臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第38號

原　　告　李柏村
訴訟代理人　楊時綱律師
被　　告　加拿大商紐蘭精密機械有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　弗拉基米爾提神古爾 Vladimir Dicheshul
000000000000000000
訴訟代理人　俞伯璋律師
複代理人　王相為律師
訴訟代理人　葉俊宏律師
　　陳宜姍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣264,760元，及其中新臺幣256,365元自民國114年4月1日起，另新臺幣8,395元自民國114年7月3日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣201,690元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

本判決得假執行，但被告以新臺幣466,450元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）256,365元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提繳201,690元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶

（下稱系爭專戶，本院卷第11頁）。嗣於民國114年7月2日具狀補正聲明1為：被告應給付原告264,760元，及其中256,365元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，另8,395元自114年7月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第227頁），且於114年7月2日言詞辯論終結時記明在卷（本院卷第287頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與法核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張

㈠原告於107年3月28日受僱被告，擔任工程師，兩造約定薪資每月45,000元，離職前6個月平均工資為50,113元。被告於原告任職期間並未替原告提繳退休金至系爭專戶。此外，原告於113年4月24日依被告指派至美國出差為客戶安裝TP20.01立式車銑複合加工機台（下稱系爭機台），依據被告之差旅通知（下稱系爭差旅通知），出差期間每日差旅費145美元，而原告實際出差日數共51日，然被告則僅給付45日差旅費，尚有6日差旅費差額未給付。再者，系爭機台業經安裝完畢並經客戶驗收完成，則依據系爭差旅通知，被告另應給付原告半月年終22,500元，然被告亦無由拒絕給付。其後，被告於113年6月18日以書面通知（下稱系爭通知）原告，依據勞動基準法（下稱勞基法）勞基法第11條第5款規定資遣原告，然拒絕給付資遣費156,047元、預告工資45,000元、特休未休工資12,938元、6日差旅費差額28,275元予原告，並拒絕補提繳退休金201,690元至系爭專戶。

㈡兩造前經勞資爭議調解不成立。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項，勞基法第16條第1項第1款、第3項、第38條第4項之規定及兩造勞動契約之約定，請求被告給付前開款項及補提繳退休金至系爭專戶，並聲明：如變更後聲明所示。

二、被告則以

㈠原告於勞資爭議調解時自陳：其曾要求被告將薪資匯入原告配偶帳戶，且不投保勞、健保、災保，此外，原告於任職期間亦未向被告提出投保勞、健、災保之要求，堪認兩造間乃承攬之合意並無僱傭關係存在；原告自不得請求被告給付特休未休工資及提繳退休金至系爭專戶。

㈡縱兩造僱傭關係存在，然系爭通知乃對原告暫時停職，並非對原告為解僱之意思表示；其後，原告另於113年6月連續曠職達3日，故原告實乃於113年6月29日自請離職，依法不得再向被告請求給付資遣費及預告工資。

㈢另被告就出差費之給付並非實支實付，係採定額出差補助，是原告不得再主張出差費差額。

㈣又兩造約定以原告完成系爭機台安裝並通過客戶驗收為被告給付半月年終給付之條件，然原告並未完成前開工作，既然給付半月年終之條件未成就，被告自無庸給付原告半月年終。

㈤並聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

三、爭執與不爭執事項

㈠不爭執事項

1.如兩造僱傭關係存在

⑴原告任職被告期間自107年3月28日起，職稱為工程師。

⑵被告於113年6月18日交付原告系爭信件。

⑶被證1與原證2內容相同，均為系爭通知。

⑷原告離職前6月薪資如被證2。

⑸原告於112年1月1日至離職前出勤紀錄如被證3、4 。

⑹預告期間為30日。

⑺特休未休工資：112年尚有5.5日、113年尚有3.125日共8.625日，共12,938元

⑻兩造無工作規則。

⑼退休金應補提繳金額為201,690元。

⑽原證7、8、9除「暫時解僱」應為「暫時停職」外，其餘文字及翻譯均不爭執。

2.入職時原告要求被告將薪資匯入原告妻子戶頭，並表示不投保勞、健保，被告均有將原告報酬給付至原告妻子戶頭。

3.原告出差日數為51日，被告已給付其中45日出差費。

4.關於差旅費，兩造同意匯率以美金對新台幣1：32.5計算。

㈡爭執事項

1.兩造有無僱傭關係？

2.若有，勞動契約如何終止？

3.原告各項請求是否有理？

三、本院得心證之理由

㈠關於兩造是否具僱傭關係部分

1.⑴原告主張：僱傭關係之有無以從屬性之判斷為準，原告固定上午8時至下午5時上班、有固定辦公室、上下班需打卡、薪資單中有加班費項目、攷勤表列亦列有「加班」、「加乘1.33」、「1.6」等字樣、休假需主管簽核，且經主管核備後被告方給付加班費，是兩造具從屬性，具僱傭關係存在等語。⑵被告則以：原告之勞、健保並未投保於被告，且薪資匯入原告妻子帳戶，加以原告從未提出加保之要求，則兩造為承攬而非僱傭關係等語。

2.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵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。⑶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。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者

性質並不相同（最高法院113年度台上字第343號、96年度台上字第2630號民事判決要旨參照）。

⑴經查，原告固定上午8時至下午5時上班、有固定辦公室、上下班需打卡、薪資單中列有「加班費」項目、攷勤表、請假申請單列亦列有「加班」、「加乘1.33」、「1.6」等字樣、休假需主管簽核，且經主管核備後被告方給付加班費，甚且開具原告於被告任職工程師之證明書等情，有薪資單、攷勤表、請假申請單、證明書在卷可稽（本院卷第91至99、243頁），是原告在被告企業組織內，遵守被告各項制度，與同僚分工，為被告之營業而活動，堪認其與被告間具有人格、經濟及組織之從屬性，是原告主張，兩造為僱傭關係，應屬可採。

⑵被告固抗辯：原告勞、健、災保均未投保於被告，足認兩造無僱傭關係等語。然參加勞工保險之人，非必為勞基法所稱之勞工，此觀勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第款至第8款、第8條第1項第3款至第4款、第9條、第9之1條等規定自明。且一般人在無僱傭關係下欲享有勞工保險利益，會藉由掛名於相關公司行號名下投保，此為我國社會常見之情形，自無從依勞工保險資料認定是否具勞工身分（最高法院104年度台上字第1294號民事判決要旨參照）。準此，被告以勞、健、災投保資料為執，抗辯兩造不具僱傭關係存在，並非可採。至於薪資帳戶以何人名義提供匯款則涉及個人信用問題之考量，且與從屬性之認定無涉，仍無從遽為兩造為承攬關係之認定，併此敘明。

㈡關於兩造勞動契約如何終止部分

1.原告主張：兩造勞動契約經被告於113年6月18日以系爭通知依據勞基法第11條第5款終止等語，為被告所否認，抗辯原告乃自願離職等語。

2.按解釋契約應探求當事人之真意，而探求當事人之真意，本應通觀契約全文，並斟酌訂立契約當時及過去之事實暨交易上之習慣，依照誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值等

作全般之觀察（最高法院79年台上字第1778號判決意旨參照）。經查，「主旨：李伯村之資遣」、「本函通知李伯村先生，即日起暫時資遣，後續處理將根據對李伯村先生在績效問題上及財務不一致情況之內部調查完成結果，以及根據業務工作量的改善情況做出進一步指示。請完成資遣程序」有系爭通知附卷可參（本院卷第35頁），而兩造對於前開內容除「暫時解僱」之翻譯被告抗辯應為「暫時停職」外，對其餘內容並不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑽），而系爭通知既以「資遣」為主旨，且於文末再次通知「請完成資遣程序」等語，則揆諸上開說明，經對照並綜觀系爭通知意旨，堪認系爭通知內容為「解僱」而無「暫時停職」之意。佐以，被告負責人於113年9月2日通知原告「你很快就可以回來上班」等語，固有通訊軟體內容在卷可考（本院卷第117頁），然參照同次聯繫內容中被告另提及「你的固定薪資已支付至你在工廠工作的最後一天」等語，堪認被告亦無繼續給付薪資予原告；再參以「一旦我們接到下一台機器訂單，你將由我來面試，擔任台灣分部的工頭職位，我相信你會順利通過面試」，另有被告公司負責人傳送予原告之聯繫內容在卷可查（本院卷第143頁），而兩造對於翻譯內容並不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑽），既然原告需經面試後方得回任，堪認被告主觀上對原告乃以離職員工視之；況勞基法上亦無停職之規定。準此，原告主張：被告於113年6月18日以系爭通知解僱原告，應係可採。

㈢原告各項請求是否有理？

1.資遣費部分

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退

條例第12條第1項定有明文。經查，被告於113年6月18日以系爭通知解僱原告，業經本院認定如前，而系爭通知中提到「僱傭政策」、「績效問題」等情，有系爭通知附卷可考，則原告主張被告依據勞基法第11條第5款終止兩造契約，即屬有據。準此，原告主張被告依據勞退條例第12條第1項應給付原告資遣費，即屬可取。此外，原告離職前六個月平均薪資為50,013元，有被告提出之工資清冊附卷可查（本院卷第91至92頁），亦為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑷），從而，被告依照前揭規定，就原告自107年3月28日起至113年6月18日止之工作年資，應給付原告資遣費156,047元（見本院卷第300頁資遣費計算表），從而，原告此部分請求，應予准許。

2.預告工資部分

按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。經查，原告主張其已繼續工作3年以上，預告期間為30日，為被告所不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑹），是原告請求被告給付預告工資45,000元，即屬有據。

3.特休未休工資部分

按勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。雇主應發給之工資，則係按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計發。所稱一日工資，為勞工之特休於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規定自明。本件原告主張尚有特休未休工資12,938元未給付，為被告所不爭執（見爭執與

不爭執事項三㈠1.⑺）是原告依前揭規定，請求被告給付特休未休工資12,938元，核屬有據，應予准許。

4.退休金提繳部分

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退個人專戶。雇主每月負擔之勞退提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。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，將減損勞退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勞退專戶，以回復原狀。經查，本件被告就原告任職期間均未依法為原告提繳退休金，而兩造就應提繳之退休金為201,690元之情，並不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑼），則原告請求被告補提繳前開退休金至系爭專戶，核屬有據，應予准許。

5.半月年終部分

⑴原告主張：113年經被告指派至美國安裝機台，被告於系爭差勤通知並承諾於客戶驗收後給予原告半月年終，然被告於則遲未給付等語，為被告所否認，抗辯：原告與訴外人吳國村出差為美國客戶執行系爭機台安裝，任務包括準備所需工具、依照備妥之CNC程式於刀具上標號、並附上簡短操作說明、與訴外人即首席設計師Nikolai完成系爭機台安裝作業，包括校正對位及細部調整，使美商KRC公司繼續完成後階段工作等。然原告之安裝任務發生機具調整不當致換刀機構發生撞擊損壞，且未完成刀具標記作業，致增加KRC公司完成工作之時間。既然原告並未完成系爭機台安裝，自不得向被告請求給付半月年終等語。

⑵經查，兩造協議「每月薪資的50%（年終獎金）將在客戶驗收TP20.01機床後支付」等情，有被告通知書（下稱系爭差旅通知書）附卷可參（本院卷第37、135頁），並為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑽），而證人吳國村於本院審理時證稱：113年間有至美國出差，負責至美國安裝客戶向被告購買之系爭機台，當時是與原告一起去，工作內容包括：安裝機臺、機台精度檢驗、試運轉完成等項。安裝過程總工程師Nikolai均有在場，係經他確認後施作，Nikolai於刀具安裝過程未曾提出抱怨、亦無為其他指示（本院卷第288至294頁）。佐以，被告自陳：系爭機台業已通過客戶驗收等語，則揆諸上開約定，既然系爭機台業經客戶驗收，則原告主張：被告應給付原告半月年終，應屬有據。此外，原告每月薪資為45,000元，為兩造所不爭執，則原告請求被告給付半月年終22,500元，（計算式：45000/2＝22500（小數點以下四捨五入）），應屬可採。

⑶被告固抗辯：原告並無完成系爭機台安裝等語。然證人吳國村於本院審理時證稱：機台安裝及精度檢驗項目，均已完成；另安裝期間雖有發生換刀機構發生撞擊損壞之情形，但已修復完畢，安裝過程未在發生撞擊及損壞情形。至試運轉部分，於測試機台切削功能前之試漏工程雖未完成，然原因乃系爭機台外罩廠商製作板金有瑕疵，於系爭機台組裝完畢為試漏測試時，水會從板金接合處漏出等語（本院卷第288至294頁）。準此，原告與證人吳國村負責之工項於原告與證人離美前業已完成，被告抗辯原告並無完成系爭機台安裝，並非可取。

⑷被告另抗辯：後續換刀撞擊測試造成系爭機台損害，認為原告就系爭機台之安裝未完工等語。然證人吳國村於本院審理時證稱：我跟原告負責系爭機台之安裝及調整，系爭機台後續測試則包含測試交換機台與刀把交換部分，時間均在我與原告離美之後，交換機台之測試由被告公司另派電工工程師負責，至於換刀撞擊測試造成機台損害，應該是測試切削的

工程師對機台程式不熟悉所造成等語（本院卷第293頁），準此，既然原告與證人吳國村之赴美工項均已完成，其餘撞擊測試又非原告負責範圍，且被告就原告應完成之工項為何，並未舉證以為其佐，則被告抗辯：原告就系爭機台安裝未完成之情形，難認可採。

⑸被告再抗辯，原告未完成項目尚包含未依在台灣準備好之CNC程式安裝系爭機台、且未在系爭機台標示操作說明等語，然為原告所否認。而證人吳國村於本院審理時證稱：就此部分不知情等語（本院卷第290頁），而被告就此部分屬原告工項，並未另舉證以為其佐，則被告據為原告未完工之抗辯，亦難認有理。

⑹至證人吳國村固證稱：原告負責於系爭機台裝船前在刀具座標號再裝櫃出貨，此部分原告在台灣並無完成，但對於我安裝機台沒有影響，刀具標示作業未完成可能會造成測時時需花比較多時間，但我已經回台，所以實際上花多少時間我也不清楚等語（本院卷第290頁）。既然刀具座標號為原告於台灣應完成工事，即非屬原告赴美出差應完成工項，則被告以原告未完成標示，抗辯原告赴美未完成系爭機台安裝不得請領半月年終等語，仍非有據，而非可採。

⑺準此，原告主張業已完成系爭機台安裝，被告依據系爭差旅通知，應給付原告半月年終2,2500元(計算式：45000/2＝225000），即為可採。

6.差旅費差額部分

⑴原告主張赴美期間每日差旅費145美元，被告尚有6日差旅費未給付原告等語。為被告所否認，抗辯：差旅費之核發乃定額給付而非實支實付，原告並未完成約定之系爭機台安裝工作，被告遂提前安排原告於5月14日返台，兩造於系爭差旅通知僅約定付款時間，被告並未承諾再支付原告差旅費，原告自不得再請求差旅費差額等語。

⑵經查，「每日差旅費為145美元，款項將由被告加拿大公司或被告台灣公司支付，付款時程如下，a.45天X145美元＝65

25美元--截至3月22日。b.下一筆付款預定於4月29日至5月5日之間」有系爭通知書在卷可參（本院卷第135頁），內容亦為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠1.⑽），則原告主張差旅費每日145元即屬有據。此外，證人吳國村於本院審理時證稱：去美國之前知道是45天差旅費，之後依據實際狀況再結算發放，45天期限是到5月8日，實際做到5月10日，漏水瑕疵問題非我們能解決，由原告與被告接洽是否繼續給付差旅費等語（本院卷第292頁），則依證人吳國村證述，差旅費之核發乃按日給付而非定額給付；加以，被告就定額給付乙節，亦未另提出其他事證以為其佐；則被告抗辯：差旅費之給付為定額給付非實支實付，顯非可採。而兩造就原告尚有6日差旅費未請領、就差旅費費率以1：32.5匯率計等情並不爭執（見爭執與不爭執事項三㈠3.4.），準此，原告請求被告給付差旅費差額28,275元（計算式：145×6×32.5＝28275），即屬可採。

㈣按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率，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233條第1項及第203條亦有明文。次按資遣費、特休未休工資，依勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目規定，應於終止勞動契約時發給，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。至預告工資部分，屬無確定期限之給付，經其起訴請求，起訴狀繕本於114年3月31日送達被告(見本院卷第71頁送達回證)後，被告仍未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即114年4月1日起，及

變更狀繕本送達翌日即114年7月3日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據

五、綜上，原告依據勞退條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項，勞基法第16條第1項第1款、第3項、第38條第1、4項之規定及兩造勞動契約之約定，請求判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本件係屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　9　　日

勞動法庭　法　　官　陳航代

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狀。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　　114　　年　　10　　月　　9　　日

書 記 官　江沛涵