

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第84號

原告 游本事

被告 兆豐國際能源科技股份有限公司

法定代理人 黃政哲

訴訟代理人 席代驊

鄒家振

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬肆仟柒佰零伍元，及自民國一百一十年三月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔四分之一，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以原告新臺幣捌萬肆仟柒佰零伍元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。本件原告起訴原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）189,273元，其中144,733元自民國108年5月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另44,540元自108年5月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第9頁）。嗣於110年4月14日提出民事準備書狀，變更其聲明第1項為被告應給付原告111,645元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第51至55頁），核原告所為聲明之減縮合於前開規定，

01 應予准許，合先敘明。

02 貳、實體方面：

03 一、原告起訴主張：伊自106年3月10日起受僱於被告公司擔任協
04 理，約定薪資每月66,800元。詎訴外人即被告公司董事長黃
05 政哲（以下逕稱其名）於108年4月18日突然口頭告知伊，因
06 「人事縮編，自108年4月30日解除除協理職務」，伊無奈只
07 好於108年4月30日離職。而伊任職期間之工作年資為2年1個
08 月又20日，被告公司應給付之資遣費為67,105元（計算式：
09 $66,800 \text{元} \times 1/2 \times 2 + 66,800 \div 30 \times 50 \div 365 = 67,105.022$ ，小數點以
10 下四捨五入）；又被告公司應於20日前預告終止勞動契約，
11 故應給予伊20日之預告期間工資（下稱預告工資）44,540元
12 （計算式： $66,800 \text{元} \div 30 \times 20 = 44,533.3 \text{元}$ ）。惟被告公司拒
13 不發給伊資遣費、預告工資等，伊乃依勞動基準法（下稱勞
14 基法）第16條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
15 第12條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給
16 付原告111,645元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應開立非自願離
18 職證明書予原告。

19 二、被告抗辯略以：

20 （一）原告於106年3月間向黃政哲表示入股伊公司之意願，並因
21 其對行銷業務有所專長，希望能替伊公司負責業務方面工
22 作以增加收入，故與黃政哲達成口頭協議，伊公司同意原
23 告入股16,000股，股金應於106年8月底前匯入伊公司，伊
24 公司以每月66,000元委任原告從事業務行銷代表之工作，
25 如有實績，再依原告之股份比例提撥業務獎金，故原告自
26 106年3月10日起以協理之職稱受任於伊公司，並於106年7
27 月間繳足股款，成為伊公司股東，然至108年4月間，原告
28 已受任超過兩年時間，期間對伊公司毫無任何業務實績之
29 貢獻，故黃政哲於108年4月18日告知原告，欲解除雙方之
30 委任關係，恢復單純之股東關係，原告遂於108年4月18日
31 卸任伊公司業務代表一職，然伊公司仍支付原告每月固定

01 報酬至108年4月30日止。

02 (二) 原告為伊公司之業務代表，對外可依授權範圍自行推展業
03 務，毋須比照伊公司其他員工每日打卡、依勞基法規定之
04 工時履行僱傭義務，亦不受伊公司工作規則之規範，每月
05 固定報酬及依法投保之勞工保險（下稱勞保）、全民健康
06 保險（下稱健保）均乃給予原告基本之保障而已；依最高
07 法院97年度台上字第1542號判決意旨及勞委會（現改制為
08 勞動部）（83）台勞動一字第34692號函釋見解，原告與伊
09 公司並無從屬關係，原告於其業務範圍完全可自主行為，
10 故原告與伊公司間為委任關係。而原告於兩造間委任關係
11 終止後，因對其固定報酬消滅而心生不滿，於108年5月間
12 告發黃政哲詐欺並要求返還股款，臺灣臺北地方檢察署
13 （下稱臺北地檢署）檢察官業已於為不起訴處分，顯然並
14 無任何證據支持原告之申告，由此可知，原告自認其為股
15 東身分，與本訴所謂僱傭關係之員工身分自相矛盾。

16 (三) 縱認兩造間為僱傭關係，原告請求之各項金額亦有錯誤：

17 1、原告之報酬為每月66,000元，並非原告所提原證一之月提
18 繳工資66,800元，該66,800元乃伊公司依健保保險費負擔
19 金額表之級距為第23級66,800元，而申報勞工退休金之提
20 繳金額需與健保一致，故產生上開落差，原告實際薪資仍
21 應以66,000元為準。

22 2、資遣費：原告之離職日應為108年5月8日，自106年3月10
23 起，共計工作年資為2年1個月又28日，依勞退條例第12條
24 規定，資遣費為71,500元（計算式：《66,000元×1/2×2》
25 +《66,000元×1/2×2/12》=66,000元+5,500元=71,500
26 元）。

27 3、預告工資：如認兩造間有僱傭關係，伊公司終止與原告間
28 勞動契約之時間為108年4月18日，自4月19日起算20日之
29 預告期間至5月8日止，然伊公司實際已支付原告固定報酬
30 至4月30日，故尚欠原告之預告工資應為8日，而非原告主
31 張之20日，故預告工資為17,600元（計算式：66,000元÷3

01 0×8=17,600元)。

02 (四) 聲明：

03 1、原告之訴駁回；

04 2、如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執之事實（見本院卷第153至154頁）：

06 (一) 原告自106年3月10日起任職被告公司擔任協理，任職期間
07 至108年4月30日。

08 (二) 原告於106年7月20日成為被告公司股東（見原證4，即本
09 院卷第27至29頁）

10 (三) 被告公司於108年4月18日通知原告於同年30日終止契約。

11 (四) 被告公司有給付108年4月18日至同年月30日之薪資（被告
12 公司主張為報酬）。

13 (五) 原告任職期間不用打卡，約定上下班時間為上午9時至下
14 午5時許，中午12時至1時休息，不能上班時須請假。

15 (六) 原告於109年4月27日申請勞資爭議調解，於同年5月22日
16 調解不成立（見原證2，即本院卷第21至23頁）。

17 四、本件爭點：

18 (一) 兩造間之勞動契約之性質為僱傭契約或委任契約？

19 (二) 如兩造間為僱傭契約，原告得請求之資遣費數額為何？原
20 告得請求之預告工資數額為何？

21 (三) 原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項之規定請
22 求被告公司發給非自願離職證明書是否有理由？

23 五、得心證之理由：

24 (一) 兩造間之勞動契約之性質為僱傭契約或委任契約？

25 1、按勞基法規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
26 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬
27 之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受
28 僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類
29 之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係
30 （最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。至於
31 從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組

01 織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受
02 雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付
03 量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，
04 雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身
05 及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於
06 自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時
07 得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞
08 務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密
09 聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動
10 力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營
11 盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給
12 付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於
13 雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必
14 須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。而判斷契約性
15 質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契
16 約名稱。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前揭各因素，若
17 各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及
18 主給付義務為判斷。且勞基法所定之勞動契約，係指當事
19 人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，
20 而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理
21 一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別（最
22 高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

23 2、經查：

24 （1）觀諸原告提出之107年10月9日、10月19日被告公司簡
25 簽，被告公司員工於簽呈上稱呼原告為「游協理」（見
26 本院卷第67頁），原告亦於被告公司員工106年10月27
27 日、同年12月26日之簡簽上會簽（見本院卷第71、75
28 頁），原告並以聯絡人身份代表被告公司發函訴外人長
29 泓能源科技股份有限公司（見本院卷第77頁），且原告
30 任職期間固不用打卡，然約定上下班時間為上午9時至
31 下午5時許，中午12時至1時休息，不能上班時須請假

（見不爭執事項（五）），足見原告係在被告公司上級主管之指揮監督下執行職務，原告既需與上司、下屬同心協力始能完成工作，堪認原告確有人格及組織之從屬性；再被告公司歷年給付原告之工資固定，業據被告公司自承原告每月之固定報酬為66,000元（見本院卷第83頁），且有原告之存摺節本影本及被告公司提出之原告107年11月至108年薪資單在卷（見本院卷第59至65頁、第101至112頁），其不負擔經營盈虧，只要確實提供勞務，被告公司即有給付報酬之義務，自有經濟上從屬性，故被告公司抗辯：兩造間為委任關係云云，即乏實據。

（二）如兩造間為僱傭契約，原告得請求之資遣費數額為何？

1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項定有明文。

2、經查：

被告公司於108年4月18日通知原告於同年30日終止契約（見不爭執事項（三）），依前揭說明，原告自得請求被告公司發給資遣費，而原告之月薪為66,000元，其自106年3月10日起任職被告公司至108年4月30日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年1個月又20日，新制資遣基數為 $1+5/72$ （新制資遣基數計算公式：

01 ((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2)，原告得請求被告公
02 司給付之資遣費為70,583元（計算式：月薪×資遣費基
03 數，元以下四捨五入），其請求67,105元，亦無不可。

04 （三）如兩造間為僱傭契約，原告得請求之預告期間工資數額為
05 何？

06 1、按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
07 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
08 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
09 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
10 日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
11 者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項
12 定有明文。

13 2、經查：原告自106年3月10日起受僱於被告公司，至被告公
14 司終止勞動契約即108年4月30日止，年資約2年1個月又20
15 日，被告公司於108年4月18日即12日前通知原告於同年30
16 日終止契約，依前開規定，被告公司尚應給付原告8日之
17 預告工資17,600元（計算式：66,000÷30×8=17,600），逾
18 此範圍，則屬無據。

19 （四）原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定請求
20 被告公司發給非自願離職證明書是否有理由？

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
22 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所
23 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
24 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13
25 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第一項
26 離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機
27 關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項前
28 段分別定有明文。被告公司於108年4月18日預告於同年4
29 月30日終止勞動契約，已經認定如前，則原告自被告公司
30 離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求
31 被告公司發給非自願離職之證明，亦屬有據。

01 六、綜上所述，原告依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規
02 定請求被告公司給付資遣費67,105元，依勞基法第16條規定
03 請求被告公司給付預告工資17,600元，總計84,705元，及自
04 起訴狀繕本送達翌日即110年3月16日（起訴狀繕本於110年3
05 月15日送達被告公司，見本院卷第47頁）起至清償日止，按
06 週年利率5% 計算之利息，暨依就業保險法第11條第3項、第
07 25條第3項前段規定，請求被告公司發給非自願離職證明
08 書，均為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁
09 回。

10 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
11 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
12 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

13 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
14 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

15 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事
16 件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規
17 定，判決如主文。

18 中 華 民 國 110 年 8 月 11 日
19 勞動法庭 法 官 方祥鴻

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 8 月 11 日
24 書記官 鍾尚勳