臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第32號

原　　告　馬俊凱

被　　告　台灣全球投資顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林士勛　　籍設高雄市○○區○○○路000號（高雄○○○○○○○○）

送達址：高雄市○○區○○○路000號0樓之0

上列當事人間給付工資等事件，本院民國（下同）111年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）19萬0,975元及自111年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔3/4，餘由原告負擔。

四、本判決第一項所命給付得假執行，但被告如以19萬0,975元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自109年8月15日起受僱於被告公司，擔任廠務助理，約定工資為5萬4,000元，工作初期被指派至訴外人台灣精碳有限公司永康廠區學習製作口罩，同年9月14日即回到被告公司位於台南市歸仁區及仁德區工廠內，負責廠務、口罩包裝、送貨等工作，然同年11月17日調查局人員前往被告上開工廠內搜索，及扣押現場物品，伊始知被告公司生產之口罩未具有國家核准之許可證，伊與其他員工於是被列為嫌疑犯帶回調查局調查，並被列為違反藥事法、詐欺案之共犯而一併起訴，被告公司亦處於歇業狀態，依勞動契約請求被告公司給付109年10月18日至同年11月17日之工資5萬4,000元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費6,975元，另依民法第184條第1項、第28條、第195

條第1項規定，請求被告公司給付非財產上損害20萬元。並聲明：被告應給付原告26萬0,975元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告為伊公司子公司力璽租賃服務股份有限公司（下稱力璽公司）所僱用，且原告僅能請求109年11月1日至同月17日之工資，因同年10月18日至31日之工資業已給付，又力璽公司並未資遣原告，原告無理由請求資遣費，另原告為刑事之共同正犯，知悉力璽公司生產口罩過程，並未取得許可證，故無侵權行為可言，再者，在本件被查扣後，伊公司已給付原告7萬元，原告請求即使有理，亦應扣除。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告就其上開受僱後被調查、起訴之事實，已提出檢察官起訴書為證（見本院卷第19至53頁），且為被告所不爭執（除受僱於力璽公司、是否知悉未取得許可證外），且與證人即力璽公司負責人甲○所證大致相符，堪信為真實。則就本件兩造爭執之事項說明如下：

㈠關於原告是否受僱於力璽公司及被告公司應否負雇主責任：

1.按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則，此有最高法院100年度台上字第1016號民事裁判要旨可資參照。

2.依勞保局被保險人投保查詢資料顯示，原告係於109年9月26日以力璽公司為投保單位投保勞工保險，並於109年11月17日退保（見本院卷第153頁），則被告辯稱原告係由力璽公司僱用，形式上雖非無據。然依被告所辯，力璽公司為其公司全額投資之子公司（見本院卷第129頁言詞辯論筆錄），且該所辯與證人即力璽公司登記之負責人甲○所證相符，堪

信為真實。另依證人甲○所證，被告公司與力璽公司均係設籍於「高雄市○○區○○○路000號11樓」，當時在104開職缺應徵原告等員工，也是為被告公司招募的，僅依被告負責人指示以力璽公司名義加保勞健保，伊其實只是被告公司負責人的助理等語（見本院卷第146至147頁言詞辯論筆錄），則堪認被告公司與力璽公司有實體同一性，且本件原告之勞動契約關係，實質上係與被告公司所成立，如上所述，原告當可請求被告公司負雇主之責任。

㈡關於原告得否請求被告給付工資及其金額：

1.雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動基準法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文。則勞工請求雇主給付工資（含延長工時工資即加班費）之事件，雇主如無法提出勞工出勤紀錄、工資清冊，清楚證明勞工之工作時間，及雇主發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項，當應推定勞工之請求有理由。

2.本件原告係依勞動契約，請求被告公司給付109年10月18日至同年11月17日之工資5萬4,000元，此包含109年10月之加班費，及11月1日至17日之正常工資（見本院卷第149頁言詞辯論筆錄），被告辯稱109年10月之工資5萬4,000元已發給，雖為原告所不爭執，堪信為真實，然此並不代表原告於109年10月無加班情形，或該月份之加班費已發給。而本件被告並無法提出勞工出勤紀錄、勞工清冊，以證明109年10月之工資（含延長工時工資即加班費）已全數發給，則如上所述，堪認原告得請求被告給付工資5萬4,000元。

㈢關於原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

1.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1/2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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又依勞動基準法第11條第1款規定，企業在歇業狀態下，雇主得預告勞工終止勞動契約，而雇主如在企業已歇業，勞動契約關係事實上不存在之情形，仍不終止勞動契約，勞工已無從冀望依勞動契約關係提供勞力，獲得相對之工資，在此情況下，當應認勞工亦可依上開規定請求雇主給付資遣費，勞動法規在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費。再者，上開勞工可類推適用勞工退休金條例第12條第1項規定，請求雇主給付資遣費之情形，因類推適用並非法律所明訂，是基於適用法律為法院固有職權之原則，當不應強求勞工可正確援引上開類推適用情形，僅需勞工將其被迫接受勞動契約關係事實上終止情形予以說明，且請求雇主給付資遣費，法院即得依職權自行類退適用上開法規範。

2.本件在被查扣後，被告公司業已被命令解散（見本院卷第81頁經濟部商工登記公示查詢資料），力璽公司雖未被命令解散（見本院卷第137頁經濟部商工登記公示查詢資料），但被查扣後，被告公司或力璽公司已無可能如往常再違法生產口罩，兩造間之勞動契約關係事實上已終止，應可認定，如上所述，應認原告可類推適用勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費。

3.原告請求被告給付資遣費6,975元（54,000×【3＋3/30】/12×1/2＝6,975），經核，並無不符，且該計算並為被告所不爭執（見本院卷第130頁言詞辯論筆錄），自堪信為真實，則原告請求被告給付資遣費6,975元，當應認於法有據。

㈣關於原告得否請求被告賠償非財產上損害及其金額：

1.因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；法人對

於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任；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1項、第28條、第195條第1項前段分別定有明文。又製造、輸入醫療器材，應向中央衛生主管機關申請查驗登記並繳納費用，經核准發給醫療器材許可證後，始得製造或輸入，藥事法第40條第1項亦有明訂。

2.原告主張被告故意隱瞞公司未取得國家核可之許可證，利用不知情原告及其他員工生產醫療器材口罩，對外宣稱合格醫療口罩販賣，被告抗辯原告屬知情之共同正犯。經查：

①新冠肺炎係在108年年末，於大陸地區湖北省武漢市首次被發現，隨後在109年初迅速擴散至全球多國，當時國內醫療用口罩即出現不易購買之情形，警調單位亦陸續查獲多起未經核可生產醫療用口罩販賣之案件，經謀體報導，沸沸揚揚，則被告辯稱原告知悉其公司並未獲得許可生產販賣醫療用口罩，堪認尚合於常情，即原告在3個月又3天之受僱期間，殊難想像全未發覺被告公司係違法生產口罩販賣，況原告亦自承在本件刑事偵審中，已認罪（見本院卷第176頁言詞辯論筆錄），則本院認在本被查獲時，原告已知悉被告公司係在未經許可下生產販售醫療用口罩。

②「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，為勞動基準法之立法意旨，此觀同法第1 條前段之規定即明，然勞工在一般企業生產販售之體系中，僅扮演基層勞力提供者之角色，所圖亦不過換取生活所需之工資，對於企業高層之經營方針非必有辦法事先知悉，故原告主張其一開始應徵時，並不知被告公司係從事違法生產販售醫療用口罩（見本院卷第176頁言詞辯論筆錄），堪認亦合於常情。況依被告聲請調查之證人甲○證稱略以：當時被告公司負責人是用力璽公司名義去

申請，製造醫療用口罩之許可證在事發前還沒有下來，當初並沒有特別去向原告說明是否已獲得製造許可，其實連其本人亦無法清楚知悉公司的製造販售有無違法等語（見本院卷第148至149頁言詞辯論筆錄）。故本院認原告應徵受僱本件工作時，並不知悉係從事違法生產製造販售之不法行為。至被告辯稱證人甲○與其公司（或法定代理人）有互告之情形，所證不公平且不實在部分，因此部分調查為被告聲請，形式上已難逕認證人所證有對被告不利之情形，且姑不論證人之調查為被告所聲請，證人就本院所詢事項，有許多是表示並不知情，顯見並未有明顯之偏袒或成見，否則當可能逕往其希望見到之結果作證述，是本院認證人甲○所證當可作為本件判斷之參考，被告上開所辯並無可採。

③如上所述，勞工僅係提供勞力，以換取生活所需之工資，則在圖謀安定生活之情形下，即使發現工作上有涉嫌違法之情形，亦很難要求勞工可壯士斷腕立即終止原有之勞動契約關係。本件被告公司在向中央衛生主管機關申請查驗登記，經核准發給醫療器材許可證前，違法製造、販售醫療用口罩，公司負責人執行此項營運，除有損害無辜消費者之情形，在前述勞工事先可能不知情，事後即使知情，亦可能無法立即拒絕涉及不法工作之情況下，故被告負責人之僱用原告從事本件口罩製造與銷售，與原告事後被查獲、起訴間，當具有相當因果關係，對原告因參與不法製造販售之情形，而可能需對相關之消費者負共同損害賠償責任，並可能成為刑法上犯罪共犯之相關損害，當應負損害賠償責任，且如上所述，被告亦應與公司負責人負連帶賠償責任，則原告主張在本件被刑事起訴之情形下，其可依民法第184條第1項、第28條規定，訴請被告公司對其負侵權行為之賠償責任，堪認於法有據。且原告因工作而牽涉刑事犯罪，無論最後如何論罪科刑，堪認名譽受不法侵害而情節重大，依民法第195條第1項前段規定，當可向被告請求非財產上損害。爰審酌原告之財產所得情形、被告公司之資本額（見本院卷第109至112

頁），及全案各情，認原告請求被告公司賠償其非財產上損害20萬元，於法並無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告可請求被告給付工資5萬4,000元、資遣費6,975元、非財產上損害20萬元，合計26萬0,975元，扣除兩造所不爭執，本件被查扣後，被告已給付原告之7萬元（見本院卷第176頁言詞辯論筆錄），則原告所訴於19萬0,975元及自起訴狀繕本送達翌日即111年5月3日（見本院卷第119頁公示送達公告）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，為就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告雇主得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　7　　月　　20　　日

書記官　洪光耀