

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第124號

原告 張席旗

被告 寶禎興業股份有限公司

法定代理人 張恩睿

訴訟代理人 周美倩

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣24萬5227元。

被告應提繳新臺幣3萬4848元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣28萬0075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：

(一)原告於民國101年7月19日至107年10月31日受僱任職於被告，並經被告派駐在訴外人泰國寶盛國際股份有限公司（下稱泰國寶盛公司）擔任經理，工作期間亦有替被告進行機器採買、維修，泰國寶盛公司及被告均有給付薪資予原告。被告於104年5月27日向原告借款泰銖1,550,000元，並分期陸續清償，最後一次還款日為107年9月，尚餘泰銖350,000元折合新臺幣（以下未特別註明幣別者，均指新臺幣）361,515元（匯率為1比1.0329）未清償，被告卻於107年10月29日直接將原告離職通報臺中市政府勞工局，理由為原告不適任，被告復以原告破壞公司機台為由，於107年10月31日以通訊軟體LINE通知原告而將原告解僱，並隨即取消原告與原告之子之工作簽證。嗣經原告在臺灣申請勞資爭議調解，兩造調解不成立。且原告先前在泰國法院勞工法庭，原告係就泰國寶盛公司應給付原告之薪資及預告工資等項，與泰國寶盛公

司達成和解，此與原告對被告之本件請求無涉。基此，被告應返還原告前開借款361,515元及應給付原告下列款項：

1. 被告積欠原告107年8月至同年10月份之薪資合計103,128元（即每月薪資均為34,376元，3個月合計103,128元）。
2. 資遣費110,032元。
3. 原告受僱任職被告期間，被告原來應為原告投保之勞保月投保薪資為28,000元。惟被告自101年7月19日起至同年12月2日止並未為原告投保勞保、自101年12月3日起至104年7月31日之投保薪資僅為21,000元、自104年8月1日起至106年12月31日止之投保薪資僅為21,900元、107年1月1日起至同年11月12日止之投保薪資僅為22,000元，導致被告為原告提繳之勞工退休金短少34,848元，被告應補提繳34,848元至原告之勞工退休金個人專戶。
4. 機票差額27,500元。
5. 特別休假之應休未休工資6,067元。

(二) 綜上，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例、消費借貸等法律關係，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告634,242元；2. 被告應提繳34,848元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告抗辯：

(一) 泰國寶盛公司乃為被告之母公司，被告於101年間係代替泰國寶盛公司應徵原告，原告同年即至泰國寶盛公司擔任維修經理，工作地點均在泰國。惟原告之薪資分為二筆即各由泰國寶盛公司、被告給付原告，其中被告給付原告之薪資及負擔原告在臺灣之勞健保費用部分，係因原告面試時，表示希望將來能在臺灣領取退休金，要求被告為其投保臺灣之勞健保，被告始以21,000元為原告投保臺灣之勞健保，並以泰銖45,000元為原告投保泰國之勞健保，惟該等款項實際上係由被告之母公司即泰國寶盛公司所支出。嗣原告於103年間引起打架紛爭，泰國寶盛公司將原告於泰國之勞健保轉由在泰國依法設立實質上與泰國寶盛公司為同一公司之Green One

Food and Bio-Tech Co.,Ltd.公司（下稱泰國 Green One 公司）。又原告在泰國工作期間，原告因有貸與泰國員工借貸、賺取利息，及實際上班狀況與打卡紀錄不符，暨將其應自行完成之工作交由泰國員工處理等違規行為，造成泰國寶盛公司受有損害，被告接獲泰國寶盛公司要求解僱原告之說明後，被告遂於107年10月29日通報臺中市政府勞工局預計於同年11月10日終止勞動契約，原告卻於勞動契約終止前即同年10月31日晚間與其子訴外人張宇辰共同破壞泰國寶盛公司及泰國 Green One 公司之設備，致泰國寶盛公司及泰國 Green One 公司受有損害，且情節重大，被告自得依勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定，不經預告向原告終止勞動契約。

(二)原告其與泰國 Green One 公司間之勞資爭議提起訴訟，曾向泰國勞工法庭提起訴訟，並與泰國 Green One 公司達成和解，即泰國 Green One 公司給付原告泰銖88,000元後，原告不再提出勞動相關之民、刑事訴訟。則原告實際由被告派駐泰國提供勞務，而其於泰國發生之勞資爭議已達成和解，泰國 Green One 公司亦於108年5月23日給付泰銖88,000元予原告，故原告應受其與泰國 Green One 公司間訴訟上和解之拘束，自不得再對與泰國 Green One 公司同一集團之被告請求相關勞資費用。

(三)原告縱使得對被告請求相關勞資費用，被告抗辯如下：

1. 107年8月至10月未給付薪資部分：經被告核算應為83,628元，原告逾前開範圍之請求，為無理由。
2. 資遣費及預告工資：被告係依勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定，終止兩造勞動契約，依同法第18條第1款規定，原告自不得請求資遣費及預告工資。
3. 勞保退休金部分：被告未低報原告之薪資總額，自無提繳不足，原告應負舉證責任。
4. 機票差額部分：依被告公司海外派遣幹部特別休假實施作業細則第2項約定，海外派遣幹部所持未使用之機票，應向泰

01 國 Green One公司請求折算現金並發放，原告向被告請求，
02 自無理由。

03 5.特別休假之應休未休工資：被告對原告請求之金額6,067元
04 ，沒有意見。

05 (四)被告否認與原告間有借款之事實，原告係與係泰國寶盛公司
06 簽立借款合同書，原告所交付之借款亦未存入被告之帳戶，
07 基於債之相對性原則，借款關係應存在於原告與泰國寶盛公
08 司之間，與被告無涉。故兩造間不存在借款關係。

09 (五)並聲明；駁回原告之訴。

10 三、法院之判斷：

11 (一)按勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；雇主，
12 指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理
13 有關勞工事務之人；勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資
14 者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
15 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
16 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動基準法第
17 2條第1款、第2款、第3款、第6款定有明文。又勞工同時受
18 僱兩個以上事業單位，並無不可。且按勞動事件法施行（即
19 109年1月1日）前已繫屬於法院之勞動事件尚未終結者，於
20 勞動事件法施行後，按其進行程度，由繫屬之法院依勞動事
21 件法所定之程序終結之。又勞工與雇主間關於工資之爭執，
22 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
23 因工作而獲得之報酬。為勞動事件法第51條第2項、第37條
24 所明定。經查，被告與訴外人泰國寶盛公司、泰國 Green
25 One公司之法人組織，乃為三個不同、各自獨立之權利義務
26 主體。又被告係按月給付原告薪資乙節，此觀卷附原告之10
27 7年度薪資明細表即明（見院卷一第111、159至163頁），且
28 原告之薪資分為二筆即各由訴外泰國寶盛公司、被告分別給
29 付原告乙節，亦據被告陳明在卷。再佐以被告嗣於107年10
30 月29日以原告有勞動基準法第11條第5款之離職事由、離職
31 日期為107年11月10日之資遣員工而通報主管機關臺中市政

府勞工局乙節，有被告之資遣員工通報名冊在卷可按（見被證4）等情以觀，堪認被告按月給付原告之薪資，係植基於兩造間之勞動契約而來。是原告主張其於101年7月19日起至107年11月10日期間係受僱於被告之勞工，為屬有據，堪予憑採。被告以前揭期間兩造間並無勞動契約存在等語置辯，並無可採。

(二)按勞動基準法第2條第3款規定之工資，應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。又工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。勞動基準法第22條第2項前段、第23條第1項定有明文。經查，觀諸卷附被告給付原告之107年度薪資明細表（見院卷一第111、159至163頁），堪認被告於107年9月份前按月給付原告機票津貼2,500元之經常性給與，核屬原告每月薪資之一部分，應計入原告之每月薪資。基此，原告主張被告應給付積欠原告107年8月至同年10月份之薪資合計103,128元（即每月薪資均為34,376元，3個月合計103,128元），為有理由，應予准許。

(三)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。此觀勞動基準法第11條第5款規定即明。又雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，勞工繼續工作三年以上者，應於三十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。為勞動基準法第16條第1項、第3項所明定。經查，原告主張其自101年7月19日起受僱於被告後，被告嗣於107年10月29日以原告有勞動基準法第11條第5款之離職事由、離職日期為107年11月10日之資遣員工而通報主管機關臺中市政府勞工局乙節，有被告之資遣員工通報名冊在卷可按（見被證4）。被告雖抗辯原告在泰國工作期間，因有損害訴外人訴外人泰國寶盛公司及泰國Green One公司等行為且情節重大等

行為，固舉Line對話紀錄（含相片）、訴外人泰國寶盛公司、泰國Green One公司報案紀錄及工廠內遭破壞之相片、泰國之公司車使用表（見被證3、5、6、11、13、18）等件為證，然被告對於其究竟於何時、以何種方式且係表明依勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定向原告終止兩造間勞動契約之有利於己事實，未據被告提出確切證據以實其說，已無從為有利被告之認定，且被告此部分所辯亦與其自身之前揭舉止作為（即以原告有勞動基準法第11條第5款之離職事由而向主管機關為資遣通報）至為歧異，益見被告此部分所辯，委無可採。基此，被告係以原告有勞動基準法第11條第5款之離職事由、離職日期為107年11月10日為由而資遣原告，堪以認定。再者，依前述107年度被告給付原告之每月薪資，堪認原告於107年11月10日離職前之平均工資為34,376元，依前開規定，原告主張被告應給付其資遣費110,032元、預告工資26,000元，為有理由，應予准許。

(四) 按106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第1款規定：計算特別休假之工作年資，應依勞基法施行細則第5條之規定。106年6月16日修正後之勞基法施行細則第24條第1項規定：勞工於符合勞基法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依勞基法施行細則第5條之規定。經查，原告主張被告應給付原告受僱任職被告期間之特別休假應休未休之工資數額為6,067元乙節，為被告所不爭執，是原告此部分之請求，為有理由，應予准許。

(五) 雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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（參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨）。經查，綜參卷附被告給付原告之薪資明細表（見本院卷一第111、159至165頁），堪認原告於101年7月19日至107年11月10日受僱任職被告期間之平均每月薪資較28,000元為高，對照該段期間勞工退休金月提繳工資分級表，被告應提繳原告勞工退休金之金額至少為129,600元【 $28,800\text{元} \times 6\% \times 75\text{月}$ （即6年3月） $= 129,600\text{元}$ 】；又觀諸卷附原告之勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細表在卷可按（見本院卷一第153、155頁），可知被告自101年7月19日起至同年12月2日未替原告投保勞保、101年12月3日起至104年7月31日之勞保投保薪資為21,000元、104年8月1日起至106年12月31日之投保薪資為21,900元、107年1月1日起至同年11月12日之投保薪資為22,000元，該段期間被告實際為原告提繳之勞工退休金則為53,025元（ $105,977 - 52,952 = 53,025$ ），則被告短繳原告勞工退休金之數額顯已逾34,848元，堪以認定。是原告主張被告應提繳34,848元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，堪予憑採。

(六)被告公司與訴外人泰國寶盛公司、泰國Green One公司之法人組織，乃為三個不同、各自獨立之權利義務主體。且觀諸卷附被告提出原告、訴外人泰國Green One公司間在泰國法院達成和解之和解筆錄（見被證八），顯見被告公司並非參與和解之當事人。於此情形，受該和解筆錄所載和解條件拘束之當事人僅為原告、訴外人泰國Green One公司，核與被告公司無涉，堪以認定。是被告以原告與訴外人泰國Green One公司間在泰國法院達成訴訟上和解為由，據此抗辯原告

不得對被告再為前揭各項請求，為無理由，並無可採。

(七)原告雖主張：被告應另給付其機票差額27,500元。惟被告每月應給付原告之機票津貼2,500元，為屬原告每月薪資之一部分，應計入原告之每月薪資乙節，有如前述。於此情形，原告主張被告應另給付其機票差額27,500元，已屬無據，難予憑採。且參諸卷附被告之海外派遣幹部特別休假實施作業細則第2項所載：「（台灣公司審核，泰國工廠核發）之約定（見本院卷一第113頁），堪認關於未使用完機票之折算現金，應由原告向訴外人泰國寶盛公司或泰國Green One公司請求發放，是原告就前揭27,500元之請求，為無理由，不應准許。

(八)再者，消費借貸者，於當事人間必本於借貸之意思合致，而有移轉金錢或其他代替物之所有權於他方之行為，始得當之。是以消費借貸，因交付金錢之原因多端，除有金錢之交付外，尚須本於借貸之意思而為交付，方克成立。倘當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，自應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實，均負舉證之責任，其僅證明有金錢之交付，未能證明借貸意思表示合致者，仍不能認為有該借貸關係存在（最高法院98年度台上字第1045號判決意旨參照）。本件原告主張被告向其借款泰銖1,550,000元（下稱系爭金錢），為被告所否認，並以前詞置辯。依前開說明，原告就系爭金錢乃為其貸與被告之借款亦即：其與被告間有消費借貸意思合致之事實，自應負舉證責任。而查，觀諸卷附原告提出之借款合同書（見108年度中補字第535號卷第19至21頁），可知與貸與人即原告簽立該借款合同書之借款人乃為訴外人泰國寶盛公司（其上僅有泰國寶盛公司之印文一個及張恩睿之簽名一枚），該借款合同書並無任何被告公司之印文，顯難認被告公司此一法人亦係該借款合同書之當事人。此外，原告就其支出系爭金錢之原因確係植基於原告、被告間之消費借貸契約而來乙節，復未提出其他證據以實其說，自無從為有利原告之認定。是原告以系爭金錢乃為

其與被告間基於消費借貸意思合致而貸與被告之借款，被告就系爭金錢尚有泰銖350,000元即折合新臺幣361,515元未返還原告為由，據此請求被告給付原告該361,515元，為屬無據，不應准許。

(九)綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭各項法律關係，請求被告給付原告245,227元（103,128+110,032+26,000+6,067=245,227）；及請求被告提繳34,848元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

01 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度
02 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由(民事訴訟法
03 第441條第1項第3款、第4款)，提出於第一審法院。

04 中 華 民 國 109 年 5 月 27 日

05 書記官 陳弘祥