

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第83號

原告 吳宜庭
訴訟代理人 駱鵬年律師(法扶律師)
被告 壹點零壹國際有限公司

法定代理人 陳懋煜
訴訟代理人 劉國龍

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月15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113年7月1日起任職於被告並擔任執行長，詎被告法定代理人乙○○於114年2月20日告知原告工作至同年3月2日止，即依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款終止勞動契約，又兩造關於工資之通訊軟體LINE對話紀錄詳如附表所示，可知兩造議定待遇為原告每月薪資新臺幣（下同）120,000元（如附表編號1至5「通訊軟體LINE對話紀錄內容」欄所示），雖乙○○稱120,000元分成底薪45,800元，其餘74,200元為獎金（下稱系爭獎金），惟系爭獎金係對應原告能力（如附表編號2「通訊軟體LINE對話紀錄內容」欄所示），顯具備勞務對價性。另乙○○曾自承將於月底補足7至8月系爭獎金，其亦收到原告催告9月系爭獎金（如附表編號9、13「通訊軟體LINE對話紀錄內容」欄所示），足認原告曾請求被告給付113年7至9月系爭獎金，即使被告迄今未給付，惟可見系爭獎金符合給與經常性，依最高法院109年度台上字第1745號判決意旨，系爭獎金具備工資性質。
- (二)原告擔任執行長期間，被告未曾給付113年7月至114年3月2

01 日之系爭獎金計598,387元（計算式：113年7月至114年2月
02 每月系爭獎金74,200元×8個月+114年3月1日至2日之系爭獎
03 金74,200元×2日÷31日），又因乙○○曾於113年9月10日自
04 承將於該月底補足7至8月系爭獎金，故113年7至8月系爭獎
05 金之5%法定遲延利息應自同年10月1日起算。另原告資遣費
06 應為40,334元，被告僅支付15,394元，故被告仍應給付資遣
07 費差額24,940元予原告。又原告離職時尚有3日特別休假未
08 休畢，而被告已給付特休未休折算工資4,580元，尚應給付
09 特休未休折算工資差額7,420元（計算式：月薪120,000元÷3
10 0日×3日－4,580元）予原告。

11 (三)原告遂於114年2月21日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並
12 經桃園市勞資爭議調解處理協會於同年3月13日進行勞資爭
13 議調解會議，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。為
14 此，爰依勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞
15 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定提起本
16 件訴訟。並聲明：被告應給付原告630,747元，及其中148,4
17 00元（113年7至8月系爭獎金）自113年10月1日起；其餘48
18 2,347元（113年9月至114年3月2日系爭獎金449,987元+資
19 遣費差額24,940元+特休未休折算工資差額7,420元）自民
20 事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
21 之利息。

22 二、被告則以：原告於被告處擔任執行長，兩造應屬委任關係，
23 依最高法院85年度台上字第2727號、97年度台上字第1510號
24 判決意旨，公司與員工間契約關係，固不得僅以員工職務名
25 稱逕予認定，亦非以其管轄員工人數而定，應以其職務名稱
26 與契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，如契約目的僅要
27 求員工單純提供勞務，對於服勞務方法毫無自由裁量餘地，
28 則為僱傭關係，如要求員工運用指揮性、計畫性或創作性達
29 成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完
30 全從屬於公司，應認屬委任關係。原告工作性質無受到被告
31 控管，彈性且自由，亦不用上班打卡，依附表編號1至3「通

訊軟體LINE對話紀錄內容」欄所示，原告之系爭獎金計算須以「業務績效」認定，原告任職期間並無完成任何其所承諾之「業務績效」，故被告無從發給系爭獎金予原告，兩造間不存在僱傭關係而係委任關係，原告請求依法無據等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷237-238頁）：

(一)原告自113年7月1日起受僱於被告，擔任執行長，最後工作日為114年3月2日。

(二)被告於114年2月20日以通訊軟體LINE告知原告，有關公司經營有困難要資遣員工，通知原告工作至同年3月2日止（本院卷96、97頁）。

(三)兩造終止勞動契約後，被告有給付15,394元、4,580元予原告。

(四)原告於114年2月21日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市勞資爭議調解處理協會於同年3月13日召開調解會議，但調解不成立。

(五)兩造間相關對話如原證1之通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷21-97頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)兩造間係僱傭關係：

1.按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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不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動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。又民法上以有償方式

01 提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約，是應就勞務給付之性
02 質，按個案事實客觀探求各該勞務之類型特徵，諸如與人的
03 從屬性，有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，
04 及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約。應就個案事
05 實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領
06 者之從屬性程度高低判斷之。基於保護勞工之立場，一般就
07 勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即
08 應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第
09 347號民事判決意旨同此見解）。

10 2.依兩造不爭執之原證1之通訊軟體LINE對話紀錄〔兩造不爭
11 執事項(五)〕，被告確於113年6月16日傳送「執行長聘雇（按
12 應係「僱」字之誤）合約」（下稱系爭聘約，本院卷138-13
13 9頁）之電子檔予原告，而觀諸系爭聘約第1條有關職位與職
14 責載明略以：「……。2.乙方（即受聘者，下同）應遵守公
15 司的章程、政策及管理層的指示，並以甲方（即被告，下
16 同）公司利益為重」；第3條有關工作時間與地點及工作項
17 目記載略以：「1.乙方正常工作時間，每日不超過8小時，
18 每週不超過40小時……。2.乙方應按甲方規定時間上、下
19 班，並上線登記出勤狀況……。5.提供勞務地點為甲方所在
20 地……甲方得調派乙方至其他工作場所或單位服務……。6.
21 乙方應接受甲方之指導監督及考核……」；第4條有關工資
22 與福利記載略以：「1.自到職日……起計薪，甲方每月給付
23 乙方工資新台幣四萬五千八百元整，不含獎金及其他福利或
24 補助。……」；第9條有關服務與紀律記載略以：「(一)乙方
25 應遵守甲方訂定之工作規則或人事規章……」（本院卷201-
26 203頁），此為被告所不爭執（本院卷238頁），而被告傳送
27 系爭聘約之檔案後，亦在通訊軟體LINE對話紀錄中向原告表
28 示略以：「初稿，可討論之」、「……起薪45800加獎金總
29 共12萬，然後再另計各個營業項目分潤並且分配股份」、
30 「所以目前以45800起算」（本院卷28頁），可知系爭聘約
31 為兩造協商內容之方向，而系爭聘約中有關工時、工作地

01 點、接受被告考核及服從被告所訂規章等約定，已具人格從
02 屬性，且被告表示原告起薪固定為45,800元，有關獎金及分
03 潤則另計等，亦可見原告非為自己利益而係為被告營業項目
04 及目的而勞動。再被告曾以通訊軟體LINE向原告陳稱略以：
05 「需要您以執行長的身分推動事務的前進，謝謝您」、「雜
06 事的話，我公司還有一個特助跟一個秘書都可以協助，後續
07 會一一介紹」；而原告亦曾以通訊軟體LINE向被告表示略
08 以：「陳醫師，執行長將帶領公司團隊，整合長照機構與醫
09 療機構，連結相關醫養產業與大健康產業……」、「名片請
10 行政秘書協助處理可否？名片內容我再給她……」（本院卷
11 25、27、31、33頁），而被告就前揭名片製作之對話內容亦
12 答以「可以找瓏芸」（本院卷33頁），審酌被告欲投資經營
13 醫療法人、長照法人業務（本院卷21-25頁），衡情應需相
14 當人數之人力推動，參以兩造前揭對話內容，被告確將原告
15 納入醫療組織並與其他員工分工合作，而具組織上從屬性。
16 復觀諸被告於114年2月20日傳送通訊軟體LINE對話內容予原
17 告略以：「公司有經營困難、抱歉要資遣員工，在此通知員
18 工甲○○工作至3/2止、員工薪水及資遣費會於3/10前發放
19 完畢」（本院卷96頁），而被告於兩造行政調解時，亦不爭
20 執其為資方並於同年3月2日依勞基法第11條第2款規定終止
21 勞動契約，並已核發非自願離職證明書予原告（本院卷109
22 頁），益證被告亦係以雇主地位與原告成立勞動契約。

23 3.被告固辯稱行政調解當時係認知錯誤，兩造應為委任關係云
24 云（本院卷139頁），惟按勞動事件法第34條規定：「法院
25 審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派
26 調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、
27 證據資料、處分或解決事件之適當方案。」被告於行政調解
28 時，僅主張薪水及資遣費已全數發放，並未就兩造係僱傭或
29 委任關係有所爭執（本院卷109-110頁），而被告復未舉證
30 斯時有何意思表示錯誤之情，則被告此部分所辯僅屬動機錯
31 誤，與意思表示之內容或表示行為有錯誤之情形有別，自不

01 可採。

02 4.綜前，原告在被告工作內容，具有極高之人格從屬性、經濟
03 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
04 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
05 明，仍應定性兩造間為勞動契約。從而，原告主張兩造間為
06 勞雇關係，自屬有據。

07 (二)原告每月工資是否包括系爭獎金而得以向被告請求？

08 1.查，依原告所提之系爭聘約第4條第1項既約明被告每月給付
09 原告工資為45,800元，不含獎金及其他福利或補助，已如前
10 述，參以兩造就薪資內容進行討論之相關通訊軟體LINE對話
11 紀錄略以：「(被告：)所以目前以45800起算」、「(原
12 告：)這看起來是基層護理師的起薪、期待12萬是全薪……
13 是否為底薪的意思？」、「(被告：)底薪，12萬會分割成
14 底薪加獎金」(本院卷28頁)，可見兩造約定原告之薪資結
15 構為底薪加系爭獎金。

16 2.原告固主張兩造約定薪資為120,000元云云，惟依系爭聘約
17 第4條第3項約定：「各類獎金及其他福利金或補助金，依甲
18 方公告發放至乙方前項帳戶」(本院卷202頁)，可明原告
19 薪資結構中之系爭獎金部分，應依被告公告內容予以發放，
20 而有關係爭獎金發放之依據及標準，原告主張依兩造通訊軟
21 體LINE對話紀錄內容為約定，然依前揭對話內容，被告僅提
22 及原告底薪為45,800元，係原告回應被告表示期待全薪為12
23 0,000元，被告則表示120,000元會分成底薪加獎金，業述如
24 前，僅能證明被告回應原告所期望薪資之計算方式，至於原
25 告是否確能取得系爭獎金，被告亦表示「但是需要時間證明
26 你的能力，能力到了，起薪45800加獎金總共12萬」(本院
27 卷28頁)，亦即被告就系爭獎金部分設有原告須達成之某條
28 件後始發放，未見被告同意120,000元為兩造約定之原告固
29 定薪資。參以原告向被告詢問有關係爭獎金時，被告則答
30 以：「這個月內補齊，然後開始要精實起來了」(本院卷70
31 頁)，然兩造未明確說明補齊之金額，又被告向原告以通訊

01 軟體LINE表示略以：「我努力，理論上要有錢回來，有錢回
02 來，就不會有積欠獎金的問題」（本院卷82頁），可認系爭
03 獎金須以被告獲利為前提而非必然發放，其性質應屬恩惠性
04 給與而非勞務對價之工資。

05 3.至原告提出最高法院109年度台上字第1745號判決，主張系
06 爭獎金具備工資性質云云（本院卷11-12、99-105頁），然
07 該判決所涉之事實為雇主與勞工就曾發放之獎金部分，明訂
08 相關獎金辦法規定扣除後台行政服費，仍屬工資之議定，與
09 本件兩造就系爭獎金並未明確約定計算標準，且未曾實際發
10 放等事實，並不相同，尚無從比附援引而遽為有利於原告之
11 認定。

12 4.綜前，兩造約定原告之工資應為45,800元，而系爭獎金部分
13 非屬經常性給與，堪予認定，從而原告請求被告補發113年7
14 月至114年3月2日之系爭獎金，難認有據。

15 (三)被告是否有積欠原告資遣費差額、特休未休折算工資差額？

16 1.資遣費差額部分：

17 (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
18 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
19 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
20 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
21 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
22 文。

23 (2)查，被告以通訊軟體LINE通知原告因公司經營有困難須資遣
24 原告，通知原告工作至114年3月2日止一情，為兩造所不爭
25 執〔兩造不爭執事項(二)〕，而被告在開立予原告之非自願離
26 職證明書上，亦勾選原告離職原因為勞基法第11條第2款，
27 另兩造於行政調解時，兩造亦不爭執被告係依勞基法第11條
28 第2款規定與原告終止勞動契約（本院卷109、229、239
29 頁），則原告依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費，自
30 屬有據。

31 (3)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

01 止日前1日即114年3月1日往前推算6個月之期間計算平均工
02 資，亦即應以113年9月2日至114年3月1日之總工資除以6個
03 月之總日數所得之金額，則原告前6個月工資分別為：44,27
04 3元（ $45,800 \times 29/30$ ，元以下四捨五入，下同）、45,800
05 元、45,800元、45,800元、45,800元、45,800元、1,477元
06 （ $45,800 \times 1/31$ ），再113年9月2日至114年3月1日之總日數
07 共計181日（計算式： $29+31+30+31+31+28+1=181$ ）
08 1）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為
09 45,539元 { 計算式： $[44,273元 + (45,800元 \times 5) + 1,477$
10 $元] \div 181日 \times 30 \div 45,539元$ }。是原告之月平均工資為45,53
11 9元，自113年7月1日開始任職於被告至114年3月2日離職日
12 止，資遣年資為8個月又2天，依新制資遣費計算之基數為
13 【242/720】，則原告得請求被告給付之資遣費為15,306元
14 （計算式：月平均工資 \times 資遣費基數即 $45,539元 \times 242/720$
15 0），扣除原告主張被告已給付原告之資遣費15,394元〔本
16 院卷13、16頁；兩造不爭執事項(三)〕，原告已無額度可資請
17 求，是原告請求被告給付其餘資遣費差額，顯屬無據。

18 2. 特休未休折算工資差額部分：

19 原告離職時，尚有特別休假3日未休畢一節，業據其提出被
20 告所不爭執之原告與訴外人即被告所屬員工「瓏芸」通訊軟
21 體LINE對話紀錄（本院卷233、239頁），其中「瓏芸」傳送
22 予原告之薪資條中，「特休轉薪」欄記載「4580」，應係以
23 月薪45,800元換算之3日特休未休折算工資（ $45,800元 \div 30日$
24 $\times 3日$ ），故原告主張其離職時尚有特休未休3日，應屬可
25 採。再原告每月薪資應為45,800元一情，業如前述，則其可
26 請求之特休未休折算工資應為4,580元（ $45,800元 \div 30日 \times 3$
27 日），扣除原告主張被告已給付之4,580元〔本院卷13、16
28 頁；兩造不爭執事項(三)〕後，原告已無差額可資請求，則原
29 告此部分之請求，亦屬無據。

30 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其有請求被告給付
31 系爭獎金、資遣費差額及特休未休折算工資差額之權利，從

01 而原告依勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞
02 退條例第12條第1項等規定，請求判命如聲明所述之事項，
03 均為無理由，俱應駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
05 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
07 條。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
09 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

10 正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
14 應一併繳納上訴審裁判費。

15 書記官 邱淑利

16 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

17

附表			
卷頁碼：本院卷8-11頁			
編號	時間 (年月日)	通訊軟體LINE對話紀錄內容	出處依據
1	113.6.13	原告：陳醫師，執行長將帶領公司團隊，整合長照機構與醫療機構，連結相關醫養產業與大健康產業，……為公司推進上市櫃。期待此任務的待遇12w/月，加上每個營業單位項目3~5%分潤。	原證1，本院卷27頁右圖
2	113.6.16	乙○○：原則上我同意你的所有條件，但是需要時間證明你的能力，能力到了，起薪45800加獎金總共12萬，然後再另計各個營業項目分潤並且分配股份。	原證1，本院卷28頁左圖
3		乙○○：所以目前以45800起算。	原證1，本院卷28頁左圖
4		原告：(回覆編號3內容)是否為底薪的意思？	原證1，本院卷28頁右圖
5		乙○○：(回覆編號4內容)底薪，12萬會分割成底薪加獎金	原證1，本院卷28頁右圖
6		113.8.12	原告：陳醫師，請問我的薪資只收到3萬7。是否哪裡有訊息誤差？
7	乙○○：先以45800本薪計算，扣除請假，另原議12萬整薪水，是本薪加獎金，獎金不會是第一個月發放。		原證1，本院卷58頁左圖
8		原告：陳醫師早安，請問今日的撥薪是否也會補足七月的薪資呢？	原證1，本院卷69頁左圖
9		乙○○：抱歉，不會，但是這個月內會補足七月/八月的獎金，以及分派公務車，謝謝。	原證1，本院卷69頁左圖

10	113.9.10	原告：傳送【帳戶入帳通知】入帳金額：NT\$43,990之截圖。陳醫師，想確認這有含七八月獎金嗎？呃…沒看到獎金。 乙○○：這沒有Y。這本薪。	原證1，本院卷70頁右圖
11		乙○○：(回覆編號9內容)這裡，這個月內補齊，然後開始要精實起來了。	原證1，本院卷70頁右圖
12		乙○○：所以上次你問我的獎金，我其實本來都壓在9/10今天要給。	原證1，本院卷71頁右圖
13	113.10.16	原告：陳醫師早安，可請先給9月的獎金？請給予回應才能是有效的溝通。陳醫師謝謝您了。 乙○○：收到。我會盡快。	原證1，本院卷81頁右圖
14	113.10.22	原告：陳醫師，可請先給9月待遇的獎金？今天22號了。已經積欠三個月，怕會越拖越多，影響對公司運作的信心了。 乙○○：我努力，理論上要有錢回來，有錢回來，就不會有積欠獎金的問題。	原證1，本院卷82頁右圖
15		原告：待遇的部份（按應係「分」字之誤），還請陳醫師不當兒戲，這是基本誠信。能否月底前給予九月的部份（按應係「分」字之誤）？	原證1，本院卷83頁右圖
16		原告：陳醫師早安，請問尚未給的待遇何時可給？……。無法再等候欠的薪資拖延了。至少每個月都給足待遇。	原證1，本院卷86頁左圖