

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第315號

原告 劉國民

訴訟代理人 呂秋遠律師

吳仁華律師

被告 普詮電子股份有限公司

法定代理人 林煜喆

訴訟代理人 郭榮邦

邱瑞元律師

田振慶律師

上一人

複代理人 官昱丞律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款分別定有明文。本件原告起訴時，依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、第12條、第31條、民法第179條等規定及兩造間僱傭契約之法律關係，請求被告給付其資遣費新臺幣（下同）131萬7113元及預告工資10萬5369元，並返還扣減用以提撥勞工退休金之薪資13萬146元，合計155萬2628元；嗣於民國108年4

01 月18日以民事變更聲明狀，撤回返還扣減用以提撥勞工退休
02 金之薪資13萬146元之聲請，減縮請求金額為142萬2482元（
03 見本院卷一第45頁），核原告撤回部分訴訟標的，並變更應
04 受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，並經被告同意
05 （見本院卷二第288頁），揆諸前揭規定，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告起訴主張經審理後略以：原告自86年2月5日起受僱於被
08 告，原擔任業務，其後職位一路由經理、協理，最後晉升為
09 管理部副總經理，一路協助被告發展狀大迄今，期間雖兼任
10 被告董事，僅係掛名而無實權。詎被告於107年5月28日無端
11 以原告帶領部門績效不佳為由將原告解雇，且未給付資遣費
12 及預告工資，然兩造間存有僱傭關係，此觀原告簽有勞動契
13 約書、上下班需打卡、須經批准方可休假、工作設備由被告
14 提供、按月受領薪資、按月提撥勞退、享有勞保、無決策權
15 限等事實可知，被告終止勞動契約難認合法。又原告於107
16 年7月9日進行勞資爭議調解時已向被告為終止契約之意思表
17 示，參以被告於87年12月31日適用勞基法，而原告於94年7
18 月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為6年6月，舊制資遣
19 基數為6.5，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為
20 12年又332天，新制資遣基數為6，兩者基數合計為12.5，佐
21 以原告離職前6個月之平均工資為10萬5369元，原告應得請
22 求被告給付資遣費131萬7113元；再者被告逕自解雇原告，
23 違反勞基法第16條終止勞動契約應於30日前預告之規定，原
24 告尚得請求被告給付30日之預告工資10萬5369元，爰依勞基
25 法第14條第4項準用第17條、第16條、第17條、勞退條例第
26 12條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給
27 付原告142萬2482元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
28 止，按年息百分之5計算之利息，願供擔保請准宣告假執行
29 。

30 二、被告答辯意旨略以：原告自85年1月19日起即擔任被告董事
31 ，嗣於86年2月5日進入被告任職，陸續擔任被告經理、協理

，於99年2月1日升任被告副總經理，參與被告經營決策、深入管理核心，並自願擔任被告之連帶保證人，與被告利害共存，顯屬經營管理階層之一環，不具有經濟上從屬性。原告又自99年12月1日起至107年5月28日止擔任被告副總經理，上下班打卡時間不固定、休假僅須告知、對於員工請假、差旅費申請、新進人員申請、公司採購等事項具有簽核權，堪認有相當裁量權，具有委任關係至明。況且原告曾於98年3月起間至107年7月11日止、105年10月13日起至106年7月17日止，分別擔任被告子公司普星貿易股份有限公司（已於107年8月間更名為優倍速生技股份有限公司，下稱普星公司）、國碩電子股份有限公司（下稱國碩公司）之負責人，對內具有相當之處理權限，對外享有代表公司簽名之權利，當然存在委任關係。原告既於106年11月29日自行辭去被告董事一職，又於107年5月28日經被告終止經理人委任關係，兩造間已無任何委任或僱傭關係，被告當無須支付資遣費或預告工資等語。並聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回；若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

- (一)原告自86年2月5日起受僱於被告，擔任業務一職，於94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，並簽訂勞動契約書（見本院店司勞調卷第17頁），嗣自99年2月1日起至107年5月28日止擔任副總經理。
- (二)被告於107年5月28日對原告為終止系爭契約之意思表示（見本院店司勞調卷第85頁），該意思表示於當日到達原告。
- (三)原告自99年1月起領取之薪資如被證18所示（見本院卷一第383頁至第399頁），自107年2月起至系爭契約終止前每月為10萬3662元（包含底薪7萬8262元、伙食費2400元、職務加給1萬3000元）及交通加給1萬元。
- (四)系爭契約終止前6個月即自106年11月至107年5月止，原告領取之薪資如被告提出之106年度及107年度年薪資清冊及原告薪資明細表所示（見本院卷一第397頁至第399頁、本院店司

勞調卷第80頁至第83頁）。關於106年12月原告所受薪資經兩造協商同意是10萬3662元。

(五)被告另於106年1月發給原告年終獎金8萬4998元、106年5月端午節獎金4萬3499元、106年10月發給端午節獎金4萬3499元，旅遊補助1萬2000元（見本院卷一第397頁）。

(六)被告自99年起至106年止，按年依序給付原告工作獎金150萬元、50萬元、15萬元、55萬元、35萬元、20萬元、15萬元及1萬2000元（見本院卷一第383頁至第399頁）。

(七)原告自85年1月26日起至106年11月29日登記為被告董事，原告於106年11月29日向被告辭任董事一職（見本院店司勞調卷第93頁）。

(八)被告每月提繳至原告勞工退休金專戶之勞工退休金金額，如被證18各該年度之「年薪資清冊」中「6%提撥」欄所示（見本院卷一第383頁至第399頁）。

四、本院之判斷：

(一)兩造間為僱傭關係：

1.按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由書）。

2.原告主張兩造間為僱傭關係，並提出系爭契約、指紋辨識系統翻拍畫面、請假單、移交手續單、薪資明細表、公告及簡訊翻拍畫面等件影本為證（見本院店司勞調卷第17頁至第85

01 頁、本院卷一第125頁），為被告所否認，並以前詞置辯，
02 經查：

03 (1)被告辯稱原告於99年2月1日升任為被告副總經理後，上下班
04 打卡時間不固定、休假僅須告知、對於員工請假、差旅費申
05 請、新進人員申請、公司採購等事項具有簽核權，堪認有相
06 當裁量權，兩造間為委任關係等語，惟原告於86年2月5日受
07 僱之初，擔任被告業務，即納入被告之生產組織體系，且原
08 告自86年2月受僱於被告迄至107年5月28日止，按月支薪，
09 均為兩造所不爭執，足見兩造間為僱傭關係。又證人賴國雄
10 於本院審理時證稱：原告只是掛名被告董事等語（見本院卷
11 第474頁），另參以被告於本院審理時自承：原告擔任被告
12 董事及普星公司負責人時，均仍同時在被告處任職，且原告
13 擔任被告董事並無另外受領報酬，而兼任普星公司負責人則
14 有按月受領1萬元報酬等語（見本院卷二第240頁、第241頁
15 ），並有原告自105年1月至107年5月止之員工出勤明細表可
16 佐（見本院卷二135頁至第187頁），堪認原告係受被告之指
17 派而兼任被告董事及被告子公司之負責人甚明。

18 (2)再者，原告於106年7月18日卸任普星公司負責人後，仍於
19 107年2月8日受被告指派以普星公司代表人身分與國防醫
20 生院三軍總醫院幹細胞暨組織再生實驗室簽立合約終止協議書
21 乙節，有該合約終止協議書影本及普星公司變更登記表等件
22 可考（見本院卷一第107頁及本院限閱卷），而原告於本院
23 審理時陳稱：106年被告換了經營者，被告總經理認為再繼
24 續把錢投下去，也不會有成果，所以被告總經理就叫伊去簽
25 終止協議書，但當時伊已經不是普星公司負責人等語（見本
26 院卷二第256頁），被告亦未加以爭執，足見原告升任副總經
27 理後，其工作仍係受被告指揮監督，並與同僚間有分工合作
28 之關係。

29 (3)被告雖辯稱原告就員工請假、差旅費用、被告子公司國碩公
30 司採購事項及新進人員勞健保投保等事項具有最終審核權限
31 等語，然觀諸被告員工請假單、費用申請單及子公司即國碩

01 公司之簽呈（見本院卷一第313頁至第323頁），可知原告僅
02 就員工請假三日以下有最終審核權，而經原告核准之差旅費
03 用、採購費用為45元至4730元不等，均在5000元以下，金額
04 甚小，相較於被告之公司集團規模，上開事項均屬小額之例
05 行性工作，並不涉及被告政策方針之決定，尚難僅以原告具
06 有小範圍事務及費用之審核權而認兩造間不具有組織上從屬
07 性。

08 3.從而，兩造間具有人格上、組織上及經濟上從屬性，應係僱
09 傭關係，而非委任關係，被告前開所辯，不足採信。

10 (二)原告請求資遣費及預告工資部分：

11 1.兩造間為僱傭關係，已如前述，則被告逕於107年5月28日公
12 告終止與原告之委任關係，顯然對法律定性有誤，固不生合
13 法終止兩造間僱傭關係之效力，惟原告於同年7月9日在新北
14 市政府進行勞資爭議調解時，明確主張離職日期為107年5月
15 28日，並向被告請求給付資遣費及預告工資等情，有新北市
16 政府勞資爭議調解紀錄附卷可憑（見本院卷二第295頁至第
17 296頁），且原告於本院審理時自承：承認被告終止之效力
18 等語（見本院卷一第111頁），故被告終止兩造間僱傭契約
19 雖與勞基法所規定之終止事由不合，然原告不否認被告於
20 107年5月28日終止兩造間僱傭契約之效力，且自此日後原告
21 亦無繼續提供勞務之意，堪認兩造間之僱傭關係已於該日因
22 合意而終止。

23 2.原告雖於本院審理時主張被告為違法解僱，其已於107年7月
24 9日進行勞資爭議調解時向被告為終止兩造間僱傭契約之意
25 思表示等語，然就上開勞資爭議調解紀錄以觀，未見原告有
26 主張依勞基法第14條第1項規定不經預告終止兩造間僱傭契
27 約之意思表示，且於本院審理時經本院詢問本件契約係由何
28 人終止乙節，僅被告稱為被告終止等語，原告亦未加以爭執
29 （見本院卷一第29頁、第30頁），堪認原告並無依勞基法第
30 14條第1項規定不經預告終止兩造間僱傭契約之舉甚明。既
31 被告係任意終止兩造間僱傭契約，而非依據勞基法第11條各

01 款事由終止，又原告亦無依勞基法第14條第1項各款事由終
02 止兩造間僱傭契約之情形，則原告自不得依勞基法第14條第
03 4項、第16條、第17條、勞退條例第12條第1項等規定，請求
04 被告給付資遣費及預告工資。

05 五、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、第16條、第17條、
06 勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付資遣費及預告
07 工資，均無理由，應予駁回。又其假執行之聲請因訴之駁回
08 而失所附麗，應併予駁回。

09 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
10 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 111 年 6 月 8 日
13 勞動法庭 法 官 翁偉玲

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 6 月 8 日
18 書記官 陳信宏