臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第66號

原　　告　魏志璋

被　　告　智安電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　路旺旺投資有限公司

000000000000000000

上　一　人

代　表　人　陸正芠

訴訟代理人　吳岡陵律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾肆萬陸仟零陸拾元及自民國一一五年二月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳萬玖仟伍佰捌拾元，由原告負擔十分之九即新臺幣貳萬陸仟陸佰貳拾貳元，餘十分之一即新臺幣貳仟玖佰貳拾參元由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣貳拾肆萬陸仟零陸拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、本件原告原係向本院聲請核發支付命令（115年度司促字第424號），惟被告業於法定期間內提出異議，依據民事訴訟法第519條第1項規定，即應以原支付命令之聲請視為起訴。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告就原聲明請求31日特休未休折合工資乙項，於訴訟進行中減縮1日而為30日，故原聲明求為被告應給付原告新臺幣（下同）240萬5,920元（甲、積欠工資

93萬5,028元＋乙、特休未休代金25萬4,262元＋丙、資遣費121萬6,630元＝240萬5,920元，見本院卷第61頁原告表格）及其遲延利息，最後聲明為被告應給付原告239萬7,718元（甲、積欠工資93萬5,028元＋乙、特休未休代金24萬6,060元＋丙、資遣費121萬6,630元＝239萬7,718元，見本院卷第139頁原告表格）及其遲延利息（見本院卷第125頁原告書狀），經核其變更聲明，並無不合，於程序上應予准許，合先說明。

三、原告主張：我自民國105年1月4日起為被告之受僱勞工，擔任主管職，114年8月我在副總經理室，被告積欠我期間114年8月1日～114年11月24日之月薪未付及30日特休未休代金，還有我的服務年資長達9年10月又20日，依照【勞動基準法第14條第1項第5款：雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者】終止勞動契約之法律效果，被告要付我資遣費等語，所以依照現行保護勞工法令及兩造間之勞動契約法律關係，我在這件訴訟，要請求3筆錢如下：甲、積欠工資，依據是勞動基準法第22條第2項；乙、30日特休未休代金，請看部門為光電產品事業處、員工代號為A105001、姓名魏志璋之114年6月員工薪資表記載本年度特休剩餘日數31，次月員工薪資表則為30；丙、資遣費，我有提出105年1月4日聘僱合約書，爰聲明：被告應給付原告239萬7,718元及自工資應給付之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以下開情詞資為抗辯，爰答辯聲明：如主文所示，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行：

㈠、原告於114年7月24日擔任被告公司董事長，兩造間是委任關係，不是僱傭關係，所以甲項及丙項請求，欠缺根據，依照被告公司於113年4月1日刊印之公開說明書，原告於113年3月29日資料中係列為副總經理並為被告公司重要股東，另持有相當比例股份，且兼任其他公司董事長，依「公司募集發

行有價證券公開說明書應行記載事項準則」，公開說明書應行記載之人員，係指對公司經營、治理及資訊揭露具有重要性之人員，即包括董事長、總經理及相當職務之最高經理人與各部門主管。倘能以此等身分列載於公開說明書者，其職務地位、實質權限及對公司之影響力，均遠非公司內部一般基層受僱員工可比擬，因此就外觀及客觀資料而言，原告在相當期間內並非一般受僱勞工，而係被告公司高階經營核心成員及重要控制者，原告是否具備勞基法上勞工之從屬性，本存重大疑義，故原告不得僅憑事後重新切割職稱，即認其全部期間之報酬均屬勞基法上工資。

㈡、又縱使假設兼具勞工身分（被告仍否認之），原告仍應就各主張期間之勞工身分、工資約定及特休計算，逐一舉證，原告應明確說明其於各期間之起訖日期、職稱、工作內容、受何人指揮監督、薪資約定依據。

㈢、至請求資遣費，則必須要合法，但是原告是在114年11月13日19時19分自己用勞動基準法第11條第2款對董事長魏志璋他自己進行解雇、1分鐘後在114年11月13日19時20分正式宣布本人辭去被告法定代理人鴻旂股份有限公司董事長魏志璋之（被告公司）代表人職務，一手（隻手）安排自己的資遣費，顯非正常程序所形成之有效意思表示，而原告於擔任被告公司董事長期間，與被告公司間為委任關係，如上所述，而委任關係之報酬，其性質為委任報酬，並非勞動基準法基法第2條第3款定義之「因工作而獲得之報酬」，本無勞動基準法關於積欠工資及特休未休工資規定之適用，則原告若於本件訴訟中切割主張稱他自己僅係副總經理，不但與原告自行提出之公開說明書揭示之客觀事實，顯然矛盾，且高階經理人或公司負責人之報酬，是否屬勞基法上工資，仍須視其與公司間是否具有人格、經濟及組織上之從屬性而定，若其職務內容具高度自主裁量、掌管公司經營、代表公司對外或屬公司治理核心，則其法律關係未必與一般受僱勞工相同，其報酬亦未必適用勞動基準法工資保障之規定。本件原告既

經公開說明書列為具重要性之高階人員，同時持有相當股份及兼任其他公司代表人，則其職務地位及報酬性質是否符合勞基法工資要件，在原告未能提出具體充分之反證以前，自應審慎認定，不得僅憑其主張之副總經理頭銜，即一概論斷。退步言之，縱使法院從寬採取原告僅係短期擔任公司負責人，其餘期間仍任研發副總之勞工身分，所謂資遣通知仍應經過雇主一方依循合法程序有效作成，亦即：本件資遣費之請求仍須以「雇主依勞動基準法第11條合法資遣」或「勞工依同法第14條行使終止權」為前提，方能成立。惟原告是在114年11月13日19時19分自己引用【勞動基準法第11條第2款：虧損或業務緊縮時】對董事長魏志璋他自己進行解雇、1分鐘後在114年11月13日19時20分正式宣布本人辭去被告法定代理人鴻旂股份有限公司代表人魏志璋之（被告公司）董事長職務，具計畫性地安排自己的資遣費，顯非正常程序所形成之有效意思表示。

五、本院按：僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。另，民法第482條「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」，併參考比照一般學理上認為勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作之狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。於判斷上實不宜拘泥於形式究係採用僱傭契約與否，而應從勞務提供之型態及報酬之勞務對價性及關連因素來觀察後為綜合之判斷。

再者，勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，故勞動契約以具有從屬性為其特質，從屬性可分為人格上的從屬性與經濟上的從屬性，所謂人格從屬性係指勞工對於自己工作時間不能自行支配（臺灣高等法院90年度勞上易字第23號民事裁判意旨參見），且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務。

六、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證，結果如下：

㈠、經查，本院第32法庭115年8月7日上午10時30分公開審理115年度勞訴字第72號勞方林炳原（下逕稱其姓名林炳原）與資方智安電子股份有限公司間給付工資等事件（下稱72號案）、72號案下一件是11時00分公開審理本件兩造間115年度勞訴字第66號，此有第32法庭外設置之連續開庭進度螢幕畫面供公眾閱覽，復有司法院外網裁判書查詢本院114年度勞訴字第31號由被告公司時任董事長魏志璋於該件勞動事件，經伊以資方新任代表人之地位，因接替前任負責人游鎮隆而具狀聲明承受訴訟之由本院於114年8月27日作成之第一審判決全文，可供任何人查閱（併參本院卷第195頁公示登記114年6月12日被告公司代表人為游鎮隆、本院卷第199頁公示登記【114年7月24日】被告公司代表人為鴻旂投資股份有限公司），又被告公司與數十名勞工間有勞資爭議、訴訟救濟，雇主一方未盡前開說明之雇主對勞工保護照顧義務，此為本院職務已知事項（併參本院卷第245～255頁民事繫屬查詢），及上開72號案於同日公開法庭審理時，經72案當事人原告林炳原該方主張：時任被告公司法定代理人鴻旂投資股份有限公司之代表人魏志璋取得經營權後，疑似遭遇資金斷鍊壓力，對於林炳原個人而言，有離職前114年8月～11月薪資、中秋節獎金與年終獎金、資遣費及特休代金未付，且經本院公開調查72號卷證內確實有：新竹縣政府114年11月24日勞資爭議調解記錄，該次申請之勞工多達44人，其中編號38為林炳原，而該次114年11月24日調解中，一干勞工已

請求積欠工資、三節獎金並主張勞方於114年11月25日終止勞動契約及請求結算未休代金。上情業經本院對比本件66號案原告魏志璋隨第一份書狀檢附之114年11月25日林口郵局578號存證信函與其114年11月26日經由訴外人曹恩榮簽收之雙掛回執，該578號存證信函係本件原告魏志璋通知被告公司遲延給付薪資、欠薪等等（見支付命令聲請狀聲證2、出處：司促字卷第15頁、共1頁），然依經濟部商工登記公示資料查詢，114年11月27日被告公司代表人登記為空白（見本院卷第207頁），再依股票代碼7746之智安電子股份有限公司於113年4月1日刊印之公開說明書，被告公司發言人為訴外人董事長室特別助理林明彥、代理發言人為訴外人行政管理處處長曹恩榮（上1人同時是被告公司數名董事其中1人，見本院卷第86～87頁資料），可見原告提出之578號存證信函其非對話意思表示，迄今未能到達他造，故不生任何通知效力，又被告提出114年11月13日由原告魏志璋對他自己引用不同法文之解雇通知（見民事答辯一狀被證1、出處：本院卷第81頁共1頁），因有違反禁止規定之雙方代理情形（民法第106條規定參看），亦不生其效力，故原告請求丙項資遣費，不能准許。

㈡、又，目前卷內有兩份文件，其一是前揭聲證2、另一是前揭被證1，前者114年11月25日函引用勞動基準法第14條第1項第5款（見支付命令聲請狀第3頁578號函、出處：司促字卷第9頁）、後者114年11月13日19時19分電腦打字、文件抬頭為智安電子股份有限公司資遣費通知書則引用勞動基準法第11條第2款，發文者為魏志璋、副知林炳原（見本院卷第81頁。上2人依序為66號案、72號案之原告），併參本件原告魏志璋之勞保投保明細登載「114年7月29日、月投保薪資45800元、工作部門或特殊身分變更；114年11月25日經事業單位智安電子股份有限公司（申報）退保」（見本院卷第243頁勞保明細），及原告方面提出之114年11月25日列印時間17時33分37秒、僅蓋有被告公司大章乙枚，其餘負責人、經

辦人均為空白之勞工保險退保申報表1件可佐（見本院卷第57頁。第165頁、亦同），可見其毫無節制、欠缺指揮監督，單憑一己說詞，可視情況任意改列所謂解雇事由，而依勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。本件原告魏志璋毫無節制、欠缺指揮監督，自行創設法律效果及遂行目的，此節業據72案當事人魏志璋於本件最後期日親自到庭稱：本院卷第55頁或相同之本院卷第163頁經蓋用被告公司大章並勾選勞動基準法第14條第1項第5款之離職證明書，他是以智安勞工身分，領取失業給付，有領失業給付等語在卷（見本院卷第178頁筆錄），又查原告具狀稱：「（114年8～11月）暫兼董事長期間原告仍一如往常天天到班，因工作職務為研發高階主管，常有外出洽公需求，早上拜訪客戶後才進公司或下午才出差拜訪客戶實屬常見；再者，依業界標準高階主管皆屬責任制，對公司營運貢獻完全不會以上班時數多寡來衡量」等語在卷（見本院卷第135頁原告書狀第2點），併參股票代碼7746之智安電子股份有限公司於113年4月1日刊印之公開說明書，記載「副總經理魏志璋、持有股份數35,100，包含以合作金庫商業銀行(股)公司員工持股信託財產專戶名義持有、持股比率0.97；利用他人名義持有股份0000000、持股比率4.33；目前兼任其他公司職務：鴻旂投資股份有限公司董事長及凱鈺投資有限公司董事長」（見本院卷第97頁資料），可信114年8月～11月間之於原告而言，欠缺前開說明之從屬性，且對被告公司董事長魏志璋而言，不但全無任何監督管理機制，且其本人對於自己工作時間既可以全然自行支配，即不能認定其於114年8～11月間，係同時具有經營者與受僱勞工身分之人，因此原告請求甲項積欠工資，不能准許。

㈢、惟特休未休折合工資乙項，原告得依勞動基準法第38條及勞動基準法施行細則第24條之1規定而為請求至114年7月底尚未休畢之日數，此情業據原告提出光電產品事業處、員工代號為A105001、員工姓名魏志璋之114年6月員工薪資表記載本年度特休剩餘日數31日、應發金額為本薪22萬2,660元、伙食津貼3,000元、主管加給2萬0,000元、伙食津貼400元（應稅）共應發24萬6,060元（見本院卷第153頁），次（7）月員工薪資表應發各項同前，但記載本年度特休剩餘日數30日（見本院卷第155頁），此係前揭114年8～11月期間以前之勞動受薪，至其數額則因迄未據依法應保存工資清冊與出勤記錄資料之被告，提出足以推翻該金額計算基礎之實證，故此項特休未休折合工資24萬6,060元，應全部准許。

七、從而，原告得向被告請求24萬6,060元及依督促程序送達支付命令翌日即115年2月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息（民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定參看，本院115年度司促字第424號支付命令係本院付郵送達於台中市○○區○○○路00號12樓之1現任代表人住所、送達時間為115年2月12日），於此範圍之請求，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回，同時依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，分別為准、免假執行之宣告。至原告就前開勝訴部分聲明願供擔保請准宣告假執行，僅係促請法院注意，惟原告就前開敗訴部分，因受敗訴判決，此部分假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予一一論、駁、審酌，附此敘明。

九、訴訟費用之負擔：減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院□廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔，本件最後訴訟標的金額或價額為239萬7,718元，第一審起訴裁判費為2萬9,580

元，業據原告預繳9,899元（見司促卷第4頁500元綠聯收據及本院卷第10頁9,399元綠聯收據各乙紙），訴訟過程中未發生其他訴訟費用，爰依民事訴訟法第79條規定，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依兩造勝、敗比例，定其負擔，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

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。原告方面對本判決敗訴部分不服提起上訴時，可適用勞動事件法第12條第1項暫免規定之適用，若按上訴利益215萬1,658元計算時，至少應繳納第二審裁判費1萬3,386元；若被告方面對本判決不利部分不服提起上訴時，若按上訴利益24萬6,060元計算，應繳納上訴費新臺幣5,175元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　蔡萱穎