

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第104號

原告 陳冠佑

訴訟代理人 蔡思玟律師

被告 新加坡商全知科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人 張豐淦

訴訟代理人 羅嘉希律師

吳敬恒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國115年2月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣74萬4451元，及其中新臺幣61萬302元自民國114年7月1日起，另新臺幣13萬4149元自民國115年1月28日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣3萬9312元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔87%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行；但如被告各以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、程序事項

- (一) 本件被告係外國法人於臺灣設立之分公司，為外國公司（見本院卷第115頁之外國公司登記基本資料表）。又本件兩造間契約並未就準據法有特別約定，斟酌雙方係於我國簽訂契約，契約之履行地亦在我國，依涉外民事法律適用法第20條第2項規定，本件即應適用行為地法，即我國法律為準據法。

01 (二) 原告起訴主張被告終止兩造間勞動契約因違法而無效，請
02 求確認兩造僱傭關係仍存在，並請求被告按月給付原告薪
03 資新臺幣（下同）7萬2513元、按月提撥4368元至勞工保
04 險局設立之原告退休金個人專戶等語（見本院卷第13
05 頁）。嗣於民國115年1月27日原告主張依勞動基準法（下
06 稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間
07 勞動契約，並減縮聲明為被告應給付自113年10月起至114
08 年6月止之工資65萬2617元、提撥3萬9312元至勞工保險局
09 設立之原告退休金個人專戶，另依兩造間勞動契約請求被
10 告給付年終獎金7萬2513元；依勞工退休金條例（下稱勞
11 退條例）第12條第1項規定請求被告給付資遣費13萬4150
12 元，核屬基於同一基礎事實減縮應受判決事項之聲明，並
13 補充事實及法律上之陳述。依民事訴訟法第255條第1項但
14 書第2款、第3款規定，應予准許。

15 二、原告主張：伊自111年5月16日起受僱於被告總公司（Inside
16 r Pte. Ltd.，與被告為實質上同一雇主）擔任技術支援專
17 業客戶顧問，月薪為7萬2513元。詎被告於113年9月16日以
18 電子郵件預告於113年10月2日終止兩造間勞動契約，卻未告
19 知解僱事由，違反基於誠信原則告知勞工被解僱事由之義
20 務，是被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係應繼續存
21 在。被告自113年10月起即未再給付薪資，伊遂於115年1月2
22 7日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞
23 動契約。被告尚欠伊薪資、114年度年終獎金如附表一所
24 示，且未提繳附表二所示之勞工退休金。爰依附表一、二所
25 示之請求權基礎請求被告如數給付、提繳等語。聲明：(一)被
26 告應給付原告72萬5130元，暨自114年7月1日起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告13萬4150
28 元，暨自115年1月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之
29 利息。(三)被告應提繳3萬9312元至勞動部勞工保險局設立之
30 原告勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶）。(四)願供擔保請
31 准宣告假執行。

01 三、被告則以：兩造間屬委任關係，伊並已依錄取通知書（下稱
02 系爭錄取書）約定，於113年9月16日通知原告2週後（即同
03 年10月2日）終止契約，自己生合法終止之效。縱認兩造為
04 僱傭關係，因原告對工作確不能勝任，伊另依勞基法第11條
05 第5款規定終止兩造間勞動契約。縱認伊解僱不合法，原告
06 於114年7月1日起已另謀他職，可認原告亦於同日自願離
07 職，自不得請求資遣費。縱認原告得請求資遣費，原告於11
08 3年1月1日前係受僱於伊總公司，其年資應自113年1月1日起
09 算；縱認伊與總公司為同一雇主，於112年5月16日台灣分公
10 司設立之前，原告係與新加坡總公司有勞僱關係，不適用我
11 國勞基法，年資應至少自112年5月16日後起算。另兩造間契
12 約、系爭錄取書均未約定有年終獎金，縱有約定，原告亦未
13 符合領取之標準；縱認原告符合標準，原告底薪應為7萬170
14 3元，而非7萬2513元。如認原告本件請求有理由，原告離職
15 時業已領取之資遣費4萬2315元即為不當得利，伊以此主張
16 抵銷。何況原告於113年10月2日離職後曾領取勞保失業給
17 付，依民法第216條之1規定應予扣除等語為辯。聲明：(一)原
18 告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)願供擔保請准宣告得免為
19 假執行。

20 四、本院之判斷

21 (一) 原告主張兩造間為僱傭關係，被告則抗辯兩造間為委任關
22 係，查：

23 1、按所謂僱傭，係指受僱人為僱用人服勞務之契約而言；所
24 謂委任，則指委任人委託受任人處理事務之契約。二者固
25 均以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟僱傭係
26 以勞務給付為契約之目的，即受僱人單純提供勞務，須絕
27 對聽從僱用人之指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無
28 自由裁量之餘地；而委任終極之目的乃在事務之處理，給
29 付勞務僅為其手段，除當事人另有約定外，得在委任人所
30 授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完
31 成委任之目的。故究屬僱傭、或委任關係，應自當事人間

01 約定之契約目的、是否有裁量權限、是否基於人格上、經
02 濟上、及組織上從屬性而提供勞務等情，加以判斷。

03 2、依據被告所提出兩造間系爭錄取書（見本院卷第91-111
04 頁），該錄取書即載明該合約為僱傭契約（Employee Agr
05 eement），且薪資（Salary）為每月7萬1703元，另加每
06 月810元之智慧工作津貼（Smart Work Model Support al
07 lowance）。另被告並負有投保勞工保險、健康保險、提
08 繳勞工退休金等雇主等雇主應負擔的責任（required of
09 the employer）（上開內均見本院卷第91頁）。又系爭錄
10 取通知亦載明員工應遵守被告制定之所有政策（policie
11 s）、指示（directions）、決議（resolutions），以及
12 被告發佈之規則（rules）、規章（regulations）（見本
13 院卷第97頁）。另系爭錄取書亦載明工作時間（Working
14 Hours）為週一至週五上午9點至下午6點，含午休1小時，
15 若缺勤，必須在第一工作天通知經理，說明原因及理由
16 （見本院卷第99頁）。

17 3、由上，系爭錄取書即已載明兩造間為僱傭關係，由被告負
18 擔投保勞健保、提繳勞工退休金之義務；原告則按月領取
19 固定薪資，並有遵從被告指示、遵守工作規則之義務；原
20 告有固定之上下班時間，出缺勤亦須經被告核准。可見原
21 告係基於人格上、經濟上、及組織上從屬性而提供勞務。
22 原告主張兩造間為僱傭關係，應屬可採。

23 4、被告雖抗辯原告可選擇在家工作、上下班時間完全自由，
24 並因此支付原告智慧工作津貼等語。惟縱原告得選擇在家
25 辦公，依系爭錄取書上開約定，原告仍應遵守被告所規定
26 之出勤時間，並接受被告出缺勤之管理。且被告所抗辯原
27 告上下班時間自由等節，與系爭錄取書約定不符，被告亦
28 未提出證據證明，自難認其此部分抗辯為真。則縱原告得
29 選擇在家辦公，仍難謂全無組織或人格上之從屬性。被告
30 此部分所辯，並無可採。

31 （二）原告主張被告於113年9月16日以電子郵件預告終止兩造間

01 勞動契約為不合法，查：

- 02 1、按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使
03 勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
04 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護
05 勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主
06 亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更
07 再加以主張。
- 08 2、被告固於113年9月16日之電子郵件載明：「…這封郵件，
09 是為了提醒您關於即將辦理的離職手續，並確保您清楚了
10 解需要進行的步驟。根據公司政策，我們請您在最後工作
11 日歸還所有公司資產，包括任何設備、裝置及機密文件…
12 您將獲得所有未休年假折現補償，以及任何未報銷的費用
13 或尚未發放的前幾季獎金。如對最終薪資結算有任何疑問
14 或需要進一步協助，請隨時聯繫薪資補償團隊…」等語
15 （見本院卷第25頁），僅向原告表示預告終止兩造間勞動
16 契約，並未表明係依勞基法第11條、第12條何款之事由終
17 止兩造勞動契約。是被告上開電子郵件，依前所述，不生
18 合法終止兩造間勞動契約之效力。
- 19 3、被告雖抗辯其依據系爭錄取書約定其可隨時以書面提前2
20 週通知原告終止兩造間勞動契約等語。查系爭錄取書第9
21 條固約定兩造均得提前2週以書面終止契約（見本院卷第9
22 9頁）。惟依勞基法第1條第2項規定，雇主與勞工所訂勞
23 動條件，不得低於勞基法所定之最低標準。勞基法第11條
24 所列各項雇主得預告勞工終止勞動契約之條件，為規定勞
25 動條件之最低標準。系爭錄取書第9條約定被告得任意預
26 告勞工終止契約，明顯違反上揭禁止規定，依民法第71條
27 規定，自不生終止之效力。被告此部分抗辯，並不可採。
- 28 4、被告再抗辯原告於任職期間多次遭不同客戶抱怨，其亦可
29 依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約等語，並
30 提出原告績效問題彙整1份為證（見本院卷第165-169
31 頁）。惟被告113年9月16日之電子郵件並未以勞基法第11

01 條第5款為解僱之事由，被告亦不得於本件訴訟中新增解
02 僱通知書上未載之事由。則被告抗辯其可依勞基法第11條
03 第5款規定終止兩造間勞動契約，即不可採。

04 (三) 原告並主張於115年1月27日依勞基法第14條第1項第5款、
05 第6款規定，終止兩造間勞動契約。查：

06 1、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
07 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
08 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權
09 人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
10 代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
11 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235
12 條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需
13 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
14 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，
15 債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

16 2、本件被告於113年9月16日通知預告終止兩造間勞動契約既
17 不合法，原告主張兩造間僱傭關係應繼續存在，應屬有
18 據。

19 3、又原告於收受被告預告終止契約之通知後，於113年12月2
20 5日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，因被告未出
21 席而調解不成立，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄
22 在卷為憑（見本院卷第29頁）。原告並進而提起本件訴訟
23 請求確認兩造僱傭關係仍存在、請求被告按月給付原告薪
24 資（見本院卷第13-19頁民事起訴狀），可見原告主觀上
25 並無去職之意，並以準備給付之情事通知被告。因被告拒
26 絕受領勞務，陷於受領遲延，則原告依兩造間勞動契約、
27 民法第487條之規定，請求被告給付113年10月至114年6月
28 之月薪，應屬有據。

29 4、原告進而主張，因被告違法解僱，且遲未給付上開兩造間
30 勞動契約存續期間之薪資，其得以民事補充理由二狀依勞
31 基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，亦

01 核屬有據。兩造間勞動契約應於被告115年1月27日收受上
02 開書狀（見本院卷第200頁）時終止。

03 5、被告固抗辯原告於114年7月1日起已另謀他職，應認原告
04 於同日自願離職等語。惟意思表示無論其為明示或默示表
05 示，均須表意人有為該法律效果之意思者，始足以該當該
06 法律效果規定。原告雖不爭執其於114年7月1日另謀他職
07 等情，然原告基於生計等因素，而另於他公司任職，乃屬
08 事理之常，無從據而推認兩造間即係合意終止契約。被告
09 此部分所辯，並非可採。

10 （四）原告依民法第487條、兩造間勞動契約、勞工退休金條例
11 第6條第1項、第14條第1項等規定，請求被告給付113年10
12 月至114年6月薪資65萬2617元、提繳勞工退休金3萬9312
13 元，查：

14 1、依前所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條之規
15 定，請求被告給付113年10月至114年6月之月薪，為有理
16 由。又兩造均不爭執原告之月薪為7萬2513元（見本院卷
17 第56頁），是此部分原告得請求之金額應為65萬2617元
18 （計算式見附表一）。

19 2、另雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
20 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
21 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
22 例第6條第1項、第14條第1項有明文。原告之月薪為7萬25
23 13元，依據114年勞工退休金月提繳工資分級表，為第8組
24 45級，月提繳工資為7萬2800元。是原告此部分得請求被
25 告提繳之勞工退休金數額為3萬9312元（計算式見附表
26 二）。

27 （五）原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給付資
28 遣費13萬4150元，查：

29 1、依據勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規
30 定，勞工適用該條例之退休金制度與工作年資者，於勞動
31 契約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主依該條規定

01 之計算方式發給。本件原告依勞基法第14條第1項第5款、
02 第6款終止兩造間勞動契約，自得依上開規定請求被告給
03 付資遣費。被告抗辯兩造為合意終止契約，原告不得請求
04 資遣費，為無理由。

05 2、原告並主張，其於111年5月16日起受僱於被告新加坡總公
06 司，年資應自該時起算；被告則抗辯依系爭錄取書，原告
07 於113年1月1日起算年資。查：

08 (1)按勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供
09 其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。雇主之認定
10 判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型態，而應就勞動
11 契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動契約關
12 係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進
13 社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相
14 關規範，庶符誠實信用原則。

15 (2)原告就其上開主張，已提出其與被告總公司間之僱傭契約
16 為證（見本院卷第131-134頁）。原告並主張，其受僱於
17 被告新加坡總公司時，工作地點、工作內容、業務主管均
18 與受僱於被告時相同；且被告為被告總公司100%持股之子
19 公司，實為同一雇主等語。本院審酌被告對於原告主張其
20 工作地點、內容均前後相同等節未予爭執，且被告為其總
21 公司100%持股之分公司，則原告主張被告與其總公司為同
22 一雇主，任職期間之年資應合併計算，應屬有據。

23 (3)被告雖抗辯原告受僱於其總公司期間，因其總公司係外國
24 法人，應無勞基法之適用等語。惟原告既與被告總公司成
25 立勞雇關係，並約定工作地點在我國，依前開涉外民事法
26 律適用法第20條第2項規定，即應以我國法律為準據法，
27 難認無我國勞基法之適用。被告此部分所辯，並非可採。

28 (4)依前所述，原告自111年5月16日起任職，至原告終止契約
29 之115年1月27日止，工作年資為3年8個月又12天，新制資
30 遣基數為 $1 + 612/720$ 【新制資遣基數計算公式：（年＋
31 〈月＋日÷30〉÷12）÷2】。是原告得請求之資遣費應為13

01 萬4149元【計算式為：7萬2513元 \times (1+612/720) =13萬
02 4149元，元以下四捨五入】，逾此金額之請求，則屬無
03 據。

04 (六) 原告依據兩造間勞動契約約定請求被告給付114年度年終
05 獎金7萬2513元，查：

06 1、原告主張兩造勞動契約有年度獎金之約定，只要原告年度
07 績效指標(KPI)平均達80%，被告即發放額外1個月薪資
08 為年度獎金，並提出獎金計算標準1紙為證(見本院卷第1
09 39頁)。雖被告否認該標準之真正，然依據原告所提出11
10 3年1月至9月薪資資料(見本院卷第205-213頁)，可知被
11 告確實依據該獎金計算標準所載季度獎金(Quarterly Bo
12 nus)發放方式(每月月薪乘上KPI達成率)發放季度獎金
13 (見本院卷第205頁、第208頁、第211頁、第213頁)。是
14 原告主張被告應依該獎金計算標準所定方式發放年度獎
15 金，應屬有據。

16 2、又依據該獎金計算標準，員工年度績效指標(KPI)平均
17 達80%，發放額外1個月薪資為年度獎金；KPI平均70%至7
18 9%則發放額外0.5個月薪資為年度獎金。原告雖主張，被
19 告係以月薪乘上KPI達成率計算季度獎金，自季度獎金發
20 放金額即可反推原告每季KPI達成率。原告113年1月、4
21 月、7月、9月(應10月發放，惟原告於113年10月遭解
22 僱)KPI達成率分別為86.3%、86.2%、83.4%、75.2%，平
23 均為82.775%等語(見本院卷第201頁)。惟原告113年1月
24 之季度獎金，其評價者理應為原告112年最末季之KPI達成
25 率。而原告於113年最末季已遭被告解僱，雖被告解僱為
26 不合法，然原告事實上亦無提供勞務，其113年最末季之K
27 PI達成率理應為0。依此計算，原告年度平均KPI達成率僅
28 為61.2%(計算式為：86.2%+83.4%+75.2%+0%=61.
29 2%)，並未達給付年度獎金之標準。是原告請求被告給付
30 年度獎金7萬2513元，應為無理由。

31 (七) 被告抗辯若本件原告請求有理由，其得以原告離職時已領

01 取之資遣費4萬2315元為抵銷之抗辯。查：

02 1、二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
03 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條第1
04 項本文定有明文。又抵銷，應就兩造債務相當額，溯及宜
05 為抵銷時生其效力者，係使得為抵銷之債務，於宜為抵銷
06 時消滅，此後即不生計算利息之問題。

07 2、被告於113年9月16日預告終止兩造間勞動契約，既經本院
08 認定為不合法，足見原告無受領被告因終止兩造間勞動契
09 約所發給之資遣費之法律上原因而受有該利益，致被告受
10 有損害。參以原告對於已受領該部分資遣費並不爭執（見
11 本院卷第203頁），被告自得依民法不當得利之規定，請
12 求原告返還所受領之資遣費4萬2315元，並據為抵銷抗
13 辯。

14 3、本件原告請求之薪資額共計65萬2617元，且均請求自114
15 年7月1日起算利息，是被告所給付之4萬2315元應得盡數
16 抵充原告請求上開金額之本金，不生遲延利息之問題。是
17 原告得請求之薪資額，經被告為抵銷抗辯後，餘額為61萬
18 302元（計算式為：65萬2617元－4萬2315元＝61萬302
19 元）。

20 4、被告雖另抗辯原告於離職後曾領取勞保失業給付，依民法
21 第216條之1規定應扣除原告所受領給付等語。惟損益相
22 抵，係指損害賠償之債權人基於與受損害之同一原因事實
23 並受有利益，其請求之賠償金額，應扣除所受之利益而
24 言，此觀民法第216條之1規定自明。而失業給付，乃原告
25 因參加就業保險，繳付保費後，依就業保險法之規定而得
26 請領之保險給付，此與原告依勞動契約對被告公司之工資
27 給付請求權、或基於法律規定請求被告給付之資遣費，並
28 非出於同一原因，難認有損益相抵原則之適用。被告此部
29 分抗辯，應非有據。

30 (八) 據此，原告得請求被告給付之金額為共計為74萬4451元

31 (計算式為：工資61萬302元＋資遣費13萬1449元＝74萬4

01 451元)、得請求被告提繳之勞工退休金為3萬9312元。又
02 原告依民法第203條、第229條第1項、第2項、第233條第1
03 項前段等規定，就請求被告給付工資部分加計自114年7月
04 1日起算、請求被告資遣費部分加計自民事補充理由二狀
05 繕本送達被告翌日(即115年1月28日，見本院卷第200
06 頁)起算，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦
07 核屬有據。

08 五、綜上所述，原告依據附表一、二所示請求權基礎，請求被告
09 給付附表一所示之金額及利息、提繳附表二所示之勞工退休
10 金，應以其中請求被告給付74萬4451元，及其中61萬302元
11 自114年7月1日起、其中13萬4149元自115年1月28日起，均
12 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；請求被告提繳3萬9
13 312元至系爭專戶，為有理由，應予准許。逾此部分，為無
14 理由，應予駁回。

15 六、本件就原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
16 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
17 行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔
18 保金額得免為假執行。原告所為假執行之聲請，僅在促使法
19 院為此職權之行使，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保
20 之必要，亦不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行
21 之聲請已失去依據，應一併駁回之。

22 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，
23 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一
24 詳予論駁之必要。

25 八、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
26 主文所示。

27 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
28 勞 動 法 庭 法 官 陳 乃 翊

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 附表一（新臺幣）
 04

聲明	請求項目	請求金額	請求權基礎	計算式
第1項	113年10月至114年6月薪資	65萬2617元	民法第487條、兩造間勞動契約	$7萬2513元 \times 9個月 = 65萬2617元$
	114年度年終獎金	7萬2513元	兩造間勞動契約	
	上2列請求合計	72萬5130元		$65萬2617元 + 7萬2513元 = 72萬5130元$
第2項	資遣費	13萬4150元	勞工退休金條例第12條第1項	$7萬2513元 \times 1.85 = 13萬4150元$

05 附表二（新臺幣）
 06

聲明	請求項目	請求提繳金額	請求權基礎	計算式
第3項	提繳勞工退休金至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶	3萬9312元	勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條	$7萬2800元 \times 6\% \times 9個月 = 3萬9312元$