

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第14號

原告 賴世仰

訴訟代理人 易帥君律師

複代理人 謝文凱律師

被告 震豐股份有限公司

法定代理人 許介白

訴訟代理人 李亦庭律師

謝梅宣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國84年3月4日起受僱於被告，自95年7月1日起受被告指派前往四介國際貿易（上海）有限公司任職（下稱四介國貿公司），自101年10月1日起轉調氏介精細化工（上海）有限公司（下稱氏介精化公司），惟實際仍於同一處所從事相同業務內容，且四介國貿公司及氏介精化公司皆由四介股份有限公司完全持股（下稱四介公司），四介公司又由被告完全持股，故四介國貿公司及氏介精化公司皆為被告子公司。詎被告於108年5月21日要求原告簽署離職協議書，並稱如原告不願簽署，即要中斷原告於中國大陸地區之資金及收入來源，原告方無奈簽署，惟實際上仍持續依照被告指示進行原先之工作及請領薪水，被告此舉無非為降低原告之退休金金額。至109年1月23日原告返臺度過農曆春節，原預定於同年2月6日再度前往中國大陸地區繼續工作，惟被告突命原告暫待臺中待命，並稱原告毋庸再填寫工作日報，意圖迫使

原告自請離職，兩造乃於109年2月14日相約於被告處商談，惟被告當日逕以人事動態通知單未附理由資遣原告，至109年2月20日方以「上海氏介華南地區營收不佳」為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定再次資遣原告，原告遂向臺北市政府勞動局申請勞資調解，惟調解未果。

(二)被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係自仍繼續存在，被告應給付原告如下項目及金額：

1.每月薪資109,556元：

原告每月自被告處領取薪資新臺幣（下同）52,430元，自氏介精化公司處領取薪資人民幣6,485元、租屋津貼人民幣5,800元、車輛津貼人民幣1,000元，以108年8月至109年8月之平均匯率1元人民幣兌換4.3元新臺幣計算，合計57,126元【計算式： $(6,485 + 5,800 + 1,000) \times 4.3 = 57,126$ 】，是被告應按月給付原告薪資109,556元【計算式： $52,430 + 57,126 = 109,556$ 】。

2.短少給付338,370元：

(1)108年8月至109年2月短少給付薪資79,602元：

被告於108年8月至109年2月間每月應給付原告外派大陸薪資人民幣6,485元、車輛津貼人民幣1,000元，惟僅各給付18,600元、18,600元、18,000元、18,600元、18,000元、18,600元、13,800元，分別不足9,286元、9,286元、9,886元、9,286元、9,886元、13,586元、18,386元，是被告自應給付原告短少薪資79,602元。

(2)代墊費用及停車費、油資、交際費、機票等報銷費用33,768元：

原告於大陸地區與工作有關之費用，均得向被告報銷，惟被告並未支付原告109年1月至9月間每月停車費人民幣350元，亦未支付109年1月油資人民幣750元，及因工作所支出之交際費人民幣286元，是被告應給付原告上開補助費共18,000元【計算式： $[(350 \times 9) + 750 + 286] \times 4.3 = 18,000$ 】。又被告原補助外派中國之勞工一年七張來回機票，詎原告向被告

01 報銷三張機票時，被告僅准報銷一張回臺機票費用，是原告
02 得請求被告給付2張機票及服務費用共15,768元【計算式：
03 $(3,277+390) \times 4.3 = 15,768$ 】。

04 (3)15年職工福利金225,000元：

05 被告每年由職工福利金發放各員工旅遊補助、福利金15,000
06 元，然因原告自95年起即外派至大陸地區，仍屬原告之員
07 工，且每月工資均遭被告扣減職工福利金，卻自95至109年
08 間均無領取，原告依法自應享有領取個人旅遊補助、福利金
09 之權利，是原告得請求被告給付225,000元【計算式： $15,000 \times 15 = 225,000$ 】。
10

11 (三)爰依民法第487條前段之規定，提起本訴。並聲明：

12 1.確認兩造間僱傭關係存在。

13 2.被告應自109年3月4日起至原告復職日止，按月於每月24日
14 前給付原告109,556元，及自各期應給付日翌日起，均至清
15 償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 3.被告應給付原告338,370元，及自起訴狀送達翌日起至清償
17 日止，按週年利率5%計算之利息。

18 二、被告則以：

19 (一)原告自84年3月起受僱於被告，自95年7月1日起調任至四介
20 國貿公司擔任業務副理，並簽訂勞動契約，該勞動契約於10
21 1年9月30日終止，嗣原告自101年10月1日起調任至氏介精化
22 公司擔任業務主管，並簽訂勞動契約及兩年一期之借調海外
23 服務人員工作契約(下稱海外工作契約)、借調服務人員薪
24 資報酬契約(下稱薪酬契約)。嗣因氏介精化公司自106年至
25 108年間陸續虧損人民幣487,556.38元、9,086.49元、1,10
26 7,397.42元，相較過去業務量及獲利大幅衰退所剩無幾，為
27 維持營運而須精簡人事，被告乃於108年5月21日與原告商討
28 終止勞動契約，考量公司營運及原告當時年資已逾24年，兩
29 造達成合意，原告先於108年6月30日自氏介精化公司離職，
30 待原告退休年資屆滿(即109年3月3日)，兩造間勞動契約
31 即為終止，惟原告自氏介精化公司離職後表示因個人因素欲

01 先暫留大陸地區，被告只得依其意願以「出差」方式辦理，
02 並於109年2月14日請原告辦理退休。

03 (二)兩造業於108年5月21日即達成原告退休年資屆滿時勞動契約
04 即為終止之合意，惟原告於109年2月14日反悔，被告乃於10
05 9年2月20日依勞基法第11條第2款事由資遣原告，並依法計
06 算退休金發給原告，原告自不得向被告請求109年3月4日後
07 之每月薪資。又原告業於108年6月30日自氏介精化公司離
08 職，薪酬辦法亦隨之終止，自不得據此請求外派大陸地區之
09 薪資，且就車輛及租屋津貼或停車費、油資、交際費等費用
10 之報銷，應依被告國內及中國地區出差辦法（下稱出差辦
11 法）之規定請領，須以單據申請報銷費用，若未經申請則不
12 給予，非屬薪資之一部，原告未曾檢附單據請領上開費用，
13 被告自無法核發款項。至於機票費用部分，出差辦法明定僅
14 有出差人員個人之交通費得報支，不包含其家人，故被告依
15 規定僅得核銷原告本人之一張機票費用，原告逾此範圍請
16 求，自屬無據。再者，被告職工福利金之提撥，係與關係企
17 業艾科能德精密科技有限公司、艾伸企業有限公司、四介股
18 份有限公司合併計算營業毛利，再提撥營業毛利之0.65%作
19 為職工福利金，並未自員工薪資中扣繳，原告請求亦無理
20 由。

21 (三)並聲明：

22 1.原告之訴駁回。

23 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

24 三、得心證之理由：

25 原告主張遭被告於109年2月20日違法解僱，兩造間僱傭關係
26 仍存在，被告應按月給付薪資及違法解僱前短付之薪資及費
27 用等語，然此為被告否認，並以前詞置辯，茲就兩造爭點分
28 述如下：

29 (一)兩造是否合意終止勞動契約？

30 1.按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
31 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終

01 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨（最高法院110年度台字第2705號判決意旨參照）。次按附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力，民法第102條第1項亦定有明文。

08 2. 本件被告抗辯兩造已於108年5月21日合意於原告符合退休資格即109年3月3日時，終止勞動契約，然原告則否認此節。經查：兩造確有於108年5月21日合意於原告符合退休資格時終止勞動契約乙節，業據證人即被告總經理簡志宏於本院審理時具結證稱：我是被告總經理同時也是氏介精化公司的總經理。在108年5月前1、2年就有跟原告談過，如果業績一直起不來，公司持續虧損，就會請原告離開，但這一、兩年原告業績還是不好，所以108年5月正式請原告離開公司，原告也同意，當時雙方選擇以最有利原告的方式，就是讓原告用退休的方式離開，但因為原告長期在大陸工作，所以希望留在大陸找工作，而原告退休年資是到109年2月，所以雙方談妥原告108年5月先從氏介精化公司離職，到109年2月這段期間仍屬於被告的員工，由被告一個月給付原告薪資5萬多元，但沒有指派工作給原告等語（見本院卷第323頁），並有原告108年5月21日簽署之（氏介精化公司）離職協議書、調任通知書各1紙在卷可憑（見本院卷第79頁、第81頁），依該離職協議書及調任通知書之記載，原告與氏介精化公司協議勞動契約至108年6月30日終止，並於108年7月1日返回臺灣任職，而原告亦不否認確有簽署此份離職協議書及調任通知書之事實，足認證人簡志宏證稱與原告合意自氏介精化公司離職之事應堪採信；佐以原告於108年12月26日曾向被告人事經理告以：「我與公司如在2020年2月底，能順利完成雙方聘僱關係（退休或解除），在2020年的年假部分，如未在2020年2月底休完，年假部分，個人表示放棄2020年剩

01 餘年假。」，此有原告與被告人事經理對話紀錄翻拍照片1
02 張附卷可稽（見本院卷第89頁），由上開原告陳述之內容提
03 及「2020年2月底，能順利完成雙方聘僱關係（退休或解
04 除）」等語，亦核與證人簡志宏前開證稱與原告合意於109
05 年2月原告退休時終止僱傭關係乙節相符，益證證人簡志宏
06 前開證述內容應屬實在，洵堪採信，故兩造確有於108年5月
07 21日合意於原告符合退休資格時終止勞動契約乙節，堪信屬
08 實。原告雖稱證人簡志宏為被告之總經理，其證述不可採
09 信，且原告係因被告逼迫下始簽立離職協議書及調任通知書
10 云云，惟本院審酌證人簡志宏業已具結證述以擔保其證詞之
11 真正，實無甘冒偽證罪之風險而虛捏證詞為不利原告證述之
12 情，再者，原告亦未就其遭被告逼迫而違反意願簽立離職協
13 議書、調任通知書之事實舉證以實其說，自難認其空言主張
14 為可採，是原告此部分主張俱難採信。至證人簡志宏雖證述
15 原告「退休年資是到109年2月」，與實際上之日期略有出
16 入，然本院審酌證人簡志宏係111年1月5日始出庭作證，距
17 離108年5月與原告商談之時已逾2年之久，則其記憶略有模
18 糊亦非悖於常情，並不影響其前開證述兩造有合意終止勞動
19 契約之可信性。

20 3.原告雖稱其係形式上自氏介精化公司離職，但仍持續依被告
21 指示從事與原先相同之工作，據此推論其並無與被告合意終
22 止勞動契約，被告所辯無非為減少原告得退休金請領之數額
23 云云，並提出原告與氏介精化公司客戶間及原告與田景宇
24 （即氏介精化公司員工）之對話紀錄為證（見本院卷第193-
25 200頁、第353-363頁）。惟依證人簡志宏於本院審理時證
26 稱：原告自氏介精化公司離職後，氏介精化公司就沒有發派
27 工作給原告，我是原告的主管，我沒有再要求原告做任何工
28 作上的事情，且公司有請原告將工作交接給田景宇，在108
29 年7月之後，公司系統內就沒有原告的工作等語（見本院卷
30 第323-324頁），核與原告前開主張迥異，再依原告與田景
31 宇之對話紀錄觀之，原告於108年6月25日稱「源益真空，就

01 交給你了，有需要再一同去拜訪」，嗣於108年9月29日將客
02 戶之資料、客戶性質、交易品項等資訊均詳細告知田景宇
03 （見本院卷第355頁、第360-361頁），足見原告確係將其於
04 氏介精化之工作、客戶資料等逐步交接予田景宇負責無誤。
05 佐以原告與客戶之對話紀錄中亦曾向客戶說明「我因公司調
06 動因素，明年要回臺灣，帶個人過去，走一下流程交接一
07 下」（見本院卷第195頁），亦核與證人簡志宏上開證述要
08 求原告將工作交接予田景宇等情相符，足認原告主張其僅形
09 式上自氏介精化公司離職，實際上仍從事未離職前相同工作
10 云云，與事實不符，並不足採。雖前開原告與田景宇或被告
11 客戶之對話紀錄持續至108年7月1日即原告自氏介精化公司
12 離職後，然此無非為原告為完成其交接工作所為，且原告並
13 未舉證其於108年7月1日後仍受氏介精化公司之指示提供勞
14 務，則其未能於期限前完成交接工作，原因所在多有，且被
15 告亦非全無給付薪資予原告，自無從以此認定原告主張實際
16 上仍任職於氏介精化公司之主張為有理由。從而，原告稱其
17 並未自氏介精化公司離職，亦無與被告合意終止勞動契約云
18 云，委無理由，無足採信。

19 4.綜上，兩造確實於108年5月21日合意於原告符合退休資格時
20 終止勞動契約，並就合意終止勞動契約附有始期，即原告得
21 退休時發生效力，而原告自84年3月4日起任職於被告，此有
22 原告勞工保險被保險人投保資料表1紙在卷可憑（見臺中地
23 院卷第39頁），原告工作至109年3月3日即滿25年，符合勞
24 基法第53條第2款之退休要件，故被告稱原告於109年3月3日
25 符合退休資格，兩造合意終止勞動關係於該日生效，堪以認
26 定。

27 (二)被告於原告退休年資未滿前以勞基法第11條第2款業務緊縮
28 之事由資遣原告，有無理由：

29 本件被告抗辯於109年2月14日通知原告辦理退休時，因原告
30 反悔，故被告遂於109年2月20日依勞基法第11條第2款業務
31 緊縮之事由資遣原告等語，並提出臺北古亭第198號、第199

01 號存證信函、支票2紙、勞工退休金給付通知書、離職證明
02 書等為證（見本院卷第93頁、第103-107頁）。惟按勞基法
03 第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間
04 營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮
05 小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關
06 係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改
07 變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性
08 或實質上之變異，乃屬業務性質變更之範疇（最高法院100
09 年度台上字第1057號判決意旨參照）。本件原告於108年5月
10 21日自氏介精化公司離職，並調任回臺灣乙節，業據本院認
11 定如前，被告於本院審理時亦始終為此論述，則原告既已任
12 職於被告，則其是否符合「業務緊縮」之要件，當以被告之
13 營運情形為斷，然被告係以氏介精化公司之業務量及獲利衰
14 退為由資遣原告，並稱因氏介精化公司與被告為關係企業。
15 氏介精化公司整體業務縮小範圍，自亦屬被告之業務緊縮云
16 云，然被告並未就氏介精化公司業務緊縮對被告造成之影響
17 舉證以實其說，而原告亦否認被告解僱之合法性，自難認被
18 告已盡其舉證責任。從而，被告未能證明其有業務緊縮而需
19 解僱原告之情形，其於109年2月20日依勞基法第11條第2款
20 之事由解僱原告，於法未合，不生終止契約之效力。

21 (三)而被告依勞基法第11條第2款事由解僱原告固因違法而不生
22 效力，然因兩造於108年5月21日即合意於109年3月3日終止
23 勞動契約，而該合意之效力仍然存在，故兩造之勞動契約仍
24 應於109年3月3日因期限屆至而生終止效力，故原告請求確
25 認兩造間僱傭關係於109年3月4日起繼續存在，為無理由，
26 不應准許。

27 (四)原告請求被告給付338,370元，有無理由：

28 1.短少工資部分：

29 原告主張其薪資結構為本薪52,430元、加計外派薪資，合計
30 為109,556元，然被告自108年8月起至109年2月止，每月分
31 別短少給付工資9,286元、9,286元、9,886元、9,286元、9,

886元、13,586元、18,386元，共計短少給付工資79,602元等語。被告則否認此節，辯稱原告自108年7月1日起即自氏介精化公司離職，與氏介精化公司之海外工作契約、薪酬契約亦均終止，被告係依出差辦法給付原告薪資，並未短付等語。查，原告108年6月30日自氏介精化公司離職乙節，業據本院認定如前，而依原告與被告、氏介精化公司簽立薪酬契約第2條第2至4點約定「（二）每月海外服務工資：人民幣5,400元（由丙方即氏介精化公司支付）。（三）過節金：端午節、中秋節過節金依丙方規定（由丙方支付）。（四）年終獎金：依丙方公司標準，由丙方核定支付。」，足認海外服務工資、獎金等均係由氏介精化公司支付，而被告於108年5月21日以調任通知書通知原告海外工作契約及薪酬契約均到期不再續約（見本院卷第81頁），足認原告主張之外派薪資部分於108年7月後即因薪酬契約終止而無從請求；且原告自108年7月1日即遭被告調任回臺任職，有前開調任通知書附卷可稽，則原告續留大陸地區之相關費用，自應依被告之出差辦法規定請領，是被告稱依出差辦法之規定按日給付原告600元之出差費（見本院卷第113頁），應屬有據，原告主張被告於108年8月起至109年2月止，短付工資79,602元，為無理由，不應准許。

2.代墊費用、停車費、油資、交際費、機票等費用33,768元部分：

原告主張被告未給付109年1月至9月間每月停車費人民幣350元，且兩造約定補助原告一年7張來回機票，然經原告申請補助後，被告只准原告報銷1張機票費用，其餘則遭被告否准，故被告應給付原告共計33,768元等語，然此亦為被告否認，並抗辯如前。查，原告與氏介精化公司之僱傭關係於108年6月30日終止，薪酬契約亦隨之終止，原告調任回臺後，係以出差之方式辦理，以續留大陸地區乙節，業如前述，則原告自108年7月1日起於大陸地區之相關費用請領，自應依出差辦法之規定為之，而依出差辦法有關交通費用部分係規

01 定「國際航線：以飛機票票根及旅行業開立代收轉付收據為
02 據報支」，其餘火車、捷運、客運、計程車、短期租賃車費
03 等，均需出具收據後報支，此有出差辦法1份在卷可憑（見
04 本院卷第113頁），並未規定原告一年得請領7張來回機票之
05 費用，且亦明訂費用之核銷均需提出單據請領，足證被告抗
06 辯出差之費用均係實報實銷，因原告未曾檢附單據請領，被
07 告自無法核發款項乙節，應屬實在。佐以原告亦曾於108年1
08 2月間提出單據數紙向被告申請核銷費用，並經被告准予支
09 付（見本院卷第119-135頁），益證原告知悉前開費用之請
10 領需實報實銷，其未提出單據，自無從向被告請領此部分之
11 款項，是原告請求被告給付33,768元，實屬無據，不應准
12 許。

13 3.職工福利金部分：

14 原告主張被告每年發放職工福利金15,000元予各員工，然原
15 告從未領得，且原告每月工資均遭被告扣減職工福利金，被
16 告自應補發云云。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其
17 事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條有明文規定，原告
18 主張被告每年發給員工15,000元之福利金、被告按月自其薪
19 資中扣減職工福利金乙節，均為被告所否認，則自應由原告
20 就此前開主張負舉證之責，然原告迄至本院言詞辯論終結
21 前，均未舉證以實其說，自難認其主張為可採。況被告稱職
22 工福利金之提撥係與關係企業合併計算營業毛利後提撥0.6
23 5%作為職工福利金，並提出被告職工福利委員會議程表、10
24 8年度職工福利提撥明細等為證（見本院卷第395-397頁），
25 核與證人簡志宏於本院審理時證稱：被告每年提撥毛利0.65
26 作為員工福利金，會辦理旅遊活動，每年額度不同等語相符
27 （見本院卷第328頁），足見原告主張被告自其薪資中扣除
28 職工福利金乙節，非屬實在，從而，原告請求被告給付95年
29 至109年之職工福利金225,000元，亦屬無據，不應准許。

30 四、綜上，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造勞動契
31 約，請求被告自109年3月4日起至原告復職日止，按月於每

01 月24日前給付原告109,556元元，及自各期應給付日之翌日
02 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨依兩造間勞動
03 契約，請求被告給付338,370元，及自起訴狀繕本送達翌日
04 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予
05 駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
07 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加
08 論述，附此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 111 年 5 月 13 日
11 勞動法庭 法 官 陳威帆

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 5 月 13 日
16 書記官 黃文芳