

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第41號

原告 羅傳仙
被告 台灣新散熱股份有限公司

法定代理人 王台光

訴訟代理人 林怡華

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年7月27日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾陸萬零肆佰零捌元，及其中新臺幣捌拾參萬肆仟參佰零捌元，自民國一百零九年八月二十日起，其中新臺幣參拾貳萬陸仟壹佰元自民國一百一十年八月二十六日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾玖萬元為原告供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查本件原告起訴時，原主張依兩造之僱傭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第38條規定及代墊款返還之法律關係，請求被告給付其積欠之108年度兩個月薪資新台幣（下同）432,000元、109年1月及2月之薪資356,252元、109年度之特休未休10日工資82,849元，及代墊款51,602元合計922,703元，並聲

明：被告應給付原告922,703元。嗣原告於訴訟中，先追加依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告賠償其未按月提撥之勞工退休金損害330,000元，並再追加請求被告給付原告於109年2月12日自動離職後，遭被告強行要求再至公司處工作20日之工資165,698元，並聲明變更為：被告應給付原告142,1401元，及其中922,703元自109年8月20日起、其中498,698元自109年9月2日準備書狀繕本送達被告翌日即109年9月10日起，均至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第118-122頁、第150頁）。嗣原告撤回就上開工資165,698元之請求，並變更其就上開部分項目之請求金額，合計為請求1,237,953元，乃於110年3月11日言詞辯論期日，變更其聲明為：被告應給付原告1,237,953元，及其中922,703元自109年8月20日起、其中315,250元元自109年9月10日起，均至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷二第57、101、102、142-143頁）。核原告上開之聲明變更及請求法律關係之追加，係擴張或減縮應受判決事項之聲明，且請求之基礎事實同一，依上開法條規定，程序上應序准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

（一）、原告原任職於工業技術研究院（下稱工研院）擔任經理，具有30餘年自動化專業，受被告公司法定代理人王台光之盛情邀約，並先與被告法定代理人進行多時之討論，原告當時言明薪資待遇不得低於原於工研院之薪資，經被告法定代理人同意後，始於106年1月5日自工研院提前退休，並自106年1月6日起，受被告之雇用，擔任被告公司之總經理，兩造並約定原告每月薪資216,000元，另加年終獎金2個月，合計年度保障核薪14個月，共計3,024,000元，上開內容亦經原告以原證2簽呈送予被告法定代理人批核後，據為之後被告自106年起，每年給予原告年薪共3,024,000元之依據。又原告任職被告公司期間，雖掛名總經理之職稱，並經被告百分之百之投資公司即母公司業強科技股份有限公司（下稱業強公

01 司)之指派，掛名擔任被告之董事，然原告就被告公司之經
02 營、管理毫無決定之權限，工作上須受到被告法定代理人之
03 指揮，依被告之「核決流程及權限管理規定（暫行）」，可
04 知就包括被告之人事（包括人員任用、核薪等等）、合約簽
05 訂、設備採購及一切款項動用、計畫案，原告僅是初始之上
06 簽及提報者，後續還要依序送予業強公司人員審查，再呈轉
07 予被告法定代理人核定後，始能據以執行及實施，且原告上
08 下班須簽到，請特休假亦須經被告法定代理人批准等，均顯
09 示原告任職被告期間之從屬性，毫無決策之權限，僅相當於
10 被告之專案開發主管，兩造間係屬僱傭而非委任之關係，原
11 告應屬被告之員工，非被告所稱之雇主。

12 (二)、嗣原告申請自109年2月12日起離職，並經被告所同意，然被
13 告却就108年度之二個月薪水即年終獎金共432,000元，拒絕
14 給付原告，且積欠原告109年1月、2月薪水各192,673元、8
15 6,034元合計278,707元，就原告109年度之特休假，其中特
16 休10天未休之工資計72,000元，暨原告為被告所代墊之金額
17 51,601元，經原告請求後，被告亦拒不支付。另原告既屬被
18 告之員工即勞工，然被告自原告106年1月6日任職時起，迄
19 至109年2月12日離職時止，均未依勞工退休金條例之規定，
20 為原告按月提繳以工資百分之六計算之金額至原告之退休金
21 專戶，致原告受有此部分損害計326,100元，自得依勞工退
22 休金條例第31條第1項之規定，向被告請求給付該金額。是
23 原告爰依兩造間之僱傭契約、勞基法第38條第4項、勞工退
24 休金條例第31條第1項規定，及返還代墊款之法律關係，請
25 求被告給付原告上開之金額合計1,237,953元（按432,000元
26 +278,707元+72,000元+326,100元+51,601元=1,160,40
27 8元，然原告聲明請求金額為1,237,953元），並聲明：1、
28 被告應給付原告1,237,953元，及其中922,703元自109年8月
29 20日起、其中315,250元自109年9月10日起，均至清償日
30 止按年息5%計算之利息；2、原告願供擔保請准宣告假執
31 行。

01 二、被告之答辯：

02 (一)、原告於105年間以其個人名義擔任被告公司董事，又於106年
03 8月23日至109年8月22日間受業強公司之委任，以法人代表
04 之身份，自願擔任被告董事一職，亦即原告任職期間其職位
05 為董事兼總經理，負責管理被告之技術研發、營運、人事管
06 理等事務，由被告公司董事長負責資金籌措，故原告與被告
07 間實為委任關係，且原告任職期間無須上下班打卡，其請假
08 程序只是為了便利聯繫事件之處理，原告所提原證25、原證
09 26、補充原證26之三份書面請假記錄，雖顯示原告曾有3次
10 請假各5日之情形，然原告並未因此遭扣薪或扣假，對比被
11 告所僱傭的其他勞工請假均會扣假或扣薪之情形有所不同，
12 顯示兩造間並非勞雇關係，也不具從屬性，再從被告與原告
13 約定其月領報酬高達216,000元，自與一般僱傭關係不同，
14 自無勞基法之適用。且依行政院勞工委員會94年7月26日勞
15 動4字第0940041077號函解釋，董事為公司負責人，其身分
16 屬雇主，非勞基法上之勞工，如屬實際從事勞動者，得自提
17 繳退休金，原告為被告公司之董事，依上開解釋，其身分屬
18 雇主，原告自非勞工退休金條例所規定被告應提繳月薪6%之
19 勞工，而兩造間委任契約亦無另外約定退休金之報酬，故而
20 係視原告個人意願決定是否提繳勞工退休金，原告自不得請
21 求被告提繳勞工退休金。

22 (二)、兩造間並無原告之委任報酬，以年薪14個月，即年薪3,024,
23 000元之約定，原告僅提出片面摘錄之電子郵件及LINE對話
24 紀錄，及其片面製作未經主管簽核，亦無被告公司ERP作業
25 系統編號之簽呈為據，實不足以證明。且兩造間並無約定固
26 定年終獎金金額，而被告年終獎金並非每年固定發放一定數
27 額，亦非屬經常性給與，須視公司年度盈餘狀況、勞工個人
28 表現以決定是否核發及其金額，乃屬恩惠性之給與。而被告
29 109年1月間因資金均全部花費殆盡，再無新資金入資下，被
30 告公司董事長因考慮被告公司已投入3年資金而無任何營收
31 之現實情況下，決定全體員工停發108年度之年終獎金，不

獨針對原告身為總經理而有區別待遇，是原告自不得對被告請求給付108年度之二個月年終獎金432,000元。又因兩造間為委任關係，原告非勞基法之勞工，自無該法所定關於休特假權利之適用，且於兩造之委任關係，亦無原告有特休之約定，是以原告主張依勞基法規定，要求被告給付其特休未休之補償亦無理由。至就原告主張被告積欠其109年1、2月份之酬勞各192,673元、86,034元，及代墊款51,601元，被告不爭執，且倘原告主張兩造間屬僱傭關係，及被告有積欠原告108年度之年薪即第13、14個月之工資有理由，則被告不爭執原告所主張之10日特休未休之工資為72,000元，及被告應為原告提撥之退休金數額為326,100元，暨被告未付之原告108年度該二個月之工資為432,000元，惟原告就退休金部分，仍僅得要求被告提撥至其退休金專戶，不得直接請求被告給付予原告，並聲明：原告之訴駁回；如受不利益之判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

- (一)、原告自106年1月6日起，任職被告公司擔任其總經理，嗣原告於109年2月12日自請離職，並為被告所同意，其間原告曾被指派擔任被告之董事，此亦有被證1被告之公司變更登記表及被證2董事願任同意書影本在卷可憑（見本院卷第166-174頁）。
- (二)、被告積欠而未支付原告109年1月份之酬勞192,673元，同年2月份酬勞86,034元，及代墊款51,601元（見本院卷二第57頁、第59頁）。
- (三)、被告於106年2月間，有幫原告投保勞健保，且當時原告亦有簽立被證六之「員工保密合約」、被證八之「試用協議書」，於被證八內記載有試用三個月等之內容（見本院卷一第462-472頁）。
- (四)、依原證3即被告公司制作之「核決流程及權限管理規定（暫行）」，其內載明就被告公司之包括：人事行政類、合約用印申請、設備請採購、其他採購、交際費用申請、差旅申

01 請、零用金設置申請、費用報支，其核決之流程，原告均為
02 最初之提報者，原告要再送予他人審核（初審）或會辦或覆
03 核後，再呈核予執行長即被告法定代理人，由執行長決定是
04 否核准（見本院卷一第258-262頁），而於原證4被告其他員
05 工申請費用所填寫之4份簽呈中，經原告審核批示「擬同
06 意」後，亦均有送予被告法定代理人批示（見本院卷一第26
07 2-268頁）；於原證31原告或被告之其他員工，為申請員工
08 之調薪、升等，或員工試用期滿欲正式派任及議定薪資，暨
09 申請增聘員工所寫之簽呈，亦分經原告呈上或批示擬同意
10 後，送予被告法定代理人批核（見本院卷第362-368頁）。

- 11 (五)、倘原告主張兩造間屬僱傭關係，及被告有積欠原告108年度
12 之年薪即第13、14個月之工資有理由，則被告不爭執原告所
13 主張之10日特休未休之工資為72,000元，及被告應為原告提
14 撥之退休金數額為326,100元，暨被告未付之原告108年度該
15 二個月之工資為432,000元（見本院卷二第142-143頁）。

16 四、本件爭點及本院之判斷：

17 茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：(一)、原告於被告
18 公司擔任總經理職務，其與被告間係僱傭關係或委任關係？
19 (二)、兩造間是否有約定原告之酬勞以年薪計算為14個月，每
20 月216,000元？抑或其中二個月之年終獎金非經常性給付，而
21 屬被告公司之恩惠性給與？(三)、原告直接請求被告給付其退
22 休金，而非請求提撥至退休金專戶，是否有理由？爰予以論
23 述如下。

- 24 (一)、原告於被告公司擔任總經理職務，其與被告間係僱傭關係或
25 委任關係？

26 1、按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從
27 屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
28 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
29 有：人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主
30 權威，並有接受懲戒或制裁之義務；親自履行，不得使用代
31 理人；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；組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵(最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照)。又按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟勞動契約係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之員工與公司間關係究為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。原審以被上訴人為上訴人公司課長兼任董事，每月領取固定報酬為提供勞務之對價，與上訴人間具有組織、人格及經濟上從屬性，因認兩造間屬勞動契約關係而有勞基法之適用，經核於法並無違誤（最高法院108年度台上字第1354號判決要旨參照）。又按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之經理人與公司間關係究為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。亦有最高法院96年度台上字第60號判決要旨可資參考。故是否屬勞動基準法上之勞工，並非以其在公司之職稱為據，仍應視其是否係基於人格、經濟及組織上之從屬性，而為公司提供勞務並因而受領報酬以為判斷，如具有上開之從屬性，其與公司間即屬勞動契約之僱傭關係。

- 2、原告固於任職被告時，擔任被告之總經理並有兼任被告之董事，惟原告主張其就被告公司之經營及管理，包括人事任免、工作計畫案之排定及款項之動用等，均無自主決定權

限，係由原告提出提報後，均需呈轉他人，最後經被告法定代理人核准後始能實施，就員工之調薪及升等，亦須經被告法定代理人之批核，且原告在工作上受到被告法定代理人之指揮、監督，上下班須簽到，請特休假亦須被告法定代理人之核准，另原告任職被告時，有簽訂被證6員工保密合約及被證8之試用協議書交付予被告，於試用協議書內並約定原告之試用期為3個月，另被告人資人員，亦與原告談到原告之特休假天數，凡此均可見原告任職被告期間之從屬性，並無決策之權限等情，有原證3被告公司「核決流程及權限管理規定(暫行)」、原證4計畫案由被告法定代理人所核定之簽呈，及被告法定代理人指示原告工作之LINE對話紀錄截圖、原證21被告公司人資（鄭小珊）通知原告需要員工簽到表之LINE截圖、原證22原告自106年1月6日至109年2月12日之簽到表、原證23原告傳遞簽到表予被告人資人員之LINE對話截圖、原證25被告人資單位人員告知原告假單中，特休假、事假天數事宜之LINE對話截圖、原證26原告請特休假之請假單、補充原證26原告向被告法定代理人請假之LINE截圖、原證31被告公司員工調薪、升等及增聘員工之簽呈、被證6員工保密合約、被證8之試用協議書影本在卷可憑（見本院卷一第258至272頁、第340至342頁、第482至519頁、第346頁至348頁、第362-368頁、第462-468頁、472頁、卷二第35頁），且就原告本件所請求其本身為被告所代墊之代墊款，其請款核准單上，亦均有被告董事長之核准欄，且原告先前亦已多次將上開請款核准單，呈送予被告法定代理人核准等節，亦有原告提出之LINE截圖、被告公司請款單核准單影本在卷可參（見本院卷一第46-62頁）。準此，可知原告雖掛名為被告之董事及擔任總經理，然其就被告公司之包括人事、業務即計畫案等及財務等事宜，本身均無決策、決定之權限，須呈核並聽命於被告法定代理人，依被告法定代理人之指示而據以實施提供勞務，於工作上乃受到被告法定代理人之指揮、監督，且原告工作時亦須簽到，請特休假時亦

01 須被告法定代理人之核准，另原告本身亦須親力，與公司之
02 其他員工共同辦理公司業務即計畫案之執行，僅其係該計畫
03 案實施團隊之領導人，並非僅係負責決策而已，亦不得由代
04 理人服其勞務。佐以被告係按月支付酬勞予原告，且於被告
05 所製原告之薪資單上（見被證11、12，本院卷一第478-480
06 頁），已載稱「員工薪資單」，其內並載明：薪資結構、基
07 本薪資、職等津貼等字眼，核屬僱傭契約之員工，始會有之
08 酬勞名稱，可見係因原告按月提供勞務予被告，為被告之目
09 的而工作，被告並按月發給原告薪資，原告並非依工作成果
10 而受領報酬，亦不負擔被告之企業經營風險，再參以兩造間
11 亦有試用期三個月之約定等情，可知原告之提供勞務，乃係
12 受到被告內部之指揮、監督，其提供勞務予被告，具有人
13 格、組織及經濟上之從屬性等節，應堪以採認。且倘兩造係
14 委任關係，何以在原證25之LINE對話中，被告人員又會向原
15 告提及其假單中，特休假及事假天數之內容？亦與常情不
16 符。

17 3、至被告雖以：原告之請假程序只是為了便利聯繫，且原告請
18 假未遭扣薪或扣假，可見非僱傭契約云云，惟查，倘原告之
19 請假程序，僅係為了知會被告法定代理人以便利聯繫，何以
20 依原證26原告之請假單所載，須經被告法定代理人之核准
21 （見本院卷一第348頁），又原告受雇任職被告達一定期間
22 後，依勞基法第38條第1項之規定，本享有一定期日之特休
23 假，故原告於其依法享有之特休天數內請特休假，本無扣薪
24 之問題，況縱認有被告所稱：原告申請超過其依法享有之特
25 休假天數之特休，而未遭被告事後扣款或扣假之情形，亦不
26 得憑此即反推認兩造間屬委任而非僱傭關係，故被告上開所
27 辯，洵不可採。從而，原告主張其任職被告期間，兩造間為
28 僱傭而非委任關係乙節，堪信為實。

29 (二)、兩造間是否有約定原告之酬勞以年薪計算為14個月，每月21
30 6,000元？抑或其中二個月之年終獎金，非經常性給付而屬被
31 告公司之恩惠性給與？

01 1、按勞基法第二條第三款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
02 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
03 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
04 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
05 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
06 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
07 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
08 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
09 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
10 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
11 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
12 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
13 酬），即具工資之性質，此與同法第二十九條規定之獎金或
14 紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
15 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
16 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
17 性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡
18 相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞
19 務對價之獎金性質迥然有別（見最高法院 100 年度台上字
20 第801號民事判決意旨）。是如勞雇雙方約定勞工為年薪
21 制，除每月固定發放定額之薪資外，雇主另有再發放以二個
22 月薪資計算之年終獎金予勞工，總計以14個月計算年薪，且
23 該二個月之年終獎金之給付係具有經常性，且為勞工提供勞
24 務之對價，縱使其名稱為年終獎金，並不影響其為雇主所應
25 給付予勞工工資之性質，尚非僅屬雇主之恩惠性、勉勵性之
26 給與。

27 2、原告主張其原任職工研院30多年擔任經理一職，年收入為30
28 0多萬元，被告法定代理人王台光因見原告具有30餘年自動
29 化專業，乃邀約原告加入其團隊工作，且原告先前經與被告
30 法定代理人進行多時之討論，並言明薪資待遇，不得低於原
31 任職工研院之薪資，經被告法定代理人同意後，原告始於10

01 6年1月5日自工研院提前退休，並於翌日即106年1月6日起受
02 被告之雇用，擔任被告公司之總經理，兩造並約定原告每月
03 薪資216,000元，另加年終獎金2個月，合計年度保障核薪14
04 個月，即年薪為3,024,000元，上開內容亦經原告以原證2簽
05 呈送予被告法定代理人批核後，據為之後被告自106年起，
06 每年給予原告年薪共3,024,000元之依據，而被告於106、10
07 7年度亦均給付原告各14個月薪水，各包括兩個月之年終獎
08 金乙節，已據原告提出原證39其於工研院任職時103年度綜
09 合所得稅電子結算申報資料、原證29被告支付原告107年度
10 第13、14個薪水之薪資帳戶滙款明細及原告108年度綜合所
11 得稅電字子結算申報資料、原證2原告於106年1月5日為翌日
12 起受僱於被告，所為關於薪資數額及個人勞健保轉入被告之
13 簽呈，未送出前之備份資料、原證36原告電腦內就上開簽呈
14 之電腦文件檔案紀錄，及原告前於2016年（即105年）間與
15 被告法定代理人就原告至被告處任職，其薪資待遇之討論，
16 原告所寄予被告法定代理人之三封電子郵件節本（即2016年
17 2月2日、3月14日、4月10日共三封，其內原告提及不低於現
18 在水平及年薪同現在至少301萬元，以一年12月加年終獎金2
19 個月共14個月等內容）、原告上開寄予被告法定代理人電子
20 郵件檔案紀錄目錄資料影本在卷為憑（見本院卷二第93頁、
21 卷一第26-34、356-358、256、卷二第31、卷一第26-34
22 頁），已非無憑。被告固否認上開原證2、原證36及原告寄
23 予被告法定代理人電子郵件之真正，並陳稱原證2並無被告
24 之檔案編號，其法定代理人並無收到原證2之簽呈及為批
25 示，亦未收到原告上開之電子郵件等語。惟查：

- 26 (1)、依原證3被告公司之「核決流程及權限管理規定（暫行）」
27 所載（見本院卷一第258-260頁），其中第4.1人事行政類，
28 已載明：人員申請、任用、核薪、職務…等類似相關事務。
29 (1)核決附件：「簽呈」及相關單據。(2)核決流程：羅傳仙提報
30 →魏世宏審核→執行長核准→會計部簽辦；第5點載明使用
31 表單包括5.1簽呈…，且上開全份之核決流程及規定，業經

01 被告法定代理人於105年12月27日批核，並經魏世宏於同日
02 將上開原證3規定及表單以原證24電子郵件寄予原告收受
03 （見本院卷一第260頁、第344頁），以便適用於被告及原告
04 之遵循辦理。參以依前述原告所提原證31之簽呈（見本院卷
05 一第362-368頁），確均已依上開原證3被告公司「核決流程
06 及權限管理規定（暫行）」所定，就被告之包括新進員工之
07 員工薪資即議薪、原來員工之調薪及升等事項，分由原告等
08 人上簽呈申請後，將該等簽呈送由被告法定代理人批示，且
09 於上開簽呈內，其中「議薪說明」該項內，亦均載明：月薪
10 為…，外加2個月年終獎金，經被告法定代理人核准批示
11 後，以作為被告公司會計部門發薪予新進人員，及發放其他
12 員工所調高薪水之作業依據。且審酌原告提出之原證2簽呈
13 （稿）之內容，其主旨欄內記載原告係自106年1月起任職於
14 被告公司，年薪為3,024,000元，勞健保自同月6日轉入被告
15 公司，說明欄內並載稱上開年薪數額係依原告與被告法定代
16 理人王先生之議定，年薪3,024,000元係比照原告2016年
17 （即105年）於工研院之情況，以每月216,000元，另加2個
18 月年終獎金，共14個月給付，並附有原告之個人薪資帳戶影
19 本，並說明此簽呈係依據原證3之上開核決流程請被告法定
20 代理人核准後，轉會計單位辦理等情（見本院卷一第256
21 頁），經核原證2原告所提出該簽呈（稿）之格式及內容，
22 暨其內所載該簽呈辦理之流程，已與原證3所規定被告公司
23 新進人員之任用、核薪及作為被告會計部門發薪依據之規定
24 內容及流程相符，亦與原告自106年1月任職被告後，嗣後每
25 月經被告會計部門以其月薪216000元計薪發放，及於106、1
26 07年度均獲有被告發放其年終獎金各以二個月月薪計算，暨
27 上開原證31被告新進人員進用及核薪之簽呈內容及格式，及
28 該等簽呈內均提及議薪之內容，係包括每年2個月之年終獎
29 金等情相脗合。倘被告法定代理人先前未曾收到原告新任職
30 被告時，所為原證2之簽呈並為批示，則原告如何依被告所
31 公布之原證3規定及流程，新進並任職於被告公司？被告之會

計單位，依原證3之規定，又憑何為依據，以按月支付原告上開薪水及106、107年度各以二個月薪水計算之年終獎金，並為原告辦理勞健保之加保手續？

(2)、又原告就原證2之簽呈（稿），已說明其係於106年1月5日在電腦內製作好後，於未送出予被告法定代理人簽核時，所先自電腦內列印下來之原始檔案備份，故其上無被告之檔案資料編號（見本院卷一第213頁），已非無憑，則被告以原證2無其檔案編號，而否認原證2之真正，並主張其法定代理人未曾看過及批示該簽呈，已有疑義。次查，依原證2該簽呈（稿）說明欄第2點，提及：依據先前與王先生（即被告法定代理人王台光）之議定，年薪比照工研院2016年之情況…另加2個月年終獎金，總共14個月給付等內容，亦與上開原告提出其寄予被告法定代理人之三封電子郵件內容，各載稱：薪資條件：本人是提過「創業之初，以不低於現在水平為期望」、4.1.3薪資及待遇：創業之初，希望至少能相同於目前的條件、本人希望是任務制，一年12個月＋年終獎金2個月（共14個月），年薪同現在至少新台幣301萬元（每月21.5萬）之內容（見本院卷一第30、32、34頁）相符合，復有原證36即原證2簽呈在原告電腦內之檔案紀錄，及上開原告寄予被告法定代理人之上開電子郵件之檔案紀錄目錄資料影本在卷可佐（見本院卷二第31頁、卷一第26頁）。是以本院綜據上情及原告提出上開之證據資料互予核對後，認原告確有依原證3之規定及流程，於任職被告前之106年1月5日，先擬好原證2之簽呈，並經送被告法定代理人所批核同意，被告拒絕提出經其法定代理人批准同意之原證二簽呈文件，反推稱原證2簽呈之形式及內容非真正云云，應不可採。

3、依被告所批准之原證2之簽呈，其主旨欄內已載明原告之年薪為3,024,000元，說明欄內亦提及以每月216000元，另加2個月年終獎金，總共14個月給付（見本院卷一第256頁），參以前述被告數年來每月核發予原告之月薪，係以216,000元計算，並有支付原告106年、107年度兩年度之年終獎金，

且各以月薪2個月計算之情形，則原告主張兩造係約定原告之薪水採年薪制即年薪3,024,000元，支付方式係按月以月薪216000元計支，並加計年終獎金二個月月薪，即年薪為14個月之情，應屬可採。而兩造所約定之年終獎金2個月，既計入雙方所約定原告年薪之數額內，核其性質，即應屬原告提供被告勞務給付之對價及報酬，且雖然原告於106、107年度結束時，均尚在設計、開發被告所交辦之系爭自動化生產線設備，尚未開發成功，然被告仍連續二個年度給付原告各2個月月薪之年終獎金，此應為兩造所不爭執，況年終獎金既約定為年薪之一部分，可見被告就上開年終獎金之支付原告，亦已具有繼續性及經常性，原告主張該2個月之年終獎金，係屬兩造約定工資之一部分，即非無憑。被告雖以：109年1月間因被告公司資金花費殆盡，且慮及其已投入3年資金而無任何營收，決定全體員工停發108年度之年終獎金，不獨針對原告而有區別待遇，且年終獎金僅屬恩惠性給予非工資，被告無給付義務。惟查，依上開所述，原告於106、107年度，受雇於被告負責開發系爭自動化生產線設備，當時均尚未開發生產出來，被告當時亦尚無營收，然被告仍於該二年度給付原告各二個月薪水之年終獎金，是被告以公司於108年度無營收為由，拒發該年度之年終獎金予原告，並主張年終獎金屬公司之恩惠性給與，非屬工資，被告無給付義務云云，並非有據，原告主張被告迄今仍積欠其108年度之年終獎金即工資計432000元，應屬可採。

(三)、原告直接請求被告給付其退休金，而非請求提撥至退休金專戶，是否有理由？

- 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，儲存於勞工保險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6。雇主未依該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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明

01 文。又按負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂
02 定外，應回復他方損害發生前之原狀；又不能回復原狀或回
03 復顯有重大困難者，應以金錢賠償其損害，民法第213 條第
04 1 項、第215 條亦定有明文。再按依勞工退休金條例第24條
05 第1項之規定，勞工於年滿60歲時，已符合退休之要件，得
06 請領月退休金或一次退休金。是如雇主於勞工任職時，未依
07 上開之規定，按月為勞工提繳退休金，嗣勞工於其年滿60歲
08 符合退休之條件時，即得依上開勞工退休金條例第31條第1
09 項之規定，直接請求雇主給付其任職期間，雇主所未依法提
10 繳退休金之總數額。

11 2、依上所述，原告任職於被告擔任總經理及兼任董事，仍屬受
12 僱於被告而為勞工，亦屬適用勞工退休金條例之勞工，則依
13 上開之規定，被告本負有按月為原告提繳退休金至其專戶之
14 義務，且其金額兩造不爭執為326,100元，已如前述，又因
15 原告為50年8月25日生，有被證4員工資料卡影本在卷可參
16 （見本院卷一第458頁），則原告目前已年滿60歲，依勞工
17 退休金條例第24條第1項之規定，已符合退休及請領退休金
18 之要件，則原告依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請
19 求被告給付其退休金326,100元，即屬有據，被告辯稱原告
20 僅得請求被告提繳至其之勞工退休金專戶，尚不可採。

21 (四)、按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
22 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文；又按
23 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給
24 予特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
25 休之日數，雇主應發給工資，同法第38條第1、4項亦有規
26 定。依上所述，被告尚積欠原告108年度之年終獎金之工資4
27 32,000元、109年1月及2月之薪水共278,707元。且原告於任
28 職被告期間，係屬受僱於被告之勞工身份，已如前述，則依
29 上開勞基法第38條第1項之規定，原告享有特休假之權利，
30 然原告於109年2月12日離職時，其至少尚有10日之特休假未
31 休，且原告10日特休未休之工資為72,000元，亦為被告所不

01 爭執（見本院卷二第143頁），則原告依勞基法第38條第4項
02 之規定，請求被告給付其該10日特休假未休之工資72,000
03 元，亦有理由。另被告尚積欠原告代墊款51,601元，及原告
04 得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付其
05 退休金326,100元，亦均如前述。從而，原告依兩造之僱傭
06 契約及上開之規定，暨返還代墊款之法律關係，請求被告給
07 付其積欠之工資、年終獎金、特休未付工資、退休金及代墊
08 款合計1,160,408元（即432,000元+278,707元+72,000元
09 +326,100元+51,601元=1,160,408元），及其中834,308
10 元（即1,160,408元-326,100元=834,308元）自109年8月2
11 0日起、其中326,100元自110年8月26日（即原告得請求被告
12 直接給付其退休金之翌日）起，均至清償日止按年息5%計算
13 之利息，即屬有據而應予准許，逾此部分則無理由應予駁
14 回。

15 (五)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
16 經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，
17 附此敘明。

18 (六)、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
19 第44條第1項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規
20 定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第四項所
21 示，至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應予以
22 駁回。

23 五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
24 動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79
25 條，判決如主文。

26 中 華 民 國 110 年 8 月 30 日
27 勞動法庭 法 官 鄭政宗

28 以上正本證明與原本無異。

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（須
30 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併
31 繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 9 月 1 日
02 書記官 黃志微