臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第91號

原　　告　魏世淵

訴訟代理人　葉信宏律師

　　焦文城律師

　　施秉慧律師

被　　告　弘昌金屬工業有限公司

000000000000000000

法定代理人　李光中

000000000000000000

訴訟代理人　許世烜律師

　　楊家明律師

　　葉賢賓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣122,086元，及自民國110年11月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之24，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣122,086元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國98年1月9日起受僱於被告，派駐在中國大陸工作，約定每月工資為新臺幣(下同)45,000元，嗣於105年10月31日，被告在大陸之公司因經營不善而停業，原告被迫離職，然被告並未給付原告資遣費；原告於107年3月19日再次受僱於被告，在中國大陸工作，約定每月工資為30,000元。前開兩段工作任職期間，關於原告之勞、健保費，應由僱主

負擔之部分，被告均要求原告與被告各負擔一半，原告因不諳法令，無從提出異議，而遭被告於每月薪資中扣除，另被告將原告之工資以多報少，均以勞保最低之投保級距計算，致提撥之退休金不足，又被告積欠原告108年1月、2月之工資，拒不給付，原告迫於生計不得不離職。

㈡原告請求之項目及金額如下：

1.工資

原告於107年3月19日再次受僱於被告，兩造約定工資為每月30,000元，被告積欠108年1月、2月之工資未給付，原告依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項規定，請求被告給付108年1月及2月薪資計60,000元。

2.資遣費

⑴原告於98年1月9日至105年10月31日期間，每月薪資為45,000元，年資為7年9月又22天，爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條規定，請求被告給付資遣費175,813元。

⑵原告於107年3月19日再次任職，每月薪資為30,000元，因被告拒不給付工資，而於108年2月28日被迫離職，年資為11月12天，爰依勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費14,167元。

3.勞健保及勞退金損失

雇主依法有為所屬勞工投保勞保、健保及提撥退休金之義務，由雇主投保時，勞工之勞工保險及全民健康保險自付比例各為20%、30%，提撥6%退休金則應由雇主負擔，被告要求原告負擔一半勞健保費，即屬違法，縱使雙方曾有此協議，亦屬無效，爰依侵權行為、全民健康保險法(下稱健保法)、勞工保險條例(下稱勞保條例)及勞退條例等規定，被告應將歷年如附表一所示計算式之原告溢付金額合計122,086元返還原告。

4.勞退金

原告任職期間，98年1月9日至105年7月期間，每月薪資4

5,000元；107年3月19日至108年2月28日期間，每月薪資30,000元，被告竟不實申報員工薪資，僅以法定最低工資計算勞退金提撥金額，使原告受有附表二所示計算式之損害，爰依侵權行為、不當得利之法律關係，請求被告將短少提撥金額144,581元返還原告。

5.非自願離職證明書

原告遭被告積欠工資，而非自願離職，爰依勞基法第14條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書。

㈢被告於107年3月19日再次僱用原告後，因被告在大陸成立之江門市長弘金屬制品有限公司(下稱長弘公司)營業執照遭吊銷，被告無法在大陸進行商業活動，要求原告配合成立公司，故原告於107年5月18日成立江門市浩日貿易有限公司(下稱浩日公司)，仍受被告指揮監督，並非委任關係。李光中於107年2月14日至107年3月23日現金給付原告計94,800元，係星巴克吧檯調味用手押幫浦之相關零配件訂單之預付款，用於交通費及雜支，並非借款。被告於105年10月21日至106年12月29日支付原告計人民幣45,000元，係李光中在大陸逃漏稅捐，不敢再入境大陸，先匯款予原告，要求原告轉交李光中在大陸之女性友人。被告於107年1月9日以後經由訴外人王中偉匯款之金額，均為星巴克吧檯調味用手押幫浦之相關零配件訂單之模具開發、訂購材料試驗模具等費用，亦非借款等語。

㈣並聲明：

1.被告應給付原告516,422元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起，至清償日止按年息百分之5計算之利息。

2.被告應開立非自願離職證明書交付原告。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠關於兩造間於98年1月9日至105年10月31日間之僱傭關係部

分：

被告為金屬零件開發廠商，因業務之需要，需人員協助大陸地區之業務，如聯絡廠商、遞交樣品等，原告長年在大陸工作，有相當人脈可協助被告，幾經接洽後，兩造合意由原告在大陸協助處理轉寄被告所需之樣品等事項，雙方循此模式合作長達近7年餘，原告於105年間因人生規劃，主動向被告表示欲辭職創業。原告離職後，至訴外人鴻凱金屬製品有限公司（下稱鴻凱公司）擔任業務經理，且基於兩造過往之合作默契，原告仍積極牽線，促成被告與鴻凱公司之交易。被告開業至今未曾停業，原告於108年1月8日代表鴻凱公司與被告進行交易，原告主張因被告停業而解僱原告，與事實不符。被告法定代理人李光中另在大陸設立江門市長弘金屬制品有限公司即長弘公司，依原告提出之廣東省江門市新會區人民法院執行通知書及企業查詢記錄，僅看得出來長弘公司於111年1月22日營業執照被吊銷，並無於105年有停業或逃漏稅捐之事實，原告主張因被告停業而解僱原告，與事實不符，其請求被告給付98年1月9日至105年10月31日期間之資遣費175,813元，為無理由。

㈡關於原告主張107年3月19日至108年2月28日間之僱傭關係部分：

1. 被告於107年間接獲須供貨給星巴克之巴柏調味用手押幫浦之相關零配件之大額訂單，請原告幫忙處理在大陸之採購材料與代工製造等業務，原告同意協助被告，但要求被告在台灣為其投保勞健保，並願自己負擔一半費用。原告是鴻凱公司之業務經理，以兼職方式協助被告，工作時間、地點不固定，亦無獎懲，被告對原告並無指揮監督之權限。
2. 原告於107年5月18日在大陸自行設立浩日公司，向被告稱：被告讓原告協助採購代工之項目，可由石豐鳴公司、浩日公司及江門市悅華經貿發展有限公司(下稱悅華公司)進行，被告遂依原告指示，分別匯款予石豐鳴公司、YAWARD公司及浩日公司美金(各匯款約相當於新臺幣1,122,693元、44,176,1

65元及47,603,250元，合計92,902,108元），並由原告居中協調交付設計圖，進行購料、開模及生產，接受訂單所獲利益均由原告自行收取，兩造間並無經濟及組織之從屬性。

3.被告委託原告採購訂製之成品、半成品陸續於107年從大陸出口，於108年2月初到達台灣辦理進口，交付被告之全部商品離岸價格為82,979.12美元、351,200.42美元，合計434,179.54美元，約合新臺幣13,025,386元，交付貨品之價值與當初被告依原告指示匯款總金額合新臺幣92,902,108元相去甚遠，被告於107年12月間要求原告將採購貨物之訂單、付款簽收單等交易明細資料整理完成，供被告核帳，然原告藉故拖延，不提交相關帳冊，且音訊全無，被告乃於108年2月終止與原告間之委託關係。

4.原告接受被告委任，協助在大陸之採購及訂製業務時，已合意由雙方各負擔一半勞健保及勞退金費用。退步言之，倘認兩造間為僱傭契約，前開約定各負擔一半之勞健保與勞退提繳金之約定為無效，原告應舉證說明其請求122,581元勞健保費用及143,861元勞退金費用之依據。

㈢關於原告請求開立非自願離職證明書部分：

兩造於98年1月9日至105年10月31日之勞動關係，因原告主動提出離職而終止，107年3月19日至108年2月28日則為委任關係，因原告不履行契約而由被告終止，原告請求開立非自願離職證明書，為無理由。

㈣被告以下列債權為抵銷抗辯：

1.原告迄今未完成受任人報告委任事務顛末之義務，尚未整理帳目交還餘款，被告之損失不下千萬元，若鈞院認原告請求有理由，被告以對原告之損害賠償債權主張抵銷。

2.浩日公司及悅華公司出貨金額分別短缺美金69,892元及美金201,194元，致被告受有美金271,086元之損失，被告依委任關係或僱傭關係請求上開金額之損害賠償。

3.原告於105年至107年間，陸續向被告法定代理人李光中借款合計1,583,475元，李光中已將此借款債權讓與被告。若鈞

院認兩造間非借貸關係，原告收受前開款項即無法律上之原因，被告依不當得利請求原告返還等語。

㈤並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

4.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執之事項：

㈠兩造於98年1月9日至105年10月31日為僱傭關係。

㈡被告開業至今未曾停業。

㈢原告曾在大陸鴻凱金屬製品有限公司擔任業務經理。

㈣原告於107年5月18日在大陸設立江門市浩日貿易有限公司。

㈤兩造於98年1月9日至105年10月31日及107年3月19日至108年2月28日，以被告為投保單位，為原告投保勞保及提撥退休金。

㈥就被告於98年1月9日至105年10月31日及107年3月19日至108年2月28日投保勞保及提撥退休金一事，兩造合意各分擔一半款項，原告就其中98年1月9日至105年10月31日部份有依照上開約定給付被告向主管機關辦理投保及提繳應負擔之二分之一款項。

㈦原告提出之原證1至原證11形式上為真正。

㈧李光中分別於下列時間指示王中偉、吳炎滿匯入原告在大陸銀行帳戶如下列所示之款項：

⑴李光中指示王中偉於106年8月23日匯款人民幣5,000元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑵李光中指示王中偉於106年12月4日匯款人民幣1萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑶李光中指示王中偉於106年12月29日匯款人民幣1萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑷李光中指示王中偉於107年1月9日匯款人民幣18,000元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑸李光中指示王中偉於107年1月25日匯款人民幣1萬元入原

告在大陸之銀行帳戶。

入原告在大陸之銀行帳戶。

⑹李光中指示王中偉於107 年2 月7 日匯款人民幣25,000元

⑺李光中指示王中偉於107年3月12日匯款人民幣12,000元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑻李光中指示王中偉於107年4月11日匯款人民幣1萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑼李光中指示王中偉於107年4月19日匯款人民幣2萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑽李光中指示王中偉於107年4月23日匯款人民幣1萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑾李光中指示王中偉於107年5月4日匯款人民幣2萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⑿李光中指示王中偉於107年5月15日匯款人民幣2萬元入原告在大陸之銀行帳戶。

⒀李光中指示吳炎滿於107年9月4日匯款人民幣135,000元入原告在大陸之銀行帳戶。

㈨原告分別於下列時間收受李光中給付如下列所示之款項並簽立收款條：

⑴原告於107年2月14日收受李光中給付之現金新臺幣2萬元，並簽立收款條。

⑵原告於107年3月7日收受李光中給付之現金新臺幣59,800元，並簽立收款條。

⑶原告於107年3月25日收受李光中給付之現金新臺幣15,000元，並簽立收款條。

⑷原告於105年10月21日收受李光中給付之現金人民幣2萬元，並簽立收款條。

四、得心證之理由：

原告主張於98年1月9日至105年10月31日及107年3月19日至108年2月28日期間，先後受僱於被告，前開二段僱傭關係存續期間，被告均未依規定為原告負擔勞健保及提撥勞退金。

又第一段僱傭期間，被告因大陸關係企業經營不善，原告被迫離職，被告卻未給付資遣費；第二段僱傭期間，被告未給付原告108年1、2月份工資，原告依法終止勞動契約，被告亦應給付原告工資、資遣費，並開立非自願離職證明書予原告等語，為被告否認，並前揭情詞置辯。

㈠關於98年1月9日至105年10月31日兩造僱傭期間：

1.原告依侵權行為、健保法及勞保條例等規定請求被告返還勞健保損失122,086元，有無理由？

⑴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工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。次按「勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：一、第6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，……」、「本保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第1類被保險人：……㈡第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，由中央政府補助。」，勞保條例第15條第1款、健保法第27條第1款第2目分別定有明文。前揭法條所規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自不容許私人間透過契約加以變更，故雇主所應投保並負擔之勞工退休金及勞、健保費用，應屬其義務而不得以約定或其他方式轉嫁予弱勢之勞工。是如投保單位、雇主違反上開勞退條例、勞保條例及健保法之規定，將投保單位、雇主應負擔額約定轉嫁由勞工負擔，依民法第71條規定，應認其約定違反

強制規定而無效。又按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任，民法第184條第2項定有明文。

⑵原告主張98年1月9日至105年10月31日受僱被告期間，被告就勞工之退休金、勞保及健保，未依規定負擔應由雇主之比例，而要求原告負擔上開費用半數之事實，為被告所不爭執，堪信為真實。被告雖辯稱，退休金及勞健保費用各負擔一半，是經兩造合意云云，惟縱認兩造有此合意，亦與前揭勞退條例第14條第1項、勞保條例第15條第1項第1款及健保法第27條規定有違，應認無效。被告自不得於原告應領工資中扣除本應由被告負擔之退休金及勞健保費用，是以原告就其所受退休金及勞健保費用如附表一計算式所示差額之損害，依民法第184條第2項，請求被告賠償122,086元，為有理由，應予准許。

2.原告依侵權行為、不當得利等法律關係，請求被告給付原告低薪報繳勞退金差額144,581元，有無理由？

⑴另按勞退條例第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工退休金，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號裁判意旨參照）；雇主未依勞退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，勞退條例第31條第1項、第2項固定有明文。惟按上開規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算退休金之權益予以

保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之機構運用之，勞工需合於得請領退休金之要件，始得依該條例請領退休金。如尚未符合依勞退條例規定得請求退休金之條件，即不得主張受有未提繳數額之損害，請求雇主給付提繳數額之差額（臺灣高等法院暨所屬法院98年法律座談會民事類提案第14號結論參照）。是依前揭說明，雇主有依法按時提繳法律所規定額度之勞工退休金，儲存於勞保局所設立之勞工退休金個人專戶之義務；惟勞工僅有符合退休金請領條件時，始得請領該帳戶內勞工退休金，若員工尚未符合法定請領退休金之條件，尚不得直接向雇主請求給付該短少部分之退休金，充其量僅能請求雇主依法提撥至其退休金個人專戶。

⑵原告主張98年至105年11月間其薪資為45,000元，被告本應以上開薪資6%為原告提撥勞工退休金，被告卻僅以法定最低工資計算勞退金提撥金額，使原告受有附表二所示計算式之差額損害，請求被告賠償原告144,581元云云。惟查，本件原告並未舉證證明其已符合請領退休金之條件，揆諸上開說明，就其勞工個人退休金專戶內之款項，即不得有所主張。從而，原告請求被告逕行給付勞工退休金差額144,581元予原告，於法不合，為理由，應予駁回。

3.原告依勞退條例第12條規定，請求被告給付98年1月9日至105年10月31日之資遣費175,813元，有無理由？

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號判決意旨參照）。

⑵原告主張被告轉投資成立大陸關係企業長弘公司經營不善，於105年7月因逃漏稅捐，依該地法令，除須補繳稅外，尚有刑事責任，而結束營運，原告被迫離職，被告應給付175,813元之資遣費云云，並提出廣東省江門市新會區人民法院結案通知書及長弘公司企業查詢記錄為證(見本院卷第209頁、第211-213頁)，為被告否認，依前開說明，原告自應就其受資遣之事實，負舉證之責。經查，原告所提出廣東省江門市新會區人民法院結案通知書記載：「關於申請執行陳○○與被執行人江門市長弘金屬制品有限公司仲裁糾紛一案，經本院強制執行，本案現已執行完畢，本院擬辦理結案手續。特此通知。」等語，僅知長弘公司與第三人因仲裁糾紛，經第三人向廣東省江門新會區法院申請強制執行，該強制執行程序已終結乙事，實難為原告主張長弘公司有欠稅或經營不善事實之有利認定。另依原告提出之長弘公司企業查詢記錄顯示，長弘公司係於109年1月22日被吊銷營業執照，與兩造於105年10月底終止僱傭關係，期間相距3年餘。又被告縱有轉投資長弘公司，然二公司屬不同法人格，且原告自承105年7月間自大陸返台，猶在被告公司處上班達5個月，辦理貨款催收業務等語(見本院卷第202頁)，可見被告持續正常營運，且在兩岸地區均有業務交付原告執行，原告主張因被告結束營運，被迫離職云云，實與上開客觀事實不符，並無可信。此外 ，原告未能提出其他證據以證明係受被告資遣離職，則其請求被告給付資遣費175,813元，自屬無據，不應准許。

㈡關於107年3月19日至108年2月28日工作期間：

1.兩造於107年3月19日至108年2月28日是否為僱傭關係？

⑴按勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，與委任人委託受任人處理事務之委任契約，受任人以處理一定目的之事務，具有獨

立之裁量權者有別。惟公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。委任之目的，既在一定事務之處理，故受任人給付勞務僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者，均係受僱人，此所謂監督，係指對勞務之實施方式、時間及地點加以指示或安排而言，兩者契約之主要內容及當事人間之權利義務均不相同。又勞動契約之從屬性乃勞動契約之特色，所謂從屬性具有下列三個內涵：(1)人格上從屬性，此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，例如：勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等等。(2)經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權

等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。

⑵原告主張於107年3月19日再次受僱於被告，在中國大陸工作，被告是向鴻凱公司租借場地辦公，上下班不用打卡，但只要接到被告法定代理人電話，就要按指示辦理，連同被告接單的客人在大陸的工廠，也要陪同到晚上，基本上固定早上7點接客戶，平均下班時間約半夜11、12時，被告在台灣的其他同事也會與其聯絡，鴻凱公司的薪資來源是接單獎金，不需要待在辦公室等語，其認為兩造為僱傭關係云云，為被告否認。

①經查，兩造於105年10月31日終止僱傭關係後，原告前往大陸，受僱於鴻凱公司擔任業務經理乙職，迄於107年3月19日至108年2月28日為被告服勞務期間，仍持續受僱於鴻凱公司等情，此有被告提出原告工作經驗網頁及鴻凱公司工商信息網路查詢資料在卷可稽(見本院卷第61-69頁)，並為原告所不爭執，此部分事實，堪信為真實。

②原告雖主張鴻凱公司工作，不需要待在辦公室，被告在鴻凱公司租借場地辦公，原告為被告工作，基本上固定早上7點接客戶，平均下班時間約半夜11、12點云云。惟查，原告受僱於鴻凱公司，擔任高階主管業務經理乙職，依一般企業經營模式，實難容許所屬員工以不相關第三人公司之業務為優先執行事項，任由受僱勞工在上班時間為他公司服勞務之理，則原告主張不能自由支配作息時間，受被告指揮，並執行被告指示之工作業務，顯與社會經驗有違，實有可疑。再者，被告亦否認有向鴻凱公司租借辦公場地乙事，而原告就此部分，並未提出相關證據以資證明，自難僅憑原告片面主張，遽認其上開服務之內容及方式為真實，而與被告具有人格及組織上從屬性。

③次查，原告曾於107年1月8日以鴻凱公司負責人身份與被

告簽立弘昌金屬牙蓋開發契約書，而於被告與訴外人蒂也多實業公司發生貨物買賣糾紛時，係以公司名義發電子郵件予被告，通知被告盡速撥款，並非以被告所屬員工之個人名義寄發電子郵件。其次，107年3月19日至108年2月28日期間，被告於附件三所示時間，多次匯入附件三所示之款項予浩日公司，浩日公司並據此多次發貨予被告，而浩日公司則為原告獨資設立登記之公司等情，此有弘昌金屬牙蓋開發契約書、網路郵件、浩日公司登記資料、進口報單等件為證(見本院卷第71-80、215、307-425頁)，可見原告並未僅為被告而勞動，尚有為鴻凱公司及自己設立之浩日公司而為上開營業活動，足證原告所為之勞務與被告之間，並不具有經濟上從屬性。

④至於，原告主張被告寄發原告之電子郵件記載給予之款項為薪水，且被告亦為原告投保勞、健保，並提撥勞工退休金，兩造間應屬僱傭契約云云。然查，勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞保條例第8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險人依法給與保險給付之強制性社會保險，原告依法有強制參加全民健康保險之義務，另勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認系爭勞務契約性質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在。另被告雖於寄發原告之電子郵件記載給付款項為薪水，惟無法據此推翻原告為被告所服之勞務，並不具有勞動契約之人格、經濟及組織上從屬性乃勞動契約之特色。原告以此為由主張系爭勞務契約為僱傭契約，仍非可取。

⑤原告另提出本院111年度簡字第18號行政訴訟判決(見本院卷第275-292頁)，主張前開判決亦認定兩造間為僱傭關係云云，惟按民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100年度台上字第1191號判決意旨參照）。原告於107年3月19日至108年2月28日期間為被告所服務之勞務，非屬僱傭契約，業經本院認定如前，依前揭說明，本院不受前開行政訴訟判決之拘束，原告前揭主張，亦無從採信。

2.原告依僱傭關係及勞基法、勞退條例、就業保險法之規定，請求被告開立非自願離職證明書，並給付108年1月及2月工資計60,000元及資遣費14,167元，有無理由？

兩造係屬委任關係，而非僱傭關係，業經認定如上，則原告自非屬勞基法所稱之勞工，故原告依僱傭關係及勞基法、勞退條例、就業保險法之規定，請求被告開立非自願離職證明書，並給付108年1、2月工資共計60,000元、資遣費14,167元及遲延利息，均依法無據，為無理由，應予駁回。

㈢被告對原告是否存有因委任或僱傭關係所生之美金271,086元損害賠償債權，及1,583,475元之借款或不當得利債權存在，被告據此主張抵銷，有無理由？

1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1項定有明文。是所謂債務之抵銷，以雙方當事人互負債務為必須具備之要件，若一方並未對他方負有債務，則無抵銷之可言。又民事訴訟法第400條第2項對經裁判之抵銷數額，既明定有既判力，則主張抵銷之當事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證責任（最高法院88年台上字第3398號裁判意旨參照）。查本件原告既否認被告對其有因委任或僱傭關係所生之美金271,086元之損害賠償債權，及1,583,475元之借款或不當得利債權存在，依前開說明，被告自應就兩造間上開債權存在之事實，負舉證之責。

2.被告主張對原告因委任或僱傭關係所生之美金271,086元之損害賠償債權部分：

⑴被告主張兩造因委任關係，由原告居中協調交付設計圖、購料、開模、生產，並向原告表示採購、加工項目可交由石豐鳴公司、浩日公司及悅華公司，被告遂依原告指示匯入附表三所示款項及美金36,587.68元予上開公司，惟浩日公司及悅華公司僅分別寄來價值附表四所示貨品，原告卻未提相關憑據以供被告核對，使被告受有美金271,086元損害，應由原告負賠償責任云云，並提出臺灣銀行匯出匯款賣匯申請書、進口報單等件為證(見本院卷第81-125頁、第207-499頁)，為原告否認。

⑵經查，被告委託原告處理星巴克吧檯調味用手押幫浦之相關零配件事務，實際係由被告法定代理人李光中與原告接洽辦理，而李光中於本院審理中陳稱：「（問：關於被告抗辯第二階段部份是委任關係，是由被告公司何人與原告接洽委任事務？）【是我本人跟他接洽的。】因為那時原告已自己在大陸開工廠，所以順便委託他處理一些事宜。（問：委託事項為何？）【我跟大陸廠商接洽，委託打樣廠商交寄到他那邊再寄回台灣】，所以那時候約定給他基本工資，但寄回樣板的快遞空運費因為要原告先墊付，所以兩造合意先給3萬元，後來在年底再結算快遞空運費用，多退少補，但原告年底回來說忘了帶下次再帶回來給我，但至今都沒有。（問：所以被告委託事項主要是請原告去向打樣廠商領取樣板之後再郵寄給你，是否如此？）【對。】都是由我跟原告接洽的。」等語(見本院卷第267頁)，足見被告係自行與大陸廠商接洽交易買賣、委託打樣等事宜，僅委託原告處理收受及轉寄樣板類之事務，則被告所為附表三匯出款項，應係被告依其與大陸廠商交易內容所匯出之款項，而非依原告指示匯款，且與被告委任原告處理收受及轉寄樣板事務無關，原告自無向被告報告附表三款項資金流及提供附表三、四到貨價值與匯出資金

差額帳冊等相關資料之義務。是以，依被告提出之臺灣銀行匯出匯款賣匯申請書、進口報單，尚不足為被告對原告有美金271,086元之損害賠償債權存在之有利認定。從而，被告依民法第535條、第540條、第544條及不完全給付之規定，主張因委任關係而對原告有美金271,086元之損害賠償債權，實屬無據，並無可採。

⑶基上，兩造間亦無僱傭關係存在，業經認定如上，且被告亦無因委任關係而對原告有美金271,086元之損害賠償債權存在，自無從抵銷。

3.被告主張對原告1,583,475元之借款或不當得利債權部分：

⑴又按稱消費借貸者，於當事人間必本於借貸之意思合致，而有移轉金錢或其他代替物之所有權於他方之行為，始得當之。是以消費借貸，因交付金錢之原因多端，除有金錢之交付外，尚須本於借貸之意思而為交付，方克成立。倘當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，自應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實，均負舉證之責任，其僅證明有金錢之交付，未能證明借貸意思表示合致者，仍不能認為有該借貸關係存在（最高法院103 年度台上字第2233號判決意旨參照）。被告主張兩造基於借貸合意，而於不爭執事項㈧㈨所示之時間、方式，交付94,800元(新臺幣)及人民幣325,000元予原告云云，為原告否認，揆諸前開說明，應由被告就兩造間有消費借貸合意之事實，負舉證責任。

⑵被告主張兩造間有消費借貸合意乙事，固提出收款條、臺灣銀行匯出匯款賣匯水單交易憑證、電子回單等件(見本院卷第133-169頁)，惟該收款條除記載原告向被告預收現金數額等字樣外，其餘就預收款項之原因是否為借貸，及如為借貸該借款期間、利息等事項，均付諸闕如；另電子回單僅顯示不爭執事項㈧之款項匯入原告帳戶，尚無從認定原告確有向被告借款，則兩造間之借貸意思是否互相表示合致，尚屬有疑。至於，被告以原告抗辯收受上開款

項，係為轉交被告負責人友人，或為星巴克吧檯調味用手押幫浦之相關零配件訂單之預付款等費用，並未提證據以證明其抗辯為真，並不可採云云。惟承前四、㈠3.⑴、㈢1.及㈢3.⑴之證明，就兩造消費借貸之合意，應由被告負舉證之責，如被告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則原告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回被告之請求。基此，被告既無法證明兩造間存有消費借貸之合意，則其主張對原告有1,583,475元之借款債權，並據以抵銷原告之請求，實無可信，並無可採。

⑶復按基於給付而受利益之給付型不當得利，所謂「無法律上之原因」，係指受益人之得利欠缺「財貨變動之基礎權利及法律關係」之給付目的而言，依舉證責任分配原則，應由主張該不當得利返還請求權存在之人即原告，舉證證明其給付欠缺給付目的（最高法院107年度台上字第440號民事判決參照）。而因給付型之不當得利，係基於受損人有目的及有意識之給付而發生之不當得利，既因自己行為致原由其掌控之財產發生主體變動，則本於無法律上之原因而生財產變動消極事實舉證困難之危險，自應歸諸主張不當得利請求權存在之當事人。倘主張權利者對於他方受利益，致其受有損害之事實已為證明，他造就其所抗辯之原因事實，除有正當事由，應為真實完全及具體之陳述，使主張權利者得據以反駁，以平衡其證據負擔，並俾法院憑以判斷他造受利益是否為無法律上原因，惟並非因此即生舉證責任倒置或舉證責任轉換效果（最高法院110年度台上字第1096號判決參照）。

⑷被告復主張如兩造間未成立消費借貸關係，原告並不爭執收受款項，僅被告爭執原告受領系爭款項不存在法律原因，而原告則爭執系爭款項為代被告繳納貨款或轉交他人，自應由原告就該積極事存在真實負真實完全陳述義務及舉證責任云云。惟查，被告係有目的及有意識之給付，而

發生之不當得利，且原告係因被告之給付受有利益，而非因原告之侵害行為而取得上開款項，依前開說明，本件係屬給付型不當得利，自應由被告就原告所受利益係「無法律上之原因」，亦即被告之給付係欠缺給付目的乙節負舉證責任，始符舉證責任分配之原則。再者，當事人固須依民事訴訟法第195條及第266條第3項之規定，負真實完全及具體化之陳述義務，惟尚不因此而生舉證責任倒置或舉證責任轉換之效果，故被告未能先就「給付欠缺給付目的」事實負舉證責任，自應由被告負擔訴訟之不利益效果。從而，被告既未能舉證其欠缺給付之目的，即難謂原告有何不當得利，則被告主張以不當得利債權抵銷原告之請求，亦無可採。

五、綜上所述，被告對原告並無抵銷債權存在，原告依侵權行為請求被告給付122,086元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年11月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告永霖公司預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

七、本件待證事實已臻明確，兩造其餘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，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭法　官　田幸艷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），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　　111　　年　　9　　月　　15　　日

書記官　林幸萱

附表一：

年度	項目	雇主每月應負擔金額	員工每月應負擔金額	期間保險費總額之半數	期間員工應負擔總額	被告應給付之差額	應提撥之退休金總額	員工已付退休金總額	被告應給付之差額
98年	1月勞保費	726元	208元	467元	208元	259元	-	-	-
	2至12月勞保費	907元	260元	6,419元	2,860元	3,559元	-	-	-
	1至12月健保費	802元	236元	6,228元	2,596元	3,632元	-	-	-
	1月勞退金	-	-	-	-	-	795元	0元	0元
	2至12月勞退金	-	-	-	-	-	11,407元	5,704元	5,703元
	小計	13,153元(計算式：259元+3,559元+3,632元+5,703元)							
99年	1至12月勞保費	907元	260元	7,002元	3,120元	3,882元	-	-	-
	1至3月健保費	802元	236元	1,557元	708元	849元	-	-	-
	4至12月健保費	911元	268元	5,305.5元	2,412元	2,894元	-	-	-
	1至12月勞退金	-	-	-	-	-	12,444元	6,222元	6,222元
	小計	13,847元(計算式：3,882元+849元+2,894元+6,222元)							
100年	1至12月勞保費	1,001元	286元	7,722元	3,432元	4,290元	-	-	-
	1至12月健保費	943元	277元	7,320元	3,324元	3,996元	-	-	-
	1至12月勞退金	-	-	-	-	-	12,444元	6,222元	6,222元
	小計	14,508元(計算式：4,290元+3,996元+6,222元)							
101年	1至12月勞保費	1,117元	320元	8,622元	3,840元	4,782元	-	-	-
	1至12月健保費	990元	291元	7,686元	3,492元	4,194元	-	-	-
	1至12月勞退金	-	-	-	-	-	13,524元	6,762元	6,762元
	小計	15,738元(計算式：4,782元+4,194元+6,762元)							
102年	1至3月勞保費	1,183元	338元	2,281.5元	1,014元	1,268元	-	-	-
	1至3月健保費	941元	277元	1,827元	831元	996元	-	-	-
	4至12月勞保費	1,209元	345元	6,993元	3,105元	3,888元	-	-	-
	4至12月健保費	962元	283元	5,602.5元	2,547元	3,056元	-	-	-
	1至3月勞退金	-	-	-	-	-	3,381元	6,762元	6,762元
	4至12月勞退金	-	-	-	-	-	10,143元		
	小計	15,969元(計算式：1,268元+996元+3,888元+3,056元+6,762元)							
103年	1至6月勞保費	1,276元	364元	4,920元	2,184元	2,736元	-	-	-
	1至6月健保費	962元	283元	3,735元	1,698元	2,037元	-	-	-
	7至12月勞保費	1,282元	367元	4,947元	2,202元	2,745元	-	-	-
	7至12月健保費	965元	284元	3,747元	1,704元	2,043元	-	-	-
	1至6月勞退金	-	-	-	-	-	6,912元	6,924元	6,924元
	7至12月勞退金	-	-	-	-	-	6,936元		
	小計	16,485元(計算式：2,736元+2,037元+2,745元+2,043元+6,924元)							
	1至6月勞保費	1,349元	386元	5,205元	2,316元	2,889元	-	-	-

（續上頁）

104年	1至6月健保費	920元	284元	3,612元	1,704元	1,908元	–	–	–
	7至12月勞保費	1,401元	400元	5,403元	2,400元	3,003元	–	–	–
	7至12月健保費	955元	295元	3,750元	1,770元	1,980元	–	–	–
	1至6月勞退金	–	–	–	–	–	6,936元		
	7至12月勞退金	–	–	–	–	–	7,200元	7,068元	7,068元
	小計	16,848元(計算式：2,889元+1,908元+3,003元+1,980元+7,068元)							

105年	1至11月勞保費	1,401元	400元	9,905.5元	4,400元	5,506元	–	–	–
	1至11月健保費	906元	282元	6,534元	3,102元	3,432元	–	–	–
	1至11月勞退金	–	–	–	–	–	13,200元	6,600元	6,600元
	小計	15,538元(計算式：5,506元+3,432元+6,600元)							
總計		122,086元							

備註：
98年度投保金額：17,280元
99年度投保金額：17,280元
100年度投保金額：17,880元
101年度投保金額：18,780元
102年度1至3月投保金額：17,780元
102年度4至12月投保金額：19,200元
103年度1至6月投保金額：19,200元
103年度7至12月投保金額：19,273元
104年度1至6月投保金額：19,273元
104年度7至12月投保金額：20,008元
105年度投保金額：20,008元

附表二：

年度	原告實際薪資	被告實際投保薪資	雇主每月應提繳退休金	被告每月實際提繳退休金	原告請求被告給付之差額
98年1月	45,000元	17,280元	2,019元	795元	18,791元
98年2至12月	45,000元	17,280元	2,634元	1,037元	
99年	45,000元	17,280元	2,634元	1,037元	19,164元
100年	45,000元	17,280元	2,634元	1,037元	19,164元
101年	45,000元	18,780元	2,634元	1,037元	18,084元
102年	45,000元	18,780元	2,634元	1,127元	18,084元
103年	45,000元	19,200元	2,634元	1,152元	17,784元
104年	45,000元	19,273元	2,634元	1,156元	17,736元
105年	45,000元	20,008元	2,634元	1,200元	15,774元
合計					144,581元

附表三-1：(浩日公司收款紀錄)

編號	匯款日期	金額(美金)
1	107年6月19日	150,000元

2	107年9月4日	200,000元
3	107年9月6日	300,000元
4	107年9月20日	100,000元
5	107年9月28日	100,000元
6	107年10月19日	200,000元
7	107年10月30日	100,000元
8	107年11月21日	400,000元
合計		1,550,000元

附表三-2：(悅華公司收款紀錄)

編號	匯款日期	金額(美金)
1	107年5月17日	30,000元
2	107年5月21日	50,000元
3	107年5月24日	50,000元
4	107年7月2日	70,000元
5	107年7月10日	80,000元
6	107年7月30日	80,000元
7	107年8月10日	100,000元
8	107年10月30日	100,000元
9	107年11月30日	200,000元
10	107年12月10日	250,000元
11	108年1月3日	231,361元
12	108年1月11日	200,018元
合計		1,441,379元

附表四-1：(浩日公司出貨紀錄)

編號	進口日期	金額(美金)
1	107年9月27日	1,164.71元

（續上頁）

2	107年10月26日	43,753.07元
3	107年11月30日	123,113.7元
4	107年12月26日	362,055.97元
5	108年1月3日	182,690.12元
6	108年1月7日	221,071.11元
7	108年1月12日	112,079.48元
8	108年2月1日	351,200.42元
9	108年2月11日	82,979.12元
合計		1,480,108元

附表四-2：(悅華公司出貨紀錄)

編號	進口日期	金額(美金)
1	107年11月12日	109,872.46元
2	107年12月7日	261,981.07元
3	107年12月8日	32,135.26元
4	107年12月15日	301,290.67元
5	108年12月22日	534,905.62元
合計		1,240,185元