臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第49號

上　訴　人　姚秉翰
被上訴人　康瑞貿易有限公司
法定代理人　吳仁孝
訴訟代理人　陳佳鈺

上列當事人間給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年6月12日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第75號判決提起上訴，本院於108年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴及訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣柒萬貳仟柒佰柒拾壹元，及其中新臺幣柒萬元部分，自民國一零七年七月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被上訴人應提繳新臺幣捌仟陸佰柒拾貳元至上訴人在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之三十，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件被上訴人康瑞貿易有限公司（下稱康瑞公司）之法定代理人原為李旺樵，嗣於本院審理中變更為吳仁孝，有臺北市政府民國107 年12月12日府產業商字第10756828600 號函暨檢附之被上訴人康瑞公司之公司變更登記事項表、公司及分公司基本資料查詢等在卷可稽（見本院卷第137頁至第143頁反面），業據本院裁定命其承受訴訟，合先敘明。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款、第3款定有明文，上開規定復為簡易訴訟第二審程序

所準用，同法第436條之1第3項並有明定。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件上訴人於原審上訴聲明請求被上訴人給付上訴人279,965元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於108年9月9日言詞辯論期日變更聲明為：1.被上訴人應給付上訴人266,913元，及自上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被上訴人應提繳13,052元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（見本院卷第305頁）。核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、上訴人起訴主張：

㈠被上訴人臺北辦公室職員洪子祺於106年4月24日發出聘用的電子郵件，聘用上訴人，上訴人在臺北辦公室辦理入職手續，任職期間由訴外人中國籍陳琦峰（又名朱明希）總經理管轄，上訴人於106年4月26日由陳琦峰總經理提供機票飛往大陸江蘇南通、南京、深圳等地各公司（如昶興電子、昶旺電子、大友聯合光電科技有限公司【下稱大友聯合光電公司】）任職，任職期間自106年4月27日至同年8月31日止。在任職期間，陳琦峰總經理僅發放4、5、6月份薪資，7、8月薪資未發放，上訴人於同年8月離職回臺辦理失業補助時，發現被上訴人有勞保投保金額高薪低報，且至同年9月仍未發放7、8月薪資，因上訴人當初入職時，未簽訂任何勞動契約，公司薪資發放亦未給予薪資單，臺北辦公室已無人在職，乃向臺北市政府勞動局提出勞動申請，及向勞動部勞工保險局提出申訴，並申請中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解，因上訴人受有前開權利損失，爰依勞動契約法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第17條、就業保險法38條等規定，請求被上訴人給付7、8月薪資140,000元、失業給付差額104,121元、延遲給付7、8月薪資之利息6,125元（自106年8月起至107年5月31日止）、資遣費11,667元及其他費用5,00

0元，並請求被上訴人補提繳退休金13,052元至上訴人之勞工退休金專戶。

㈡於本院補陳：

1.上訴人於大友聯合光電公司辦理離職，陳經理請一名綽號「小龍」之員工於中國將離職證明交予上訴人，該離職證明上有被上訴人公司印章，返台後向勞保局申請失業給付，經勞保局審核通過，該離職證明係有效的，並非偽造。且勞動檢查時，被上訴人承認上訴人為其員工及拖欠薪資，勞動局才於106年12月以北市勞動字第10639679400號函對其開罰，被上訴人有提出訴願，勞動局於107年2月明確回覆訴願不受理，裁罰確定，被上訴人卻於原審辯稱離職證明係上訴人偽造，乃公然說謊。

2.被上訴人於原審當庭提出協議書，未事先交付上訴人，上訴人第一次上法庭且記憶不清，並無法當庭立即反駁，亦不知得於裁判前提出異議，上訴人事後確認上訴人並未簽署過該協議書，該協議書上簽名係印刷設備（或電腦合成）所產生，乃係偽造，非上訴人親筆簽名。又縱筆跡鑑定結果為「相同」，亦無法說明此簽名為何人所簽，中國淘寶網可輕易買到寫字機器人，可憑掃描檔中文字複製出真假難辯之筆跡，臺灣新聞亦有報導。再該協議書上無任何公司章，有違一般公司管理程序，而上訴人離職日為8月31日，協議書簽名8/10，公司發薪日為25日，偽造者邏輯本身即有重大問題。

二、被上訴人答辯略以：

㈠上訴人起訴狀所附之離職證明書係其個人偽造，上訴人工作地點在大陸深圳，不是南通，上訴人離職時之任職公司是深圳市大友聯合光電公司，並不是被上訴人公司，上訴人與被上訴人公司無任何僱傭關係，上訴人在大友聯合光電公司有業務重大過失，帶給該公司相當於5,000,000元之極大損失與困擾，雙方因此簽訂協議書，約定上訴人在大友聯合光電公司之薪資自106年7月1日開始，每月為35,000元。

㈡於本院補陳：

1.上訴人非被上訴人員工，被上訴人僅協助大友聯合光電公司在臺灣遴選介紹客戶所需求之聘僱人員，被上訴人從未發過聘書予上訴人，上訴人提出之聘僱文字僅係與其妻通訊軟體之對話內容，非被上訴人聘僱文件。又洪小姐僅為該期間負責代為遴選並取得基本資料通知聘方及受僱方該人員相關訊息，及往後確認雙方是否確定聘用及適任與否之人員，上訴人之機票乃由大陸寄來，將來適任與否均非被上訴人所能負責。被上訴人僅依與大友聯合光電公司之約定，善意代為投保法定最低薪資，使人員萬一工作不適任，回台時健保不至於中斷，被上訴人委託至勞動局之人員，僅係表示被上訴人確實有為上訴人投保，而勞動檢查為民間承辦，通常偏向勞方需求乃眾所周知，故上訴人至勞動部勞保局檢舉被上訴人未依規定於其到職日申請加保案，依勞保局回函說明第3項可知，勞保局無法處理。再者，上訴人於另案即本院107年度北勞簡字第123號（案由：確認僱傭關係存在），上訴人已於107年10月26日撤案，可認上訴人自知無法強辯自己為被上訴人所聘僱之員工。

2.被上訴人未開立離職證明予上訴人，且人事用章與該離職證明上之印章不同。又上訴人於大友聯合光電公司擔任廠長期間，因有業務上重大過失後，向陳經理表示「薪水他也不要了」即一走了之，大友聯合光電公司怎會開立離職證明予上訴人，可知該離職證明顯係偽造。

3.上訴人於原審業已確認且不爭執雙方因上訴人嚴重業務過失之協議書暨其內容，現卻又反覆表示協議書為偽造，上訴人應舉證。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起本件上訴，並聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付上訴人266,913元，及自上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被上訴人應提繳13,052元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院判斷：

上訴人主張其受僱於被上訴人，約定每月薪資70,000元，並依被上訴人指示至大陸江蘇南通、南京、深圳等地之昶興電子、昶旺電子、大友聯合光電公司等公司工作，於106年8月31日經被上訴人以不能勝任工作解僱，任職期間自106年4月27日起至106年8月31日止。被上訴人尚未給付7、8月薪資，且勞保投保金額高薪低報、短提繳退休金，致上訴人受有損失，爰依勞動契約法律關係、勞基法第17條、就業保險法38條等規定，請求被上訴人給付7、8月薪資140,000元、失業給付差額104,121元、延遲給付7、8月薪資之利息6,125元（自106年8月起至107年5月31日止）、資遣費11,667元及其他費用5,000元，並請求被上訴人補提繳退休金13,052元至上訴人之勞工退休金個人專戶等語，均為被上訴人否認，並執上詞置辯。是本件應審究者為：㈠兩造於106年4月27日起至106年8月31日止，是否存有僱傭契約關係？㈡如是，上訴人上揭各項請求是否有理？茲分論如下：

㈠兩造於106年4月27日起至106年8月31日止，是否存有僱傭契約關係？

1.上訴人主張其受僱於被上訴人，並依被上訴人指示至大陸江蘇南通、南京、深圳等地之昶興電子、昶旺電子、大友聯合光電公司等地工作等情，業據提出微信軟體通訊紀錄為證（見原審卷第5-8頁），參之被上訴人不爭執上訴人確實係由該公司之洪小姐出面遴選、面談後，指示上訴人至大陸公司工作（見本審卷第62-63頁），亦不爭執有以該公司為投保單位為上訴人投保勞工保險（見本審卷第63頁）等情，復依臺北市勞動局勞動檢查紀錄，被上訴人公司內存有上訴人之人事資料及兩造所簽署之保密協議，另工資清冊中亦有被上訴人額外給付上訴人外派大陸地區公司之外派費用給付內容，以及上訴人至大陸地區之昶興電子任職資料等文件（見本審卷第235-243、259頁），堪認上訴人主張為真，可以採信。

2.被上訴人雖抗辯：該公司僅係協助大友聯合光電公司在臺灣

遴選介紹客戶所需求之聘僱人員，洪小姐僅為該期間負責代為遴選並取得基本資料通知聘方及受僱方該人員相關訊息，及往後確認雙方是否確定聘用及適任與否之人員，以及被上訴人係依與大友聯合光電公司之約定，善意代為投保法定最低薪資，使人員萬一工作不適任，回台時健保不至於中斷，兩造間無僱傭關係云云，然已為上訴人否認，而被上訴人並未提出任何證據證明其於遴選、面談及通知聘用上訴人之過程中，曾告知上訴人該公司僅係代大陸地區之大友聯合光電公司等在臺灣徵聘人員至大陸工作，空言抗辯，自無可採。

㈡上訴人上揭各項請求是否有理？

1.106年7、8月份薪資140,000元及106年8月至107年5月31日止之遲延利息6,125元部分：

上訴人主張兩造原約定每月薪資為70,000元等情，業據於原審提出微信通訊軟紀錄為證，經核與臺北市臺北市勞動局勞動檢查紀錄所檢附之工資清冊中5月、6月之薪資明細相吻合，堪信為實。惟被上訴人抗辯：兩造嗣已協議自106年7月1日起薪資調整為35,000元等語，亦據提出協議書（下稱系爭協議書）為證，上訴人雖否認其情，並稱：協議書係偽造的等語置辯。惟查：

⑴薪資請求部分：

①上訴人於原審言詞辯論中已對系爭協議書之真正表示不爭執（見原審卷第26頁反面），其嗣雖否認該文書之真正性，惟經本院依被上訴人聲請囑託法務部調查局進行筆跡鑑定結果，認系爭協議書上「姚秉翰」簽名之筆跡特徵，與本院檢附上訴人在原審及本審所提出之書狀、庭寫等文件中之「姚秉翰」簽名筆劃特徵相同，有鑑定書在卷可參（見本審卷第268- 268頁），堪認被上訴人上開所辯，與事實相符，可以採信。上訴人空言抗辯協議書係偽造的云云，委無可採。

②兩造既已約定自106年7月1日起薪資調整為35,000元，則被上訴人應給付上訴人106年7、8月之薪資總額為70,000元，被上訴人既未給付，則上訴人依據勞動契約法律關係請求被

上訴人給付工資70,000元，核屬有據，應予准許。上訴人逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

⑵遲延利息請求部分：

①按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第203條定有明文。

⑵被上訴人未依約給付106年7、8月之薪資，業經審認如前，則上訴人主張7月份薪資應自106年8月1日起、8月份薪資應自106年9月1日起負遲延責任，應屬有據。基此計算，上訴人請求被上訴人給付至107年5月31日期間之利息2,771元（【35,000元x 5%÷ 12】+【70,000元x 5%× 9/12】= 2,771元）部分，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

2.資遣費11,667元部分：

⑴按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用之；又按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」；「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。」，勞基法第17條、第14條第4項、第18條、勞退條例第12條第1項分別定有明文。是依上開規定，僅於勞雇雙方分別依勞基法第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條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退條例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職，或定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動

契約時，雇主即無給付資遣費之義務。

⑵上訴人主張被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之僱傭契約，應依法給付資遣費等語，為被上訴人否認，並以上訴人於大友聯合光電公司擔任廠長期間，因有業務上重大過失造成公司損失後，向陳經理表示「薪水他也不要了」即一走了之等語置辯。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。上訴人自應就上揭事實負舉證之責任。上訴人固提出離職證明書影本為證（見原審卷第9頁），惟被上訴人否認該離職證明書影本為真。按私文書之真正，如他造當事人有爭執者，則舉證人應負證其真正之責；且當事人提出之私文書必須真正而無瑕疵者，始有訴訟法之形式的證據力，此形式的證據力具備後，法院就其中之記載調查其是否與系爭事項有關，始有實質的證據力之可言（最高法院47年台上字第1784號、41年台上字第971號裁判意旨參照）。而查，上訴人自承該離職證明書並非被上訴人所親自交付予伊，復未能舉證證明該文書為真正，則上訴人主張其係遭被上訴人依勞基法第11條第5款規定片面終止勞動契約等語，即無可採，揆諸前揭規定及說明，上訴人自無從請求被上訴人給付資遣費。從而，上訴人依據勞基法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費11,667元，為無理由，應予駁回。

3.勞保失業給付差額損害104,121元部分：

⑴按年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人。被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45五歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。投保單

位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之。就業保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第16條第1項、第38條第1項定有明文。是僅於勞工因非自願離職，且符合前述投保年資等條件下，始得請領失業給付。

⑵兩造原約定之每月薪資為70,000元，自106年7月1日起變更為35,000元等情，業如前述，則依勞工保險投保薪資分級表，其月投保薪資應為45,800元及36,300元。上訴人主張被上訴人未足額投保，僅按最低基本工資21,009元為其投保等語，被上訴人並無爭執（見本審卷第63頁），足認被上訴人確實有高薪低報之違反規定情事。惟上訴人不能證明其係非自願離職，業經審認如前，且其亦未提出任何證據證明符合就業保險法規定「於公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」之請領失業給付條件，則其主張受有少領失業給付之損害104,121元云云，自屬無據。

⑶至於上訴人雖另提出勞動部勞工保險局106年10月5日保普核字第106071264577號函（見本審卷第33頁），主張其業經該局審核符合請領失業給付條件等語。然行政機關本於其職權所為之判斷不能拘束法院，是上訴人尚無從執行政機關之判斷主張其前揭請求有理。

4.其他費用5,000元部分：

上訴人主張其另有其他文件及相關證明取得之費用支出云云，但並未提出任何證據證明，空言主張，自無可採。

5.補提繳退休金13,052元部分：

⑴按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本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。勞工退休金例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。雇

主若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年度台上第1602號裁判意旨參照）。

⑵上訴人之各月薪資額，業經審認如前，則依上開規定，其中第4-6月各月應提繳級距為72,800元，除4月份應按工作日數比例計算外，其餘各月每月應提繳金額為4,368元，至於7-8月應提繳級距為36,300元，每月應提繳金額為2,178元。則自上訴人於4月27日開始工作至106年8月31日止，被上訴人應為其提繳退休金總額為13,674元（【4,368元÷ 30× 4】+【4,368元x 2】+【2,178元x 2】= 13,674元）。上訴人主張被上訴人僅按最低工資之級距即21,009元為其提繳5,002元（1,219元+ 1,261元+ 1,261元+ 1,261元）等語，被上訴人既無爭執，自堪信實。則基此計算，被上訴人確有短提繳退休金8,672元（13,674元 - 5,002元= 8,672元），則上訴人請求被上訴人補提繳8,672元至其個人退休金專戶，自屬有據，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。利息不得滾入原本再生利息，民法第229條第1項、第203條、第207條第1項前段定有明文。本件上訴人請求被上訴人給付106年7、8月薪資70,000元有理由部分，上訴人已請求被上訴人給付至107年5月31日期間之遲延利息，業如前述，則上訴人就此部分請求被上訴人再給付自上

訴狀繕本送達之翌日起（即107年7月6日，見本審卷第43頁）至清償日止，按法定利率計算之遲延利息，自屬有據，應予准許。另上訴人請求被上訴人給付7、8月薪資自106年8月至107年5月31日期間之遲延利息2,771元有理由部分，揆諸前揭規定，利息不得滾入原本再生利息，是其請求此部分亦應自上訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，再按法定利率計算遲延利息，自無可取。

六、綜合上述，本件上訴人依據勞動契約法律關係請求被上訴人給付106年7、8月之薪資70,000元，及算至107年5月31日止之遲延利息2,771元，及其中70,000元部分，自107年7月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被上訴人補提繳退休金8,672元至其勞工保險局之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。原審就上訴人上揭請求應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰予廢棄改判如主文第2項、第3項所示；至上訴人請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論列。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　7　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　林瑋桓

法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　7　　日

書記官　郭書妤