臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第4號

上　訴　人　拾穗豐收股份有限公司

法定代理人　甲○○
訴訟代理人　乙○○
被上訴人　　丙○○
訴訟代理人　蔡淑美律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國110年9月17日本院110年度勞簡字第50號第一審判決提起上訴，本院於111年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張略以：被上訴人自民國109年2月3日起受僱於上訴人，擔任博物館品牌商品事業部經理，約定薪資為每月新臺幣（下同）55,000元，嗣上訴人於110年2月9日依勞動基準法第11條第4款終止兩造間之勞動契約，惟迄未依法給付預告期間工資及資遣費等，為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟，請求上訴人給付下列項目：①資遣費55,802元：被上訴人於勞動契約終止前6個月之平均月薪為109,211元（平均日薪為3,561元），依被上訴人年資373日計算，上訴人應給付被上訴人資遣費55,802元；②預告期間工資71,220元：依勞動基準法第16條第1項第2款、第3項規定，上訴人應給付被上訴人20日之預告期間工資；③特別休假未休工資7,104元：被上訴人離職時尚有未休之特別休假3日7小時，上訴人自應折算工資給付被上訴人7,104元；④補提繳勞工退休金18,862元：被上訴人月薪55,000元，每

月應提繳勞工退休金3,324元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱系爭專戶），惟上訴人並未足額提繳，且自109年10月起即未再提繳，扣除上訴人已提繳之金額後，尚應補提繳勞工退休金18,862元等語。

二、上訴人於原審言詞辯論期日並未到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、原審審理結果認被上訴人請求上訴人給付資遣費55,668元、預告期間工資71,220元、特別休假未休工資7,104元、補提繳勞工退休金18,862元暨遲延利息部分為有理由，逾此範圍之請求則無理由，而駁回被上訴人其餘請求，並就被上訴人勝訴部分依職權宣告假執行。上訴人不服提起上訴，其上訴理由略以：被上訴人於兩造間勞動契約終止前6個月，係掛名任職在上訴人公司，其領取之獎金均是兼職訴外人蛙蛙文創有限公司（下稱蛙蛙公司）擔任業務之所得，只是由上訴人代蛙蛙公司支付而已，故被上訴人離職前6個月所領取之獎金不應計入資遣費之計算基礎等語。並上訴聲明：1.原判決不利上訴人部分廢棄。2.前開廢棄部分，被上訴人於原審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、被上訴人除援用原審之主張及陳述外，另補陳：被上訴人於遭上訴人終止勞動契約前，僅有與上訴人達成僱傭契約之意思表示合致，亦僅實質受僱於上訴人，雖被上訴人於受僱期間，曾經上訴人指示協助其關係企業即蛙蛙公司販售口罩，惟此係因被上訴人對上訴人負有忠實履行勞動契約之義務，因而接受上訴人之指揮監督，服從上訴人之指派而執行該項工作內容，兩造間僱傭關係不因此終止，至於被上訴人所領取獎金，究由上訴人或蛙蛙公司支付被上訴人，乃上訴人公司集團間基於財務運用或稅賦考量之規劃，並不影響被上訴人係受僱於上訴人、實質上自上訴人受領薪資報酬之事實等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

五、得心證之理由：

（一）經查，被上訴人主張其自109年2月3日起在上訴人處任

職，約定薪資為每月55,000元，嗣上訴人於110年2月9日以勞動基準法第11條第4款為由終止兩造間之勞動契約，惟上訴人尚積欠其預告期間工資71,220元、特別休假未休工資7,104元，以及上訴人有短提繳被上訴人之勞工退休金而應補提繳勞工退休金差額18,862元等情，業據被上訴人提出勞工保險被保險人投保資料表、非自願離職證明書、上訴人之會計人員所製作之計算書、被上訴人與上訴人之會計人員間以行動通訊軟體「Line」通訊畫面截圖、被上訴人之勞工退休金個人專戶明細資料等件在卷可稽（見原審卷第17至19、25、30頁），上訴人就此復均未為爭執，自堪認定被上訴人此部分主張為真實，從而，被上訴人本於勞動基準法第16條第1項、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人給付前揭預告期間工資71,220元、特別休假未休工資7,104元，以及補提繳勞工退休金差額18,862元，暨其遲延利息等部分，自屬有據，合先敘明。

（二）次查，被上訴人於兩造間勞動契約終止前6個月自上訴人處所受領之給付總額共計655,264元乙節，有前揭上訴人之會計人員所製作之計算書可資查考，上訴人就此亦未爭執，足認屬實。而上訴人於本院審理期間就被上訴人所領取之上開給付，雖以前詞主張被上訴人所領取上開薪資中之獎金部分，係被上訴人於訴外人蛙蛙公司兼職之所得，僅係由上訴人代蛙蛙公司支付予被上訴人云云。惟查：

1. 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。查，上訴人於本院審理時自承：上訴人沒有藥商執照，不能執行販買口罩之業務，上訴人因而經被上訴人同意而指派被上訴人承接蛙蛙公司之訂單等語（見本院卷第112頁），據此，縱認被上訴人確有於蛙蛙公司服勞務之事實，被上訴人亦顯係受其雇主即上訴人指示而至蛙蛙公司服勞務。再者，被上訴人

於蛙蛙公司服勞務之獎金係由上訴人所支付乙節，乃為上訴人所自承（見本院卷第22頁），而上訴人就此雖陳稱其僅係代蛙蛙公司支付云云，然上訴人並未提出任何證據證明被上訴人與蛙蛙公司間另有僱傭契約存在，或兩造間有關於被上訴人至蛙蛙公司服勞務以及所領取獎金報酬，均與上訴人無關之約定。據上，兩造間原既有僱傭關係存在，被上訴人復係受上訴人指示而至蛙蛙公司服勞務，所受領之給付又均係由上訴人所支付，則依前揭勞動事件法第37條之規定，被上訴人所受領上開給付自應推定為係其因工作而獲得之報酬，上訴人主張其僅係代蛙蛙公司給付獎金予被上訴人乙節，尚非可採。從而被上訴人就此部分服勞務所受領之獎金，自應計入平均工資之計算基礎以作為上訴人給付資遣費之依據。

2. 再按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查，被上訴人於兩造間勞動契約終止前6個月自上訴人處所領取之薪資總額共計655,264元乙節，業經本院認定如前，則其平均工資為109,211元【計算式：655,264元÷6＝109,211元，小數點以下4捨5入，下同】，而被上訴人任職工作年資為1年7日，是其得請求之資遣費應為55,668元【計算式：109,211元×1/2×1＋109,211元×1/2×1/12×7/30＝55,668元】。

六、綜上所述，被上訴人本於前揭勞動基準法、勞工退休金條例之規定，請求上訴人給付資遣費55,668元、預告期間工資71,220元、特別休假未休工資7,104元，合計133,992 元【計算式：55,668＋71,220＋7,104＝133,992 】，並補提繳勞工退休金差額18,862元至系爭專戶，暨給付上開款項之遲延利息，核屬有據，應予准許。原審就上開應予准許之部分為

上訴人敗訴之判決，核無違誤，應予以維持。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭　審判長法　官　蔡志宏

法　官　謝佳純

法　官　趙彥強

以上正本係照原本作成。

本件裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　呂子彥