

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第88號

上訴人 宏裕資產管理股份有限公司

即附帶被上訴人

法定代理人 陳永賢

訴訟代理人 陳鵬翔律師

林慶雲律師

被上訴人 王癸琳

即附帶上訴人

訴訟代理人 蘇辰雨律師

洪士宏律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年2月21日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第86號第一審判決提起上訴，本院於111年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣參拾伍萬柒仟零伍拾柒元本息，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

其餘上訴及附帶上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、二審（除附帶上訴外）訴訟費用由上訴人負擔三分之二，餘由被上訴人負擔。附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）主張：被上訴人自民國81年4月間起任職於義聯集團，先後被派任至燁茂實業股份有限公司（下稱燁茂公司）擔任處長、聯鼎鋼鐵股份有限公司（下稱聯鼎公司）擔任主任、新泉營造股份有限公司（下稱新泉公司）擔任協理、祿鏡企業股份有限公司（下稱祿鏡公司）擔任副總經理、泛喬股份有限公司（下稱泛喬公

01 司)擔任副總經理、達耀工程顧問股份有限公司(下稱達耀
02 公司)擔任代理總經理、朕華國際股份有限公司(下稱朕華
03 公司)擔任副總經理、義大職棒事業股份有限公司(下稱義
04 大職棒公司)與義大育樂股份有限公司(下稱義大育樂公
05 司)擔任領隊,及上訴人擔任高級專業管理師,並於109年7
06 月27日自上訴人退休。被上訴人於義聯集團任職期間,除受
07 僱上訴人期間外,均擔任主管職,並於擔任球隊領隊,獲得
08 105年度總冠軍,嗣因球隊出售而於105年12月1日被調派至
09 上訴人擔任非主管職,上訴人每月短付主管加給新臺幣(下
10 同)11,500元,復於108年5月7日通知往後每月減薪30,000
11 元,經被上訴人明確表示不同意後,上訴人遂於同年6月間
12 要求被上訴人申請退休,並自同年7月5日給付6月份薪資開
13 始,每月短付30,000元之薪資。被上訴人乃不得已而於109
14 年5月28日提出退休申請,預計於109年7月27日退休,然上
15 訴人僅給付退休金2,170,061元,尚短付被上訴人薪資417,0
16 00元、主管加給573,850元、短繳提撥之6%勞退金33,927
17 元、退休金差額1,019,179元。再上訴人違法減薪,侵害被
18 上訴人之平等權及工作權,亦應賠償被上訴人非財產上損害
19 500,000元。為此提起本件訴訟,並於原審聲明:(一)上訴人
20 應給付被上訴人2,543,956元,及自起訴狀繕本送達之翌日
21 起至清償日止,按週年利率5%計算之利息;(二)願供擔保,請
22 准宣告假執行。

23 二、上訴人則以:被上訴人原受聘義大職棒公司領隊,嗣因球隊
24 轉讓而於105年11月30日終止委任契約,義聯集團創辦人認
25 集團各公司已無須委任被上訴人處理事務,但考量被上訴人
26 多年來受任處理集團所屬公司事務之辛勞,及其岳父與創辦
27 人之深厚友情,遂建議上訴人聘任被上訴人擔任高級專業管
28 理師,以為酬庸,上訴人乃於105年12月1日以委任關係聘任
29 被上訴人擔任高級專業管理師,委任報酬100,750元,107
30 年7月1日調整為104,220元。又上訴人營運內容僅單純為對
31 於投資印尼之礦產、土地之管理,自聘任被上訴人起至109

01 年7月終止委任關係止，均未曾要求或指示被上訴人從事任
02 何具體工作或事務，純屬酬庸。嗣上訴人基於公司財務考
03 量，於108年6月1日將委任報酬調降為74,220元，直至109年
04 7月終止兩造間之委任關係，並無被上訴人所指短付等情形
05 等語為辯。

06 三、原審判決上訴人應給付被上訴人567,135元（短付薪資416,1
07 29元＋舊制退休金差額129,709元＋短繳新制6%勞退金21,2
08 97元）及自110年8月14日起至清償日止，按週年利率5%計
09 算之利息，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，聲明上
10 訴，上訴聲明：(一)原判決關於不利於上訴人部分均廢棄。(二)
11 上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁
12 回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。並附帶上訴聲明：(一)原
13 判決關於駁回被上訴人後開第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢
14 棄部分，上訴人應再給付被上訴人1,406,950元（主管加給5
15 04,850元＋舊制退休金差額889,470元＋短繳新制6%勞退金
16 12,630元），及自110年8月14日起至清償日止，按週年利率
17 5%計算之利息。上訴人答辯聲明：附帶上訴駁回（被上訴
18 人就其餘敗訴部分未據提起附帶上訴，已告確定）。

19 四、兩造不爭執事項

20 (一)被上訴人自81年4月間起任職於義聯集團，先後於義聯集團
21 之燁茂公司擔任處長、聯鼎公司擔任主任、新泉公司擔任協
22 理、祿鏡/泛喬公司擔任副總經理、達耀/廣聯公司擔任代理
23 總經理、朕華公司擔任副總經理、義大職棒/ 義大育樂公司
24 擔任領隊，並於上訴人擔任高級專業管理師，後於109年7月
25 27日自上訴人退休。

26 (二)被上訴人自義大職棒公司離職後，於105年12月1日至上訴人
27 擔任高級專業管理師，每月報酬較擔任義大職棒公司領隊減
28 少主管加給11,500元。

29 (三)上訴人自108年6月起，每月給付被上訴人之報酬減少30,000
30 元。

31 (四)被上訴人於109年7月27日退休，上訴人有給付被上訴人退休

01 金2,170,061元。

02 (五)被上訴人自新泉公司離職時，曾領取236,703元。

03 (六)被上訴人自泛喬公司離職時，曾領取333,267元。

04 五、本院論斷：

05 (一)兩造間有無僱傭關係存在？

06 1.按所謂僱傭契約依民法第482條之規定，係指當事人約
07 定，受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱
08 用人給與報酬之契約，受僱人與僱用人間之從屬性，通常
09 具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，
10 服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履
11 行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是
12 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
13 動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並
14 與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（109年度台上字第4
15 20號判決意旨參照）。又按勞動契約與以提供勞務為手段
16 之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其
17 於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與
18 企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內
19 容、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職
20 務具有獨立性，仍應認定屬勞雇關係（110年度台上字第5
21 72號、第25號判決意旨參照）。

22 2.上訴人固辯稱聘任被上訴人純屬酬庸性質，兩造間並無僱
23 傭關係存在云云，然證人即被上訴人任職期間之主管林家
24 正於原審證稱其為義聯集團的員工，自81年就認識被上訴
25 人，被上訴人原本在義大職棒公司擔任領隊，相當於公司
26 總經理，後來義大職棒出售給富邦，所以被上訴人調派到
27 上訴人任職，因為當時已無主管缺，所以被上訴人未擔任
28 主管，其為被上訴人上司，被上訴人請假、出差及出勤均
29 由其審核批准，被上訴人只有零星的工作，期間有一個司
30 儀的工作，但被上訴人不想當，另外有一陣子其要派被上
31 訴人去當保全公司的特助，工作內容就是接受其指揮，可

01 以巡察各個單位等語在卷（見原審卷第236至239頁），依
02 證人林家正上開證詞，被上訴人於任職期間仍須遵守上訴
03 人之差勤規定，並受主管指派工作，顯具從屬性，其與上
04 訴人間自屬僱傭關係甚明，上訴人此部分所辯，尚無可
05 採。

06 (二)被上訴人得否請求上訴人給付主管加給504,850元及短付
07 薪資416,129元？

08 1.被上訴人固主張其於調派至上訴人前，每月均領有主管
09 加給11,500元，上訴人於其任職後擅自取消此部分給
10 付，共短少504,850元【計算式：11,500元×（43+27/
11 30）月＝504,850元】云云。然查，被上訴人自105年12
12 月1日起調派至上訴人擔任高級專業管理師，所任為非
13 主管職務乙節，業經證人林家正證述如上，被上訴人自
14 受僱上訴人後，既未擔任主管，則上訴人未加給11,500
15 元之主管加給，自無不合；又被上訴人對於其自受僱上
16 訴人後每月受領之薪資內容並不包含主管加給，於任職
17 期間均未曾異議，且其於108年7月9日因上訴人片面減
18 薪申請勞資爭議調解時，亦未提及此部分等情，有勞資
19 爭議調解申請書及紀錄在卷可佐（見原審卷第29至32
20 頁），益徵兩造於被上訴人調派至上訴人係擔任非主管
21 職，及每月減少主管加給11,500元等僱傭契約之內容，
22 顯已達成合意，是被上訴人嗣後請求上訴人補給短付之
23 主管加給504,850元，尚屬無憑。

24 2.上訴人對其片面調降薪資30,000元之事實並不爭執，僅
25 辯稱兩造間屬委任契約，其本可隨時終止或變更條件云
26 云。然兩造間係僱傭關係業如上述，而上訴人於108年7
27 月5日發給6月份薪資時，片面將被上訴人之薪資本俸調
28 降30,000元（自104,220元減為74,220元）後，被上訴
29 人旋於同月8日以上訴人違法減薪為由向高雄市政府勞
30 工局申請勞資爭議調解，亦有前述申請書及調解紀錄為
31 憑，堪認上訴人片面調降薪資並未得被上訴人同意，上

01 訴人擅自變更勞動條件，自己違反兩造間之僱傭契約。
02 又兩造對於被上訴人因此所減少之薪資金額為416,129
03 元均不爭執（見本院卷第65頁），則被上訴人依兩造間
04 之僱傭契約，請求上訴人給付此部分金額，自為有據。

05 (三)被上訴人得否請求上訴人給付短付之退休金差額1,019,17
06 9元本息？

07 1.按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人
08 簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對
09 集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管
10 理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，
11 是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業
12 一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判
13 斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最
14 高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。

15 2.證人林家正證稱義聯集團中不論僱傭或委任關係，若在
16 集團內調動，年資均會合併計算，由最後一家公司計
17 算，若從A公司調到B公司會問當事人要不要結清，如果
18 同意結清就會辦理結清，僱傭關係到委任關係都會算年
19 資，以最有利於員工的來計算等語在卷（見原審卷第24
20 0至241頁）；證人即義聯集團員工張振武亦證稱上訴人
21 是義聯集團旗下子公司，義聯集團所屬各公司總經理、
22 副總經理，包括同等級的員工，雖是委任關係，但與一
23 般員工一樣享有休假、出勤、獎懲、考核、獎金、退休
24 金等福利，當初被上訴人退休是其辦理的，其有提醒被
25 上訴人，被上訴人已經結清過年資，也領了那些年資的
26 款項，所以真正的年資應該要從105年12月起算，但其
27 想盡量幫被上訴人爭取從入集團80年開始計算，被上訴
28 人之前在新泉公司結算領了23萬餘元，另外在泛喬公司
29 領了33萬元等語明確（見原審卷第241至244頁），堪認
30 義聯集團旗下包含上訴人在內之子公司，於員工退休
31 時，不論係委任或僱傭關係，均由任職之最後1家公司

01 合併全部年資計算，以最有利於員工之方式結算給付退
02 休金，而被上訴人既為義聯集團之員工，自亦適用同一
03 計算標準。

04 3.查被上訴人於退休前6個月即109年1至6月每月受領之固
05 定給付為76,220元（本俸74,220元＋伙食津貼2,400元
06 ＝76,620元，至產銷獎金部分因非屬固定給付，故不列
07 入），此有其薪資明細表在卷可參（見原審卷第93至99
08 頁），然上訴人片面自108年7月起將被上訴人之薪資自
09 104,220元減為74,220元，並非適法，業經本院認定如
10 前，故被上訴人退休前6個月之平均工資應為106,620元
11 （76,620元＋30,000元＝106,620元）；而兩造就被上
12 訴人之退休金基數為27均不爭執（見原審卷第306頁、
13 本院卷第65頁），則據此核算，被上訴人之退休金為2,
14 878,740元（計算式：106,620元×27＝2,878,740
15 元），應可認定。

16 4.上訴人主張被上訴人前自新泉公司、泛喬公司、達耀公
17 司、廣聯鋼鐵（越南）責任有限公司（下稱廣聯公司）
18 離職時，已分別按當時之結清年資領取236,703元、33
19 3,267元、218,938元、美金6,188.37元（折合195,552
20 元），應予扣除等語，並提出被上訴人歷任職務及結清
21 年資情形（見原審卷第299頁、第317頁）、達耀公司年
22 資結清費用試算表、104年1月美金匯率、廣聯公司外籍
23 人員104年1月份薪資清單（見本院卷第71至75頁）為
24 證。被上訴人雖不爭執其之前離職時已自新泉公司、泛
25 喬公司分別領取236,703元及333,267元乙節，惟否認曾
26 受領達耀公司、廣聯公司所交付之款項，且否認上開金
27 額為結清年資之資遣費等語。查證人即當初廣聯公司員
28 工林文彬雖證稱其於104年2月1日起任職於廣聯公司，
29 卷附廣聯公司外籍人員104年1月份薪資清單為其簽名，
30 其上所載被上訴人之資遣費美金6,188.37元經確認後，
31 由財務直接匯到被上訴人個人在越南銀行之戶頭，如果

01 匯款有問題會跟承辦人員講，查完後再把金額匯過去，
02 且若沒匯過去，員工第一時間就會反映，若未反映，應
03 該就有匯過去了，另因為廣聯公司在越南的業務已經結
04 束，沒有人在越南，也無法再查相關資料，只能由被上
05 訴人個人向越南銀行查詢等語明確（見本院卷第122至1
06 23頁），然依證人林文彬上開證詞，廣聯公司已無法查
07 核被上訴人結清年資時所受領之款項情形，上訴人就此
08 部分復未提出匯款證明，其主張被上訴人已領取美金6,
09 188.37元，尚難採信。至卷附達耀公司年資結清費用試
10 算表，其上載明被上訴人之派駐日期、在職月數、每月
11 薪資，結清年資費用218,938元等項目明確，並經被上
12 訴人於簽收人欄簽名無誤（見本院卷第71頁），應可認
13 該部分金額確屬離職前年資結清之相關費用，並經被上
14 訴人受領明確；另佐以證人張振武亦證稱被上訴人之前
15 已曾結清年資並領取款項等語在卷，本院綜以前開各項
16 事證，足認被上訴人確有受領新泉公司、泛喬公司、達
17 耀公司所為給付，且上開給付即為被上訴人結清年資之
18 款項無誤，被上訴人空言否認並無可採。再上開各公司
19 於被上訴人請求結清年資時所為之給付，性質上本屬退
20 休金之預付，被上訴人嗣後請求合併前開全部年資重新
21 核算退休金時，自應予以扣除始為合理，從而，被上訴
22 人原本所得請求之舊制退休金2,878,740元，經扣除其
23 已受領之前開各筆款項，及上訴人已給付之退休金2,17
24 0,061元後，被上訴人實已溢領80,229元（計算式：2,8
25 78,740元－2,170,061元－236,703元－333,267元－21
26 8,938元＝－80,229元），被上訴人請求上訴人應給付
27 短缺之舊制退休金1,019,179元，則無理由。

28 (四)被上訴人得否請求上訴人賠償短繳之勞退金33,927元本
29 息？

30 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
31 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6%；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，前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定有明文。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2. 本件兩造間屬僱傭關係，而被上訴人任職期間每月工資應為106,620元等節，均經本院認定如前，則上訴人自應依110,100元之級距核算為被上訴人提繳勞工退休金，然其自108年8月起，僅以80,200元之級距核算為被上訴人提繳勞工退休金，此有被上訴人勞工退休金專戶資料在卷可佐（見原審卷第259至273頁），顯已違反上開規定致被上訴人受有損害。本件上訴人自108年8月起至109年7月27日被上訴人退休之日止，應提繳之金額合計為78,420元【 $(110,100\text{元} \times 6\%) \times (11 + 27/31)\text{月} = 78,420\text{元}$ ，小數點以下四捨五入】，然上訴人實際提繳金額為57,263元【 $(4,812\text{元} \times 11) + 4,331\text{元} = 57,263\text{元}$ ，見原審卷第271至272頁】，尚不足提繳金額21,157元（ $78,420\text{元} - 57,263\text{元} = 21,157\text{元}$ ）。又被上訴人已年滿60歲，得依同法第24條之規定向勞保局申領新制勞退金，則其依勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人應直接賠付勞工退休金差額21,157元部分亦屬有據，逾此範圍之主張則無理由。

01 (五)末按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
02 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之
03 性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，
04 民法第334條第1項定有明文。本件被上訴人尚得請求上訴
05 人給付短付工資416,129元、新制勞退金提繳差額21,157
06 元，雖如前述，然其就舊制退休金部分另溢領80,229元，
07 上訴人就此主張抵銷，亦屬有據。則上開款項經抵銷後，
08 被上訴人所得請求上訴人給付之金額為357,057元（計算
09 式：416,129元＋21,157元－80,229元＝357,057元）本
10 息，逾此範圍者，則屬無據，不應准許。

11 六、綜上所述，本件被上訴人依兩造間之勞動契約及勞工退休條
12 例之規定，請求上訴人給付357,057元，及自110年8月14日
13 （送達回執見原審卷第19頁）起至清償日止，按週年利率5%
14 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無
15 理由，應予駁回；其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁
16 回。原審判命上訴人給付超逾上開金額部分，尚有未合，上
17 訴意旨指摘原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為有理
18 由，自應由本院予以廢棄，改判如主文第二項所示。至原審
19 其餘部分，並無不合，上訴及附帶上訴意旨仍執前詞請求廢
20 棄改判，均無理由，應予駁回。

21 七、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
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，附帶上訴
25 為無理由，判決如主文。

26 中 華 民 國 111 年 9 月 21 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 蘇姿月

29 法 官 郭宜芳

30 法 官 謝雨真

31 以上正本證明與原本無異。

01 本件不得上訴。

02 中 華 民 國 111 年 9 月 21 日

03 書記官 葉淑華