臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第175號

原　　告　黃子澤

被　　告　世正光電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林國瑞

訴訟代理人　廖怡婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年11月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣參拾柒萬零捌佰元及自民國一百一十年四月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔分十之七，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾柒萬零捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自104年3月1日起受僱於被告，月平均工資為98,153元。嗣被告於109年11月8日以勞動基準法第11條第2款為由終止與原告間之勞動契約，尚積欠原告資遣費279,191元、特別休假未休工資91,609元、代墊款62,705元、零用金66,932元、109年11月份工資26,174元，合計526,611元，爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法第38條、勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告526,611元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告為主導被告重要事務之專業經理人，非單純聽從指示、受監督之員工，其同時為被告之董事，持有公司股份152,000股，反觀林國瑞雖為董事長，所持有之股份僅571股，遠少於原告所持有之公司股份，且原告常為員工出勤

及帳務最終審核之人，又製作及持有公司之移交清冊、營運建議等內部機密資料，是兩造間非僱傭關係，自無勞動基準法之適用。又被告未積欠代墊貨款，亦已給付零用金、109年11月份工資，原告請求無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠兩造間是否成立勞動契約關係？

1.被告抗辯其與原告間非屬勞動契約關係，並無勞動基準法等相關勞工法令之適用等語。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；稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，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490條第1項、第528條分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，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。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。至委任契約則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。

2.經查，原告於上班時間，有工作地點及時間之限制，對自己作息時間不能自由支配，即原告提供勞務具有時間及地點之拘束性，原告任職期間，復均係受被告任用、調派、管理指揮，非任由原告自由決定勞務給付之時間、方法，需服從被告之監督，又原告與其他員工彼此間分工合作外銷市場開發、研發、財務管控，且須親自執行勞務，再者，原告從事外銷市場開發、研發、財務管控工作即為獲取工資之對價，無論於組織、經濟及勞動人格上，皆具有從屬於被告之性質，兩造間屬勞動契約關係，有勞動基準法等相關勞工法令之適用。是被告之上開抗辯，即無可採。

㈡原告請求被告給付資遣費279,191元，有無理由？

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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞動基準法第11條第2款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。經查，原告自104年3月1日起受僱於被告，迄至109年11月8日止，期間共計5年8月又8日，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為98,153元，故原告得請求之資遣費應為279,191元【計算式：98,153×｛5＋〔（8＋8/30）÷12〕｝×1/2＝279,191，元以下四捨五入】。

㈢原告請求被告給付特別休假未休工資91,609元，有無理由？

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未

滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。查原告自104年3月1日起受僱於被告，至109年11月8日勞動契約終止日止，原告主張尚有28日特別休假未休，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告請求被告給付特別休假未休工資91,609元（計算式：98,153÷30×28＝91,609，元以下四捨五入），即屬有據。

㈣原告請求被告給付代墊款62,705元，有無理由？

1.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。所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之證明，自無從認定其主張為真正。次按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告主張為被告代墊62,705元（人民幣14,582.5元），即應就此負舉證責任。

2.經查，原告雖提出交易紀錄、付款申請書為證，惟交易紀錄內容，僅有轉帳摘要及金額（見司促卷第43頁），無從知悉轉帳原因、交易雙方、究竟有無匯款入帳等情；付款申請書所載金額「16,750元」與本件「14,582.5元」不同，且經林國瑞指示「請再核對清楚後再議」等語（見本院卷㈠第99至105頁），尚難僅以前揭文件認定被告有積欠代墊貨款，且原告除前揭文件外，並未就其為被告代墊62,705元之事實提出任何證據以明其說，原告主張其為被告代墊62,705元云

云，尚難憑取。

㈤原告請求被告給付零用金66,932元、109年11月份工資26,174元，有無理由？

被告已如數給付零用金及109年11月份工資，有交易明細查詢、存摺內頁在卷可稽（見司促卷第61頁，本院卷㈠第463頁），原告未能舉證尚有其他零用金、109年11月份工資，被告未給付，則其所為之請求，自無足採。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第38條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付370,800元（計算式：279,191＋91,609＝370,800），及自支付命令送達翌日即110年4月21日（見司促卷第105頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　董惠平

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　　12　　月　　6　　日

書記官　劉雅玲