

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第327號

原告 呂珈儒

訴訟代理人 陳豪杉律師（法扶律師）

被告 慕砌國際有限公司

法定代理人 楊忠庭

訴訟代理人 黃麗雯

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣31,785元，及自民國113年10月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、訴訟費用74%由被告負擔，餘由原告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣31,785元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 四、原告其餘之訴駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自民國112年2月2日起受僱於被告，擔任業務人員，被經營跨國金融服務業務。被告法定代理人楊忠庭於112年12月21日告知所有員工因公司營運困難，將立即解散，隔天起不用再進公司上班，並發給所有員工非自願離職證明書。
- (二)原告於112年2月2日到職，離職日為112年12月31日，每月約定薪資為新臺幣（下同）34,000元，被告本應按薪資級距34,800元為原告投保勞工保險（下稱勞保），然被告僅以26,400元為原告投保勞保薪資。又原告有扶養親屬1人，故於非自願離職後得申請按月以平均投保薪資70%計算之失業給

01 付，致勞動部勞工保險局（下稱勞保局）僅核給113年2月至
02 4月每月15,840元，113年5月至7月每月18,480元之失業給
03 付，原告依就業保險法第38條或民法第184條第2項請求被告
04 賠償失業給付差額總計43,200元【計算式：34,800×70%×6
05 一（15,840+18,480）×3=43,200】，並請求擇一為有利裁
06 判。

07 (三)並聲明：

08 被告應給付原告43,200元，暨自起訴狀繕本送達被告翌日起
09 至清償日止，按年息5%計算之利息。

10 二、被告答辯：

11 被告不願賠償失業給付差額，因兩造約定薪資僅為26,400
12 元，海外業務係由原告直接與海外之MOGA公司簽約，包含獎
13 金、業務推廣獎金都是由MOGA公司執行，被告只以聘僱契約
14 書作業，包含薪資發放、失業資遣計算等等。MOGA公司海外
15 契約書上有備註，MOGA授權給代理商，聘僱契約是台灣保障
16 員工服務、出勤職安保險等，所以當時有簽訂臺灣聘僱合約
17 書，至於MOGA獎金部分，被告只有幫忙計算發放獎金，代發
18 薪資條，非屬被告給付予原告之薪資。並聲明：原告之訴駁
19 回。

20 三、原告主張其自112年2月2日至112年12月31日止任職於被告，
21 擔任業務人員，原告任職期間，被告以26,400元為勞保投保
22 薪資，被告法定代理人於112年12月21日告知所有員工謂因
23 為公司營運困難將立即解散，隔日發給所有員工非自願離職
24 證明書，嗣原告遭資遣後向勞保局申請失業給付，獲核發6
25 個月共計102,960元等情，為被告所無爭執，並有被保險人
26 投保資料、離職證明書、勞保局已領失業給付證明、勞保局
27 函（本院卷第45、75、137至145頁）在卷可參，堪認屬實。

28 四、本院之判斷：

29 原告依就業服務法第38條、民法第184條第2項請求被告賠償
30 失業給付差額，被告則以前詞置辯，經查：

31 (一)原告主張國外代發獎金部分應列入工資計算，有無理由？

01 1.按勞動基準法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而獲得
02 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
03 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
04 給與均屬之」。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
05 合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在
06 一般情形下經常可以領得之給付。在判斷某項給付是否具
07 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
08 念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契
09 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
10 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團
11 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
12 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
13 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎
14 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

15 2.經查，原告於112年2月2日入職時，被告同時要求原告簽訂M
16 OGA海外員工僱用契約書（下稱MOGA契約書）、聘僱合約書
17 （見本院卷第323至325頁、第329至333頁），故原告每個月
18 分別領有臺幣薪資與海外代發獎金（參見本院卷第191至195
19 頁、第263頁）。依被告所辯MOGA公司為外國公司，則非經
20 辦理分公司登記，本不得以外國公司名義在我境內經營業
21 務。據證人即被告公司之業務主任黃政詠證稱：每個月都是
22 固定的薪水，一部份結算用法定最低月薪，另一部份換算成
23 美金發放，用獎金為依據，基本上每個月都會有，為固定薪
24 資，臺幣加上美金總和為每月的實際薪水，...業務人員薪
25 資結構都一樣，最高上限是三萬六，都是分成臺幣和美
26 金。...當初公司講MOGA這個平台是公司去接手管理，我們
27 幫MOGA平台進行業務開發，尋找客戶。...業務部門都是做M
28 OGA業務，是外匯交易平台。...公司會計行政人員簽署時
29 說公司需要海外契約書，入職時就有說薪資結構，其中一部
30 份用獎金計算，並以美金發放。任職之後就知道臺幣部分是
31 基本工資，其他部分是用美金。...美金部分每個月都是固

01 定的，...每個月匯率不同，換算成臺幣每個月約9,600元，
02 差距就是匯率，跟業績無關，請假也會扣。...一開始應徵
03 及後來任職期間，沒有與MOGA公司的人接觸過，都是被告這
04 邊的人。日常業務上是受僱被告的業務經理指揮監督（參見
05 本院卷第355頁至359頁）等語。又依MOGA契約書約定「二、
06 1. 第一個月3,600元，到職後業績達標準者，可依序調整至
07 5,600元、7,600元...以美金支付...2. ...次月10日發放」、
08 「四、工作地點...慕砌國際有限公司」（見本院卷第323
09 頁），可知原告工作地點皆於被告公司，且受被告指揮監
10 督，業績達標準者，可以調高原告所領取之獎金，但均屬固
11 定金額。

12 3. 綜上所述，原告與被告簽訂MOGA契約書、聘僱合約書發出要
13 約與承諾而生效後，依民法第98條規定，在解釋前開契約
14 時，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，即MOGA
15 契約書中當事人除原告外，他造當事人於字面上雖非被告，
16 仍應探究實質上約定的對象為何，參酌上開說明，原告簽訂
17 MOGA契約書、聘僱合約書時，係與被告之人員簽訂後並交還
18 被告之櫃臺會計人員，且任職期間從未接觸過MOGA公司，其
19 僅係外匯交易平臺，原告執行業務上實際受被告之業務經理
20 指揮監督，MOGA契約書、聘僱合約書之契約效力應係存在於
21 原告與被告之間；又MOGA契約書雖載明以「獎金」名義給付
22 原告，然均係原告執行職務所享有且按月核發，而非係屬應
23 臨時性之業務需求而發放，乃原告完成該特定工作條件下之
24 固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件
25 而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作
26 之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為
27 勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因
28 工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，符合「勞務對價
29 性」及「經常性給與」之要件，上開以代發海外獎金名義核
30 發之金額，仍屬兩造約定工資之一部分。

31 (二)原告請求被告賠償失業給付差額損失43,200元，有無理由？

01 1.失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款之規
02 定，被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年
03 資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立
04 就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無
05 法推介就業或安排職業訓練。按失業給付按申請人離職辦理
06 本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發
07 給，最長發給6個月；被保險人非自願離職退保後，於請領
08 失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，
09 每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均
10 月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。
11 又投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少
12 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
13 額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返
14 還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給
15 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保
16 險法第16條第1項前段、第19條之1第1項、第38條第3項定有
17 明文。原告主張其受有領取失業給付差額之損失，依就業保
18 險法第38條第1項向被告請求給付，則其應就符合就業保險
19 法第11條第1項第1款請領要件負舉證之責。

20 2.經查，原告主張被告應按約定薪資之級距即34,800元投保勞
21 保及就業保險，惟被告於原告任職期間均僅以基本薪資之級
22 距為原告投保，並提出勞保被保險人投保資料表明細、勞動
23 部勞工保險局已領失業給付證證明、勞保局113年4月2日保
24 普核字第113071112024號函、勞保局113年5月7日保普核字
25 第113071150392號函、勞保局113年6月3日保普核字第11307
26 1184879號函、勞保局113年7月3日保普核字第113071221795
27 號函、原告離職前6個月之薪資明細表在卷為憑（見本院卷
28 第45頁、第137至145頁、第191至195頁）被告亦提出原告11
29 2年12月之薪資表在卷（同上卷第263頁）。故原告112年7
30 月、8月、9月、10月、11月、12月之約定工資分別為32,000
31 元、34,000元、34,000元、34,000元、34,000元、34,000元

01 (計算式：26,400元+5,600元=32,000元；26,400元+7,6
02 00元=34,000元，見本院卷第191至195頁)。依勞保投保薪
03 資分級表(112年1月1日起適用)，原告非自願離職時辦理
04 勞保退保之當月起前6個月平均月投保薪資應為34,550元

05 【計算式： $(33,300元+34,800元\times 5)\div 6=34,550元$ 】。又
06 原告於113年2至4月份請領失業給付時，並未檢附扶養親屬
07 證明，故勞保局僅依投保薪資60%發給，迄同年5-7月始加
08 計受扶養親屬1人依70%發給，惟原告因被告僅以基本薪資
09 之級距26,400元投保，致勞保局僅依平均投保薪資計算核給
10 112年2月至4月每月各15,840元，同年5月至7月每月各18,48
11 0元之失業給付，共領取102,960元。果被告依兩造約定薪資
12 為原告投保薪資，原告於上開期間得領取失業給付為134,74
13 5元【計算式： $(34,550元\times 60\%\times 3+34,550元\times 70\%\times 3)=1$
14 34,745元】，則原告因被告將投保薪資金額以多報少，所受
15 之失業給付差額損失，計為31,785元(計算式： $134,745元$
16 $-102,960=31,785$)。原告之請求，於此範圍內為有理由，
17 超過部分，不應准許。本院已認原告依就業保險法第38
18 條第3項請求被告賠償失業給付差額損失為有理由，則原告
19 另依民法第184條第2項為請求權基礎部分，即無庸審酌。

20 五、綜上所述，原告依就業保險法第38條第3項之規定，請求被
21 告給付31,785元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年10月2日
22 (參見本院卷第159頁送達證書)起至清償日止，按年息5%
23 計算之利息，應予准許。原告逾此範圍之請求，則屬無據，
24 應予駁回。

25 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
26 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
27 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
29 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
30 併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日
02 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 4 月 22 日
07 書 記 官 吳 珊 華