臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第87號

原　　告　劉愛群
訴訟代理人　黃啟銘律師
被　　告　冠源貿易有限公司
法定代理人　劉世祿
被　　告　鴻滕貿易有限公司
法定代理人　劉世祿
共　　同
訴訟代理人　洪惠平律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年7月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣貳拾肆萬肆仟參佰零陸元，及自民國一一一年四月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告冠源貿易有限公司應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔十分之四，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告以新台幣貳拾肆萬肆仟參佰零陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款分別定有明文可參。查本件原告聲請調解時，其訴之聲明：相對人冠源貿易有限公司（下稱冠源公司）及鴻滕貿易有限公司（下鴻滕公司）應給付原告新臺幣（下同）6,173,750元及開立非自願離職證明書（見本院111年度勞專調字第2號卷，下稱勞專調

卷，第13、14 頁），嗣具狀追加相對人劉昭良，並變更調解聲明為：①相對人冠源公司及鴻滕公司應給付原告604,167元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。②相對人冠源公司及鴻滕公司應開立非自願離職之服務證明書予原告。③相對人劉昭良應給付原告5,997,378元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見勞專調卷第123 頁）。又於111年4月6日具狀變更上述聲明第3項為：相對人劉昭良應給付原告6,102,526元，及自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見勞專調卷第383 頁）。嗣調解不成立，聲請人撤回相對人劉昭良之調解（見勞專調卷第401 頁），嗣於110 年11 月1 日具狀變更訴之聲明為：①被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告604,167元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。②被告冠源公司應開立非自願離職之服務證明書予原告（見本院卷第21、22 頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為請求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

二、次按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。」、「第168 條、第169 條第1 項及第170 條至前條之規定，於有訴訟代理人時不適用之。」、「第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。」、「聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。」，民事訴訟法第170條、第173 條前段、第175 條第1 項及第176 條分別定有明文。本件原告起訴後，被告冠源公司、鴻滕公司之法定代理人業於民國111 年2 月10 日變更為劉世祿，並具狀聲明承受訴訟，此有民事聲明承受訴訟狀、公司基本資料查詢表、公司變更登記表各1 份在卷可稽（見本院卷第119、120頁及

限閱卷），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

（一）緣被告冠源公司法定代理人劉昭良（下逕稱其名）、鴻滕公司法定代理人劉原玉玲（下逕稱其名）為原告之前公婆，原告乃於婚後即民國102年2月8日起任職於被告鴻滕公司，嗣被告冠源公司於103年3月設立後，原告即同時處理被告冠源公司、鴻滕公司之公司事務。而被告冠源公司、鴻滕公司及訴外人鴻安貿易有限公司（下稱鴻安公司）為家族企業，三間公司之實際負責人均為被告冠源公司之法定代理人劉昭良，且三間公司之實際辦公（倉儲）地點皆為新北市○○區○○路000巷000○000號。又劉昭良為分散被告冠源公司、鴻滕公司之營業額，乃於106年7月間設立鴻安公司，並借用原告名義登記為鴻安公司之負責人，但鴻安公司之實際營運及進出貨物等事宜，仍由劉昭良全權負責處理。嗣財政部關務署基隆關（下稱基隆關）於108年3月間查獲鴻安公司有低報進口貨物之逃漏稅情事，劉昭良提供不實單據予不知情之原告，再由原告提交予基隆關，復經基隆關查察不實，原告亦因偽造文書經台灣新北地方檢察署檢察官為緩起訴處分，鴻安公司另經基隆關裁處罰鍰753萬餘元。而劉昭良因鴻安公司裁罰問題而心生不滿，乃於110年11月15日在被告冠源公司、鴻滕公司內，無故謾罵、侮辱原告，並搗毀原告使用之公司電腦及個人物品，隨即驅趕原告馬上離開公司，且拒絕開立非自願離職證明書。原告之雇主為被告冠源公司及鴻滕公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條、第22條第2項、第29條、第19條等規定，被告冠源公司及鴻滕公司自應給付預告工資、資遣費、110年11月份薪資及年終獎金，合計604,167元，以及開立非自願離職證明書予原告，故原告依法提起本件訴訟，以維權益。

（二）原告請求項目及金額如下：

1.預告工資50,000元

原告任職於被告冠源公司及鴻滕公司超過3年，依勞基法第16條第1項第3款之規定，被告冠源公司及鴻滕公司應給付30日之預告工資。又原告每月薪資為50,000元，則被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告預告工資50,000元。

2.資遣費441,667元

原告自102年2月8日起任職於被告冠源公司及鴻滕公司，迄至110年11月15日遭無故資遣時止，共計任職8年9月7天，依勞基法第17條第1項之規定，原告自得以任職期間8年10月計算資遣費。又原告遭資遣前六個月，每月薪資為50,000元，平均工資亦為50,000元，則被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告資遣費441,667元【計算式：50,000×（8＋10/12）＝441,667元】。

3.110年11月份薪資25,000元

原告每月薪資為50,000元，而原告於110年11月15日遭無故資遣，依勞基法第22條第2款之規定，則被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告11月薪資25,000元【計算式：50,000×15/30＝25,000元】。

4.年終獎金87,500元

原告任職於被告冠源公司及鴻滕公司期間，年終獎金為2個月薪資，又原告每月薪資為50,000元，且原告係於110年11月15日遭無故資遣，依勞基法第29條之規定，被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告年終獎金87,500元【計算式：50,000×2×10.5/12＝87,500】。

5.非自願離職證明書

原告於110年11月15日遭被告冠源公司及鴻滕公司違法資遣，原告依勞基法第14條第1項第2款之規定，自得不經預告終止契約。又雙方間勞動契約既已終止，原告依勞基法第19條規定，自得請求被告冠源公司發給非自願離職證明書。

（三）併聲明：

1.被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告604,167元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告冠源公司應開立非自願離職之服務證明書予原告。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.第一項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）背景說明

1.被告冠源公司（成立於103年3月12日）之法定代理人劉昭良與被告鴻滕公司（成立於95年1月3日）之法定代理人劉原玉玲乃是夫妻，原告原為劉昭良及劉原玉玲之次子劉世明（下逕稱其名）之妻，二人於原告提起本件調解聲請前甫離婚不久，先予敘明。

2.被告冠源公司及鴻滕公司皆係從事進出口貿易，原告與劉世明結婚後，於99年1月1日起便在被告鴻滕公司下投保勞工保險，投保月薪為17,280元，而後在102年4月1日起調升為月薪19,200元而於103年4月25日離職轉出勞保。105年8月1日原告又回到被告鴻滕公司幫忙，月薪30,000元，被告鴻滕公司亦以30,300元之級距為其投保勞工保險，106年7月27日原告與劉世明另外成立鴻安公司並擔任該公司之負責人（設於新北市○○區○○路00號3樓）。由於劉昭良、劉原玉玲年事已高，原告偶爾協助二人處理被告鴻滕公司之事務，並繼續在被告鴻滕公司下投保勞、健保，並領取月薪30,000元，但其實原告自行負責鴻安公司之進出口業務，鴻安公司之財務及會計皆與被告冠源公司或鴻滕公司分開，原告及劉世明自己負責該公司之營運且盈虧自負，毫無被告公司利用其人名設立鴻安公司之事。

3.原告為不讓被告公司知悉鴻安公司之財務狀況，特別找不同於負責被告公司會計報稅之另一家會計師事務所負責鴻安公司之會計事宜。劉昭良及劉原玉玲得知鴻安公司因進口申報問題遭財政部基隆關抽查，原告以鴻安公司負責人

之身分應詢，據原告表示其有向調查人員承認鴻安公司107年間在進口韓國貨物時報價確有過低不實之情形，因而鴻安公司遭行政罰鍰處罰，共計約五百餘萬元。原告當時表示其與劉昭良、劉原玉玲乃是一家人，希望劉昭良、劉原玉玲能夠幫忙其渡過難關，於是原告先於109年1月6日退出被告鴻滕公司之勞工保險，鴻安公司於109年2月20日解散後，原告之夫劉世明留在被告鴻滕公司幫忙，而原告則於109年3月2日以劉世明之眷屬身分將健保加保在鴻滕公司之下。劉昭良考量原告夫妻因前述鴻安公司遭罰鍰一事而致生活困難，劉昭良個人在此期間每月會給原告約30,000元之生活費，但此並非原告之薪資，當時原告亦非受僱於被告鴻滕公司。

4. 劉世明於110年10月間因故自被告鴻滕公司離職，而原告所提出被告鴻滕公司團體保險係自110年6月22日起生效者，故原告身為劉世明之妻子才會出現在被告鴻滕公司之團體保險名單上。劉世明自被告鴻滕公司離職後，劉昭良乃讓原告自110年10月20日起轉任職於被告冠源公司，月薪為32,000元，嗣於110年11月15日劉昭良發現原告涉嫌侵占公司款項，並揚言欲對公司作多項不實檢舉，劉昭良乃以原告違反勞動契約且情節重大，以勞基法第12條第1項第4款當場解僱原告。

（二）原告未具體指明究係被告中何公司、何人於110年11月15日對原告有其所謂「暴力或重大污辱行為」。若依原告之勞工保險紀錄觀之，原告原先係投保勞工保險於被告鴻滕公司，但在109年1月6日即離職，而另於110年10月20日在被告冠源公司下投保勞工保險，而於110年11月16日即辦理離職，則其主張終止勞動契約似係針對被告冠源公司，而其請求資遣費之對象係被告冠源公司。然而被告冠源公司並未與原告約定月薪50,000元，原告之前在鴻安公司即發生申報錯誤而遭主管機關處罰之事，被告冠源公司自不可能高薪僱用原告，亦不可能與之約定年終獎金100,000

元。鴻安公司出事後劉昭良個人有陸續接濟原告，但此係在原告受僱於被告冠源公司之前，且其性質亦非薪資，原告110年10月20日任職被告冠源公司後之月薪應以32,000元計算，則原告請求被告給付工資、資遣費、預告工資及年終獎金等皆無理由。

（三）原告所指之爭吵實係家庭問題，原告要求離婚及向劉昭良夫妻要錢之事，以及被告公司責問原告協助處理被告公司業務過程有重大缺失等情而致，並非對原告有何重大污辱之事。

（四）併答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保請准免予假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第79、80頁）：

（一）被告冠源公司（成立於103年3月12日）之法定代理人劉昭良與被告鴻滕公司（成立於95年1月3日）之法定代理人劉原玉玲為夫妻。上開二間公司皆係從事進出口貿易，實際負責人均為被告冠源公司之法定代理人劉昭良，實際辦公（倉儲）地點皆為新北市○○區○○路000 巷000○000號。原告原為劉昭良及劉原玉玲之次子劉世明之妻，二人於原告提起本件調解聲請前已離婚，離婚原因如聲證六（即原告與劉世明離婚協議書）所載。

（二）原告之勞健保自99年1月1日起，以投保月薪17,280元，投保於被告鴻滕公司；100年1月1日投保月薪調整為17,880元；101年1月1日投保月薪調整為18,870元；102年4月1日投保月薪調整為19,200元；103年4月25日離職轉出；105年8月1日再次投保於被告鴻滕公司，投保月薪為30,300元；109年1月6日離職轉出；109年3月2日改以劉世明之眷屬（配偶）身分加保在鴻滕公司；110年10月20日轉出被告鴻滕公司，並轉入被告冠源公司，投保月薪為31,800

元；110年11月16日轉出被告冠源公司。

（三）被告冠源公司於103 年3 月12日設立後，原告協助及監督及共同處理被告冠源公司、鴻滕公司之公司事務，工作內容為：「負責被告冠源公司及被告鴻滕公司之行政庶務工作，包括接聽客戶訂貨電話，填寫客戶叫貨資料，打製銷貨單，安排司機送貨，中南部廠商須打製物流寄件單，固定每日下午2 點30分包貨讓物流收件，處理客戶問題；信件收寄；勞、健保、團體保險、公司水、電費之登記、請款及繳納；員工薪資簽發；公司貨車停車單、罰單之繳納；消防安檢費繳納；記帳事務所請款；公務郵務費；劉昭良私人費用繳納；購買寄貨紙箱等繁雜事務」。

（四）原告在105 年8 月始將10萬元存入中國信託商業銀行帳戶。原告於108 年12月起存入原告母親潘燕森中國信託銀行南京東路分行帳戶。

（五）訴外人鴻安公司設立於106年7月19日，於經濟部商工登記公示資料暨經濟部國際貿易局上登記之負責人為原告，設址於新北市○○區○○路00號3 樓，並於109 年2月20 解散。

（六）負責被告冠源公司及被告鴻滕公司之會計報稅事宜之會計師事務所為相同，而負責鴻安公司之會計報稅之會計師事務所則與上開二間公司不同。

（七）基隆關於108年3月間查獲鴻安公司有低報進口貨物之逃漏稅情事，原告亦因偽造文書經台灣新北地方檢察署檢察官為緩起訴處分，鴻安公司另經基隆關裁處罰鍰753萬餘元。

（八）原告與被告冠源公司及被告鴻滕公司未訂立書面僱傭契約。

（九）兩造對聲證三（即110 年11月15日錄音光碟及其譯文）不爭執。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第80頁）：

（一）原告主張於103年3月12日被告冠源公司設立後，即同時任

職於被告冠源公司及被告鴻滕公司，有無理由？倘無理由，原告任職於被告鴻滕公司及被告冠源公司之年資，得否合併計算？

（二）原告任職於被告冠源公司及被告鴻滕公司期間，薪資為何？

（三）原告主張於110年11月15日依勞基法第14條第1項第2款之規定，終止與被告冠源公司及被告鴻滕公司間之勞動契約，有無理由？

（四）原告主張被告冠源公司及被告鴻滕公司應給付原告604,167元，及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）原告主張於103年3月12日被告冠源公司設立後，即同時任職於被告冠源公司及被告鴻滕公司，有無理由？倘無理由，原告任職於被告鴻滕公司及被告冠源公司之年資，得否合併計算？

1.按現代企業，或為尋求更大之利潤、或為減免稅捐負擔或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，或投資設立關係企業，為適應此種企業型態之變更，且為求最大勞動力之利用，企業常有將其員工由總公司調往分公司或由分公司調往總公司，由母公司調往子公司或由子公司調往母公司，或調往關係企業之其他公司，此種人事異動之種類基本上可分為企業內部之人事異動（即同一法人格內部之人事異動），及企業外部之人事異動（即不同法人格間之人事異動）。

2.查原告原為劉昭良及劉原玉玲之次子劉世明之妻，被告冠源公司之法定代理人劉昭良與被告鴻滕公司之法定代理人劉原玉玲為夫妻。上開二間公司皆係從事進出口貿易（包括國際貿易業、菸酒批發業、食品什貨批發業等），實際辦公（倉儲）地點皆為新北市○○區○○路000 巷000○000號，此為被告所不爭執，嗣被告冠源公司、鴻滕公司之

法定代理人業於111 年2 月10 日變更為劉世祿(為劉昭良及劉原玉玲之三子)，並有個人基本資料查詢結果及公司基本資料查詢表、公司變更登記表等在卷可稽，二公司之法定代理人前為夫妻，後為兒子，負責被告冠源公司及被告鴻滕公司之會計報稅事宜之會計師事務所為相同，此亦為被告所不爭執，足認鴻滕公司與冠源公司為關係企業，冠源公司應為鴻滕公司之轉投資公司。

3.參以原告之勞健保自99年1月1日起，以投保月薪17,280元，投保於被告鴻滕公司；100年1月1日投保月薪調整為17,880元；101年1月1日投保月薪調整為18,870元；102年4月1日投保月薪調整為19,200元；103年4月25日離職轉出；105年8月1日再次投保於被告鴻滕公司，投保月薪為30,300元；109年1月6日離職轉出；109年3月2日改以劉世明之眷屬（配偶）身分加保在鴻滕公司；110年10月20日轉出被告鴻滕公司，並轉入被告冠源公司，投保月薪為31,800元；110年11月16日轉出被告冠源公司，此為被告所不爭執，並有原告之勞保及就保明細（見限閱卷）及原告之投保明細等可參（見勞專調卷第79頁），又劉昭良係以原告違反勞動契約且情節重大，而以勞基法第12條第1項第4款於110年11月16日當場解僱原告，並因而將原告自被告冠源公司退保乙節，此亦有被告陳報狀及勞工保險退保申報表等乙份可參（見本院卷第103頁、第109頁），並原告係由劉昭良給付薪資，及給付年終獎金（見本院卷第116、117頁，詳如下述），又依被告鴻滕公司之團體保險內容也有原告名列其中，且身分別為員工，員工代號為「002」（關係1：本人），亦有被告鴻滕公司之團體保險費保費通知及保單名冊等附卷可稽（見勞專調卷第19、21頁）。另由被告冠源公司於103 年3 月12日設立後，原告協助及監督及共同處理被告冠源公司、鴻滕公司之公司事務，工作內容為：「負責被告冠源公司及被告鴻滕公司之行政庶務工作，包括接聽客戶訂貨電話，填寫客戶叫貨資

料，打製銷貨單，安排司機送貨，中南部廠商須打製物流寄件單，固定每日下午2 點30分包貨讓物流收件，處理客戶問題；信件收寄；勞、健保、團體保險、公司水、電費之登記、請款及繳納；員工薪資簽發；公司貨車停車單、罰單之繳納；消防安檢費繳納；記帳事務所請款；公務郵務費；劉昭良私人費用繳納；購買寄貨紙箱等繁雜事務」，此為被告所不爭執。參酌原告前開之工作內容，可知原告之職掌範圍，乃係包含被告冠源公司及鴻滕公司業務範圍內之行政庶務工作，並與其他員工相同，依循被告冠源公司及鴻滕公司內部規範處理公務，又劉昭良於109年12月間因駕駛堆高機不慎傷及物流司機，除指派聲請人處理和解事宜外，另觀諸和解書載明「鴻滕貿易公司老闆所操作堆高機」等語（見本院勞專調卷第143頁），可知被告鴻滕公司之實際負責人亦為劉昭良，劉原玉玲僅為被告鴻滕公司之登記負責人。另依公司休假制度之內部公告，係由鴻滕公司及冠源公司聯名公告，並其上公司負責人均署名「董事長劉昭良」，由劉昭良下達，此亦有公告影本乙份附卷可憑（見本院勞專調卷第第141頁），足見劉昭良對鴻滕公司及冠源公司有實質之人事及工作管理權限，而由劉昭良實際指揮監督原告之工作內容，顯見原告與被告冠源公司及鴻滕公司間自具有人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性，被告冠源公司及鴻滕公司確為原告之雇主，屬雇主概念之擴張，為前述企業外部之人事異動（即不同法人格間之人事異動）調職型態，自不因原告未與被告鴻滕公司及冠源公司簽訂勞動契約，而影響原告同時與被告二公司間之勞動契約之成立，被告抗辯與原告間為委任關係云云，依上說明，尚乏所據。

4.復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。（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。被告鴻滕公司及冠源公司具有實體上之同一性，且原告同時受僱於被告鴻滕公司及冠源公司，亦已認定如前，原告在二公司之工作年資自應合併計算。

（二）原告任職於被告冠源公司及被告鴻滕公司期間，薪資為何？

1.另勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦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並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。而查本件經本院於111年7月26日函請被告二公司於14日內提出原告任職期間之出勤紀錄表、薪資明細及清冊等（見本院卷第93、95頁），然被告二公司既未提出原告之上述出勤紀錄或薪資單證明，即應以雙方約定薪資為計算標準，及原告主張之出勤內容為準。

2.原告主張其與前配偶劉世明一同任職於被告冠源公司及鴻

滕公司，兩人薪資各為5萬元，合計為10萬元。而原告與劉世明之薪資，乃由被告冠源公司及鴻滕公司負責人劉昭良給付現金，原告領取後，除偶有拿取部分現金零花外，其餘皆存入個人中國信託銀行帳戶（帳號：000000000000）內，有中國信託銀行帳戶明細附卷可參（見本院勞專調卷第61至88頁），嗣因鴻安公司裁罰事件發生後，則於108年12月起，借用母親潘燕森中國信託銀行南京東路分行帳戶（帳號：000000000000）存入薪資，有潘燕森中國信託存摺內頁乙份可憑（見本院勞專調卷第89至95頁）。又原告任職於被告冠源公司及鴻滕公司期間，公司給付薪資為其收入來源，而參酌原告（及母親）前開帳戶明細資料，可知按月均有10萬元左右之現金存入，足認原告任職於被告冠源公司及鴻滕公司期間，每月薪資確為5萬元，否則原告有何資力，得以按月存入高達10萬元左右之現金。再者，觀諸原告母親前開帳戶明細資料，原告於109年1月6日、同年9月23日分別存入現金298,000元、19萬元，此為被告冠源公司及鴻滕公司給付之春節獎金30萬元及中秋獎金20萬元，要與劉昭良陳稱：「你一年拿我將近200萬，你上哪去掙200萬，你指著什麼，過年年節20萬、10萬、30萬給了…」等語相符（見本院勞專調卷第146頁），益徵原告任職期間每月薪資確為5萬元甚明，被告前以投保勞工保險內容陳稱原告在被告鴻滕公司時每月薪資為3萬元(又改稱係生活費)，而在冠源公司時之月薪為32,000元云云（見本院勞專調卷第66、68頁），因與被告公司實際給付原告之前述薪資不符，實不足採信。

（三）原告主張於110年11月15日依勞基法第14條第1項第2款之規定，終止與被告冠源公司及被告鴻滕公司間之勞動契約，有無理由？

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，並準用第17條規定請求資遣費，勞基法第14條第1 項第2 款、第4

項定有明文。故必以雇主、雇主家屬、雇主代理人，以抽象謾罵、嘲笑或其他足以貶損勞工人格評價、使其難堪之言語，且情節重大者，勞工始得依本條規定終止勞動契約，並請求給付資遣費。所謂重大侮辱，則應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。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。原告主張因劉昭良有種種重大侮辱之行為，迫使原告離職，該當勞基法第14條第1 項第2 款之終止事由云云，然此為被告所否認，則原告就其主張遭劉昭良重大侮辱之構成要件事實，自當舉證以實其說。

2.原告主張劉昭良為分散被告冠源公司、鴻滕公司之營業額，乃於106年7月間設立鴻安公司，並借用原告名義登記為鴻安公司之負責人，但鴻安公司之實際營運及進出貨物等事宜，仍由劉昭良全權負責處理。嗣基隆關於108年3月間查獲鴻安公司有低報進口貨物之逃漏稅情事，劉昭良提供不實單據予不知情之原告，再由原告提交予基隆關，復經基隆關查察不實，原告因偽造文書經臺灣新北地方檢察署檢察官為緩起訴處分，鴻安公司另經基隆關裁處罰鍰753萬餘元（見上述協商不爭執事項㈦），而劉昭良因鴻安公司裁罰問題而心生不滿，乃於110年11月15日在被告冠源公司、鴻滕公司內，無故謾罵、侮辱原告，並搗毀原告使用之公司電腦及個人物品，隨即驅趕原告馬上離開公司，被告公司之法定代理人劉昭良對其有重大侮辱行為等情，並據提出110年11月15日之錄音對話光碟及譯文內容為據（見本院勞專調卷第145至146頁），依其對話內容劉昭良對原告陳稱：「我不能弄兩個間諜往家裡」、「我說弄一個禍害弄一個間諜」、「真正養個得呀害死人的你是

啊」、「禍害啊」、「你不是禍害這是幹什麼」等語，又在光碟之8：46時，劉昭良開始破壞桌上的辦公用品，全部將其掃落地下，砸原告電腦螢幕等，而依其內容當時尚有員工「小陳」、「小林」、「小月」等人在場，依兩造前為公公與媳婦之關係，及前揭對話內容，劉昭良對原告所為破壞辦公用品，將其掃落地下，砸原告電腦螢幕之行為等為綜合之判斷，得認劉昭良對原告之語言或舉動確使勞工即原告覺得難堪之重大侮辱行為，且已達嚴重影響勞動契約之繼續存在，又原告係於知悉後，於110年11月29日以勞動調解聲請狀依勞基法第14條第2項所定30日除斥期間內向被告為終止契約之表示並請求資遣費，是原告主張依勞基法第14條第1項第2款之規定，終止與被告冠源公司及被告鴻滕公司間之勞動契約，應有理由。

3.至被告雖抗辯：於110年11月15日劉昭良發現原告涉嫌侵占公司款項，並揚言欲對公司作多項不實檢舉，劉昭良乃以原告違反勞動契約且情節重大，以勞基法第12條第1項第4款當場解僱原告云云，惟被告就原告有侵占公司款項乙節，均未舉證以實其說，被告上開抗辯顯無足憑採，附此敘明。

（四）原告主張被告冠源公司及被告鴻滕公司應給付原告604,167元，及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

1.預告工資5萬元：

⑴按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文規定自明。次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、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第18條亦有明文。但此係針對雇主不經預告終止、勞工經預告終止而不得請求預告期間工資之情形，勞工不經預告而即時終止，本無預告期間之適用，更得自勞基法第14條

第4項明示僅準用同法第17條資遣費，而無準用第16條預告工資規定之文義足悉。是依「明示其一，排除其他」之法理，自難認有何法律漏洞，更無從以此反面推論勞工不經預告即時終止勞動契約即得請求預告工資。

⑵經查，原告本件係依勞基法第14條第1項第2款規定終止系爭勞動契約，已如前述。原告既非依勞基法第11條、或第13條但書規定終止系爭勞動契約，揆諸前揭規定及說明，原告自不得依同法第16條規定請求被告給付預告期間工資，則原告請求被告公司給付預告工資5萬元，於法無據，不應准許。

2.資遣費441,667元：

⑴按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。…第17條規定於本條終止契約準用之。」、「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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」勞基法第14條第1項第2款、第4項、第17條分別定有明文。再按「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦有明文。另按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、記日、記月、記見以現金或實務等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬

之；平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。

⑵經查：原告自102年2月8日起接續任職於被告二公司，其於110年11月29日以調解聲請狀通知被告公司，其於110年11月15日依勞基法第14條第1項、第2項之規定終止勞動契約，並依同法第14條第4項規定準用同法第17條規定，請求給付資遣費，而原告離職前6月之平均工薪為5萬元，又其自102年2月8日開始任職於被告公司至110年11月15日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年9個月又8天（新制資遣基數計算公式：｛〔年+〈月+日÷當月份天數〉÷12〕÷2｝），是原告得請求被告公司給付之資遣費為219,306元（計算式：50,000×1/2×（8＋9/12＋8/30×1/12）＝219,306元，元以下四捨五入），應予准許，逾此範圍，則無理由。

3.積欠11月薪資25,000元：

原告每月薪資為5萬元，而原告於110年11月15日遭被告違法終止兩造勞動契約，依勞基法第22條第2款之規定，則原告主張被告冠源公司及鴻滕公司應給付原告11月薪資25,000元（計算式：5萬元×15/30＝25,000元），核屬有據，應予准許。

4.年終獎金87,500元：

原告主張其任職於被告冠源公司及鴻滕公司期間，年終獎金為2個月薪資，又原告每月薪資為5萬元，依勞基法第29條之規定，則被告公司應給付原告年終獎金87,500元（計算式：5萬元×2個月×10.5/12＝87,500元）等語，然觀諸原告所提其帳戶中國信託往來明細，其中108年1月28日各入帳現金79,000、10萬、10萬元，又原告母親前開帳戶明細資料，原告於109年1月6日存入現金298,000元，原告陳稱此為被告冠源公司及鴻滕公司給付之春節獎金30萬元，然年終獎金應為恩惠性給予，且依原告所提只有108年、1

09年有上開獎金，其餘年度並無被告公司有給付獎金予原告之證明，又兩造有何契約或工作規則獎懲依據等約定依何標準給付獎金，亦未據原告證明，是本件尚乏證據證明被告有同意每年固定給付2個月之年終獎金予原告，則原告主張被告公司應給付原告110年依比例計算之年終獎金87,500，依上說明，尚乏所據，不應准許。

5.請求開立非自願離職證明書予原告：

⑴按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」，及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。

⑵查兩造間之勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第2款之規定合法終止，則原告自被告冠源公司離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告冠源公司發給非自願離職之證明，洵屬有據，亦應准許。

六、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5% 。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、民法第203條分別定有明文。準此，原告就資遣費、積欠工資，請求被告給付自勞動調解補充書狀繕本送達之翌日即111 年4 月7日起（見本院勞專調卷第123頁、第381頁送達回證）至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，即

屬有據。

七、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項規定及勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付244,306元及自111年4月7日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，及依就業保險法第11條及勞基法第19條規定請求被告冠源公司發給非自願離職證明書，為有理由，逾此範圍，即乏所據，應予駁回。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件第一項判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　9　　月　　7　　日

書記官　周子鈺