

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第18號

原告 蔡雲驥

送達代收址：臺中市○區○○○道0段  
000號0樓0A

訴訟代理人 陳清華律師

被告 艾康科技事業有限公司

法定代理人 盧怡圭

訴訟代理人 陳頂新律師

複代理人 黃諱蓉律師

陳相懿律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣50,000元及自民國110年4月14日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔7%，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50,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴時，原依就業保險法(下稱就保法)第38條第1、3項請求被告給付其未能請領失業給付之損失新臺幣(下同)305,760元，嗣於民國110年4月12日以民事準備書狀(本院卷第187頁)，據同條文另請求被告給付其未能請領留職育嬰津貼之

01 損失164,880元，且依兩造於108年4月8日所簽立之協議書  
02 (下稱系爭協議書)請求被告依約給付50,000元，並將聲明第  
03 1項由:被告應給付原告530,159元及自起訴狀繕本送達翌日  
04 起之法定遲延利息，變更為:被告應給付原告745,039元及自  
05 準備書狀繕本送達翌日起之法定遲延利息，核屬擴張應受判  
06 決事項之聲明及追加請求基礎事實同一之訴，依照前揭規  
07 定，應予准許。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自104年5月1日起任職於被告開設之Dr. A公益店，擔任  
11 工程師，並於107年8月1日起升任店長，最後六個月的平均  
12 工資為74,891元。嗣於108年3月22日因訴外人陳恩毅送筆記  
13 型電腦至Dr. A公益店變賣，原告當時為先確認電腦狀況，避  
14 免收購到可疑電腦，便在得到陳恩毅的同意下將電腦暫留店  
15 內估價，嗣因陳恩毅反悔並至被告臉書官方粉絲團抱怨，進  
16 而衍生後續被告誣陷原告侵占陳恩毅電腦，並脅迫訴外人即  
17 原告配偶乙○○簽立悔過書予陳恩毅等情。後於108年4月1  
18 日，被告在未經原告同意的情形下，擅自將原告薪資由每月  
19 75,000元調降為40,000元，並將原告轉調至黎明店擔任工程  
20 師。原告認為被告上情違反勞動基準法(下稱勞基法)第10條  
21 之1第2款，多次與被告協商未果，遂於同年月3日以勞基法  
22 第14條第1項第6款終止兩造之勞動契約。嗣於同年月8日在  
23 訴外人王俊文律師之見證下，簽立系爭協議書，被告同意將  
24 位於台南市中華東路一段之艾康科技事業有限公司台南分公  
25 司讓渡予乙○○，被告與乙○○合資的另一間艾畝新資訊社  
26 則歸由被告法定代理人所有；且為補貼原告與乙○○舉家南  
27 下之花費，協議被告應給付原告100,000元。惟被告尚積欠  
28 原告資遣費、特休未休工資補償、依系爭協議書應給付之5  
29 0,000元補貼金，且未依法替原告投保勞工保險，造成原告  
30 受有未能請領失業給付及留職育嬰津貼之損失，以及未依法  
31 為原告提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶。爰依

01 系爭協議書、勞基法第17條、第19條、第38條，勞工退休金  
02 條例(下稱勞退條例)第12條、第31條、就保法第11條第3  
03 項、第38條之法律規定，請求被告給付資遣費、特休未休工  
04 資補償、補貼金、未能請領失業給付及留職育嬰津貼之損  
05 失、非自願離職證明書，並提繳勞工退休金。

06 (二)原告請求之項目及金額分述如下：

- 07 1. 資遣費：原告任職被告之工作年資為3年11月又3日（自104  
08 年5月1日起至108年4月3日止），離職前6個月之平均薪資為  
09 74,891元，故被告應發給原告資遣費共計147,012元【計算  
10 式：74,891元 $\times$ 1/2 $\times$ (3+338 $\div$ 365) =147,012元】。
- 11 2. 特休未休補償工資：原告任職被告期間均未曾請過特別休  
12 假，依法應有31日特休，故被告應給付原告特別休假工資補  
13 償共計77,387元【計算式：74,891元 $\div$ 30日 $\times$ 31日 = 77,387  
14 元】。
- 15 3. 失業給付損失：原告月薪為74,891元，依勞動部勞工保險投  
16 保薪資分級表之級距應投保72,800元，而且原告有一名未成  
17 年子女，原應得領取失業給付305,760元【計算式：72,800  
18 元 $\times$ 0.7 $\times$ 6月 = 305,760元】，惟因被告未替原告投保以致原  
19 告無法領取上述失業給付，故被告應賠償原告未能領取失業  
20 給付之損失。
- 21 4. 育嬰津貼損失：被告未依法為原告投保，以致原告無法請領  
22 留職育嬰津貼，而受有損害，被告自應賠償原告未能請領6  
23 個月育嬰津貼之損失164,880元【計算式：27,480元 $\times$ 6月 = 1  
24 64,880元】。
- 25 5. 補貼金：依兩造於108年4月8日所簽訂之系爭協議書載明：被  
26 告應於108年5月31日前給付原告50,000元，被告迄今尚未給  
27 付。
- 28 6. 被告應提繳勞工退休金至原告勞工退休金之專戶：原告離職  
29 前6個月之平均薪資，提繳級距應為72,800元，被告自應補  
30 提原告任職期間6%勞工退休金共計205,296元【計算式：72,  
31 800元 $\times$ 0.06 $\times$ 47月 = 205,296元】至原告勞工退休金之專戶。

01 7. 非自願離職證明書：原告因被告違反勞基法第14條第1項第6  
02 款而終止契約後，依就保法第11條第3 項、勞基法第19條規  
03 定，得請求被告開立非自願離職證明書給原告。

04 (三)並聲明：

- 05 1. 被告應給付原告745,039元，及自110年4月14日起至清償日  
06 止按年息5%計算之利息。  
07 2. 被告應提繳205,296元至原告於勞工保險局設立之勞工退休  
08 金專戶。  
09 3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。  
10 4. 第一項部分原告願供擔保，請准予宣告假執行。

11 二、被告答辯：

12 (一)原告自108年1月起擔任Dr. A公益店店長，兩造間已非勞基法  
13 第2條第6款規範之勞動契約關係，而係委任契約關係，此參  
14 原告並無底薪保障，其報酬係依當月門市業績分紅及原告無  
15 固定上下班時間，亦無須打卡，休假亦由原告自行安排等  
16 情，足認兩造間未具人格上之從屬性，經濟上從屬性亦不  
17 高，應非勞僱關係。

18 (二)原告於108年3月22日藉職務之便，涉嫌不法侵占陳恩毅之筆  
19 記型電腦，原告並簽立悔過書承認上情。故被告於108年4月  
20 1日先終止兩造間之委任關係，並欲聘任原告擔任被告公司  
21 資深工程師一職。詎料原告不思感恩，竟稱被告違反勞基法  
22 等法規，被告為息事寧人及念及原告先前任職期間付出，遂  
23 與原告就前開侵占行為及所有勞資糾紛於108年4月8日一同  
24 達成和解，並簽有系爭協議書，故縱兩造間之法律關係為勞  
25 僱關係，亦已於當天合意終止。

26 (三)縱認兩造勞動契約未合意終止，然原告請求資遣費、特休未  
27 休工資、提繳勞退及未能請領失業給付、留職育嬰津貼之損  
28 失等，被告均以系爭協議書之內容補償之，系爭協議書係兩  
29 造為解決因原告涉嫌侵占所生僱傭關係存否之一切糾紛，其  
30 所載之金額係結算原告任職於被告所生之一切請求，故原告  
31 前述請求均無理由。又本件原告係因涉嫌侵占陳恩毅電腦而

離職，其離職原因可歸責於原告，此與勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定之要件不符，非屬非自願離職之情形，且兩造於系爭協議書中約定拋棄「民事及刑事請求權」，原告自不得請求被告發給非自願離職證明書。

(四)另因被告已先行支付夢時代店裝潢費用等營運相關支出成本，故原告、被告及乙○○於簽訂系爭協議書後曾約定，因夢時代分公司之經營權已讓渡與乙○○，故乙○○應交付前開被告先行支付之款項後，被告始須給付系爭協議書所定餘款50,000元，嗣因乙○○未給付前開款項，故被告自無給付50,000元予原告之義務甚明。

(五)並聲明：

1. 原告之訴駁回。

2. 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

(一)原告主張自104年5月1日起受僱於被告，擔任工程師，於107年8月1日升任店長。

(二)被告法定代理人丙○○曾於108年4月3日收受原告傳送主旨為原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之訊息(見本院卷第397、398頁)。

四、得心證之理由：

(一)兩造間107年8月間的勞僱關係並未變更為委任關係：

1. 按所謂勞工，依勞動基準法第2條第1、3款規定意旨，應指受雇主僱用從事工作，獲致經常性給與之工資者。而薪金固屬工資，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響(最高法院96年度台上字第5號民事判決參照)。而勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：①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。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，

01 即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人  
02 勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作  
03 狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成  
04 立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立(最高法院9  
05 2年度台上字第2361號民事判決意旨參照)。查，依據卷附  
06 原告薪資明細觀之，原告升任店長之後至離職前即107年9月  
07 至108年3月份之薪資結構主要由工作室毛利、毛利B分15%、  
08 毛利A6%、業績6%組成(見本院卷第29-41頁)，係因發揮經營  
09 績效創造盈餘而給與，並非單純為被告恩惠性之給付，屬因  
10 工作而獲致對價之經常性給與；又原告係擔任被告Dr. A公益  
11 店之店長，為被告之營業勞動，且於執行業務，進行收購電  
12 腦時，尚需依照被告之標準SOP流程，以電話詢問被告可否  
13 收購、給客戶填寫收購單連同機子與收購單繳回總部(本院  
14 卷第247頁)等情；復依證人甲○○證述：現場檢測零件是否  
15 有完整及產品價值，雖店長有決策權，但價值太高，仍報由  
16 被告決定等語(見本院卷第307頁)，足認原告相當程度仍受  
17 被告之指揮監督及管理，而有其部分從屬性，是依原告升任  
18 店長後之薪資結構與職務上之從屬性觀之，難謂兩造間107  
19 年8月間之法律關係因原告升任店長後已變更為委任關係，  
20 而非屬勞僱關係。

- 21 2.又按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，  
22 在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上  
23 從屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務  
24 者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義  
25 務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則  
26 縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關  
27 係(參見最高法院104年度台上字第1294號民事判決意旨)。  
28 本件兩造就原告於104年5月1日至107年8月升任店長前，受  
29 僱於被告擔任工程師，兩造為僱傭契約關係，並無爭執。惟  
30 被告雖爭執原告於107年8月升任店長後，兩造間應屬委任契  
31 約，然被告並未提出於原告於107年8月擔任店長後，兩造間

01 有終止原有之僱傭關係並另行成立委任關係合意之事證，佐  
02 以前述原告雖升任店長，惟就門市收購電腦流程仍須受被告  
03 指示監督，非可全部自行裁量決定及原告仍按月受領薪資等  
04 情，益徵兩造間法律關係之性質始終為僱傭關係，而從未因  
05 原告升任店長而變更為委任關係。

06 3.又被告前於109年9月25日受衛生福利部中央健康保險署以未  
07 替員工即原告於106年4月至108年4月3日間辦理投保手續，  
08 受有164,644元罰鍰之行政處分，惟被告就原告屬於員工之  
09 身分，未見爭執，而如數繳納上述罰鍰；且於110年2月4日  
10 之民事答辯暨調查證據聲請狀中，仍提及被告就原告發生與  
11 陳恩毅收購電腦相關爭議後，欲以勞基法第12條第1項第4款  
12 終止勞動契約等語，均足證兩造間之法律關係自始至終均為  
13 僱傭關係甚明。

14 (二)兩造間之勞動契約業經原告於108年4月3日合法終止：

15 1.「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
16 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
17 及目的，但法律另有規定者，從其規定，二、對勞工之工資  
18 及其他勞動條件，未作不利之變更，三、調動後工作為勞工  
19 體能及技術可勝任，四、調動工作地點過遠，雇主應予以必  
20 要之協助，五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法第  
21 10條之1定有明文。

22 2.經查：原告於108年4月1日前原擔任被告Dr. A公益店店長，  
23 離職前六個月的平均工資為74,891元，嗣108年4月1日被改  
24 調為黎明店資深工程師，調整後每月工資40,000元一節，為  
25 兩造所不爭執，復有兩造提出之工資清冊在卷可佐（見本院  
26 卷第29-41、43頁；第171-183、241頁），堪信為真實，足  
27 認被告對原告所為前開職務調整後，原告從主管職位調降為  
28 非主管職位，且原告之月薪從74,891元，驟降為40,000元，  
29 顯已對原告之工資及勞動條件，為不利益之變更，是原告主  
30 張被告於108年4月將原告降調為資深工程師，每月薪資調降  
31 為40,000元，違反勞基法第10條之1 第2款之規定等語，自

屬有據。

3.被告雖辯以：原告於108年3月22日擔任公益店店長期間，未按公司流程收購陳恩毅電腦，且未如實申報，涉嫌將上開電腦納為己有，嚴重違反公司員工應有之操守且致生損害於公司之商譽，而被告原欲提出刑事告訴，復依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，卻因被告及其配偶苦苦哀求，被告遂於108年4月1日先行將原告調離Dr. A公益店店長之職位等語。惟以被告提出其與陳恩毅之對話訊息觀之，陳恩毅並未指摘電腦遭原告侵占，僅提出為何收受電腦後未同時銀貨兩訖，且匯款之工作需遲延至下週一，在其無任何收訖電腦之憑據下，欠缺保障之質疑，似難遽認定原告涉有侵占陳恩毅電腦之情；又細譯被告提出之原告悔過書內容，謹言及立書人未依公司流程收購電腦，就導致陳恩毅之「不便」深感抱歉，復提及不應至警察局導致陳恩毅困擾，請陳恩毅原諒、不計較，以40,000元之代價作為精神損失賠償等語，未提及原告涉有侵占陳恩毅電腦之隻字片語，實難認原告有構成侵占之犯行；且被告復未就原告涉及侵占，顯不適任主管職位一節，舉出其他證據以實其說，則其以前開理由將原告調整為資深工程師，主張其調動並未違反勞基法第10條之1之規定云云，自無足取。

4.被告既於108年4月1日違法調動原告工作，則原告於108年4月3日依據勞基法第14條第1項第6款之規定，寄發LINE訊息予被告法定代理人終止兩造間之勞動契約，即屬有據。兩造間之勞動契約既於108年4月3日經原告合法終止，則被告主張其於同年月8日與原告以合意之方式終止兩造間之勞動契約，即無足取。

(三)原告不得請求被告給付資遣費、特別休假工資補償、失業給付損失、育嬰津貼損失、非自願離職證明書、補提繳勞工退休金：

1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當

01 事人取得和解契約所訂明權利之效力。民法第736條、第737  
02 條分別定有明文。復按隱名代理之成立，須代理人為法律行  
03 為時，雖未以本人名義或明示以本人名義為之，惟實際上有  
04 代理本人之意思，且此項意思為相對人所明知或可得而知  
05 者，始足當之(最高法院103年度台上字第781號民事判決意  
06 旨參照)。

07 2.經查，系爭協議書上所列甲方立書人雖僅載明被告法定代理  
08 人丙○○個人之姓名並無公司名稱或簽章，惟細譯協議書第  
09 二條之內容涉及被告台南夢時代分公司經營權讓渡等議題，  
10 再參酌丙○○陳稱其係為代理被告為意思而簽立系爭協議書  
11 (見本院卷第398頁)等情，足認丙○○實際上係代理被告簽  
12 立系爭協議書；又參以原告與乙○○亦明知簽立系爭協議書  
13 當天齊聚王俊文律師辦公室，主要是要商討處理丙○○與乙  
14 ○○合夥公司之經營權，以及因原告職位異動所產生兩造間  
15 勞資爭議之相關事項(見本院卷第193頁)，依上開說明應認  
16 丙○○係合法代理被告與原告、乙○○簽立系爭協議書，而  
17 系爭協議書對兩造均發生效力。

18 3.又以事件發生之時序觀察，原告既曾於108年4月3日發送主  
19 旨為被告違法調動原告之職位，原告依據勞基法第14條第1  
20 項第6款終止兩造之勞動契約，並請求被告給付資遣費及非  
21 自願離職證明書(見本院卷第43頁)等語之LINE訊息予被告法  
22 定代理人，且曾偕同乙○○找訴外人王俊文律師諮詢之事  
23 實，顯見原告對於自己於終止兩造之勞動契約後，有何法律  
24 上之權利，應知之甚詳，是兩造於108年4月8日簽立系爭協  
25 議書(見本院卷第137頁)，其既內容載明：「甲方(即被  
26 告)願於本協議書簽訂之日(即民國108年4月8日)給付丙方  
27 (即原告)新台幣10萬元整；上開10萬元分兩期給付，第1  
28 期5萬元於108年4月10日前給付，餘款5萬元於108年5月31日  
29 給付」、「甲乙丙三方之權利義務僅以本協議書為憑，彼此  
30 互相拋棄民事及刑事請求權」等字，佐以擬定系爭協議書之  
31 王俊文律師於本院證述已清楚表示兩造簽立系爭協議書之意

01 思是要終結兩造間勞資糾紛之一切爭執(見本院卷第296-300  
02 頁)等語，足認兩造係為結算勞資關係中所生之權利義務關  
03 係，進而簽立系爭協議書和解。兩造因勞資關係所生之一切  
04 權利，既已因和解時拋棄而消滅，則原告再請求被告給付資  
05 遣費147,012元、特別休假工資補償77,387元、失業給付損  
06 失305,760元、育嬰津貼損失164,880元、非自願離職證明書  
07 及提繳勞工退休金205,296元至原告勞工退休金之專戶，即  
08 屬無據。

09 (四)原告請求被告給付5萬元之和解金為有理由：

10 1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止  
11 爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當  
12 事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736、737條分  
13 別定有明文。又按和解原由兩造互相讓步而成立，和解之後  
14 任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤銷之  
15 理由。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘  
16 束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就  
17 和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判  
18 例意旨參照）。

19 2.依兩造所簽立之系爭協議書，原告已取得依和解契約所約定  
20 100,000元之權利，已如上述，被告雖辯以：原告、被告及乙  
21 ○○於簽訂系爭協議書後曾約定，因夢時代分公司之經營權  
22 已讓渡與乙○○，故乙○○應交付前開被告先行支付之款項  
23 後，被告始須給付系爭協議書所定餘款50,000元，嗣因乙○  
24 ○未給付前開款項，故被告自無給付50,000元予原告之義務  
25 云云。然參酌系爭協議書僅第二條載有被告與乙○○(甲方  
26 與乙方)關於夢時代分公司經營權讓渡，以及因此衍生之行  
27 政手續費用及稅款由雙方平均分擔之約定，系爭協議書全文  
28 中無因被告已先行支付夢時代店裝潢等費用，乙○○應給付  
29 該等費用予被告之內容，更無原告或乙○○應先給付該等費  
30 用予被告後，被告始須依系爭協議書第一條約定於108年5月  
31 31日給付餘款50,000元等條件。此外，被告復未提出其他雙

01 方確有同時履行約定之證據以實其說，是被告之抗辯，洵無  
02 理由。

03 3.因此，原告依系爭協議書之法律關係，請求被告給付50,000  
04 元，即屬有據。

05 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
06 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
07 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定  
08 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據  
09 者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1  
10 項、第203條定有明文。原告就其請求給付和解金餘款50,00  
11 0元部分，雙方約定被告應於108年5月31日前給付，為給付  
12 有確定期限，被告應自上述期限屆滿時起，負遲延責任，則  
13 原告僅請求自110年4月14日起至清償日止，按法定利率即週  
14 年利率5%計算遲延利息，自屬有據。

15 六、綜上所述，原告依和解之法律關係，請求被告給付原告50,0  
16 00元，及自110年4月14日起至清償日止，按週年利率5%計算  
17 之利息，為有理由，應予准許。至原告逾上開範圍之請求，  
18 則無理由，應予駁回。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各  
20 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一  
21 論述，附此敘明。

22 八、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，應依  
23 勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，原告聲請供  
24 擔保後假執行部分，不另審酌，爰就本判決主文第1項部  
25 分，依職權宣告假執行；另依同條第2項規定，同時酌定相  
26 當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告  
27 敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

28 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 111 年 2 月 18 日

30 勞動法庭 審判長法 官 鄭舜元

31 法 官 吳昀儒

法官 莊毓宸

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 2 月 21 日

書記官 劉欣怡