

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

112年度竹勞簡字第10號

原告 王月娟

被告 願景國際事業股份有限公司

法定代理人 陳文治

訴訟代理人 陳文佳

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國113年4月9日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬玖仟零壹拾壹元，及自民國一十一年六月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳拾伍萬玖仟零壹拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年12月24日起受被告聘僱，到越南工廠(Pancera Internation Stock Company，下稱越南Pancera公司)擔任會計副理，任用薪資為：「臺灣：本薪新臺幣(下同)5萬5600元＋伙食津貼2400元＝5萬8000元(14個月)，越南：本薪2萬4000元(13個月)」。現越南Pancera公司因經營問題，於110年間轉賣他人，原告亦已離職，而被告則尚積欠原告薪資如下：

1.臺灣部分：108、109年之年終各一個月，合計11萬6000元。

2.越南部分：109年年終、機票及未休假薪資合計14萬3011元，此部分被告承諾會支付。

01 以上，被告積欠薪資共計25萬9011元

02 (二)原告面試時是在被告公司面試，所以才認知是談總薪資部
03 分，越南Pancera公司是由被告百分之百持有，主要的決策
04 都是由被告決定，越南Pancera公司都是依照越南稅法，而
05 越南每個外國人在當地都有薪資報稅，越南新接手的公司都
06 有支付，這是屬於新接手公司在稅法上應支付之款項，但是
07 稅法以外的款項應由被告負責。

08 (三)原告雖係在越南辦理離職，但這是因為原告工作及服務地點
09 都在越南，且原告也非將所有工作內容都交接給越南Pancer
10 a公司，因為有些項目非由越南Pancera公司管理，且在越南
11 所有工作內容實際上均由被告公司管理，相關資訊都要傳回
12 給被告公司，故實際上是由被告公司僱用原告。

13 (四)原告前曾於111年4月28日寄發存證信函通知被告給付上開積
14 欠之薪資，然被告置之不理，原告不得已只得提起本件訴訟
15 等語。並聲明：被告應給付原告25萬9011元，及自111年6月
16 30日至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

17 二、被告則以：

18 (一)原告於當初面試時，很清楚被告只是是代為徵聘臺灣人才，
19 因不可能到越南面試，所以是由被告代替越南Pancera公
20 司，該公司為被告在越南百分之百持股之子公司，面試時原
21 告很清楚其所任職、服務之公司在越南，越南以外的約聘人
22 員都是在越南當地支付薪資，被告是有鑑於保障公司人員勞
23 健保，因為在國外沒有勞健保，所以薪資拆成二部分，由被
24 告代為支付，並享有勞健保及退休金，越南當地有領取薪資
25 與享有越南當地社會保險，被告只是代子公司支付費用。越
26 南Pancera公司於000年0月00日出售給越南當地公司，所有
27 債權債務都有告知應由購買之越南當地公司處理，因原告在
28 越南Pancera公司出售前離職，不是惡意破產。原告本件所
29 請求給付之款項，都應由越南Pancera公司負責。

30 (二)從原告之離職單可看出原告是在越南Pancera公司服務，於
31 取得工作證之前則由被告代發工資，取得工作證之後就由越

01 南Pancera公司自行處理。又依據原告提供之存摺明細，可
02 見被告只是代發薪資，實際係由越南Pancera公司給付薪
03 資，越南Pancera公司的部分都由該公司給付，且原告的離
04 職手續也都是在越南Pancera公司辦理。

05 (三)因為越南Pancera公司由被告公司百分之百控股，需要合併
06 財務報表，所以越南Pancera公司才會將資料傳給被告公
07 司，但兩公司為兩個獨立的法人機構，原告請求之薪資應由
08 越南Pancera公司支付，考量到原告無法在臺灣投保勞健
09 保，所以被告公司有給付相關費用給原告。另原告也無提到
10 在臺灣的工作內容，越南部分之工作內容離職單上則均有記
11 載。

12 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
13 免為假執行。

14 三、本院之判斷：

15 原告主張之前開事實，業據其提出存證信函、錄用通知書、
16 電子郵件通知、對話截圖、越南工作證、薪資戶存摺明細等
17 件影本為證(見司促卷第11-21頁、簡字卷第41-48頁)，被告
18 對於原告本件任職期間及其未領取前揭款項等節不爭執，此
19 部分之事實，堪以認定。惟被告否認兩造間有雇傭關係存
20 在，是本件本院所應審究者為：(一)原告於本件任職期間之勞
21 動契約關係存在於越南Pancera公司與原告之間？或兩造之
22 間？(二)原告請求被告給付上開款項，有無理由？

23 (一)原告於本件任職期間之勞動契約關係存在於兩造之間：

24 1.按當事人意思表示相合致者，契約即屬成立，雙方均應受
25 其拘束，此觀民法第153條第1項規定之意旨自明。勞基法
26 所規定之僱傭契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之
27 關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
28 約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：①
29 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
30 威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用
31 代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業

01 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。④組織上
02 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工
03 合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一
04 定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院
05 96年度台上字第2630號判決意旨參照）。準此，僱傭契約
06 之當事人之僱傭關係存在於何者，自應以當事人意思表示
07 是否已達於合致，且以雇主對於勞工是否具有人格、經濟
08 上、組織上之從屬性為判斷依據。

09 2.查原告提出之錄用通知單(見司促卷第15頁)，其抬頭明確
10 標示為被告之錄用通知單，並於內文記載：「我們很高興
11 通知您，台端應徵本公司會計副理(越南胡志明)一職，經
12 核定予以任用，您的主管是林志聰先生。…您的任用薪
13 資：台灣：本薪55,600+伙食津貼2,400=58,000(14個月)
14 越南：本薪24,000(13個月)…任用期間如不適任者本公司
15 按規定得予解雇；期滿考核合格者公司視人員需求是否續
16 任。您報到上班後，本公司會為您投保勞工保險、全民健
17 康保險等，在您享受公司提供各種福利的同時，我們也懇
18 切提醒您遵守公司相關法規。歡迎您加入願景國際事業股
19 份有限公司的大家庭…」等文字。據此，可見被告對於原
20 告是否任職有決定權，且其後原告之任職單位、主管、薪
21 資數額、考核等權限，亦均由被告所掌控。再參以兩造均
22 陳稱：訴外人蘇雅玫係被告之財務協理等語(見簡字卷第8
23 0頁)，而觀諸原告與蘇雅玫之對話紀錄，及蘇雅玫傳送之
24 電子郵件(見司促卷第39-43頁、簡字卷第49-50頁)，可見
25 原告於任職期間之相關薪資、獎金、補貼等款項給付事
26 項，均係由蘇雅玫與原告聯繫，可見原告之薪資亦係由被
27 告所支出。綜合上情，足認被告對於原告具有人格、組織
28 及經濟上之從屬性，堪認原告與被告間於本件原告任職期
29 間存在勞動契約。

30 3.被告雖以上詞置辯，然觀諸上開錄用通知單，其上僅記載
31 原告將來之工作地點在越南，全未提及越南Pancera公司

與原告之關聯，則本件是否確係由被告代越南Pancera公司面試及發放薪資，已非無疑，且原告本件得領取之薪資亦包含越南及臺灣兩部分，若原告係受僱於越南Pancera公司，與臺灣無關，則為何原告尚能領取「臺灣部分」之薪資？另原告離職時，其離職手續固均在越南辦理，然依離職單之記載(見簡字卷第93-101頁)，可見原告離職時，尚須針對工作上所持有之文件、財物、工作內容交接，並由原告、接交人及相關財務、人事等部門確認。而原告之工作地點及工作內容在越南，衡情上開交接事項亦應在越南，而非在臺灣辦理，以減少無端之程序耗費。故無從以原告辦理離職之地點係在越南，逕認原告係受僱於越南Pancera公司，而非被告。是被告上開辯詞，均無足取。

(二)原告得向被告請求上開短付之款項：

- 1.原告本件任職期間尚未取得前揭款項，且本件原告確係受僱於被告等節，業經認定如前，則原告請求被告給付上開短付之款項，自屬有據。
- 2.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、民法第203條分別定有明文。次按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：二、發給工資之期限：(二)契約終止：依第9條規定發給」、「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工」，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條分別明定。查本件原告已於110年6月1日離職，此有離職單在卷可稽(見本院卷第93頁)，依上開規定，契約終止時，被告應結清工資予原告，因此，原告請求上開積欠之薪資，期限業已屆滿，被告迄未給付，自應負遲延責任。故原告提起本件訴訟，請求被告給付自111年6月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據，

應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付25萬9011元，及自111年6月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告如供擔保，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
勞動法庭 法 官 黃世誠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴（須按他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
書記官 楊霽