月有提出收據申請之情況下，被告公司始有給付之義務，則在特別休假應休未休工資之計算中，當不得加入系爭津貼之計算。而原告巫白熊主張其109年末休特別休假之事實，為被告公司所不爭執，亦堪信為真實，則原告得請求之特別休假應休未休工資應為10萬元（ $100,000 \div 30 \times 30 = 100,000$ ）。

D. 請求返還消費借貸款85萬5,274 元部分：

原告巫白熊就其主張被告公司因資金需求向其借款，經其分別於109年12月18日、110年2月9日各匯付40萬0,030元、45萬5,244元之事實，已提出匯出匯款之存摺節本（下稱系爭存摺）為證（見調解卷第37至38頁），被告公司就收到上開匯款並未加以爭執，僅辯稱此屬日日生活公司聘僱其公司擔任顧問之顧問費，其公司並已開立發票，其公司並未向原告巫白熊借款。經查：

- a. 依被告公司所提出辯稱其開立給予日日生活公司之收受顧問費發票，109年5-6月、7-8月、9-10月之發票均有記載「顧問費」，同年11-12月之發票雖亦有記載「顧問費」，但金額為23萬3,745元，並備註11/30匯入，顯與上開匯款日期、金額不符，難認與本件匯款有關連性，另110年1-2月之發票金額為40萬元，並備註12/18匯入，與上開原告巫白熊109年12月18日匯付40萬0,030元之日期相符，且金額亦相近，況

01 依常情相差之30元，有可能是辦理匯款之匯費支出，是堪認
02 與上開原告巫白熊109年12月18日之匯款可能有所關連，但
03 被告公司之此張發票上，與前開發票不同，並未記載「顧問
04 費」，有上開發票附卷可稽（見調解卷第97至113頁），從
05 而仍難依上開110年1-2月之發票，逕認原告巫白熊109年12
06 月18日匯付之40萬0,030元或40萬元屬顧問費。另被告公司
07 提出之上開發票，因開立時間多在原告巫白熊110年2月9日
08 匯付款項之前，且記載之匯入時間亦與上開匯款時間不符，
09 故並無法證明原告巫白熊上開110年2月9日匯付之款項，屬
10 日日生活公司匯付被告公司之顧問費，合先敘明。

11 b. 依證人即原告巫白熊先生之配偶巫沐瑾證稱略以：系爭存摺
12 為我的公司即菲特科技股份有限公司（下稱菲特公司）的存
13 摺，因為原告巫白熊當時說「要我的公司先借錢給他們（指
14 被告公司）」，……因為被告公司資金周轉不過來，原告巫
15 白熊要我先借他們（指被告公司）等語（見本院卷第36至37
16 頁），上開所證非常具體，且兩造對證人上開所證均未表示
17 異議，自堪信為真實。依證人上開所證，109年12月18日、1
18 10年2月9日分別匯款支出之40萬0,030元、45萬5,244元，顯
19 然係要出借給被告公司無誤。而依原告巫白熊提出而被告公
20 司不爭執形式真正之109年12月17日、110年2月8日簽立借據
21 所載，證人巫沐瑾以日日生活公司、菲特公司名義，分別出
22 借給原告巫白熊先生40萬元、45萬5,214元（見本院卷第6
23 1、63頁），則原告巫白熊顯然係向其配偶即證人巫沐瑾負
24 責之公司，分別借得40萬元、45萬5,214元，由證人巫沐瑾
25 負責之公司帳戶直接匯予被告公司（匯出帳戶多支出30元部
26 分屬匯費），則原告巫白熊於109年12月18日、110年2月9
27 日，各出借給被告公司40萬元、45萬5,214元，並已匯付款
28 項之事實，應可認定。

29 c. 借用人應於約定期限內，返還與借用物種類、品質、數量相
30 同之物，未定返還期限者，借用人得隨時返還，貸與人亦得
31 定一個月以上之相當期限，催告返還，民法第478條定有明

01 文。原告巫白熊如上所述，既於109年12月18日、110年2月9
02 日，各出借給被告公司40萬元、45萬5,214元，則其以起訴
03 狀繕本送達為定期1個月之返還催告，合於上開規定，被告
04 公司當有返還之義務。

05 五、綜上所述，原告林欣怡訴請被告公司給付18萬4,444元（工
06 資差額12萬元及資遣費6萬4,444元）及自起訴狀繕本送達
07 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，
08 於法無據，不應准許。原告巫白熊訴請被告公司給付97萬0,
09 570元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
10 5%計算之法定遲延利息，及給付85萬5,274元及自起訴狀
11 繕本送達1個月之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
12 法定遲延利息，前者於32萬3,099元（積欠工資22萬3,099元
13 及特別休假應休未休工資10萬元）及自110年11月6日（見調
14 解卷第61頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算
15 之利息範圍，後者於85萬5,214元（40萬元、45萬5,214元）
16 及自110年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息範圍，均屬於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，
18 於法無據，應予駁回。又本件原告巫白熊上開前者勝訴部
19 分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事
20 件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第
21 2項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。再者，本
22 件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審
23 酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

24 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
25 文。

26 中 華 民 國 111 年 5 月 4 日
27 勞動法庭 法 官 鄭峻明

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 5 月 4 日

