臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第233號

原　　告　許紹菁
　　曾承瑋
　　鄭文婷
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　賴建豪律師
被　　告　霍普金生醫股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　廖繼洲
訴訟代理人　王福民律師

上列當事人間給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院於民國109年6月2日以109年度勞訴字第24號裁定移送前來，本院於民國109年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付如附表1「姓名」欄所列之原告，各如附表1「應給付金額」欄所示之金額，及均自民國109年3月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用除減縮部分由原告丁○○負擔外，餘由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告各以如附表1「免為假執行供擔保金額」欄所示之金額，為如附表1之「姓名」欄所列之原告預供擔保後，得免為假執行。

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3款定有明文。本件原告起訴原告請求被告給付如附表3所示之項目及金額。嗣於109年11月20日以民事言詞辯論意旨狀變更為如附表4所示。核係不變更訴訟標的而減縮應受判決事項之聲明，自應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告均為被告員工，原告甲○○擔任營運長、原告乙○○擔任研發長、原告丁○○擔任會計，其任職期間、年資及每月薪資分別如附表2所示。原告甲○○、乙○○職階雖掛長，職稱類如經理人，然僅係因年資與經驗稍長所致，原告乙○○、丁○○需受原告甲○○監督，惟3人均須受被告法定代理人丙○○指示，前經理即訴外人郭昱菁在職時，亦須受其指示命令，原告甲○○、乙○○於被告組織上非基於領導地位。又被告替原告甲○○、乙○○投保勞健保，每月領取薪資，無需負擔成本，且依公司規定調整薪資；欲請休假時，需依公司規定事先填寫假卡，並經主管核准，且依假別計算時數，納入績效考核；工作時間依公司規定並需打卡，工作地點亦在被告公司，無自行決定工作地點、方式、對象，若有失職需接受懲處； 復需與同僚分工合作完成工作；兩造間契約名稱為「勞動」契約，且係以被告營業目的而勞動；被告工作規則第1.1、1.2條規定，除使用「員工」、「管理」、「直接間接生產」、「僱用」等詞外，亦明示除工作規則外亦適用勞動基準法（下稱勞基法）及其他法令規定；另被告曾指派原告甲○○代行霍普金儀器股份有限公司（下稱霍普金儀器公司）董事暨董事長職務，於108年5月22日又指示原告甲○○辭任，是被告顯將原告甲○○、乙○○認定為僱傭關係，而非委任。

㈡被告自108年起業務急劇下降，營運資金捉襟見肘，員工紛紛離職，至108年末，被告竟於未告知且亦未給予協商或表示意見空間之情況下，即將薪資減半發放，更有積欠薪資情事，致被告僅存原告等員工，嗣被告不堪虧損，經原告反應未果，被告於108年11月30日依勞基法第11條第2款規定資遣原告，並發給非自願離職證明書。惟被告未給付原告下列之積欠薪資、資遣費、預告期間工資及特休未休工資等：

1.108年11月積欠薪資：

原告甲○○、乙○○每月薪資分別如附表2「每月薪資」欄所示，但108年11月薪資，被告僅分別給付70,000元、50,000元，爰依勞基法第22條第2項前段規定請求被告給付原告甲○○、乙○○積欠之薪資各56,247元、44,060元。

2.資遣費：

被告於108年11月30日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間契約，應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給付資遣費；又，原告甲○○、乙○○任職期間、年資及月平均工資各如附表2所示，爰依上開規定請求被告給付原告甲○○、乙○○資遣費各262,500元、220,833元。

3.預告期間工資：

原告遭資遣時，均於被告公司繼續工作達3年以上，被告依勞基法第11條第2款資遣，自應給付1個月之預告期間工資。爰依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定請求被告給付原告甲○○、乙○○、丁○○預告工資各140,000元、100,000元、70,000元。

4.特休未休工資：

原告甲○○、丁○○108年度尚有特別休假各74.5小時、65小時未休；又，原告甲○○、丁○○每小時時薪分別為583元、292元，爰依勞基法第38條第4項規定請求被告給付原告甲○○、丁○○特休未休工資各43,434元、13,876元。

㈢就被告抵銷抗辯之陳述：

1.僱用信函（Offer Letter）上雖約定原告甲○○、乙○○每月至少若干金額回購公司增資股票，然原告甲○○、乙○○任職期間未接獲被告董事會每月作成增資發行新股之決議，亦未接獲通知認購與僱用信函相同價值與額度之增資股票之意思表示，原告無給付股款之必要。

2.僱用信函之認購約定既列於「薪資福利」項下，屬勞工福利，勞工自有選擇接受與放棄之權，故原告甲○○、乙○○未按月自薪資提撥金額回流公司，當有表示當月放棄提撥認購股票福利之意，自不違反兩造間勞動契約。

3.縱鈞院認屬勞工義務，惟僱用信函約定原告甲○○、乙○○每月收領工資後，尚需強制繳納部分薪資作為回購被告公司增資股票之用，除違反公司法第267條規定外，亦係不當剋扣勞工薪資，該約定除違反民法第71條規定而無效外，亦可能違反民法第72條規定，原告自不受其拘束。況，被告於設立後雖有數次增資，並經准予變更登記，惟原告甲○○、乙○○任職期間係依被告指示不定時、不定額回購被告公司及霍普金儀器公司股票（詳如附表5所示），且上開所認購股票之價格非公開市場價格，乃係公司高層炒作股票後，再指示由原告甲○○、乙○○承接，原告甲○○、乙○○無拒絕可能，原告甲○○、乙○○實際繳納金額、認購股數、認購時間均係由被告決定，被告無每月增資之可能，而僱用信函亦未有預先繳納作預收股款，留待被告下次增資時直接轉作認股金額之意，被告自行變更履行契約條件，原告甲○○、乙○○依指示履行，已盡契約義務。

㈣聲明：1.被告應給付原告各如附表4「應給付金額」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告與原告甲○○、乙○○間為委任關係：

1.原告甲○○、乙○○分別擔任被告營運長、研發長等職務，原告甲○○於108年5月22日起兼任被告總經理，工作內容皆為高度自主性及具專屬個人性之研究工作內容，且被告規模非小，法定代理人無從一一介入指導，可獨立作業及決策，並擁有代表權，2人對各項工作進行，基於指揮者角色指示相關單位從其命令為之，非從屬於一部門而與他部門分工合作，居於發號施令之地位，其人格上、經濟上、組織上與被告無從屬性，為被告之委任經理人，兩造間為委任關係。又依公司法規定，公司經理人本有向董事會報告義務，而依一般社會經驗，稍有組織體系之公司行號均會採行專業分工，成立不同部門以專職掌理公司內部重要事務，再聘1名經理

人掌總，統籌規劃部門內事務，並由該經理人向董事長或董事會報告，此乃一般公司經營常見模式，被告或負責人均僅提出營運方針，就經理人所為報告僅為形式上審查，在不偏離公司經營方向或目標之程度內，給予充分獨立自主權，不能因原告甲○○、乙○○曾向負責人報告，即認2人係一般勞工。

2.依原告甲○○、乙○○之僱用信函上，無論就工作內容、契約期限、薪資結構等，均可知悉其等與被告非單純的僱傭關係，而為委任關係。另原告甲○○、乙○○任職被告前於財團法人醫藥工業技術發展中心、財團法人生醫療科技政策研究中心之投保薪資位於43,900元至45,800元間，對照其2人在108年8月至11月間之薪資分別為每月14萬元、10萬元，相差各有94,200元、54,200元，由此可知兩造間為委任關係，而非僱傭關係。

3.原告甲○○、乙○○雖稱其領有固定報酬、投保勞健保，其等與被告為僱傭關係云云。惟公司之雇主或委任經理人均可依勞工保險條例投保職業災害保險、依勞退條例規定提繳退休金，不因該投保或提繳退休金而使委任經理人身分成為勞工。且被告與原告甲○○、乙○○約定有每月定額回購被告股票成為公司股東之委任條件（詳如下㈢所述），成為公司股東後自得分配股東股利，原告甲○○、乙○○原訂薪資實非定額。是原告甲○○、乙○○非勞工。又原告甲○○、乙○○稱其需打卡、請假等情，乃為一般公司管理規則，僅為樹立良好規範使全體員工有所適從而已，原告甲○○、乙○○於工作時間外出，被告均不曾要求其等彙報或予以扣薪處罰，至所謂失職受處分，乃為常理。是原告甲○○、乙○○非勞工。另原告甲○○、乙○○稱其簽訂契約名稱為勞動契約，惟被告就一般員工或高階經理人所提出之契約均為同一份，蓋因相關條文如忠誠義務、保密義務、智慧財產權之約定、競業禁止等，任何人均須遵守，且此等約定並未逾越公司法或民法賦予經理人之義務或責任，被告以此種勞動契約

代委任，並無不可，不應因契約名稱而認兩造間為僱傭關係。

㈡依公司法第29條第2項、第156條之4第1項規定之立法目的係避免公司營運不佳時，經理人或董事還索取高額薪酬之不合理現象。被告雖尚未向政府提出紓困專案請求，惟被告確有營運不佳之情，故被告法定代理人丙○○於108年8月間預告將各高層主管薪酬減半發放，而原告甲○○、乙○○經通知後未為反對之意思表示，且持續服務至其向被告表示自願離職，顯為默示同意；被告所發放之非自願離職證明書，乃係原告等人要求被告開立供其等向勞工局申請補助，被告為補償原告損失方配合之，其離職後始改口有違誠信原則，其請求積欠薪資無理由。

㈢原告甲○○、乙○○未依約回購被告公司股票，被告據此對原告甲○○、乙○○等請求主張抵銷：

1.原告甲○○、乙○○受任時與被告約定之薪資，其中原告甲○○為120,000元，於107年10月份調整為140,000元；乙○○為100,000元，然其等與被告簽立之僱用信函中，確有約定其中原告甲○○每月回購價值50,000元之被告公司股票，於107年10月份起調整為回購價值70,000元之股票；乙○○每月回購價值35,000元之被告公司股票，而成為公司股東之約定。公司增資發行股票本需行繁雜程序，任一公司不可能僅為使任一員工或經理人回購股票即每月以增資程序供其等認股，原告甲○○、乙○○薪酬一部分應保留作為預收股款，待公司下次增資時可直接轉作認股金額，被告亦會依員工年資和表現訂定每人可認股數，於法定員工認股數10%上限內，員工可加碼認購，原告甲○○、乙○○不可能不知被告之增資計畫。又被告曾有增資3至4次，第1次增資為40元，後陸續增資至40元、60元。惟2人竟與原告丁○○共謀於每月仍發放足額薪酬，並向被告隱瞞未回購股票乙情，致被告受有各2,460,000元、1,820,000元之損害（計算如士院卷一第259-260頁），被告得依民法第227條、第216條規

定，向原告甲○○、乙○○請求損害賠償，並於本訴中依僱用信函契約關係請求抵銷之。另，原告甲○○、乙○○分別於如附表5所示時間，各購買如附表5所示金額之被告公司及霍普金儀器公司等股票，顯違反與被告間每月至少50,000元、35,000元認購公司資增股票之約定，且金額亦有所不足，應返還被告。再，原告甲○○、乙○○未履行其對待給付，被告依民法第264條第1項前段規定，得拒絕先為給付，然被告已如實給付原告甲○○、乙○○108年11月薪資，被告至多僅能給付其等各70,000元、50,000元之被告公司股票。

2.原告甲○○、乙○○稱其等均係在105年7月26日，花費210,000元購買被告公司股票，惟原告甲○○、乙○○於試用期間薪資僅有基本薪40,000元，係於試用期滿後方有職務加給70,000元、50,000元，及交通津貼、伙食津貼等，總計為120,000元、95,000元，其等無能力於105年間7月份同時購買210,000元之股票，及購買霍普金儀器公司90,000元股票。又原告甲○○、乙○○超越與被告每月回購股份之約定及其購買霍普金儀器公司股票等行為，乃係其個人理財行為，與被告無涉。

㈣就原告丁○○請求預告期間工資及特休未休工資部分：

臺北市政府勞動局函文裁處時，僅有短少給付薪資32,968元及特休未休工資5,104元，未包含預告期間工資在內，被告既已依主管機關計算金額給付，無積欠預告期間工資可言。另，原告丁○○主張之特休未休工資，被告經臺北市政府勞動局裁處認定短付5,104元，被告已於109年3月31日給付，原告丁○○仍提起本訴主張，無理由。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告等人之任職期間、年資、每月薪資等如附表2所示；原告甲○○、丁○○尚有108年度特別休假未休時數各74.5小

時、65小時（見士院卷一第220頁、本院卷第153頁）。

㈡原告丁○○與被告間為勞動契約關係。

㈢108年11月薪資，被告僅給付原告甲○○70,000元，尚有差額56,247元；給付原告乙○○50,000元，尚有差額44,060元。

㈣原告甲○○自105年3月1日起任職於被告，擔任營運長，於108年11月30日經被告依勞基法第11條第2款規定終止契約，有離職證明書可稽（見士林卷一第34頁）。

㈤原告乙○○任職期間擔任被告研發長，於108年11月30日經被告依勞基法第11條第2款規定終止契約，有離職證明書可稽（見士林卷一第36頁）。

㈥原告丁○○自105年7月18日起任職，擔任被告公司會計，於108年11月30日經被告依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間契約。

㈦原告甲○○、乙○○有於附表5所示時間，各購買如附表5所示金額之被告公司及霍普金儀器公司股票。

㈧被告已於109年3月31日支付原告丁○○特別休假未休工資5,104元。

（第㈡至㈧項見本院卷第58、60、214頁）

四、本院判斷：

原告主張兩造間均為勞動契約關係，被告應依法給付原告如附表4所示薪資等，但為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者為：㈠原告甲○○、乙○○與被告間契約性質為何?㈡原告3人請求被告給付如附表4所示各項金額，是否有理?㈢被告之抵銷抗辯，是否有理?茲分論如下：

㈠原告甲○○、乙○○與被告間契約性質為何?

1.按稱委任者，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；受任人非有急迫之情事，並可推定委任人若知有此情事亦允許變更其指示者，不得變更委任人之指定。受任人應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有習慣，或有不得已之事由者，得使第三人代為處理，民法第

528條、第536條、第537條定有明文。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，民法第482條定有明文。依此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務。僱傭與委任雖均屬於勞務契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞務，必須親自為之，且係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權，且於符合前述情況下，亦得複委任第三人代為之情形不同。而勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權迥然不同。勞工與雇主間之從屬性通常具有三個內涵，即⑴人格從屬性：此乃勞動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等。⑵經濟上從屬性：此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，此乃從屬性之最重要意涵。⑶組織上從屬性：在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從

業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。

2.原告甲○○、乙○○主張其等之職階雖掛長，職稱類如經理人，然均須受被告法定代理人丙○○指示，前經理即訴外人郭昱菁在職時，亦須受其指示命令，原告乙○○尚需受原告甲○○監督；又，其2人每月領取薪資，無需負擔成本，且依公司規定調整薪資；欲請休假時，需依公司規定事先填寫假卡，並經主管核准，並納入績效考核；工作時間依公司規定並需打卡，工作地點亦在被告公司，無自行決定工作地點、方式、對象，若有失職需接受懲處；其等需與同僚分工合作完成工作；兩造間契約名稱為「勞動」契約；另被告曾指派原告甲○○代行霍普金儀器公司董事暨董事長職務，於108年5月22日又指示原告甲○○辭任等語，業據提出服務證明書、108年出勤紀錄表、被告公司組織架構圖、勞動契約、董事暨董事長指派書等件為證（見士院卷一第58-72、98、211、245頁、本院卷第51-52頁）。被告不爭執原告甲○○、乙○○任職期間上班須打卡；如無法到班，須依被告所定之工作規則請假，並受被告之考核、獎懲；另參酌被告2人任職期間向被告領取固定之薪酬，且只能在被告公司內提供勞務，更須親自執行或履行勞務，不得自行決定複委任非被告所屬員工擔任其等之複代理人，代為執行或履行勞務。再者，原告2人所為之勞動內容非自始確定，而係受被告之指揮而為之；其等勞動之目的係為被告之營業目的，而非是為自己營業目的，在在均與為自己之目的而受任處理一定事務，且具有獨立之裁量權之委任契約迥然不同，堪認原告甲○○、乙○○主張兩造間之契約關係具有人格、經濟及組織等使用上之從屬關係，屬於僱傭契約等語可採。被告抗辯兩造間屬委任契約等語，則無可取。

㈡原告3人請求被告給付如附表4所示各項金額，是否有理?

1.108年11月薪資差額：

⑴原告甲○○、乙○○主張其等與被告約定之每月薪資如附表2所示，但108年11月薪資被告僅給付原告甲○○70,000元，尚有差額56,247元；給付原告乙○○50,000元，尚有差額44,060元等節，被告並無爭執，業如不爭執事項㈢所示，堪認屬實。

⑵被告雖抗辯因公司營運不佳，於108年10月起佈達減薪命令，原告2人未為反對，視為默示同意減薪等語。惟按工資係勞工因工作而獲得之報酬，應由勞雇雙方議定之，且不得低於基本工資，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，勞基法第2條第3款、第21條第1項、第22條第2項亦有明定。而勞動契約係約定勞雇關係之契約，其本質在於雇主享受勞工工作成果之權利，但同時負有提供工作予勞工並給付工資之義務；反之，勞工享有得向雇主請求給付工資之權利，但亦負有提供職業上之勞動力，為雇主服勞務之義務。從而，工資之數額、給付時間及方法為勞動契約之重要內容，自應由勞、雇雙方明白約定，若有不利於勞工之變更，依前開法條規定及勞基法之立法意旨，雇主僅於取得勞工明示同意或雙方重新約定之情形，始得為之。原告甲○○、乙○○否認曾同意接受被告之減薪要求或提議，被告亦未提出任何證據證明其2人確已曾同意減薪，被告自無得單方變更薪資約定。是被告上開所辯並無可採。

⑶綜上，原告甲○○、乙○○依勞基法第22條第2項前段規定請求被告給付108年11月份薪資差額各56,247元、44,060元，核屬有據。

2.資遣費：

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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。是依上開規定，於雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，或勞工依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主應依勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。

⑵原告甲○○及乙○○主張其等係於108年11月30日分別經被告依勞基法第11條第2款規定終止契約一節，為被告所不爭執，業如不爭執事項㈣、㈤所載；又，其2人之年資、平均工資及應領得之資遣費金額為262,500元、220,833元，亦為被告所是認，有被告提出之試算表可稽（見本院卷第157-159頁）。從而，原告甲○○及乙○○依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費各262,500元、220,833元，自屬有據。

3.特別休假未休工資：

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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。 ...。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；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項、第4項、第6項定有明文。又，本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第1項、第2項第1款第1目、第2目亦有明定。

⑵原告甲○○、丁○○主張其等於兩造契約終止時，尚有108年度特別休假未休時數各74.5小時、65小時等節，被告已無爭執，如不爭執事項㈠所載。又，特別休假未休應補償之工資計算，依勞基法第24條之1第2項第1款第2目規定：其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。而查，原告甲○○、丁○○主張其等於契約終止時之月薪資各為140,000元、70,000元，平均每小時工資各為583元（140,000元÷30÷8，元以下四捨五入，下同）、292元（70,000元÷30÷8）。基此計算，被告應補償原告甲○○工資額為43,434元（583元/時x74.5時）；另應補償原告丁○○工資額為18,980元（292元/時x65時），扣除被告前於109年3月31日已給付原告丁○○之5,104元後，被告尚應給付原告丁○○工資額為13,876元（18,980元-5,104元）。

⑶從而，原告甲○○、丁○○依勞基法第38條第4項規定請求被告補償特別休假未休工資各43,434元、13,876元，核屬有據。

4.預告工資：

⑴按雇主依第11條終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明文。

⑵原告3人均任職逾3年以上，被告依勞基法第11條第2款規定終止契約，應各給予30日之預告期間，被告未經預告即於108年11月30日逕通知終止，自應各給予30日之預告工資。又原告3人離職前之月薪各如附表2「每月薪資」欄所載，業如前述。從而，原告依勞基法第16條第3項規定請求被告給付預告工資各140,000元、100,000元、70,000元等語，均屬有據。

㈢被告之抵銷抗辯，是否有理?

被告抗辯依據原告甲○○、乙○○與被告所簽立之僱用信函

約定，原告甲○○、乙○○每月應回購價值各50,000元、35,000元之被告公司股票成為公司股東；嗣原告請紹菁部分自107年10月起調整為70,000元，故其2人薪酬之一部分應保留作為預收股款，待公司下次增資時直接轉作認股金額，不可足額領取薪資，惟原告2人並未依約履行義務，每月仍領取足額薪酬，致其受有各2,460,000元、1,820,000元之損害，被告得依民法第227條、第216條規定向原告甲○○、乙○○請求損害賠償，並與其等本件之請求為抵銷等語，業據提出僱用信函（Offer L etter）2份為證（見士院卷一第253、257頁）。原告2人固不爭執與被告所簽立之僱用信函（Offer Letter）中確實有「每月至少○元回認購公司增資股票」之約定，惟否認被告之請求，並以「回購公司增資股票」之約定係屬原告之福利，得由員工選擇接受或放棄，不應強制原告購買等語置辯。職是，被告之抵銷抗辯是否成立首應審究者為：僱用信函中之「回購公司增資股票」之約定究係屬於原告2人任職期間應對被告所負之契約義務，抑或為其等所享有之權利。經查，前揭「回購公司增資股票」之約定，係列在系爭僱用信函之「薪資福利」項下，是原告主張從文書之形式審查，前揭約定係賦予原告2人之福利等語，非無所據。況且，原告2人與被告間之契約係屬於勞動契約關係，原告2人屬於提供勞務換取工資之勞工，若「回購被告公司增資股票」係屬原告2人之契約義務，則無異於強迫原告2人每月必須以其等提供勞務所得中之報酬購買被告公司之增資股票。然，被告是否發行增資股票、何時發行，以及要以何種價格發行，原告2人均無從置喙，則如若被告遲遲不發行，而根本無增資股票可交由原告2人認購之情況下，卻仍可依僱用信函之前揭約定，按月扣發原告2人之工資50,000元（或自107年10月起的70,000元）、35,000元，而不發給工資。如此，無異是令被告可在無庸為任何對待給付（即交付股票）之情形下，即可任意按月預扣原告2人之勞務報酬；又，縱被告有發行增資股票，但被告所發行

之價格與該股票之市場合理價值並不相當，亦無異強迫原告2人以其等之勞務報酬投資不具相當價值之股票，益徵被告所辯每月定額回購被告公司股票係屬原告2人之契約義務等語，客觀上並不具合理性。再者，系爭僱用信函中既僅約定「每月至少○元回認購公司增資股票」，而非「每月『應』至少○元回認購公司增資股票」，亦難認係科予原告契約上之義務。綜此，本院認前揭約定應係賦予原告甲○○、乙○○得以購買被告之增資股票，成為被告之股東，分享被告經營利益之福利或權利，並非科予原告2人契約上之義務。準此，原告2人斟酌各方事宜後，未回購被告之增資股票或回購之金額短於僱用信函所載之數額，難認係屬契約義務之不履行。況，原告2人未出資回購被告公司股票，被告亦未曾交付股票予原告2人，自亦難認被告受有何損害。從而，被告抗辯其受有各2,460,000元、1,820,000元之損害，得依民法第227條、第216條規定請求原告甲○○、乙○○損害賠償等語，即無可取。其就此部分所為之抵銷抗辯，亦無可採。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任；債務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條、第231條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明定。又按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條亦有明定。資遣費應於契約終止後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明定。本件原告等人就薪資、預告工資、特別休假未休工資之請求部分，被告未依上開規定於終止勞動契約時

給付，自應自終止契約之翌日起負遲延責任；另資遣費部分，被告亦未於契約終止後30日內發給，亦應於滿30日之翌日起負遲延責任。原告請求均自起訴狀繕本送達之翌日即109年3月24日（見士院卷一第137頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，核係在得請求範圍內，應屬有據。

六、綜上所述：

㈠原告甲○○依勞基法第22條第2項前段規定請求被告給付108年11月薪資差額56,247元、依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費262,500元、依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資43,434元、依勞基法第16條第3項規定請求被告給付預告工資140,000元，合計502,361元，及自109年3月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

㈡原告乙○○依勞基法第22條第2項前段規定請求被告給付108年11月薪資差額44,060元、依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費220,833元、依勞基法第16條第3項規定請求被告給付預告工資100,000元，合計364,893元，及自109年3月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

㈢原告丁○○依勞基法第38條第4項規定請求被告補償特別休假未休工資13,876元、依勞基法第16條第3項規定請求被告給付預告工資70,000元，合計83,876元，及自109年3月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告3人為勝訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，職權宣告假執行，原告請求供擔保部分，不另予審酌；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　110　年　　1　　月　　7　　日

書記官　郭書妤

附表1（金額單位：新臺幣）：

編號	姓　名	應給付金額	免為假執行供擔保金額
1	甲○○	502,361元	502,361元
2	乙○○	364,893元	364,893元
3	丁○○	13,876元	13,876元

附表2：

編號	姓　名	任職期間	年資	每月薪資	月平均工資
1	甲○○	105年3月1日至108年11月30日	3年9月	140,000元	140,000元
2	乙○○	104年7月1日至108年11月30日	4年5月	100,000元	100,000元
3	丁○○	105年7月18日至108年11月30日	3年4月又14日	70,000元	70,000元

附表3（單位：新臺幣）：

編號	姓　名	積欠薪資	資遣費	預告工資	特休未休工資	應給付金額
1	甲○○	56,427元	262,500元	140,000元	43,434元	502,361元
2	乙○○	44,060元	220,833元	100,000元	0元	364,893元
3	丁○○	32,968元	118,028元	70,000元	18,980元	239,976元

附表4（單位：新臺幣）：

編號	姓　名	積欠薪資	資遣費	預告工資	特休未休工資	應給付金額

1	甲○○	56,427元	262,500元	140,000元	43,434元	502,361元
2	乙○○	44,060元	220,833元	100,000元	0元	364,893元
3	丁○○	0元	0元	70,000元	13,876元	83,876元

附表5（單位：新臺幣）：

原告甲○○部分：

編號	日期	匯款金額	認購標的
1	105年7月26日	210,000元	被告公司
2	105年7月26日	90,000元	霍普金儀公司
3	106年8月7日	225,000元	被告公司
4	107年7月27日	400,000元	被告公司
5	107年10月18日	210,000元	被告公司

原告乙○○部分：

編號	日期	匯款金額	認購標的
1	105年7月26日	210,000元	被告公司
2	105年7月26日	90,000元	霍普金儀公司
3	106年8月8日	300,000元	被告公司
4	107年10月18日	240,000元	被告公司