

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第86號

原告 王癸琳

訴訟代理人 洪士宏律師

蘇辰雨律師

被告 宏裕資產管理股份有限公司

法定代理人 吳林茂

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾陸萬柒仟壹佰參拾伍元，及自民國一一〇年八月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾陸萬柒仟壹佰參拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國81年4月間起任職於義聯集團，先後被派任至燁茂實業股份有限公司（下稱燁茂公司）擔任處長、聯鼎鋼鐵股份有限公司（下稱聯鼎公司）擔任主任、新泉營造股份有限公司（下稱新泉公司）擔任協理、祿鎧企業股份有限公司（下稱祿鎧公司）擔任副總經理、泛喬股份有限公司（下稱泛喬公司）擔任副總經理、達耀工程顧問股份有限公司（下稱達耀公司）擔任代理總經理、朕華國際股份有限公司（下稱朕華公司）擔任副總經理、義大職棒事業股份有限公司及義大育樂股份有限公司（下稱義大職棒公司）擔任領隊、宏裕資產管理股份有限公司（下稱宏裕公司）擔任

01 高級專業管理師，並於109年7月27日自宏裕公司退休。原告
02 任職期間，除宏裕公司外，均擔任主管職，擔任球隊領隊，
03 獲得105年度總冠軍，卻因球隊出售，在105年12月1日調至
04 宏裕公司非主管職，每月短付主管加給11,500元，復於108
05 年5月7日通知原告往後每月減薪30,000元，原告不同意後，
06 又於同年6月間要求原告申請退休，原告亦不同意後，被告
07 於108年7月5日給付6月薪資時即短付30,000元薪資。原告不
08 服，於108年7月8日向勞工局申請調解，被告於同年7月24日
09 調解時主張兩造非僱傭關係，因而調解不成立。嗣被告不得
10 已於109年5月28日提出退休申請，預計於109年7月27日退休
11 ，被告僅給付退休金2,179,061元。尚短付原告薪資及主管
12 加給990,850元、勞工退休金差額33,927元、退休金差額1,0
13 19,179元。且被告違法減薪，侵害原告之平等權及工作權，
14 亦應賠償原告非財產上損害500,000元。因此，依法提起本
15 件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告2,543,956元，及
16 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
17 之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：原告原受聘義大職棒公司領隊，嗣因球隊轉讓於
19 105年11月30日終止委任契約，義聯集團創辦人認集團各公
20 司已無需委任原告處理事務，但考量原告多年來受任處理集
21 團所屬公司事務之辛勞，及其岳父與創辦人之深厚友情，遂
22 建議被告公司聘任原告擔任高級專業管理師，以為酬庸，被
23 告公司才於105年12月1日以委任關係聘任原告擔任高級專業
24 管理師，委任報酬100,750元，107年7月1日調整為104,220
25 元。事實上被告公司營運內容僅為對於投資印尼之礦產、土
26 地之管理，聘任原告後迄109年7月終止委任止，未曾要求或
27 指示原告從事任何具體工作或事務，純屬酬庸。嗣於108年6
28 月1日基於公司財務考量，將委任報酬調降為74,220元，直
29 至109年7月終止委任關係，並無原告所指短付等情形。原告
30 之請求，並無理由等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回
31 。

01 三、兩造不爭執事實：(本院卷第324至325頁)

02 (一)原告自81年4月間起任職於義聯集團，先後於義聯集團之燁
03 茂公司擔任處長、聯鼎公司擔任主任、新泉公司擔任協理、
04 祿鎰/泛喬公司擔任副總經理、達耀/廣聯公司擔任代理總經
05 理、朕華公司擔任副總經理、義大職棒/義大育樂公司擔任
06 領隊、宏裕公司擔任高級專業管理師，並於109年7月27日自
07 宏裕公司退休。

08 (二)原告自義大職棒公司離職後，於105年12月1日至宏裕公司擔
09 任高級專業管理師，每月報酬較擔任義大職棒公司領隊減少
10 主管加給11,500元。

11 (三)宏裕公司自108年6月起，每月給付原告之報酬減少30,000元
12 。

13 (四)原告於109年7月27日退休，被告公司有給付原告退休金2,17
14 9,061元。

15 (五)原告自新泉公司離職時，曾領取236,703元。

16 (六)原告自泛喬公司離職時，曾領取333,267元。

17 四、本件之爭點：(本院卷第325頁)

18 (一)原告請求被告給付短付薪資及主管加給990,850元，有無理
19 由？

20 (二)原告請求被告給付短付6%勞退金33,927元，有無理由？

21 (三)原告請求被告給付短付退休金1,019,179元，有無理由？

22 (四)原告請求被告賠償違法扣薪之非財產上損害500,000元，有
23 無理由？

24 五、本院之判斷：

25 (一)上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、義聯集團證明
26 書、原告108年5、6月薪資明細表、被告開立之原告離職證
27 明書及原告任職義大職棒公司最終薪資福利表等件附卷可稽
28 (本院卷第21至27、157、285頁)，應堪信為真實。

29 (二)原告請求被告給付短付之薪資及主管加給990,850元，有無
30 理由？

31 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為

01 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，乃當事人約
02 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
03 482條、第528條分別定有明文。是委任之目的，在一定事務
04 之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定
05 外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事
06 務之方法，以完成委任之目的，其勞務給付僅為一種手段，
07 此觀民法第535條、第536條規定自明；至僱傭之目的，僅
08 在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之
09 餘地，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有
10 獨立之裁量權者有別。又勞基法所定之勞動契約，係指當事
11 人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而
12 由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定
13 目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經
14 理人於事務之處理，縱或有接受公司之指示，倘純屬為公司
15 利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，
16 對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，
17 在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範
18 性質之服從，迥然不同。本件原告自81年4月間起任職於義
19 聯集團，先後於義聯集團之燁茂公司擔任處長、聯鼎公司擔
20 任主任、新泉公司擔任協理、祿鏡 / 泛喬公司擔任副總經理
21 、達耀 / 廣聯公司擔任代理總經理、朕華公司擔任副總經理
22 、義大職棒公司擔任領隊、宏裕公司擔任高級專業管理師。
23 其中原告在燁茂、聯鼎、新泉公司所擔任職務內容，均為僱
24 傭關係，為兩造所不爭執（本院卷第305頁）。而原告在祿
25 鏡 / 泛喬公司擔任副總經理，職務內容係協助總經理處理公
26 司業務與督導各管理系統之運作，主管行政部門各管理業務
27 之計劃、執行及督導事項；在達耀 / 廣聯公司擔任代理總經
28 理，職務內容係綜理公司全部營運事項；在朕華公司擔任副
29 總經理，職務內容係協助總經理處理公司業務與督導各管理
30 系統之運作，主管行政部門各管理業務之計劃、執行及督導
31 事項；在義大職棒公司擔任領隊，職務內容係相當於公司之

01 總經理，綜理公司全部營運事項，亦為兩造所不爭執（本院
02 卷第313、323至324頁），可知原告任職此等職務，對一定
03 目的之事務處理，具有裁量權限，可運用指揮性、計畫性或
04 創作性，對所處理之事務加以影響，應屬委任關係，縱或有
05 接受董事長、總經理之指示，亦與單純服從提供勞務之僱傭
06 關係勞工有別，原告主張係僱傭關係云云，不足採信。至原
07 告在宏裕公司擔任高級專業管理師，並非主管職務，請假、
08 出差、出勤均需經上司林家正審核批准，且無特定具有裁量
09 權限的工作處理，期間指派擔任司儀工作，係單純勞務之提
10 供；指派擔任保全公司特助，工作內容則是接受林家正之指
11 揮工作，業據證人林家正到庭證述明確（本院卷第237至239
12 頁），顯見應屬僱傭關係，被告抗辯係委任關係云云，亦難
13 採信。

- 14 2.次按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂
15 定之，勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第7條第1款定有
16 明文。準此，勞動契約中約定工作場所及應從事之工作有關
17 事項之變更，亦應由雙方自行約定，不許雇主擅自以己意變
18 更。嗣僱主如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關
19 事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，僱主應依誠
20 信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年
21 度台上字第2749號判決意旨參照）。又勞基法第10條之1亦
22 明定：雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
23 符合勞工調動五原則。本件原告任職職棒領隊期間，與義大
24 職棒公司間係委任關係，已如前述。105年間因球隊出售，
25 原告受任處理之職棒事務終結，乃於105年12月調派至宏裕
26 公司擔任非主管職務之高級專業管理師，並因所任為非主管
27 職務，因而每月減少主管加給11,500元，且原告亦確實至宏
28 裕公司擔任高級專業管理師，並每月領取不包含主管加給之
29 薪資，直至108年6月均無異議。足見，原告於105年12月已
30 同意調任至宏裕公司，擔任非主管之高級專業管理師職務，
31 並因而每月減少主管加給11,500元之薪資，堪以認定。是原

01 告請求被告給付短付之主管加給云云，難認有據。

02 3.再按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應
03 全額直接給付勞工，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所
04 明定。本件原告任職宏裕公司擔任高級專業管理師，與宏裕
05 公司間係僱傭關係，已如前述。而原告任此職之初，同意每
06 月薪資為不包括主管加給之本俸101,100元及伙食津貼1,800
07 元，合計102,900元，亦經本院認定如前。嗣原告薪資調高
08 至106,620元（含本俸104,220元及伙食津貼2,400元）。直
09 至108年6月被告片面將原告薪資之本俸調降30,000元，原告
10 隨即於發薪日（110年7月5日）後之110年7月8日以宏裕公司
11 違法減薪為由向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解（本院
12 卷第29頁），顯見，宏裕公司調降原告薪資30,000元，確實
13 未經原告同意，其片面減薪，自違兩造間勞動契約約定及前
14 開勞基法規定，則原告據此請求被告給付短付之108年6月至
15 109年7月27日期間之工資，於416,129元【計算式：30,000
16 元×(13+27/31)月÷416,129元，元以下四捨五入】範圍內
17 ，應屬有據。

18 (三)原告請求被告給付短付之舊制退休金差額1,019,179元本息
19 ，有無理由？

20 1.按委任契約亦屬勞務契約，而雇主所定之勞工退休金標準優
21 於法令規定時，可從其規定（最高法院110年度台上1789號
22 判決意旨參照）。是勞動契約與委任契約均約定以勞動力之
23 提供作為契約當事人給付之標的，委任契約亦屬勞務契約。
24 屬於委任契約之受任人，固無勞基法或勞工退休金條例有關
25 退休制度之適用，但雇主所定之勞工退休金標準優於法令規
26 定時，可從其規定。從而，雇主所訂定之勞工退休金標準，
27 適用對象如果包括從勞工轉變為委任契約之受任人，或從委
28 任契約之受任人轉變為勞工者，自仍可依該自訂之勞工退休
29 金標準請求給付退休金。

30 2.查被告自承宏裕公司屬於義聯集團，義聯集團所屬各公司因
31 委任關係聘用之人員，例如副總經理、總經理、董事長等，

各公司為其等之福利，均規定其勞保、退休等及其他福利，都比照公司關於僱傭關係員工之規定等語（本院卷第145、146頁）。核與證人林家正證述：義聯集團中，不論僱傭或委任關係，如果在集團中調動，最後年資都會合併計算，由最後1家公司計算年資，都會重新算1次，以最有利員工的方式來結算等語（本院卷第240頁）及證人即義聯集團委任員工張振武證述：義聯集團所屬各公司總經理、副總經理，包括同等級的員工，是委任關係，與一般依據勞動契約訂立僱傭關係的員工一樣享有休假、出勤、獎懲、考核、獎金、退休金等福利等語（本院卷第242頁）情節相符，且原告自宏裕公司領取之退休金，亦確實合併原告在義聯集團含僱傭及委任關係之全部年資計算退休金基數為27，用以核算給付退休金予原告（本院卷第306頁），堪認義聯集團含宏裕公司在內之各公司均規定，員工退休時，比照一般僱傭關係勞工給予退休金，並由任職之最後1家公司合併該員工在義聯集團含僱傭及委任之全部年資重新核算，以最有利於員工之方式結算給付員工退休金。原告既為義聯集團之員工，自亦得適用此項規定請求被告給付退休金。

3. 兩造均不爭執，原告合併含僱傭及委任關係之全部年資，重新核算之舊制退休金基數為27（本院卷第306頁），有爭執者乃係平均工資，原告主張平均工資為118,120元，被告則抗辯平均工資為78,323元，惟原告主張之主管加給及被告抗辯之減薪均不合法，被告退休前6月之109年1月28日至7月27日每月工資應為106,620元，業據本院認定如前，故原告之月平均工資應為106,620元，據此核算，原告之退休金應為2,878,740元（計算式：平均工資106,620元×基數27＝2,878,740元）。又兩造不爭執原告自新泉公司及泛喬公司離職時，曾分別領取236,703元及333,267元，其性質上應屬退休金之一部預付，於原告退休時，重新合併全部年資核算退休金時，自應予以扣除，故原告得請求被告給付之舊制退休金差額，於扣除此預付之退休金及兩造不爭執原告退休時被告

已付之退休金2,179,061元後，應為129,709元（計算式：2,878,740元－2,179,061元－236,703元－333,267元＝129,709元）。

(四)原告請求被告給付短付之新制6%勞退金33,927元本息，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例施行細則第15條第1項亦有明定。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.本件原告與宏裕公司間應屬僱傭關係，且原告108年8月至109年7月27日期間，每月工資應為106,620元，業經本院認定如前。則依前揭規定，宏裕公司自應依110,100元級距核算為原告提撥勞工退休金。乃原告於上開期間僅以80,200元級距核算為原告提撥勞工退休金，有原告勞工退休金專戶資料

在卷可佐（本院卷第259至273頁），顯然未依勞退條例之規定為原告足額提繳勞工退休金，而有違反勞退條例前開規定致原告受有損害之情事。又原告已年滿60歲，依前揭規定，已得向勞保局申領新制勞退金，則原告依勞退條例第31條第1項規定，請求宏裕公司將應提撥之新制勞工退休金差額21,297元【計算式： $(110,100 - 80,200) \text{元} \times 6\% \times (11 + 27/31) \div 21,297 \text{元}$ ，元以下四捨五入】，直接賠償給付予原告，亦屬有據。

(五) 準此，本件原告得請求被告給付之總金額應為567,135元（計算式：短付工資416,129元＋舊制退休金差額129,709元＋新制勞退金提撥差額21,297元＝567,135元）。

(六) 原告請求被告賠償違法扣薪之非財產上損害500,000元，有無理由？

按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第2項前段、第195條第1項亦有明定。本件原告主張被告減薪違反勞基法第10條之1，侵害其平等權及工作權，致其精神上痛苦，請求被告賠償精神慰撫金500,000元，然為被告所否認。本院審酌被告所為減薪是否合法，本屬勞資爭議範疇，得經由法定調解、訴訟等程序合理合法解決，且被告部分減薪行為不符勞基法規定，本院已認定如前，並命被告應給付短付之工資，尚難認被告有不法侵害原告平等權、工作權且情節重大情事。故原告請求被告賠償精神慰撫金500,000元云云，於法尚屬無據，亦難憑採。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭法律規定，請求被告公司應給付原告567,135元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年8月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟主文第1項

原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中華民國 111 年 2 月 21 日
勞動法庭 法官 陳景裕

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 111 年 2 月 21 日
書記官 黃國忠