臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第75號

原　　告　王音嵐
　　鄭瑞貞
　　江建邦
共　　同
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(法定代理人：陸正芠)
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
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9月24日辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告王音嵐新臺幣57,120元，及自民國114年9月13日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告鄭瑞貞新臺幣302,088元，及自民國114年9月15日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告江建邦新臺幣969,394元，及自民國114年12月26日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

原告王音嵐、鄭瑞貞、江建邦其餘之訴均駁回。

訴訟費用由原告鄭瑞貞負擔3‰；原告王音嵐負擔7‰；原告江建邦負擔7%；餘由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣57,120元為原告王音嵐預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得為假執行。但被告如以新臺幣302,088元為原告鄭瑞貞預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得為假執行。但被告如以新臺幣969,394元為原告

江建邦預供擔保，得免為假執行。

原告原告王音嵐、鄭瑞貞、江建邦其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠、本件被告前因積欠原告等員工薪資，且未依法實施無薪假（減班休息）已違反勞動契約及勞動法令，嚴重損害原告等勞動權益。原告等依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款規定，得不經預告終止兩造勞動契約，並依法請求積欠工資、資遣費及其他依法應給付之金額。

㈡、原告江建邦於民國107年6月19日任職被告公司擔任處長職務，並於114年11月25日離職，離職前6個月之月平均薪資為新臺幣（下同）287,233元（薪資明細詳如下表），爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求被告給付資遣費1,067,949元，及自114年12月26日起算之遲延利息。

姓名	5月[1]	6月	7月	8月	9月	10月	11月[2]	平均月薪	資遣費
江建邦	77076	227558	227558	227558	227558	341337	394754	287233	1,067,949

㈢、原告鄭瑞貞於106年12月11日任職被告公司擔任人事部副理職務，因被告於114年8月份開始積欠工資並開始放無薪假，原告鄭瑞貞為生計而被迫於114年8月15日離職，依勞退條例第12條規定，被告應給付原告鄭瑞貞資遣費306,935元（計算式如下表），及自114年9月15日起算之遲延利息。

姓名	計算區間	天數[3]	平均日薪	每月平均工作天數	資遣費
鄭瑞貞	106/12/11 至 114/8/15	167	2637.8	30.3	306935

㈣、原告王音嵐因被告遲延發放114年7月份薪資，復未給付同年8月份工資，礙於生計，於同年9月12日被迫離職，依勞基法第38條第4項及勞基法施行細則第9條、第22條之2第2項第2款規定，被告應於兩造勞動契約終止之日結清並給付原告王音嵐應得之工資及特別休假未休日數折算工資。又原告王音嵐於114年9月12日被迫離職時尚有126小時特別休假尚未休畢，以每小時時薪528.88元計算（按：原告王音嵐月薪為10

8,800元，並保障年薪14個月，則原告王音嵐平均月薪126,933.33元，平均時薪528.88元），被告應給付原告王音嵐特休未休工資66,639元（計算式：126小時*528.88元＝66,639元）。

㈤、訴之聲明：

1.被告應給付原告王音嵐66,639元，並自114年9月13日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

2.被告應給付原告鄭瑞貞306,935元，並自114年9月15日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

3.被告應給付原告江建邦1,067,949元，並自114年12月26日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

4.前三項原告等願供擔保請准假執行之宣告。

5.訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯：

㈠、原告鄭瑞貞部分，其離職證明書明載離職原因為「自請離職」，縱其嗣後改稱依勞基法第14條第1項第5款或第6款終止契約，亦因不符第5款所要求之故意惡意要件，且未能證明其終止之意思表示確於30日除斥期間內作成並送達，復未能就被告公司違反勞動法令之具體情事提出舉證，其資遣費請求於法均屬無據，應予駁回。

㈡、原告王音嵐於被告公司人事系統中自主持續選填無薪假、特別休假等假別，長達6週有餘而未於30日內表示終止契約之意，應認已就無薪假之實施表示同意；其114年8月間之特別休假業已依系統紀錄全數休畢，並無「未休」之情形，其所稱調解時保留特休未休代金請求權一節，亦與調解筆錄之客觀記載及其起訴時之主張不符，其請求特別休假未休工資66,639元亦屬無據。

㈢、原告江建邦為被告公司之經理人，依其實際職務內容、參與經營決策層級之程度及薪酬結構觀之，於人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性三項要件，均與勞動契約受僱人之特徵不符，自不得請求資遣費。

㈣、答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告等負擔。

3.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、原告主張王音嵐、原告鄭瑞貞、原告江建邦曾任職於被告智安電子股份有限公司，原告王音嵐、原告鄭瑞貞、原告江建邦皆已離職，原告王音嵐、原告鄭瑞貞、原告江建邦先前曾向新竹縣政府勞資爭議調解等情，提出新竹縣政府勞資爭議調解紀錄等為證，被告不爭執，惟以前詞置辯，是以本件應審究之爭點為：原告王音嵐、原告鄭瑞貞、原告江建邦分別請求之特別休假未休工資、資遣費，有無理由？

㈡、按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文）；勞基法施行細則第7條第2、3款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。」，可知工資、休假等事項均屬勞動契約之內容，雇主如欲變更，即屬勞動契約之變更，應與勞工協商，並經勞工同意後始得為之。且按事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資。勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理，此有行政院勞工委員會（現改制為勞動部）100年12月1日勞動2字第1000133284號函（勞動部109年7月1日勞動條3字第1090130635號函修正）因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項（下稱協商減少工時應行注意事項）第1、2、6、9點可參（原審卷第245-246頁）。且依該應行注意事項第8點所示，事業單位實施減少工時及工資之期間，以不超過三個月為原則。如有延長期間之必要，應重行徵得勞工同意。是事業單位固得與勞工協商實施無薪假，然每月領取工資仍不得低於法定基本工資，且每次實施以不超過3個月為原則，如有繼續實施無薪假之需

求，須重新召開勞資協商並再次徵得勞工同意，不得自動延長。次按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資：謂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。」又同法施行細則第10條並將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於上開條款所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議。故勞基法第2條第3款規定之工資，不僅為勞工因工作而獲得之報酬（勞務對價性），且須經常性之給與（經常給與性），始足當之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與，倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念，就給付之原因、目的及要件等具體情形予以觀察（最高行政法院111年度上字第948號判決意旨參照）。又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動契約終止時，雇主發給工資之期限，依勞動基準法施行細則第9條規定發給，勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第9條及第22之2條第2項分別定有明文。復按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦定有明文。

㈢、原告王音嵐部分：

1.經查，原告王音嵐因被告實施無薪假積欠薪資，於114年9月

12日自被告公司離職前，於114年8、9月間申請特別休假共計126小時，並經被告完成請假流程之簽核而生效等情，有原告提出之特別休假紀錄在卷可稽（本院卷第367頁），惟被告否認原告王音嵐於上開期間曾申請特別休假，堪認原告王音嵐自被告公司離職前尚有126小時之特別休假並未休畢。

2.次查，原告王音嵐每月薪資為108,800元，約定原告王音嵐固定年薪為12個月、年終獎金2個月(此部分屬恩惠性給予)，平均時薪為453.33元（計算式：108,800元÷30天÷8小時＝453.33元），業據被告陳明於卷（勞專調卷第777頁）。從而，依前述原告王音嵐平均時薪528.88元計算結果，原告王音嵐主張被告應給付特別休假未休工資57,120元（計算式：453.33元x126小時＝57,120元，元以下四捨五入），應屬有據；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈣、原告鄭瑞貞部分：

1.按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。次按，有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：□雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。□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。□、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。□雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。□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。□雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項定有明文。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。又按工資應全額直接給付勞工；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條定有明文。次按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，

於勞動契約依勞基法第11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，不適用勞基法第17條之規定，為勞退條例第12條所明定。

2.經查，被告自114年8月起即積欠薪資乙節，為被告所不爭執，則原告鄭瑞貞主張被告有不依勞動契約給付工作報酬等語，堪認屬實。次查，原告鄭瑞貞因被告實施無薪假積欠薪資，而於114年8月15日辦理離職，嗣並於同年10月31日偕同被告公司其他員工以同一事由向新竹縣政府聲請勞資爭議調解，有新竹縣政府勞資爭議調解筆錄在卷可稽（本院114年度勞補字第166號卷第23至25頁），堪認原告鄭瑞貞於114年8月15日辦理離職之行為，係依勞基法第14條第5款規定向被告為終止勞動契約之意思表示，被告抗辯原告鄭瑞貞係自請離職，且勞基法第14條第1項第5款規定之適用以雇主故意或惡意拖欠薪資為限云云，尚不足憑。準此，原告鄭瑞貞依前開規定請求被告給付資遣費，應屬有據。

3.原告鄭瑞貞離職前(114年2月15日至114年7月31日)平均日薪為2,637.8元，每月平均日數為30.17日，平均月薪資應為79,575元；114年8月1日至114年11月25日薪水36,710元等節業據被告陳明於卷（勞專調卷第777頁），依此計算結果，依此計算原告鄭瑞貞離職前6個月平均月薪資應為78,663元【｛(2637.8×167)＋36,710÷182×30＝78,663，元以下四捨五入｝】，參以原告鄭瑞貞係自106年12月11日起受雇於被告，至114年8月15日終止勞動契約，有原告鄭瑞貞提出之離職證明書可證（本院114年度勞補字第166號卷第597頁），原告之工作年資即7年8月又4天，勞退新制資遣費基數為3又121/144，原告鄭瑞貞得請求之資遣費為302,088元，是以原告鄭瑞貞請求被告給付資遣費302,088元範圍內，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈤、原告江建邦部分：

1.原告江建邦與被告間為委任抑或僱傭關係？有無勞基法之適用？

⑴按稱僱傭者，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；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第482條、第528條定有明文。次按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷（最高法院97年度台上字第1542號判決參照）。委任契約與僱傭契約均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。又一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：㈠人格上從屬性，即受僱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。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受僱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。㈣納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。次按勞基法之制定為國家勞動保護政策之一環，雖未以條文明定所適用之勞動契約內涵為何，致勞務提供者與受領者間之契約關係，常有得否適用勞基法之爭執。惟25年12月25日公布迄未施行之勞動契約法，同為國家勞動保護政策之立法，其第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」，已就勞動契約予以定義，自得以法理之形態補充勞基法規定之不足。是適用勞基法之對象，應認僅以具有從屬關係之勞務契約為限。而所謂從屬關係，依勞動法界歷來之見解，所謂從屬性可分為人格上之從屬及經濟上之從屬，前者指勞工提供勞務之義務履行係受雇主之指示，雇主決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程

即相當程度地支配勞工人身及人格，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰，即勞工須服從工作規則，雇主對勞工享有懲戒權，以維護企業之正常生產。後者係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需依賴雇主之生財器具及生產資料始能進行勞動，對雇主有經濟上之依賴性，勞工係從屬於雇主，為雇主之目的勞動，勞工不能用指揮性、計劃性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。至判斷之依據應以義務實際給付情形著眼，而非以其契約名稱，復因判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動契約之因素不能兼而有之，應以義務提供之整體為判斷，縱部分因素有微不足道之偏離，仍不影響其為勞動契約之認定（臺灣高等法院95年度勞上易字第 75 號民事判決意旨參照）。

⑵經查，原告江建邦擔任被告公司研發一處處長，負責被告公司之研發業務，為兩造所不爭執，依被告提出之組織架構圖，其上有業務協理、副總經理、董事長，原告江建邦仍須就其主管之職務上辦理之事項（即應提供之勞務），受業務協理、副總經理、董事長指揮監督，尚難以其就職務上事項對外簽約，即謂原告江建邦有何職務上之獨立性，堪認原告江建邦已被納入被告公司生產組織體系中，與其同僚間居於分工合作之狀態，且有組織上之從屬性甚明。被告未舉證明原告江建邦對於被告公司業務及財務上有何自主權及人事自主管理權；再者，被告自承原告江建邦每日有固定上下班時間，並上下班均需刷卡，足見被告得決定原告江建邦之工作時間、工作場所，且原告江建邦亦受被告公司人事獎懲辦法之規範，與其他員工並無二致，亦可知被告對於原告江建邦之工作成果有考核之權利，益證原告江建邦並無對工作內容及管理監督權之行使有決定權限，原告江建邦係基於所僱傭之被告公司指派地點服勞務，並因此受領工資，其於人格及組織上均從屬於被告公司指揮監督，兩造間具有勞動契約之人格上從屬性。原告江建邦係為被告公司之營業而勞動，並非為自己之營業而勞動，原告江建邦為被告提供固定性勞務，被告則給付薪資，原告江建邦並不能用指揮性、計劃性

或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，需依賴被告之生財器具及生產資料始能進行勞動，是兩造間契約亦具有勞動契約之經濟上從屬性。綜上，原告江建邦與被告間確為僱傭關係，原告江建邦為勞基法所稱之勞工，被告辯稱其與原原告江建邦間為委任關係，原告江建邦不得請求資遣費云云，委無足採。

2.承前所述，原告江建邦主張被告自114年8月起即積欠薪資乙節，為被告所不爭執。又原告江建邦因被告積欠薪資，已依法於114年11月25日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，亦有原告江建邦提出之離職證明書在卷可稽（本院114年度勞專調字第4號卷第59頁），是以原告江建邦依勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

3.原告江建邦離職前114年5月25日至114年7月31日平均日薪為9,143元，每月平均日數為30.67日；114年8月1日至114年11月25日之薪資為227,558元、227,558元、227,558元、189632元、113,779元等節，業據被告陳明於卷（勞專調卷第777頁），依此計算結果，原告江建邦離職前6個月平均月薪資應為260,726【｛（9,143×68）＋(227,558元＋227,558元＋227,558元＋189,632元＋113,779元)｛÷185×30＝260,726元，元以下四捨五入】，參以原告係自107年6月19日起受雇於被告，至114年11月25日終止勞動契約，原告之工作年資即7年5月又6天，勞退新制資遣費基數為3又517/720，依此計算原告江建邦得請求之資遣費為969,394元，故原告江建邦請求被告給付資遣費969,394元，核屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈥、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，週年利率為百分之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。經查，本件原告王音嵐、鄭瑞貞、江建邦分別請求被告給付特休未休工資及資遣費，均以支付金錢為標的，其中特休未休工資應於終止勞動契約時結清、資遣費依勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期限之債權，是被告應於原告王音嵐終止勞動契約時給付特休未休工資，另應於原告鄭瑞貞、江建邦終止勞動契約後30日內給付資遣費，則原告王音嵐就前開特休未休工資，請求被告自114年9月13日起至清償日止按年息百分之5計算計付遲延利息，原告鄭瑞貞就前開資遣費，請求被告自114年9月15日起至清償日止按年息百分之5計算計付遲延利息，原告江建邦就前開資遣費，請求被告自114年12月26日起至清償日止按年息百分之5計算計付遲延利息，均屬有據，應予准許。

㈦、綜上所述，原告王音嵐依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付57,120元，及自114年9月13日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，原告鄭瑞貞、江建邦依勞退條例第12條規定，請求被告給付原告鄭瑞貞302,088元及自114年9月15日起至清償日止按年息百分之5計算之利息、給付原告江建邦969,394元及自114年12月26日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，均為有理由，應予准許：原告王音嵐、鄭瑞貞、江建邦逾此範圍之請求，為無理由，均應予駁回。

四、假執行之宣告：

按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第1至3項既屬就勞工之給付請求為雇主全部敗訴之判決，爰依上開規定職權宣告假執行，使原告得於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執行，以平衡兼顧雇主之利益。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　　林麗玉

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，並繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　高嘉彤