# 臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第5號

上　訴　人　世正光電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林國瑞

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　廖怡婷律師

被上訴人　　黃子澤

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年12月6日臺灣臺中地方法院110年度勞訴字第175號第一審判決提起上訴，本院於中華民國112年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命上訴人給付超過新臺幣參拾伍萬壹仟壹佰柒拾元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由上訴人負擔十分之九，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

被上訴人自民國104年3月1日起至109年11月8日任職於上訴人公司，期間共計5年8月8天，在職期間之職稱為上訴人之處長，離職時每月本薪為新臺幣(下同)9萬5753元，加計伙食費2400元，共9萬8153元。嗣上訴人於109年11月8日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款為由終止與被上訴人間之勞動契約，尚積欠被上訴人資遣費27萬9191元【計算式：9萬8153×｛5＋〔（8＋8/30）÷12〕｝×1/2＝27萬9191元】、如附表所示特別休假未休工資9萬1609元、另代墊款6

萬2705元、零用金6萬6932元、109年11月份工資2萬6174元，合計52萬6611元。爰依兩造間之勞動契約、勞基法第38條、勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟，起訴聲明求為判決：上訴人應給付被上訴人52萬6611元，及自支付命令送達翌日即110年4月21日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人37萬0800元，及自110年4月21日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並依職權為准、免假執行宣告。另駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。於本院答辯聲明：上訴駁回。（見本院卷310頁）（原審判決駁回被上訴人請求上訴人給付代墊款6萬2705元、零用金6萬6932元、109年11月份工資2萬6174元部分，未據被上訴人聲明不服，此部分已告確定，非本院審理範圍）

二、上訴人則以：

被上訴人為主導上訴人重要事務之專業經理人，非單純聽從指示、受監督之員工，就公司之經營、人事、財務有決策權，被上訴人常為員工出勤及帳務最終審核之人，負責製作及持有公司之移交清冊、營運建議等內部機密資料。且被上訴人於107年4月24日認購上訴人之股份，成為上訴人公司股數15萬2000股之股東，並於同年5月14日登記為上訴人公司董事，而林國瑞雖為董事長，所持有之股份僅571股，遠少於被上訴人所持有之公司股份，是兩造間非僱傭關係，自無勞基法之適用。又縱認被上訴人主張有理，然被上訴人於108年及109年已各休特休3天，被上訴人不得請求各14天之工資等語資為抗辯。上訴人就其原審敗訴部分不服，提起上訴，上訴聲明求為判決：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。（見本院卷第310頁）

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第260頁）

㈠被上訴人自104年3月1日起至109年11月8日任職於上訴人公

司，期間共計5年8月8天，在職期間之職稱為上訴人之處長。（見司促卷第27至29、142頁）

㈡被上訴人離職時每月本薪為9萬5753元，加計伙食費2400元，共9萬8153元。（見原審卷一第42至43頁、361頁）

㈢被上訴人於107年4月24日以員工認股方式認購上訴人之股份，成為上訴人公司股數15萬2000股之股東，並於同年5月14日登記為上訴人公司董事。

㈣被上訴人曾於110年1月5日向臺中市政府勞工局提出勞資調解之聲請，請求上訴人給付資遣費、特別休假未休工資。（見司促卷第21至23頁）

㈤兩造合意如被上訴人之主張有理由，則資遣費之金額為27萬9191元、特休未休之金額為9萬1609元（兩造就被上訴人是否已休特休假日數尚有爭執）

四、兩造爭執事項：（見本院卷第260至261頁）

㈠被上訴人主張受僱於上訴人公司有無理由？

⑴上訴人抗辯為被上訴人主導上訴人重要事務之專業經理人，非單純聽從指示、受監督之員工，兩造間非僱傭關係，有無理由?

⑵被上訴人主張其任職上訴人公司擔任研發處長就公司營運並無最終決定權，僅係單純聽從指示受監督之員工，於身分及經濟上有從屬關係，有無理由？

㈡被上訴人依勞基法第38條請求特休未休之工資9萬1609元，有無理由？

⑴被上訴人主張其108年之特休假未休日數為14天，有無理由？上訴人抗辯被上訴人108年已休3天有無理由？

⑵被上訴人主張其109年之特休假未休日數為14天，有無理由？上訴人抗辯被上訴人109年已休3天有無理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造間成立僱傭關係：

被上訴人主張其受僱於上訴人公司等情，業據上訴人提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、上訴人公司人事資料

表等為證（見原審110年度司促字第10941號卷第27頁至第35頁）。上訴人否認兩造間為僱傭關係，並以前詞置辯。經查：

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。參酌勞基法規定之勞動契約，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。

⑵經查，依上訴人公司付款申請書＆票據清單及付款申請書所示，被上訴人僅於「2020.3.2」之付款申請書上核准欄內簽名，其餘付款申請書均僅於初審欄上簽名，其上仍有覆核及

核准之人（見原審卷卷一第207、210、213、216、219、221、225、227、237、247、249、253、257、259（無人簽名）、265至267、269、288、295頁），至被上訴人於初審欄簽名後，覆核或核准欄位無他人為簽名，此僅足認上訴人公司就覆核或核准欄位之簽章審查有無疏失之問題，尚難以此即謂以被上訴人初審即得決定公司付款事宜；另依上訴人公司之請購單及採購訂單所示，除被上訴人須在處長處簽名外，尚須有經理簽核（見原審卷卷一第274、275、282、283頁），而依上訴人公司之驗收表內容所示，其初核、核准之簽名，分別由陳毅與被上訴人等2人輪流在核准欄上簽名，足認上訴人公司相關業務之審核，係由陳毅與被上訴人輪流負責審核，被上訴人並無自主決策之權限甚明，且參諸上訴人公司之薪資轉帳明細，實際與銀行往來撥款仍應由上訴人公司法定代理人用印（見原審卷卷一第209、217、223、240、251、260頁），另公司相關付款資料亦需向董事長報告，此亦有LINE通聯紀錄在卷可憑（見本院卷第163頁至第171頁、第181頁）。顯見上訴人公司關於員工薪資之撥款或費用支出，仍由上訴人公司法定代理人為最終審核，無從認定被上訴人就上訴人公司之業務及財務上有何自主權。

⑶再查，被上訴人雖在上訴人所提出之公司多份打卡紀錄上簽名，然此僅足認定其有確認打卡紀錄，且該打卡紀錄除被上訴人外，尚有多份其上有蔡園珠、陳毅、曾志瑋、吳明橋、梁偉順等人簽名（見原審卷卷一第208、214、220、226、231、238、242、248、254頁），其中蔡園珠、吳明橋、梁偉順亦僅為上訴人公司之員工，自難僅以被上訴人於打卡紀錄上簽名，即謂被上訴人就上訴人公司之人事管理有何自主權。況且，參諸上開打卡紀錄所示，包括經理陳毅、副理曾志瑋與上訴人之一般員工均應打卡，顯見上訴人公司之打卡紀錄無從區份被上訴人屬委任關係之經理人或一般受僱勞工甚明。又參以兩造所不爭執被上訴人與上訴人公司法定代理人林國瑞間之LINE通聯紀錄所示，被上訴人需向上訴人公司

法定代理人為請假申請（見原審卷卷一第126頁至第128頁），另被上訴人出差亦需向上訴人公司法定代理人提出出差申請表（見原審卷卷一第129頁），並就減薪部分仍須簽請上訴人公司法定代理人核准（見原審卷卷一第130頁至第131頁），益見被上訴人在人格上具有從屬性，就上訴人公司之人事並無自主管理權甚明。

⑷上訴人雖辯稱被上訴人為受委任之專業經理人，始持有公司核心內部之機密資料，並對公司營運發展進行詳細報告等語，並提出移交清冊、營運建議資料等為證（見原審卷卷一第175頁至第199頁）。然查，依兩造所不爭執上訴人公司之組織架構圖所示，上訴人公司董事會設有董事長，其下有總經理，董事長及總經理轄管理處，管理處下再區分人事／財務部、研發部及業務部等單位，被上訴人擔任處長，負責外銷市場開發／研發／財務管控，其上仍由董事長林國瑞負責上訴人公司之經營管理，公司會計即行政相關事務彙整則由會計師劉淑惠協助（見原審卷卷一第132頁至第133頁），是以被上訴人既擔任上訴人公司處長，且負責上訴人公司之研發業務，則其持有公司財產清冊等資料，並研擬公司產品開發計畫及相關成本之計算後向董事會報告，核屬被上訴人基於研發主管之職務上所應辦理之事項（即應提供之勞務），尚難以被上訴人就其職務上所製作之產品開發計畫，即謂被上訴人有何職務上之獨立性。

⑸基上，可知被上訴人係受上訴人公司指派擔任處長，負責上訴人公司之產品研發業務，期間亦須接受董事長林國瑞之指揮監督，在企業組織內須服從僱用人權威，具有人格上之從屬性。復考諸上訴人法定代理人林國瑞與被上訴人於109年10月7日所簽立之協議書所載，林國瑞以繼謙公司名義購買被上訴人所持有上訴人公司之全部股份後，並依勞基法之規定資遣被上訴人等語（見原審卷卷一第201頁），堪認被上訴人應係為上訴人公司之營業而勞動，並非為自己之營業而勞動，其與上訴人公司間亦應具有經濟上之從屬性。又觀諸被

上訴人請假復須向上訴人公司法定代理人林國瑞審核，堪認被上訴人已被納入上訴人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。被上訴人係基於所僱傭之上訴人公司指派地點服勞務，並因此受領工資，被上訴人於人格及組織上均從屬於上訴人公司指揮監督，且經濟上亦係從屬於上訴人公司，兩造間應成立僱傭關係。上訴人所辯兩造間應為委任關係云云，並無可採。

㈡上訴人應給付被上訴人給付資遣費27萬9191元：

⑴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，於勞動契約依勞基法第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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。

⑵查，兩造係成立僱傭關係，核如前述，又兩造合意依勞基法規定於109年11月8日資遣被上訴人，此有協議書附於原審卷可憑（見原審卷第201頁）。再查兩造合意上訴人公司應給付被上訴人之資遣費數額為27萬9191元【見兩造不爭執事項㈤】，則被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項請求上訴人給付資遣費27萬9191元，應屬可採。

㈢上訴人應給付被上訴人108、109年度特休未休工資合計7萬1979元：

⑴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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。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，勞基法第38條第1、2、4、6項定有明文。再按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院99年度台上字第483號民事判決參照）。

⑵被上訴人主張其任職於上訴人公司期間共5年8月8日，108、109年度尚有特別休假未休等語。上訴人固不爭執就被上訴人之在職年資及108年、109年度尚有特別休假未休，然辯稱被上訴人108、109年度未休之特別休假日數分別為11日等語。查，兩造不爭執被上訴人於108、109年間之特別休假日數各為14日；又查，依被上訴人108、109年之請假卡紀錄，被上訴人於108年6月28日、7月1日、7月2日及109年1月20日、1月21日、2月11日分別有請特別休假，此有請假卡附於原審卷可憑（見原審卷卷一第126頁至第127頁）。被上訴人雖主張上開108年度之休假係107年度未休畢之特別休假，109年度之休假係其109年度之補休時數而非特別休假等語。然依參諸請假卡，被上訴人於上開期日請假之事由均記載為「特休」、「帶小孩出國見習」等語，其中關於「特休」之記載並無記載為107年特休補休等語，「帶小孩出國見習」部分，亦無任何關於何時加班而為補休之紀錄，是被上訴人主張108年之特休3日，為107年度未休之特別休假補休，另109年度為補休而非特別休假云云，尚屬無據。據此計算被上

訴人於108、109年未休之特休假分別為11日，再兩造合意就被上訴人108、109年特別休假各11日，共22日未休之工資為7萬1979元（見本院卷第310頁），是被上訴人請求上訴人給付108、109年特休未休工資共7萬1979元，即屬有據，逾此範圍請求，尚無可採。

㈣綜上所述，本件兩造係成立僱傭關係，並上訴人於109年11月8日資遣被上訴人，被上訴人於108年、109年特別休假未休日數各為11日。從而，被上訴人於兩造僱傭關係終止後，依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第4項之規定，請求上訴人給付資遣費27萬9191元、特別休假未休工資7萬1979元，合計35萬1170元，及自支付命令送達翌日即110年4月21日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍請求，為無理由，應予駁回。原判決除確定部分外，就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，於法未合，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示，至上開應准許部分，原審判決命上訴人給付，並依職權為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨仍執前詞，指摘原判決此部分不當，為無理由，應駁回其此部分上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

勞工法庭　審判長法　官　楊熾光

法　官　唐敏寶

法　官　戴博誠

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　留儷綾

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

附表：特別休假未休

| 黃子澤主張 | | | | | | | 世正公司抗辯 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 編號 | 工作期間 | 月薪 | 日薪 | 特休未休 | 金額 | 109年出勤列表載明特休未休日數為28天。（見原審司促卷第47頁） | 黃子澤至多得請求各11天 |
| 1 | 108年 | 9萬8153元 | 3271元 | 14天 | 4萬5080元 | | 已休6月28日、7月1日、7月2日（見原審卷一第127頁） |
| 2 | 109年 | 9萬8153元 | 3271元 | 14天 | 4萬5808元 | | 已休1月20日、1月21日、2月11日（見原審卷一第126頁） |
| | | | | 28天 | 9萬1609元 | | |