臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第72號

原　　告　林炳原

訴訟代理人　謝宗穎律師

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貳佰壹拾陸萬壹仟捌佰參拾玖元及自民國一一四年十一月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳萬玖仟貳佰貳拾玖元，由被告負擔十分之九即新臺幣貳萬陸仟參佰零陸元及其中新臺幣貳仟玖佰貳拾參元加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，餘十分之一即新臺幣貳仟玖佰貳拾參元由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣貳佰壹拾陸萬壹仟捌佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時主張：原告林炳原於民國107年10月25日到職被告智安電子股份有限公司擔任研發技術經理，嗣晉升處長，兩造間之聘僱條件包括端午節及中秋節各半個月薪資與年終1個月薪資，即保障年薪為14個

月，此為約定之勞動條件，114年11月25日被迫離職前6個月平均薪資、扣除無薪假期間為新臺幣（下同）25萬3,264元/月(見後開表5所示)，尚有離職前114年8月至11月薪資、中秋節獎金與年終獎金、資遣費及特休代金共計229萬0,211元(見後開表6所示)，因被告未依法發給，故原告與其他數十名勞工聯名向新竹縣勞工處申請勞資爭議調解但於114年11月24日不成立，因此原告得為起訴聲明並求為被告應給付原告229萬0,211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（見卷第10、13～14頁原告第1份書狀）：

表5（元以下四捨五入）

姓名	到離職日期	職稱	天數	平均日薪	每月平均工作日數	平均月薪資
林炳原	107/10/25~114/11/25	處長	68	8257.8	30.67	253,264

表6（元以下四捨五入）

8月	9月	10月	11月	中秋獎金	特休代金	年終[5]	資遣費	欠薪總額
2173,92	217,392	217,392	181,160	108,696	253,624	195,951	898,604	2,290,211

（上開表5及表6出處均為民事起訴狀），復於辯論終結以前，於請求項目不變但金額計算不同，而為擴張聲明求為被告應給付原告236萬3,822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（見卷第142、147～148頁後開原告最後書狀），經核其所為之變更，於程序上並無不合，應予准許，合先敘明。

二、原告主張：訴外人即被告新任董事長魏志璋（上1人係本院115年度勞訴字第66號給付工資事件之原告、下稱66號案）取得經營權後疑似遭遇資金斷鍊壓力，嗣訴外人魏志璋於114年（本判決論述年度均為114年）11月13日發文辭任董事長，約9成5的勞工放無薪假且有數十名勞工提起勞資爭議、訴訟救濟，對原告個人而言之於本件115年度勞訴字第72號給付工資等事件（下稱72號案），除了請求積欠4個月薪與要求符合保障14月薪資之約定勞動條件，並因被告公司違反勞動法令與勞動契約而未發給工資含中秋獎金與年終獎金，

故依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約並請求資遣費及特休但未休完畢之代金，經查原告離職前114年8月至11月薪資、中秋節獎金與年終獎金、資遣費及特休代金共計236萬3,822元等語(見後開最後書狀即勞動準備狀**附表1、附表2及註釋1～4**所示)，最後聲明：被告應給付原告236萬3,822元及自114年12月26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（見卷第142、148頁原告最後書狀，**表1及表2與註釋**出處均為勞動準備書狀第8頁）

表 1（元以下四捨五入）

姓名	5 月[1]	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月[2]	11 月[3]	平均月薪	資遣費
林炳原	73633	217392	217392	217392	217392	326088	377111	274400	972,215

表 2（元以下四捨五入）

8 月至 11 月	中秋獎金	特休代金	年終[4]	資遣費	欠薪總額
833,336	108,696	253,624	195,951	972,215	2,363,822

[1] 114 年 5 月 25 日起算 5 月分僅有 7 天，薪資為 7 萬 3,633 元（月薪 217,392+108,696 端午獎金=326,088 元/31＊7＝77,076 元）

[2] 原告月薪資為 217,392 元，中秋節獎金為半個月薪資為 108,696 元，10 月應領薪資為 326,088 元

[3] 114 年 11 月分 25 天薪資數額為 18 萬 1,160 元（月薪 217,392/30＊25＝181,160 元）+保障年薪 14 個月為 19 萬 5,951 元（年終 217,392 /365 天＊329 天＝195,951 元）=377,111 元。

[4] 聘僱條件為端午節及中秋節各半個月薪資，年終 1 個月薪資（即保障年薪為 14 個月）勞動條件。

三、被告則以：原告職稱雖冠為處長，然依實際掌理事項、權限範圍及參與被告經營程度觀之，其本質已屬管理階層，與一般勞工有別：

㈠、原告原於任職期間，就被告公司之系統權限、信用風險控管及內部流程管理事項，具有實質指示及配置權限。原告不僅得指示資訊人員調整ERP系統權限，並得指定特定人員享有「不控管信用額度」之權限，亦可決定公司內部何人得處理

應付帳款等事項。此有原告指示下屬將相關ERP權限指定予公司同仁之電子郵件可稽，足見原告係立於授權及權限配置之上位地位,而非僅屬被動受指示之基層員工。

㈡、原告實際掌握公司銀行帳戶之登入資訊，得逕行登入公司網路銀行並發動匯款操作，原告甚至可將公司資金匯入其本人帳戶(惟因帳戶餘額不足而致交易失敗)，可見原告對被告公司資金運用具有直接操作之實權。

㈢、原告原於任職期間，尚擁有被告公司資訊安全部之最高權限，且於114年11月25日離職當日，仍得自行使用被告公司印信，蓋用離職證明及非自願離職證明。另其與公司董監事共同置於董監事群組中，參與公司重要事項之決策溝通，可見原告於被告公司內部之角色，顯非一般勞工所得比擬。

㈣、縱使原告稱其係於被告公司危急之際，受命擔任營運長，然原告既已實質掌控公司人事、財務及業務經營、借貸事項，並得對公司重大營運事項產生決定性影響，自足認其已受公司默示授與廣泛之管理權限。尤其如無其配合處理公司網銀系統及相關操作事宜，公司部分資金調度與放款決策即無從執行，更足見原告並非單純執行命令之受僱者，而係實際參與被告公司經營決策之核心管理人員。

㈤、綜合原告之職務內容、實際權限、對公司信用額度控管及公司資金運用之掌握情形，雖原告未經登記為經理人，然原告既實質執行董事業務，並對公司財務及業務經營具有高度控制力，依公司法第8條第3項及相關實務見解，應認其屬公司負責人或至少具有與公司負責人相當之實質地位，自難逕以一般勞工之標準加以衡量。

㈥、據此，原告與被告公司間應為委任關係，而非一般勞動契約關係。原告所受領之報酬，性質上應類比董事或高階經營管理人員之報酬，並應經公司合法程序決議始生效力。是以，縱原告主張雙方間存有薪資約定，倘該約定未經股東會或董事會依法決議，對被告公司即難認已生拘束效力。又其既非勞動基準法所規範之一般勞工，自不得據此請求資遣費及特休未休工資。

㈦、最後補稱：114年8月至11月薪資共83萬3,336元願意付（217,392×3＋181,160＝833,336），但原告為實質上經理人身分，非勞動事件法所稱之勞工，與被告公司間非屬勞動基準法所稱之勞動契約，且尚難以原告依訴外人魏志璋指示而從業乙端，即謂此乃勞動從屬性，故原告不得請求資遣費、特休未休折合工資，又原告於72案中所請求屬於獎金類別之給付，非為經常性、勞務對價之給與，不能列為工資，也不能納入當作資遣費的計算基礎等語，資為抗辯，並答辯聲明：原告之訴超過83萬3,336元之部分駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證，併參本院第32法庭上午10時30分公開審理72號案、11時00分公開審理66號案，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號由訴外人即被告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，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（該件31號判決已認被告對該件勞工之年終獎金屬於經常性給與），此後訴外人魏志璋以被告公司有勞動基準法第11條第2項虧損或業務緊縮之事由，對被告公司主張勞動權利云云，經本院以66號案審理並於115年8月7日言詞辯論終結，有本院庭期查詢單1件在卷可稽。是以原告主張訴外人魏志璋（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）取得經營權後疑似遭遇資金斷鍊壓力、數十名勞工提起勞資爭議、訴訟救濟，其中對原告個人而言，有離職前114年8月至11月薪資、中秋節獎金與年終獎金、資遣費及特休代金未付之事實，應可採認。

五、雖被告以前開情詞抗辯如上，然民法第482條僱傭之定義：「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」。又，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，而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，所謂經濟上從屬性係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。是以關於企業經營者之資訊管理權限、網路銀行發動匯款權限、用印權限、人事財務業務經營決策權限，於雇主經濟組織與生產結構之內，必有分層負責之人，倘若縱使原告之於訴外人魏志璋，係位於訴外人魏志璋之下之次高權責者（併參卷第213頁、被證6：魏董事…林大炳監察人、114年11月15日週六），惟原告明顯並不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主、為雇主之目的而勞動，至原告最後同時具有董（監）事身分者，亦不排除此時該名具有從事勞動者之身分，此情可參考勞工退休金之提、停繳係採申報制度，若勞工於「受僱後始擔任」該事業單位董事，其身分係屬雇主，已非勞工退休金條例之強制提繳對象，事業單位不得為其提繳退休金，故應申報自擔任董事之前一日停繳，又如其確屬「實際從事勞動者」，得以雇主身分「自願提繳」退休金，此有行政院勞工委員會95年4月24日勞動4字第0950019716號函示可參，因此被告前開所辯，不足為取。

六、茲續就原告最後內容之各個訴求，准、駁如次：

㈠、被告既不爭執114年8月至11月薪資共【83萬3,336元】願意付（217,392×3＋181,160＝833,336。期間：114年8～11月，最末月以25天計算），則如數准許。

㈡、按，勞動基準法第22條第2項前段規定，工資應全額直接給付勞工，而原告主張關於聘僱條件包括端午節及中秋節各半個月薪資及年終1個月薪資，即保障年薪為14個月為約定勞動條件乙節，參照後開第㈢點所述被告公司有勞動基準法第11條第2款之情形，則相關員工福利辦法或薪酬獎金規則、獎金發放辦法（後者見卷第201頁、被證2，第2.5點年終獎

金：依甲方訂定之年終獎金發放規定核發），均屬被告公司持有文件，被告迄今僅提出記載「激勵獎金、全勤獎金、交通津貼、手機補助」之規定（見卷第186頁、被證1），未見「年終獎金、三節獎金/禮品」或歷年給付數額情形，僅據被告最後書狀稱此係基於經營考量而於過去形成有按時發放慣行…等等各語（詳見卷第172頁、該頁第五點全文），是以應認端午獎金、中秋獎金與年終獎金於被告公司之內部，已形成制度性，具有經常性，非為單純恩給性質，應歸類於工資之一部，自不因其名稱而異其工資本質，故關於原告請求「加發」工資即「中秋獎金217392×0.5＝【10萬8,696元】」與「年終獎金（217392×10÷12）＋（217392÷12×25/30）÷12＝196257範圍內之【19萬5,951元】」（即以114年1月1日～後開第㈢點記載114年11月25日，共10又25/30月占全年12個月之比例計算之），應予採認。

㈢、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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。經查，訴外人魏志璋係被告公司114年11月之董事長，連魏志璋伊本人均親自於115年8月7日上午辦理報到出庭並以訴在庭主張勞工權益云云（備註：該66號案於115年8月27日同一法庭上午本院第32法庭公開審理，並已公開調查全部卷證內含114年11月13日週四引用勞動基準法第11條第2款虧損或業務緊縮之解雇通知文件），復有本院當事人智安電子股份有限公司之民事繫屬查詢，可知一眾勞工蜂擁到院，再有新竹縣政府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為本件原告並已請求積欠工資、三節獎金及主張勞方於114年11月25日終止勞動契約、請求結算未休代金（編號38勞工姓名電腦誤登打為林炳源、但正確手寫簽名為林炳原，見

卷第52～53頁），則無論以勞動基準法第11條第2款認定本件兩造間之勞動關係於114年11月24日或翌（25）日合法終止，抑或以勞動基準法第14條第1項第5款認定本件兩造間之勞動關係於起訴狀送達現任代表人之日起合法終止，均無不當，揆之依前開規定，被告應有給付資遣費之義務，原告平均工資為21萬7,392元/月，其自107年10月25日 開始任職於被告公司至事由發生日即114年11月25日止（上1日期係原告第1份書狀第5頁註解前上1行記載之：114年11月25日，見卷第13頁），自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為7年1個月又1天，新制資遣基數為【3+391/720】（新制資遣基數計算公式：([年＋(月＋日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為【770,232元】（計算式：月平均工資x資遣費基數，本判決於計算時，元以下均4捨5入）。至原告前開**表5、表6**（原聲明），每月平均工作日數大於30日及表列日薪制，抑或前開**表1、表2、註釋4**則係計算勞退提撥之月薪資總額算法，皆無足取（請參考後引**計時、計日、計月、計件**。亦即：依照規定，被保險人的月投保薪資及勞工退休金月提繳工資應按其月薪資總額，依『勞工保險投保薪資分級表』及『勞工退休金月提繳分級』表之規定申報，所稱月薪資總額，係以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按**計時、計日、計月、計件**以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，亦即雇主給付內容具有『勞務之對價』及『經常性之給與』性質者均屬工資，至獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合『勞務對價』性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資及勞工退休金月提繳工資，至於績效獎金及特別獎金則應計入月薪資總額申報勞保投保薪資及勞退提繳工資。另紅利依照勞動基準法施行細則第10條規定，原則上非屬工資，不計入月薪資總額，惟如符合『勞務對價』及『經常性之給與』性質者，則應計入月薪

資總額申報勞保投保薪資及勞退提繳工資。又勞工退休金條例第3、6、7、14、15、16條及其施行細則第15、22條規定，勞工退休金月提繳分級表之標準，向勞工保險局申報。新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依前開分級表申報。又勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。另勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知本局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知本局，其調整均自通知之次月1日起生效。至勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算）。而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「特休代金【253624元】」，應全部准許。

七、從而，原告得向被告請求216萬1,839元（833,336＋108,696＋195,951＋770,232＋253,624＝2,161,839），及自114年11月25日翌（26）日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見卷第52頁及民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定參看），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。末，被告方面最後書狀結論懇請法院分期給付、避免一次性清償致公司營運惡化並兼顧勞工債權與公司存續能力之衡平（見卷第177頁民事答辯一狀第9頁），然債務人無為一部清償之權利，但法院得斟酌債務人之境況，許其於無甚害於債權人利益之相當期限內，分期給付，或緩期清償，固為民法第318條第1項定

有明文。惟此項規定，係認為法院有斟酌債務人之境況，許其分期給付或緩期清償之職權，非認債務人有要求分期給付或緩期清償之權利（最高法院23年上字第224號民事判決意旨參見），且被告全無提出任何對於原告之具體還款方案，故難命分期給付或緩期清償。

九、訴訟費用之負擔：本件最後訴訟標的金額或價額為236萬3,822元，第一審起訴裁判費為2萬9,229元，業據原告預繳3,000元，有綠聯收據乙紙存卷（見卷第8頁），訴訟過程中未發生其他訴訟費用，爰依民事訴訟法第79條、第91條第3項規定，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。若原告方面對本判決敗訴部分全部不服提起上訴時，可適用勞動事件法第12條第1項暫免規定之適用，至少應繳納第二審裁判費1,465元；若被告方面對本判決不利部分，全部不服提起上訴時，應繳納上訴費新臺幣4萬0,333元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　蔡萱穎