

臺灣士林地方法院民事判決

111年度重勞訴字第16號

原告 饒裕
被告 三朋工業股份有限公司

法定代理人 鄭天正

訴訟代理人 林明正律師

複代理人 曹尚仁律師

上列當事人間確認僱傭關係事件，本院於民國112年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬陸仟零捌拾貳元及自民國一百一十一年十月二十八日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬陸仟零捌拾貳元為原告供擔保後，得免為假執行。

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。查原告起訴時聲明原為：確認兩造間僱傭關係存在（本院卷一第11頁、第14頁）；嗣於民國111年12月14日言詞辯論期日當庭追加給付工資、提繳勞工退休金（先位請求部分）、給付資遣費（備位請求部分），並依前開追加請求變更聲明（本院卷一第90頁）；復於112年2月22日言詞辯論期日擴張其聲明請求金額（本院卷一第208頁）；又於112年4月25日以書狀變更其聲明請求金額（本院卷一第296頁）；再於112年12

01 月6日變更其聲明請求金額如下聲明欄所示（本院卷二第57
02 頁）。核其所為，均與上開規定相符，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告起訴主張：

05 (一)、原告自104年7月15日受僱於被告公司，並外派至同集團之訴
06 外人昆山三朋友電電子有限公司（下簡稱昆山三朋公司），
07 詎被告於108年3月31日未附理由逕終止兩造間僱傭關係，原
08 告於111年7月29日時方知悉被告之解僱不合法，進而聲請勞
09 動調解，並於111年8月15日調解時請求恢復僱傭關係，被告
10 於調解時始提供記載依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條
11 第4款終止契約之資遣通知書。原告離職前後被告公司之經
12 營、運作及組織結構並無實際差異，無減少勞工之必要，被
13 告公司亦未曾輔導或調動其他適當之工作予原告，況原告離
14 職後，被告仍有錄用接替原告工作之新員工，顯見被告資遣
15 原告無企業經營上之必要性及合理性，難認已符解僱最後手
16 段性原則，其解僱應非適法，兩造之僱傭關係仍為存在，被
17 告應自108年4月1日起至原告回復原職止，按月給付原告薪
18 資新臺幣（下未標註者皆同）8萬3,750元及人民幣9,356
19 元，另應每年給付前開薪資1個月金額之年終獎金，及按月
20 為原告提繳勞工退休金5,034元。

21 (二)、如認兩造間未存有僱傭關係，被告計算新臺幣部分資遣費僅
22 以月薪8萬3,750元計算平均工資，未包括每年皆給付應屬工
23 資範疇之年終獎金及績效獎金，經計算被告應發給之資遣費
24 為21萬7,498元，減去已發資遣費15萬5,356元，尚應給付差
25 額6萬2,142元。另人民幣部分資遣費被告亦僅以月薪人民幣
26 9,356元計算平均工資，未將應屬工資範疇之年終獎金、房
27 租補貼、機票補貼、伙食補貼計入，經計算被告應發給之資
28 遣費為人民幣4萬9,744元，被告僅給付人民幣3萬7,424元，
29 亦有人民幣1萬2,320元之差額未給付。

30 (三)、為此，爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下簡稱勞退
31 條例）第6條、第14條、第31條、第12條之規定，提起本件

01 訴訟。並聲明：1. 先位聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係
02 存在。(2)被告應自108年4月1日起至被告同意原告回復原職
03 位繼續執行職務之日止，按月於每月5日給付原告8萬3,750
04 元與人民幣9,356元，另給付每年年終獎金1個月為8萬3,750
05 元與人民幣9,356元，及自各給付之次日起至清償日止，按
06 週年利率百分之5計算之利息。(3)被告應按月提繳5,034元至
07 原告於勞保局勞工退休金個人專戶，每年一月應多提撥5,03
08 4元；2. 備位聲明：被告應給付原告6萬2,142元及人民幣1萬
09 2,320元之資遣費差額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
10 日止，按週年利率百分之5計算之利息；3. 原告願供擔保，
11 請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)、原告自104年7月15日係任職於昆山三朋公司，服勞務地點亦
14 在昆山三朋公司，昆山三朋公司雖委託被告於臺灣代發原告
15 薪資之新臺幣部分，並分別依兩岸勞工法令於臺灣為原告投
16 保勞保、健保、提繳勞工退休金，然此僅屬昆山三朋公司與
17 原告約定勞動條件之一部，兩造間不曾存有僱傭關係。原告
18 嗣於108年3月31日與昆山三朋公司依據大陸地區勞動合同法
19 第36條規定，合意解除勞動合同，將勞動關係存續期間之薪
20 資及福利等全部結算，另由昆山三朋公司給付原告人民幣4
21 萬4,068元作為勞動合同經濟補償金，並於翌日簽立協商解
22 除勞動合同協議。

23 (二)、原告自昆山三朋公司離職迄今已逾3年，始提起本件訴訟請
24 求確認僱傭關係，期間未曾要求恢復工作，更已至其他公司
25 任職，甚至於111年3、4月間亦係以被告短給資遣費、而非
26 確認僱傭關係存在為由聲請勞動調解，其提起本件僱傭關係
27 存在之訴非具有即受確認判決之法律上利益。復原告客觀上
28 已長時間不行使權利，足以使昆山三朋公司或是被告正當信
29 任其已不欲行使權利，違反誠信原則，而有權利失效原則之
30 適用。

31 (三)、縱認兩造間存有僱傭關係，依民法第487條之規定，就薪資

01 部分應扣除原告自108年4月1日起於訴外人瀚宇博德股份有
02 限公司（下簡稱瀚宇博德公司）、致伸科技股份有限公司
03 （下簡稱致伸公司）服勞務所取得之利益每月4萬5,800元；
04 就年終獎金部分，昆山三朋公司已於108年4月1日與原告進
05 行結算，原告不得再請求給付，且應扣除原告自致伸公司職
06 工福利委員會取得獎金5萬8,800元；就提繳勞退金部分，亦
07 應扣除原告於瀚宇公司、致伸公司每月投保薪資4萬5,800元
08 之6%即2,748元。又被告否認有原告主張之房租補貼、機票
09 補貼、伙食補貼存在，縱有該給付存在，與年終獎金、績效
10 獎金均屬恩惠性給付，不具有勞務對價性，不應納入平均工
11 資計算等語置辯。並聲明：1. 原告之訴及其假執行之聲請均
12 駁回。2. 如受不利益，願供擔保，請准宣告免為假執行。

13 三、原告於104年7月15日至昆山三朋公司任廠務特助，於108年3
14 月31日離職，離職前每月薪資為新臺幣8萬3,750元、人民幣
15 9,356元，108年4月1日至其他公司工作，於111年4月11日主
16 張被告應給付薪資、資遣費差額並聲請本院調解(本院112年
17 勞專調字第33號、112年度勞簡字第2號判決)，之後再於000
18 年0月間提起本件確認僱傭關係存在訴訟(於該案撤回資遣費
19 差額請求)。被告公司在原告任職期間有為原告投保勞保、
20 健保及提撥勞退金等情，為兩造所不爭，堪信為真實。

21 四、本院得心證之理由：

22 (一)、先位之訴：

23 1. 查，原告提出之三朋集團員工聘用通知書上，抬頭為「昆山
24 三朋友電電子有限公司，中國江蘇省昆山市鎮華楊科學園區
25 工業園區華盛北路電話(00-000)0000.....」，職稱「昆山
26 三朋友電有限公司廠務特助」一職，工作地點是臺北辦公
27 室、昆山廠，其福利政策適用「三朋友電台(外)籍工作人員
28 福利制度及相關規定」辦理，是在聘僱通知書上抬頭上已有
29 昆山三朋公司之名稱、地址、電話，均告知主體為昆山三朋
30 公司，原告並非先任職於被告公司再從職務上調動至昆山三
31 朋公司，是由三朋集團之昆山三朋公司聘僱之，其福利政策

01 明確適用三朋友電台籍工作人員之相關規定，薪資雖有人民
02 幣、新臺幣，在臺灣亦有勞保、健保，但被告稱是昆山三朋
03 公司委託被告公司發放，亦非違背常情。是以被告辯稱原告
04 之雇主為三朋集團之昆山三朋公司，而非被告公司等情，尚
05 非虛詞。又經本院囑託法務部向大陸地區調查證據，昆山三
06 朋公司承認原告任職於該公司，原告並有填寫昆山三朋公司
07 之應聘人員基本資料表，之後親自填寫協商解除勞動合同協
08 議，且昆山三朋公司亦有給付原告資遣費，有法務部112年1
09 0月25日法外決字第11206526640號函在卷可稽(本院卷第348
10 頁至第362頁)。原告任職於三朋集團期間，被告公司雖有為
11 其投保勞、健保、勞退金提撥，此為維護原告在臺權益而約
12 定之勞動條件，昆山三朋公司委託同集團之被告公司辦理，
13 合乎常情，非謂被告公司當然為其雇主。

14 2. 原告於離職超過3年4個月始提出確認僱傭關係存在訴訟，已
15 構成權利失效：

- 16 (1)按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
17 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲
18 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
19 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
20 則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌
21 權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟
22 狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契
23 約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之
24 存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作
25 年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調
26 度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速
27 確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、
28 勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民
29 法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第
30 1項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）
31 就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，

01 益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又
02 係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修
03 法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性
04 時，特別排除其適用（最高法院110年度台上字第551號判決
05 要旨參照）。

06 (2)姑不論原告之雇主為被告公司或昆山三朋公司，原告稱被告
07 於108年3月31日不法資遣原告，即有契約已終止之外觀，原
08 告旋於翌日即任職瀚宇博德公司、之後又再至致伸公司任
09 職。而自原告離職起至111年8月提起本件訴訟期間，原告未
10 曾對被告主張資遣不合法，主張兩造間僱傭關係仍存在。原
11 告曾於000年0月間係以被告尚有年終獎金、績效獎金、資遣
12 費不足額，提出民事調解，其既然主張資遣費差額，當然是
13 認為終止契約合法為前提，然該案調解二次協調不成立後，
14 原告方主張資遣不合法，請求確認僱傭關係存在等。衡以勞
15 雇關係因係屬於繼續履行之契約關係，應注重其安定性及明
16 確性，以免因勞動契約關係不安定或不明確，而使勞工無法
17 取得賴以維生之工資，而影響其生活，故不能使勞雇雙方間
18 之勞動關係存否不明之狀態長久懸而未決，此即勞動基準法
19 第12條第2項及第14條第2項所定之30日短期除斥期間所由
20 設，勞工如認雇主之解僱為無效時，應即時提出爭執，或向
21 勞工行政機關申訴請求處理，甚至應提起訴訟以資救濟，否
22 則事隔多時人事全非，突然再行主張，解僱當時之證據多已
23 滅失不復存在，雇主要舉證證明解僱為合法顯有困難，且雇
24 主亦不可能任留空缺，長期虛位以待勞工提起訴訟，是勞工
25 如未立即提出爭執或起訴者，自易使雇主認為勞工無意行使
26 其權利，揆諸前揭說明，倘勞工於相隔多時後突然起訴主張
27 雙方間之勞動契約仍繼續存在，其行為顯然有違誠信原則，
28 自難以認為有保護之理由。但我國法令並未就勞工於發生遭
29 解僱之勞資爭議時，應提出爭議、申訴或起訴之期限有所規
30 定，故衡量上述勞動契約關係保持安定性之原則，為避免勞
31 動關係懸而未定，乃有於我國相關立法未如德國等相關外國

立法例定有法定期間之前提下，有審酌勞工起訴時點是否故意延宕涉及權利濫用之必要。經查，原告於離職後將近3年半提起本件訴訟，原告雖主張其因不諳法律故知悉後即提告等情，惟權利之行使不以起訴為限，原告於離職後近3年半期間，未曾主張資遣不合法兩造勞動契約關係仍存在，其於本件訴訟提起前，已先主張被告公司有績效獎金、資遣費不足額之情而提起前案訴訟，顯然已有法律意識，又勞動部、各縣市政府勞工局網站資訊豐富詳細，勞工雖不諳法律，但有許多諮詢管道，本件原告長達3年多不爭執資遣不合法，先提起前案訴訟（資遣費不足），依一般社會常情，已使他方產生對於法律現狀之信賴，認為原告僅有對薪資、資遣費、勞退金提撥是否有差額等爭執，其在前案調解過程中無共識後，原告又改主張確認僱傭關係存在。是依上開說明，僱傭契約是否存在不宜長期處於不確定狀態，則原告前後長達近3 年半未曾爭執契約僱傭關係行使權利，其行為依一般社會通念，足使被告正當信賴其已不欲行使其權利，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，應認原告行使權利有違誠信原則，構成權利失效。

(3)是原告先位之訴請求確認僱傭關係存在，進而請求給付薪資、提撥勞退金、給付年終獎金，均無理由。

(二)、備位之訴：

1. 按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最

01 高法院106年度台上字第2679號判決意旨參照)。

02 2. 經查，原告提出之員工聘用通知書(本院卷一第20頁)，僅記
03 載月薪制每月70,300元(試用期滿調整為76,300元)，人民
04 幣9,356元，年終獎金1個月薪資，明白約定每年之年終獎
05 金為固定1個月，再依勞動事件法第37條規定之推定效果，
06 被告亦未能舉反證以實其說，堪認此經常性給與之年終獎金
07 為具有勞務對價之工資，故應將原告年終所領之相當1個月
08 之薪資計入工資。但未記載原告可固定領有績效獎金，雖原
09 告曾於104至106年度受領績效獎金，但金額不一，但107年
10 度則未受領績效獎金(本院卷一第184頁、第189頁、第194
11 頁、第199頁)，且未見原告提出其他書證佐證有何固定給
12 與獎金辦法或算式，自難逕認原告所謂超出1個月薪資即年
13 終獎金之獎金，即為經常性給與之工資。

14 3. 由於原告在臺灣地區面試，至三朋集團昆山三朋公司任職，
15 雇主雖為昆山三朋公司，但已約定被告直接給付原告部分薪
16 資、並投保勞健保，被告公司於108年曾給付資遣費，是被
17 告對於原告負有給付資遣費之義務，是認如有資遣費差額未
18 給付，原告亦得直接向被告請求之。原告自108年3月31日離
19 職日起算，往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、
20 4、5月份之薪資，分別為8萬3,750元、8萬3,750元、16萬7,
21 500元、8萬3,750元、8萬3,750元、8萬3,750元，加總除以6
22 後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資
23 應為9萬7,708元(計算式： $(83,750+83,750+167,500+83,750+83,750+83,750) \div 6 = 97708$ ，元以下四捨五入)。原告之月
24 薪為9萬7,708元，其自104年7月15日開始任職至108年3月31
25 日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為
26 3年8個月又17天，新制資遣基數為【 $1+617/720$ 】(新制資
27 遣基數計算公式： $([年+(月+日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ，原告得請求
28 被告公司給付之資遣費為18萬1,438元(計算式：月薪 $\times$ 資遣
29 費基數，元以下四捨五入，依司法院辦案小工具)。被告僅
30 給付15萬5,356元，尚有差額2萬6,082元(計算式： $181,438$

—155,356=26,082)。原告得請求被告給付之，逾此範圍，即屬無據。

五、從而，原告先位之訴請求確認與被告間僱傭關係存在、給付薪資、提撥勞退金、給付年終獎金，均為無理由。備位之訴請求被告給付資遣費差額2萬6,082元及起訴狀繕本送達翌日起即111年10月28日(本院卷一第50頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。原告其餘假執行之聲請駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁。原告請求詢問證人，即無必要。

八、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 1 月 8 日
書 記 官 邱 勃 英