

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

108年度北勞簡字第57號

原告 劉馨臨

訴訟代理人 陳世杰律師（扶助律師）

被告 美商亞培股份有限公司台灣分公司

法定代理人 陳培志

訴訟代理人 余天琦律師

趙均豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟叁佰貳拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告係自民國97年10月1日起受僱於被告，擔任客服主任，離職前每月薪資為新臺幣（下同）72,000元。原告受僱於被告時，被告即以訴外人經銷商敏翔物流股份有限公司（下稱敏翔物流公司）做為原告勞工保險投保單位，敏翔物流公司倒閉後，被告將原告之勞工保險單位轉為另一訴外人經銷商博茂股份有限公司（下稱博茂公司），最後方於103年6月1日將被告做為原告勞工保險投保單位。至107年10月1日，被告直接告知原告以不能勝任工作為由解僱原告，並要求原告於107年10月1日當日立即離職，惟被告卻以103年6月1日做為計算原告工作年資之起算點，致被告所給付之資遣費及預告期間工資總額顯有不足。原告如係於103年6月1日方受僱於被告，原告豈能於102年因妥善處理消費者疑義而接受被告頒發獎狀表揚？原告既於97年10月1日受僱被告，則原告工作年資共10年又1天，而原告離職前平均薪資為72,000元，被告依法應給付原告相當於1個月薪資之預告期間工資即72,000元及資遣費360,100元，但被告實際上僅給付原告220,630元，尚不足211,470元，爰起訴請求被告給付等語。並聲明：被告應給付原告211,470元

，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告於103年6月1日受僱於被告前，先後任職於敏翔物流公司及博茂公司，當時被告並非原告之雇主，原告乃因被告與敏翔物流公司於96年12月1日簽署之「宅配服務經銷契約」（Distribution Agreement for Home Delivery Service；下稱系爭宅配服務經銷契約），及103年間敏翔物流公司倒閉後，於103年4月15日與博茂公司簽署「經銷契約」（Distribution Agreement；下稱系爭經銷契約），先後由敏翔物流公司及博茂公司派任原告至被告處所執行職務，專門負責被告產品相關客服業務，在該派任期間內，僱傭關係實存在原告與敏翔物流公司、博茂公司之間，而與被告無涉；103年間，被告需要聘請正式客服人員，鑑於原告長期受合作經銷商派任，與被告具有一定程度合作默契，故被告優先洽詢原告轉職擔任被告正式客服人員之意願，經原告同意接受後，於103年5月29日簽署聘任書，約定自103年6月1日開始受僱於被告，至107年10月1日被告以書面終止僱傭契約，經原告簽名確認各項終止契約條件，是兩造間僱傭關係僅存續於103年6月1日至107年10月1日；原告雖主張其離職前每月工資為72,000元，惟被告計算原告資遣費時，乃以優於原告主張之74,675元為原告之平均工資，並以4.5年做為原告之在職年資，而實際上原告在職年資僅有4年4個月，依此計算原告資遣費為168,018元（計算式：74,675元×4.5年×0.5月＝168,018元），已優於原告依據勞動基準法及勞工退休金條例所定之資遣費要求；原告與被告簽署聘任書時，約定之每月薪資為38,372元，嗣調整至58,267元，在無任何加班或依公司規定得給予激勵獎金情況下，原告每月工資應為58,267元，被告於終止兩造勞動契約後，依法應給付之30日預告期間工資亦為58,267元，準此，被告應給付原告之資遣費及預告期間工資均已足額給付等語，做為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、得心證之理由：

02 (一)原告於103年5月29日有簽立Letter of Appointment (聘
03 任書；下稱系爭僱傭契約)，上載原告於103年6月1日受
04 僱於被告等語，嗣兩造於107年10月1日簽署Private & Co
05 nfidential (私人保密文件；下稱系爭終止合約)，約定自
06 107年10月2日起終止雙方僱傭契約，有系爭僱傭契約、終
07 止合約在卷可稽 (見本院卷第109頁至第116頁)，被告不
08 爭執，原告對於形式上真正並不爭執 (見本院卷第127頁)
09 ，另原告於103年6月1日與被告簽立系爭僱傭契約前，係
10 先後以敏翔物流公司、博茂公司為勞工保險投保單位，兩造
11 均不爭執 (見本院卷第126頁)，堪信為真正。

12 (二)按債權債務之主體應以締結契約之當事人為準，契約成立生
13 效後，因契約所生之債權債務關係即存在於該締約之當事人
14 間 (最高法院106年度台上字第2331號判決意旨參照)。又
15 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但
16 法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴
17 訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，
18 應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主
19 張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其
20 所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求 (最高法院106年
21 度台上字第2752號、第298號判決意旨參照)。

22 (三)原告主張其受僱於被告時，被告即以敏翔物流公司做為原告
23 勞工保險投保單位，敏翔物流公司倒閉後，被告將原告之勞
24 工保險單位轉為博茂公司，最後方於103年6月1日將被告
25 做為原告勞工保險投保單位等語 (見本院卷第7頁至第8頁
26)，惟為被告否認，辯稱原告於103年6月1日受僱於被告
27 前，先後任職於敏翔物流公司及博茂公司，當時被告並非原
28 告之雇主，原告乃因被告與敏翔物流公司於96年12月1日簽
29 署系爭宅配服務經銷契約，及103年間敏翔物流公司倒閉後
30 ，於103年4月15日與博茂公司簽署系爭經銷契約，先後由
31 敏翔物流公司及博茂公司派任原告至被告處所執行職務，專

門負責被告產品相關客服業務，在該派任期間內，僱傭關係實存在原告與敏翔物流公司、博茂公司之間，而與被告無涉等語（見本院卷第47頁至第48頁）。經查，依系爭僱傭契約載，原告係自103年6月1日起受僱於被告（見本院卷第109頁），原告對此形式上真正並不爭執（見本院卷第127頁），而原告就其主張於受僱被告時，被告係以敏翔物流公司做為原告勞工保險投保單位，敏翔物流公司倒閉後，被告再將原告之勞工保險單位轉為博茂公司等情（見本院卷第7頁至第8頁），既為被告否認，依前開說明，原告自應就其前揭主張之事實，負舉證證明之責，然原告迄本件言詞辯論終結前，均未舉證證明之，以實其說，依舉證責任分配原則，已難認原告之前揭主張可資憑採。又被告提出系爭宅配服務經銷契約、經銷契約及合約附錄等（見本院卷第57頁至第108頁），證明原告於97年至103年間在被告處所工作之理由，係因敏翔物流公司、博茂公司基於與被告之經銷契約關係及應履行之契約義務，由敏翔物流公司、博茂公司將其所聘僱之員工即原告派駐於被告公司等語（見本院卷第52頁），原告對於系爭宅配服務經銷契約、經銷契約及合約附錄之形式上真正均不爭執（見本院卷第127頁）；觀諸前開合約附錄第4條：「敏翔聘僱之推廣人員工作內容涵蓋全產品推銷及全省所有產品之客戶服務，人數上限為13名，其費用由亞培公司負擔」、第5條：「敏嵐與敏翔股份有限公司為推廣亞培產品，推廣人員的薪資、年終獎金、季獎金、加班費、停車津貼、月費用（電話費、油費）、汽車貸款利息費用、汽車津貼、伙食津貼、加班費、勞健保雇主支付費用、勞退休金6%提撥等可每月依據實支實付的方式向亞培公司請款」約定之內容（見本院卷第108頁），已明載敏翔物流公司聘僱之推廣人員為推廣被告公司產品，其薪資、年終獎金、季獎金、加班費、停車津貼、月費用（電話費、油費）、汽車貸款利息費用、汽車津貼、伙食津貼、加班費、勞健保雇主支付費用、勞退休金6%提撥等，均可每月依據實支實付方式向被

告公司請款，基於私法自治及契約自由原則，當事人得自行決定契約之種類及內容，以形成其所欲發生之權利義務關係（最高法院108年台上字第346號判決意旨參照），足認被告辯稱原告於97年至103年間在被告處所工作之理由，係因敏翔物流公司、博茂公司基於與被告之經銷契約關係及應履行之契約義務，由敏翔物流公司、博茂公司將其所聘僱之員工即原告派駐於被告公司等語，與事實相符，應可採信。基此，原告提出其於102年因妥善處理消費者疑義而接受被告頒發獎狀表揚乙節（見本院卷第10頁、第21頁），顯不足以證明原告於103年6月1日前即有受僱於被告之事實，此外，原告復未提出其他證據證明其自97年10月1日起有受僱於被告，以實其說，依舉證責任分配原則，原告主張其係自97年10月1日起受僱於被告，原告受僱於被告時，被告先後以敏翔物流公司、博茂公司做為原告勞工保險投保單位云云，於法應非有據，難以憑採。被告辯稱原告係於103年6月1日受僱於被告等語，與事實相符，應為可採。

(四) 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；勞工工作年資自受僱之日起算；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞動基準法第

01 16條第1項第3款、第3項、第17條、第84條之2前段、勞
02 工退休金條例第12條第1項分別定有明文。查本件依系爭僱
03 傭契約約定，原告係於103年6月1日受僱於被告（見本院
04 卷第109頁），已如前述。另依被告107年5月至同年9月
05 薪資單載，原告之基本工資為58,267元（見本院卷第117頁
06 至第121頁），原告對此形式上真正均不爭執（見本院卷第
07 127頁），並迄本件言詞辯論終結前，未就其主張離職前平
08 均薪資為72,000元部分（見本院卷第10頁），舉證證明之
09 ，以實其說，則原告稱其離職前每月薪資為72,000元云云，
10 應非有據，無可採信，而被告辯稱原告離職前之平均工資為
11 58,267元等語（見本院卷第52頁），核屬有據，應可採信。
12 再依兩造於107年10月1日簽署之系爭終止合約第1條約定
13 ，原告與被告之僱傭契約終止並於107年10月2日起生效（
14 見本院卷第113頁），第2條約定被告給付原告資遣費168,
15 018元、預告期工資58,267元（見本院卷第113頁），並有
16 原告之親筆簽名（見本院卷第116頁），原告對此形式上真
17 正亦不爭執（見本院卷第127頁），且未舉反證推翻之，自
18 可採信。是依前開規定，被告應給付原告資遣費為128,673
19 元 計算式： $58,267 \text{元} \times (4 + 5 / 12) \times 0.5 = 128,673$
20 元；元以下四捨五入√（依勞動部資遣費試算表試算結果則
21 為126,327元；見本院卷第141頁），被告依系爭終止合約
22 約定，係給與原告資遣費168,018元（見本院卷第113頁）
23 ，已逾前開依法應給付原告資遣費128,673元之範圍，又被
24 告並依勞動基準法第16條第3項規定，發給原告預告期30日
25 工資58,267元（見本院卷第113頁），於法亦屬相符，兩者
26 合計為185,940元（計算式： $128,673 \text{元} + 58,267 \text{元} = 186,$
27 940元 ）。準此，原告以其於97年10月1日受僱於被告，離
28 職前平均工資72,000元，主張被告實際上僅給付原告220,63
29 0元，尚不足211,470元，起訴請求被告給付云云，即非有
30 據，不應准許。

31 四、綜上所述，原告請求被告應給付211,470元，及自起訴狀繕

01 本送達被告翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息，為
02 無理由，應予駁回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據方法，於本判
04 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。本件訴訟費用額
06 依後附計算書確定如主文所示金額。

07 中 華 民 國 108 年 7 月 9 日

08 臺北簡易庭 法官 詹慶堂

09 計算書：

10 項 目	金 額 (新 臺 幣)	備 註
11 第一審裁判費	2,320 元	
12 合 計	2,320 元	

13 上列正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按
15 他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳
16 納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 108 年 7 月 9 日

18 書記官 陳鳳潯