

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第68號

原告 胡維正

訴訟代理人 江昊緯律師

王仁佑律師

潘建儒律師

被告 泰森國際企業有限公司

法定代理人 楊金蓮

訴訟代理人 康貴智

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣780,618元，及自民國114年4月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣573,877元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之98，餘由原告負擔。

六、本判決第一、二項得為假執行。但被告如各以新臺幣780,618元、新臺幣573,877元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年8月受僱於被告，擔任副總經理，負責外籍移工需求業務開發，嗣因原告成功開發客戶而招攬大量業務，月薪自109年5月陸續調漲至新臺幣（下同）100,000元、110,000元不等。又原告113年6、7月薪資均為16,200元，惟被告僅各給付原告70,000元而有分別短付46,200元（116,200元－70,000元）之情，後於同年8月14日被告解僱原告時，則未給付原告該月薪資，被告短少給付原告薪

01 資共146,627元（46,200元+46,200元+同年8月應領之薪資
02 54,227元）。被告另於同日向原告表示公司虧損、經營困難
03 為由，要求原告脫離與被告間聘僱關係，並要求進行資料交
04 接而資遣原告，然被告未遵守預告期間，亦未給付原告資遣
05 費。原告另發現被告從未為原告投保勞健保，亦未提繳勞工
06 退休金（下稱勞退金）至原告設於勞動部勞工保險局之勞退
07 金個人專戶（下稱勞退專戶），為此，爰依勞動契約、勞動
08 基準法（下稱勞基法）第16條、第19條、勞退金條例（下稱
09 勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31
10 條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條
11 第3項前段等規定，提起訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付
12 原告790,622元，及自勞動聲請調解暨起訴狀繕本送達翌日
13 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳5
14 73,877元至原告之勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明
15 書予原告。

16 二、被告則以：原告自104年8月起至113年7月間，係以顧問身分
17 與被告合作，兩造屬委任關係而非聘僱關係。原告工作內容
18 屬專案型顧問諮詢性質，由總經理給予具體專案目標後，原
19 告可自行安排時間與方式完成，被告未要求原告打卡上下
20 班，平均每月僅到被告公司不超過數次，亦未對其日常工作
21 內容進行持續性監督或考核。而原告之報酬屬酬勞性質，僅
22 因會計系統或銀行作業簡便而慣用備註詞彙，轉帳時備註欄
23 誤植為「薪資」，並非法律意義上之「工資」，亦未意圖表
24 達係僱傭關係。原告基於協助被告處理特定專案，為便於對
25 外溝通所印製之名片，僅具業務接洽性質，並非被告人事編
26 制內部名片，且名片上所載聯絡方式為原告個人gmail，並
27 非被告為員工所設置之電子郵件信箱。兩造之合作係以專案
28 為導向，以工作成果為核心，報酬係按月支付酬勞性質，並
29 非勞基法所稱之工資，故被告亦未為原告辦理勞健保，亦未
30 提供特休假等待遇，實無一般勞雇關係之特徵。另原告為訴
31 外人亨蘆科技企業有限公司（下稱亨蘆公司）、福愛手工室

01 及侑旺有限公司（下稱侑旺公司）之登記負責人，原告長期
02 經營該等事業，與被告間僅為兼任顧問性質之合作，該合作
03 未納入被告人事系統管理，亦未受日常上下班考勤規範，雙
04 方關係屬民法上委任而非勞雇關係。況侑旺公司所營事業包
05 含人力派遣與仲介服務，倘原告為被告員工，豈不違反競業
06 禁止等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判
07 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事項（本院卷138-139頁）：

09 (一)原告自104年8月起即在被告處服務，有擔任顧問一職，負責
10 被告之外籍移工需求業務開發。

11 (二)被告給付原告之報酬，詳如附表1（本院卷19-21頁）。

12 (三)被告有於113年8月14日傳送原證2所示對話紀錄予原告（本
13 院卷29-35頁）。

14 (四)原告自95年11月27日起，在訴外人京熙公司工程部擔任技術
15 顧問並投保勞保、就保及職保迄今（本院卷57-59、89
16 頁）。

17 (五)原告有登記為亨蘆公司、侑旺公司之代表人、福愛手工室之
18 負責人（本院卷125-129頁）。

19 (六)兩造對下列資料形式真正不爭執：

20 1.原告所持被告副總經理頭銜之名片（本院卷27頁）。

21 2.原告與「乙○○、宇惠」113年8月14日通訊軟體LINE對話紀
22 錄（本院卷29-35頁）。

23 3.原告112年11月至113年7月存摺內頁明細（本院卷99-104
24 頁）。

25 4.「因個人因素請求不加勞、健保切結書」（下稱系爭切結
26 書，本院卷131頁）。

27 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (一)兩造間應定性為僱傭關係：

29 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方（勞工）為他方
30 （雇主）在從屬關係下從事工作（提供職業上勞動力），而
31 由他方（雇主）給付工資（報酬）之契約。此觀該法第2條

01 第1至3款、第6款規定可明，故勞動契約以具有從屬性為其
02 特質。其與委任或承攬關係下之勞務提供，前者重在事務之
03 處理，後者重在一定工作之完成，均享有相當獨立性者，並
04 不相同。關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上
05 從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有
06 接受懲戒或制裁之義務。(二)勞務專屬性，即受僱人需親自履
07 行勞務，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不
08 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
09 動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚
10 間居於分工合作狀態等項特徵。所謂從屬性，並非指勞工對
11 雇主有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個案中雇主對
12 勞工所提供勞務之拘束程度高低而定。復以勞基法係依憲法
13 第15條保障人民生存權、工作權及第153條改良勞工生活、
14 實施保護勞工政策之意旨，立法規範勞工勞動條件之最低標
15 準，基於該法保護勞務提供者之立法目的，從勞雇關係整體
16 觀察，勞務提供者對於事業經營者已顯現相當程度之勞雇關
17 係特徵者，縱未完足全部，仍應定性雙方間之契約關係為勞
18 動契約，依勞基法予以規範，不因其兼具承攬、委任等性
19 質，或雙方簽訂之契約名稱記載為承攬或委任而異，俾充分
20 落實上開憲法規範旨趣（最高法院113年度台上字第2152號
21 判決意旨參照）。

22 2.經查，依原告所提出而被告不爭執之名片內容觀之〔兩造不
23 爭執事項(六)、1.〕，其上記載「副總經理、甲○○」，並記
24 載被告營業地址「桃園市○○區○○路0000號14樓」，可知
25 原告工作地點即為被告營業處所，已難認原告有決定工作場
26 所之自由。而原告處理業務之結果須向訴外人即被告總經理
27 乙○○報告、接洽，工作時並應穿著被告之制服等情，亦為
28 兩造所不爭執（本院卷211、213、244-245頁），可明原告
29 必須受到雇主之指揮監督業務處理情形，即原告提供勞務之
30 結果須向被告陳報，確有受到雇主一定程度之拘束。至被告
31 固辯稱原告無庸打卡上下班等語（本院卷140頁），惟依原

01 告所提出而被告不爭執之工作內容，及被告109年3月11日臨
02 時動議會議紀錄（下稱系爭會議紀錄）內容亦載有原告處理
03 課服專員離職交接、三鶯宿舍1樓垃圾處理及善後，與國光
04 宿舍、山鶯宿舍新舊約表格（本院卷105-112、139、219-22
05 0、229、245頁），足認原告工作內容多為統籌國光宿舍開
06 幕事宜、協助國光宿舍出租部分床位給移工、國光宿舍解約
07 延長事宜、他公司外勞委任合約接單、床位服務費、旅社承
08 租權協議、宿舍出租管理、宿舍火災案件訴訟程序處理等，
09 而被告自陳前揭均係顧問交辦事項（本院卷139頁），可知
10 該等事務處理具有一定彈性，非必為上下班定時到勤始得為
11 之，況上下班打卡與否僅是雇主管制勞工時間方法之一，並
12 非唯一方法，現代公司因工作內容特性及型態而採取彈性化
13 時間管理制度，亦非罕見，是不得單以此認定兩造間即非僱
14 傭關係，亦難以此而認兩造不具人格上之從屬性。

15 3.原告任職期間，起初每月報酬固定為50,400元，嗣逐年調
16 整，至原告離職前4個月每月約116,200元〔兩造不爭執事項
17 (二)〕，且固定在次月7日給付（本院卷140-141頁），原告之
18 三節獎金須經被告核定（本院卷244頁），可見原告之薪資
19 相對固定，顯與委任報酬常因處理事務之性質、難易而有所
20 調整者不同。再被告亦自承：原告有因公出差之交通費或因
21 公所需餐敘交際費，可向被告請款，原則上沒有其他請款狀
22 況等語（本院卷245頁），由此可見，原告報酬不受被告經
23 營盈虧、獲利與否之影響，只須其確實為被告提供勞務後，
24 被告即按月給付原告報酬，則原告既非為自己之營業而勞
25 動，亦無需自行負擔業務風險，堪認原告係向被告提供勞務
26 獲取報酬，是兩造間確具有經濟上之從屬性。

27 4.被告自承公司組織有行政部、客服部、宿管部及管理部等語
28 （本院卷139-140頁），而依原告所提前揭名片職稱為副總
29 經理（本院卷27頁），其所處理前揭工作內容包含宿舍相關
30 事宜，為能使工作順利完成，原告勢必需與乙○○及其他部
31 門協力完成工作，可徵原告已被納入被告之管理組織與經濟

01 結構體系內且居於分工合作狀態，自有組織上之從屬性。被
02 告固辯稱前揭名片僅係便於原告對外溝通及業務接洽工具性
03 質，而非公司人事編制內部名片云云（本院卷115頁），惟
04 倘原告僅係單純顧問或受任人，其名片載明係受被告委託之
05 旨即可，實無必要對外以被告內部組織成員相稱，況被告亦
06 未舉出是否以其所屬「副總經理」職銜對外接洽將有何差異
07 之事證，是被告所辯已屬無據。另依原告所提出而被告不爭
08 執之系爭會議紀錄（本院卷219-220、245頁），其上「出席
09 人員」欄亦記載「甲○○副總經理」，可見被告在對內之會
10 議上，仍認原告係擔任其副總經理一職而參與系爭會議。至
11 被告辯稱若原告為其員工，則被告給予之公司信箱應為「@t
12 aisen.com.tw」，而非原告名片上所載gmail信箱，並舉員
13 工信箱帳號清單為證（本院卷115、123頁），然依原告所提
14 出而被告不爭執之訴外人即被告公司所屬專員賴育賢、張洸
15 睿之名片上，亦載有gmail信箱供聯絡使用（本院卷169、24
16 5頁），則被告所屬員工所使用之電子信箱是否僅有「@tais
17 en.com.tw」，已屬可疑，況原告依業務性質所需，創立公
18 司以外之電子郵件信箱供客戶聯絡使用，亦非絕無可能之
19 事，則被告此部分所辯，不可採憑。

20 5.被告另辯稱原告尚有擔任亨麗公司、福愛手工室及侑旺公司
21 代表人或負責人部分，固為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
22 (五)〕，然原告是否確有實際擔任前揭公司行號之負責人，或
23 僅單純掛名，未見被告進一步提出相關事證而無從認定，況
24 依原告所提出而被告不爭執之侑旺公司、福愛手工室之113
25 年度營業人銷售額與稅額申報書（401）所示（本院卷171-1
26 82、245頁），福愛手工室該年度銷售額約為5,349元至14,4
27 00元不等，侑旺公司僅有同年7月至8月銷售額為100,000元
28 而其餘月份銷售額均為零，並無穩定或大量營業活動，亦難
29 認原告確有實際經營其他事業而否定兩造間之從屬性。

30 6.被告復抗辯原告曾簽署系爭切結書聲明被告無須為其辦理勞
31 健保，並提出系爭切結書影本（本院卷131頁），證明原告

01 明確認知自己並非被告所屬員工云云（本院卷119頁），惟
02 系爭切結書適足證明兩造知悉原告為被告之員工，被告亦知
03 其負有雇主為所屬勞工投保勞健保之法定義務，僅因原告個
04 人因素而雙方合意被告不為原告辦理勞健保，是仍無從依系
05 爭切結書之內容而為有利被告之認定。

06 7.綜前，原告在被告工作內容，具有極高之人格從屬性、經濟
07 從屬性及組織從屬性之勞動契約性質及特徵，縱兼有處理事
08 務彈性及向被告報告處理成果等委任契約性質，揆諸前揭說
09 明，仍應定性兩造間為勞動契約。從而，原告主張兩造間為
10 勞雇關係，自屬有據。

11 (二)兩造終止勞動契約之原因及合法性？

12 1.依兩造不爭執之原告與「乙○○、宇惠」113年8月14日通訊
13 軟體LINE對話紀錄〔兩造不爭執事項(六)、2.〕，被告確曾向
14 原告提及「公司目前每月收支失衡··虧損」、「8月增加又
15 多增加了紫荊案的租金虧損」、「脫離公司的聘僱關係」、
16 「以往你經辦的所有公司事務……請做一個完整的總結跟工
17 作的交代，及所有資料的交接」等語，堪認被告係依勞基法
18 第11條第2款規定，因虧損或業務緊縮而終止兩造間勞動契
19 約。

20 2.被告固辯稱係因原告於113年7月間之會議上，因認與被告經
21 營理念不符而對乙○○咆哮，並表明離職云云（本院卷14
22 0、143頁），惟此部分未據被告舉證以實其說，難認可採。

23 (三)原告請求被告給付資遣費部分：

24 1.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
25 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
26 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
27 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
28 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
29 文。另按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得
30 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月
31 者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之

01 金額，勞基法第2條第4款定有明文。又依勞基法施行細則第
02 2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入
03 計算平均工資。查，兩造間係因被告依勞基法第11條第2款
04 規定終止，揆諸前揭規定，原告請求被告給付資遣費自屬有
05 據。

06 2.原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終
07 止日前1日即113年8月13日往前推算6個月之期間計算平均工
08 資，亦即應以同年2月14日至同年8月13日之總工資除以6個
09 月之總日數所得之金額，故依兩造不爭執之附表1所示原告
10 歷次報酬〔兩造不爭執事項(二)〕，同年2月份之薪資應為64,
11 717元（計算式： $117,300\text{元} \times 16 \div 29 = 64,717\text{元}$ ，小數點以下
12 四捨五入，下同）；同年3至7月份之薪資分別為117,200
13 元、117,600元、116,200元、116,200元、116,200元；113
14 年8月份之薪資則為48,729元（計算式： $116,200\text{元} \times 13 \div 31 =$
15 $48,729\text{元}$ ），又同年2月14日至同年8月13日之總日數共計18
16 2日（計算式： $16 + 31 + 30 + 31 + 30 + 31 + 13 = 182\text{日}$ ）。依
17 此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為114,865
18 元〔計算式： $[64,717\text{元} + 117,200\text{元} + 117,600\text{元} + 116,200$
19 $0\text{元} + 116,200\text{元} + 116,200\text{元} + 48,729\text{元}] \div 182\text{日} \times 30 = 114,$
20 865元 〕。是原告之月平均工資為114,865元，兩造均陳稱原
21 告任職日為104年8月〔兩造不爭執事項(一)〕，參酌原告原主
22 張其係同年7月底任職被告（本院卷9頁），是本院以同年8
23 月1日作為原告任職之日，應符合兩造真意，則原告自同年8
24 月1日任職於被告至113年8月14日離職日止，自94年7月1日
25 勞退新制施行日起之資遣年資為9年又14天，新制資遣基數
26 為【 $4 + 374/720$ 】〔新制資遣基數計算公式： $[年 + (月 +$
27 $日 \div 30) \div 12] \div 2$ 〕，原告得請求被告公司給付之資遣費為51
28 9,126元（計算式：月平均工資 \times 資遣費基數），逾此範圍之
29 請求，則屬無據。

30 (四)原告請求被告給付預告期間工資部分：

31 1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告

01 期間依下列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前
02 預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給
03 付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有明文。

04 2.查，原告任職於被告之工作年資為9年又14日，已如前述，
05 被告係未經預告於113年8月14日終止兩造間勞動契約，而原
06 告以114,865元為平均工資之基準，業經本院認定如前，則
07 原告自得請求被告給付未經預告期間之30日工資114,865元
08 （計算式：114,865元÷30日×30日=114,865元），應屬有
09 理，逾此範圍之請求，則屬無據。

10 (五)原告請求被告給付113年6、7月短付工資及同年8月份工資部
11 分：

12 按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特
13 別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供
14 工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞
15 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2
16 項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明
17 文。查，此部分金額係依原告所提附表1計算而為被告所不
18 爭執〔兩造不爭執事項(二)〕，則原告請求被告給付積欠工資
19 共計146,627元，自屬有據。

20 (六)原告請求被告開立非自願離職證明書部分：

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
23 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
24 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
25 第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規
26 定。查，被告係依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，
27 已如前述，則原告自被告處離職，即符合就保法所稱之「非
28 自願離職」，揆諸前開說明，原告依勞基法第19條、就保法
29 第25條第3項等規定，請求被告發給非自願離職證明書，洵
30 屬有據。

31 (七)原告請求被告補提繳勞退金至其勞退專戶部分：

01 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
02 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
03 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
04 項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
05 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
06 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收
07 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
08 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
09 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收
10 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
11 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
12 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
13 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
14 同見解）。

15 2.查原告自104年8月1日起至113年8月14日止之任職期間，被
16 告均未依勞退條例之規定，各按原告每月實際領取之薪資為
17 原告提繳勞退金至其勞退專戶，有原告勞工提繳異動資料查
18 詢在卷可按（本院卷247-251頁）。又兩造對於原告所提附
19 表1之內容即「提繳6%數額」欄所示金額共573,877元不爭
20 執〔兩造不爭執事項(二)〕，是被告應提撥數額合計573,877
21 元（本院卷19-21頁），依前開規定及說明，原告請求被告
22 如數提繳至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

23 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
25 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
26 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
27 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，原告
28 請求給付預告期間工資、積欠工資及資遣費有理由者，均以
29 支付金錢為標的，其中預告期間工資及積欠工資，依勞基法
30 施行細則第9條規定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依
31 勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發

01 給，均為定有期限之債權；兩造之勞動契約於113年8月14日
02 終止，預告期間工資及積欠工資可請求自同年月15日起、資
03 遣費則可請求自同年9月14日起算之法定遲延利息，原告就
04 各該給付均請求自勞動聲請調解暨起訴狀繕本送達翌日即11
05 4年4月29日（本院卷79頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。
06 逾此範圍之請求，則屬無據。

07 六、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞基法第16條、第19條、勞
08 退條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條第
09 1項、就保法第11條第3項、第25條第3項前段等規定，請求
10 被告給付如主文第1項所示之金額及利息，並補提繳如主文
11 第2項所示金額至原告設於勞保局之勞退專戶，暨請求被告
12 開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。逾此範圍
13 之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決主文第1、2項係法
14 院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第
15 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第5項規
16 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執
17 行。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
21 條。

22 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日
23 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

24 正本係照原本作成。

25 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
26 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
27 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 書記官 邱淑利

30 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日