

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第69號

原告 康永華

訴訟代理人 游雅鈴律師

被告 旭聯科技股份有限公司

法定代理人 黃旭宏

訴訟代理人 林昶佐律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆佰玖拾參萬陸仟伍佰貳拾玖元，及自民國一百一十一年十一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣肆佰玖拾參萬陸仟伍佰貳拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按被告不抗辯法院無管轄權，而為本案之言詞辯論者，以其法院為有管轄權之法院，民事訴訟法第25條定有明文。查兩造所訂立之聘僱/保密合約書（下稱系爭契約）雖約定就前揭契約與原告涉訟時合意以臺南地方法院為第一審管轄法院（見本院卷第23頁），然被告於本件訴訟中並未抗辯本院無管轄權而逕為本案之言詞辯論，乃生應訴管轄效力，揆諸前開規定，本院就本件訴訟有管轄權。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告於民國90年11月13日起受僱於被告，擔任ELearning Business Unit單位（下稱ELBU）副總，負責就政府、學校、企業等市場，提供e-learning平台跟工具之解決方案，並於

01 94年1月1日晉升為ELBU部門之總經理，原告所負責業務單位
02 之營業績效不斷成長，深獲客戶肯定。詎被告於111年9月28
03 日竟以電子郵件通知原告解除委任關係，並於同日將被告配
04 發給原告之電子帳戶取消，致使原告無法登入被告之電腦系
05 統，為收發電子信件、存取被告公司流程資料、公告訊息等
06 工作，並禁止原告為被告提供勞務，告知原告最後工作日為
07 111年9月28日，被告於111年9月29日即終止為原告投保勞、
08 健保云云。嗣經原告於111年9月30日寄發存證信函予被告，
09 主張雙方屬僱傭關係而非委任關係，且將繼續提供勞務，仍
10 未獲置理，原告遂於111年10月14日以台中法院存證信函002
11 520號存證信函通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14
12 條第1項第6款規定，預告於111年10月20日終止與被告間之
13 僱傭契約，並依系爭契約約定、勞工退休金條例（下稱勞退
14 條例）第12條第1項、勞基法第17條、第38條請求被告應給
15 付資遣費及特休未休之工資等。

16 (二)兩造間之法律關係為僱傭契約，並非委任契約：

17 1.原告自進入被告公司以來，僅簽署過系爭契約書並適用迄
18 今，且原告與被告其他員工所簽署者均為同一版本，雙方從
19 未就勞務關係協商變更性質，且原告自90年11月13日受僱以
20 來至111年9月28日遭被告違法解僱止，均由被告為原告投保
21 勞、健保。又原告任職以來，均依被告董事長兼執行長甲○○
22 之命令任用調派，並依甲○○指揮而從事工作以獲取工
23 資，原告就被告公司內小至基層助理、中階甚至高階員工之
24 任用及薪資，均需呈報甲○○，經其同意後始得任用及調
25 整。而原告對於被告之財務並無權限，係由甲○○自行管
26 理，不論是因執行甲○○交辦業務，所做之預算規劃、或是
27 因執行業務而須給付第三人之款項，均需呈報甲○○批准。
28 被告業務工作權限，亦均由甲○○主導，無論是直接交辦週
29 年慶之業務給原告；或略過原告直接要求原告下屬員工提供
30 業務績效金額預估；或逕自要求員工說明達成業績目標之行
31 動方案，原告僅能依被告指揮而從事工作。足見原告於組

01 織、經濟及勞動人格上，具有從屬於被告之性質。

02 2.原告上下班負有打卡義務，惟被告於111年9月28日非法解僱
03 原告後，逕行關閉原告之權限，致使原告無從再行打卡。且
04 由被告建置之「個人出缺勤狀況查詢」系統設有原告員工號
05 碼及上下班刷卡欄，益徵原告需服從被告就出缺勤時間之管
06 理。被告雖提出104企業大師之系統畫面，主張原告無需打
07 卡，惟被告將原告設為「一般人員」，「班別為0000-0000
08 標準班別」，「加班申請 可申請」，顯證原告仍為被告之
09 一般員工，而非受任人，且有固定上班時間，並可於標準上
10 班時間外申請加班費，此與委任關係之受任人具備上班時間
11 彈性及不得申請加班費之慣例不符，足認雙方確為僱傭關
12 係。至「不須比對打卡資料」等文字，應係被告臨訟修正，
13 此反足證被告具有設定系統之權限，不僅可要求原告打卡，
14 且可關閉原告打卡權限，甚至可更改原告資料，而具有組織
15 從屬性。

16 3.被告於104至105年間，因積欠原告薪資，而於105年12月由
17 原告與旭聯集團總經理張財銘口頭商討由被告購買車牌000-
18 0000號汽車（下稱系爭車輛）方式，將系爭車輛登記在公司
19 所有，以折舊攤提列為成本，但由原告使用，可達為被告及
20 原告節省相關稅金之目的。張財銘向甲○○取得口頭同意
21 後，嗣交由人資主管葉慧貞計算確切欠薪金額198萬元，並
22 由原告補提簽呈獲准，財務部主管黃佩玉據前揭簽呈，進行
23 支付與攤提管理，並於5年折舊攤提屆滿時，進行過戶程
24 序，此情並經被告承認。原告以薪水購買之系爭車輛係於10
25 5年12月20日登記，然被告所提油資紀錄最末1筆日期為「1
26 2/18-12/22」，顯證油資紀錄所列均與系爭車輛無關。且公
27 司同仁因執行業務均可報銷油錢，並非特別福利。蓋依經驗
28 法則及商業慣例，報銷油錢非特別福利，此因公司員工如執
29 行公司業務範圍需要使用交通工具的員工，本就可報銷交通
30 費用，此包含計程車費、巴士費、高鐵費，從而如員工因機
31 動性或地域性之考量，需駕駛自身車輛執行公司業務，所耗

費油錢由公司負擔，亦屬合理公平，此再考量公司亦可將前揭交通費用列入成本，減少營業稅，更無須負擔員工駕駛自身車輛執行公務行程所產生車輛折舊、維修費以及規費等。

(三)原告得請求被告應給付資遣費、110年、111年特休未休折算工資及111年保障年獎：

1.資遣費新臺幣（下同）362萬5000元：

原告薪資每月為30萬元，加計保障年獎90萬元，從而原告6個月平均薪資應為37萬5000元（計算式：30萬元+〈90萬元/12月〉=37萬5000元）。依此計算資遣費為362萬5000元。

2.特休未休折算工資58萬9063元：

原告於110年度特休未休時數為168小時，經雙方協商遞延至111年度實施，於111年10月20日原告終止僱傭契約時，仍有168小時尚未實施。又原告於111年度原有特休時數216小時（滿21年有27日特休假，計算式：8小時×27日=216小時），原告已休7小時，尚有209小時。原告每月平均薪資如上述為37萬5000元，平均時薪即為1562.5元（計算式：37萬5000元÷30日÷8小時=1562.5元），則原告可請領之特休未休折算工資共為58萬9063元（計算式：1562.5元×〈168+209〉小時=58萬9063元，元以下四捨五入，下同）。

3.保障年獎72萬2466元：

原告每年保障年獎為90萬元，則原告於111年1月1日起至同年10月20日共計293日，應比例計算可領取保障年獎為72萬2466元（計算式：90萬元×293日/365日=72萬2466元）。又觀諸薪資證明書及薪資憑單中所列110年終獎金同111年1月薪水，皆列在薪資項目，足證保障年獎屬於薪資一部分，且為經常性給與，只是在年度結束時發放，係屬勞務對價。縱認保障年獎90萬元並非薪資者，原告對於被告以此基準所計算之資遣費290萬元、特休未休金額47萬1250元之形式真正則無意見。

4.原告合計得向被告請求給付493萬6529元（計算式：362萬5000元+58萬9063元+72萬2466元=493萬6529元）。

01 (四)本件請求權未罹於時效：

02 原告從未與被告協商或合意終止僱傭契約，且兩造間仍具有
03 人格、經濟及組織之從屬性，實質上亦屬僱傭關係，況被告
04 亦不否認雙方從未另簽定委任契約。再者，被告主張雙方僱
05 傭關係於94年1月1日因原告擔任總經理而合意終止，倘確為
06 合意終止，則何來資遣費，甚至請求權罹於時效？被告論理
07 顯有矛盾。又原告所請求之特休未休折算工資為110年及111
08 年之時數，並無請求權罹於時效的問題。末查本件請求之保
09 障年獎，為111年1月1日至同年10月20日間按比例計算之年
10 終獎金，亦無請求權罹於時效的問題。

11 (五)並聲明：1.被告應給付原告493萬6529元及自起訴狀繕本送
12 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保
13 請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)原告於90年11月13日受聘於被告擔任副總經理，於94年1月1
16 日升職為總經理，再於110年12月20日受聘為顧問，原告擔
17 任被告前述主管職，均直屬於被告董事長甲○○，係董事長
18 本於其有效之人事權所延攬人員。被告公司創業維難，長期
19 均沿用制式聘僱合約書，未依員工職級高低有所區分，然判
20 斷員工與公司間屬僱傭或委任關係，應依契約之實質關係為
21 斷，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，
22 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，仍
23 應屬委任經理人。原告出席公司經營會議參與決策，且就被
24 告業務部門之日常事務，有統籌處理之權限，於業務核定、
25 採購權限、人事決定、對外行文、簽署約據等，均有自由裁
26 量處理事務之獨立權限，依其專業而受任處理一定事務，得
27 於公司核決權限表之授權下獨立決行，是原告對於被告並不
28 具有人格、經濟、組織之從屬性。雖原告就督導、主管之業
29 務有若干事務仍向董事長報告或接受指示，然無礙於原告運
30 用指揮性、計畫性或創作性於所處理之事務，與僱傭契約之
31 受僱人在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具

01 有規範性質之服從迥異，兩造間核為委任關係，而非僱傭關
02 係。原告於任職期間，按其工作領取高薪，上下班無須打
03 卡，並享有配車等特別福利，顯與從屬於雇主之一般勞工不
04 同。而於111年9月27日經被告董事會決議，已依民法第549
05 條第1項規定通知原告終止原告與被告間之委任關係。

06 (二)又因原告於被告公司擁有一定領導地位，被告始給予其購買
07 公務車之特別福利，兩造約定於105年12月以公司名義購買
08 系爭車輛，期間得以報銷油錢，無論用以支付價金之薪酬福
09 利方案與名目為何，被告給予原告擁有公務車之特權，原告
10 因此享有優於公司其他同仁之特別福利，乃不爭之事實。而
11 簽核系爭車輛之簽呈係由原告自行核准，亦可見原告確實擁
12 有自由裁量處理事務之獨立權限。再按被告人事系統之設
13 定，原告長久以來皆屬於毋須比對打卡資料之人員。受任人
14 處理事務範圍之大小乃基於委任人之需求，委任人認為無必
15 要而指示停止，並不當然影響委任契約之本質，且原告擔任
16 顧問後，被告並未因此調整原告之待遇，仍繼續支付原告高
17 額薪酬，原告享有之福利實未因此有任何減損。是以，原告
18 縱或有若干事務仍向董事長報告或接受指示，然此並無礙於
19 其運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以
20 影響，是原告對於被告並不具有人格、經濟、組織之從屬
21 性，兩造非僱傭關係，原告當不得以勞基法之規範為請求。

22 (三)原告雖曾以被告公司為投保單位，參加勞工保險（下稱勞保
23 ）與全民健康保險（下稱健保），惟我國健保乃保險對象（
24 包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、
25 生育事故時，由保險人中央健康保險署依法給與保險給付之
26 強制性社會保險，原告為我國國民，依法有強制參加健保之
27 公法上義務，此與系爭契約之法律性質無關。再按勞工保險
28 條例（下稱勞退條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應
29 依法強制參加勞保外，實際從事勞動之雇主，亦得準用勞工
30 保險條例之規定，以自願方式參加，足見得參加勞保者，非
31 必為勞基法所稱之勞工，不能以原告曾參加勞保，即認系爭

01 契約為僱傭契約。另依勞退條例第7條第2項規定，實際從事
02 勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之
03 本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依該條例規定
04 提繳及請領退休金，是依該條例規定提繳及請領退休金者，
05 亦不以勞基法上之勞工為限。是原告此部分主張，當屬無
06 據。

07 (四)原告於90年11月13日受聘於被告擔任副總經理，嗣於94年1
08 月1日受聘為總經理時，除原聘僱合約即合意終止並轉為委
09 任關係外，原告擔任總經理、顧問期間亦不應納入勞動年資
10 計算。縱如原告所陳，原告於94年1月1日受聘為總經理時，
11 未曾與被告結算僱傭關係，然自94年1月1日迄今，已逾18年
12 之久，此長期委任關係亦可徵，被告委任原告轉任總經理，
13 係本於營運績效之正當考量，並未有損害勞工權益之意圖，
14 原僱傭關係下之給付資遣費、特休未休折算工資及保障年獎
15 等請求權實已罹於時效。

16 (五)縱認原告非屬被告之委任經理人，謹就原告之請求數額表示
17 意見：

18 1.保障年獎性質核屬於春節給與之節金或年終獎金，不具有勞
19 務給付對價性，原告實無保障年獎之領取資格：

20 保障年獎90萬元一般均於農曆年節前發放，是其性質核屬於
21 春節給與之節金或年終獎金，不具有勞務給付對價性，然原
22 告既於春節前即離職，亦不符合勞基法第29條「全年工作」
23 之要件，當不具保障年獎之領取資格，原告主張按比例計
24 算，實屬無據。

25 2.保障年獎不具有勞務給付對價性，並非工資之一部，資遣費
26 重新計算後應為290萬元：

27 原告每月薪資固為30萬元，然保障年獎90萬元不具有勞務給
28 付對價性，並非工資之一部，是資遣費重新計算後應為290
29 萬元。

30 3.原告之每日工資應為契約終止前最近1個月正常工作時間所
31 得工資除以30日所得之金額，經計算後應為1萬元（計算

式：30萬元÷30日=1萬元），特休未休日數則為47.125日（計算式：〈168+209〉小時÷每日8小時=47.125日），是特休未休折算工資應為47萬1250元（計算式：1萬元×47.125日=47萬1250元）。

（六）並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第224頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

（一）兩造於90年11月13日簽訂系爭契約，約定原告擔任被告ELBU部門副總經理乙職。嗣於94年1月1日起，約定原告擔任被告ELBU部門總經理乙職。

（二）兩造於110年起約定原告每月薪水為30萬元，並保障年終獎金90萬元。

（三）被告於111年9月28日，以電子郵件通知原告，依民法第549條第1項規定為由，於111年9月28日起終止兩造間之委任關係。

（四）原告於111年10月14日，以台中法院存證號碼002520號存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第6款規定，預告於111年10月20日終止與被告間之僱傭契約，並請求被告應給付資遣費、服務證明書及特休未休折算工資。被告於111年10月17日收受該存證信函。

四、得心證之理由：

兩造爭執要點（見本院卷第224頁，並依判決格式修正或刪減文句）厥為：（一）兩造間之法律關係應定性為僱傭契約或是委任契約？（二）承上，若認是僱傭契約，原告請求資遣費、110年、111年特休未休折算工資及111年保障年終獎金，有無理由？（三）其請求權是否罹於時效？茲就兩造之爭點及本院之判斷分述如下：

（一）兩造間之法律關係應定性為僱傭關係，並非委任關係：

1.按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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)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。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)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。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。而公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；委任契約與勞動契約固均約定以勞務之提供作為契約當事人給付之標的，惟委任契約之受任人處理委任事務時，具有獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，以完成事務之目的；勞動契約則係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約。又員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區別；是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院96年度台上字第2630號、97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。又基於勞動基準法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號、109年度台上字第2215號判決要旨參照）。揆諸前開要旨，原告無論係擔任被告之副總經理、總經理或顧問，則兩造間法律關係究屬僱傭或委任契約，仍應依實質關係論斷，要難僅以原告職稱作為認定

標準，且基於保護勞工立場，倘有部分從屬性，即應認有僱傭契約之成立甚明。

2.經查，本件原告主張兩造間之法律關係乃僱傭契約乙節，業據提出其於90年任職被告之初即簽立之系爭契約書為據（見本院卷第15至23頁），觀諸系爭契約書第2條、第4條、第5條、第6條、第7條、第8條反覆揭櫫「勞動契約」、「僱傭期間」、「受僱期間」、「聘僱期間」、「…甲方（按即被告，下同）亦得依勞動基準法或相關法令之規定之規定終止本合約」等雙方係屬僱傭之權義字詞，且依第4條第1、2、4項約定：「乙方（按即原告，下同）應依甲方指派之職務，遵守甲方內部規章（包括到職前訂定者）、甲方之指示及中華民國相關法令執行職務，並應儘力保護甲方之利益，不得從事任何不利甲方之工作或活動。乙方應親自並忠誠地履行對甲方應盡之義務，不得由第三者代為履行…乙方違反本條約定者，甲方得請求乙方無條件賠償公司其勞務或投資所得之十倍作為違約金」，堪信原告於契約存續期間，應秉承被告指示及遵守內部規章，不得從事不利被告之行為，且應親自履行勞務，不得使用代理人，若有倘有違背之舉措，被告尚對原告有違約金懲處之權，足認被告對原告提供勞務之內容具有高度指揮監督權限，兩造間具從屬性，系爭契約應屬僱傭契約甚明。被告雖抗辯原告自94年1月1日起擔任ELBU部門總經理、110年起擔任顧問之職起，兩造上開聘僱合約即已合意終止並轉為委任關係云云，卻僅能提出於111年9月28日解僱原告時載有「旭聯科技自即時起終止 台端與本公司間之委任關係」、「查， 台端受聘於本公司擔任總經理，嗣轉任為顧問乙職。現經本公司董事會決議，茲依法通知台端，自111年9月28日起終止 台端與本公司間之委任關係」之電子郵件為據（見本院卷第33頁），此外並未提出任何有關係爭契約之僱傭關係業經終止，以及兩造另定有委任契約之事證以實其說，是上開郵件告知內容實不無係被告欲解僱原告時，為迴避勞基法保障勞工規定始擬制委任關係之

嫌，依舉證責任分配原則，自難為有利於被告之認定。

3.復參以原告提出被告不爭執形式上真正（見本院卷第343頁）之原告於任職被告期間104年6月26日至110年12月13日期間公司電子郵件（見本院卷第45至55、59至61頁），從中得見無論在人事任用、預算規劃、款項請領等業務，原告均需呈送被告董事長兼執行長即法定代理人甲○○核准，再者被告法代尚會直接指派任務予原告與原告之部屬、以及直接向渠等下達命令等情，有該等電子郵件、LINE通訊軟體群組對話截圖附卷可稽（見本院卷第57、63至65頁），堪認原告擔任總經理職位期間，仍與被告間具指揮命令及人格、經濟及組織上之從屬性存在。被告雖抗辯原告有自由裁量處理事務之獨立權限云云，並提出原告亦不爭執形式上真正（同見本院卷第343頁）之原告下屬呈核原告之電子郵件為證（見本院卷第127至141頁），然業據原告提出被告不爭執形式上真正之其與被告法代之LINE對話紀錄、預算規劃紀錄、洪姓主管電子郵件、人資經理電子郵件、業績獎金核可流程電子郵件、轉正職調薪電子郵件等（見本院卷第175至189頁），反證被告所稱事項仍須經被告法代核定及非原告可單獨核准，不具自由裁量權限之情，況原告身為被告之高階主管，縱依分層核決精神有部分相對應之決行權限，亦與常情無違，尚不影響原告屬勞務提供者之認定。又被告以系爭車輛係於105年12月以公司名義購買，得以報銷油錢，屬被告予原告擁有優於公司其他同仁之特別福利云云，並提出系爭車輛辦理過戶之簽呈及油資報銷紀錄為憑（見本院卷第145、295至296頁），惟其亦不爭執將系爭車輛登記公司所有，係由原告以薪酬扣抵車價，達成以折舊攤提列為成本、節省雙方稅金之目的（見本院卷第261頁），且有購車簽呈為證（見本院卷第173頁），而被告雖執原告可報銷油錢等詞，然若係執行業務之實報實銷制度，乃屬公司員工從事工作衍生之成本，供原告核銷並無所謂福利可言，且兩造係屬僱傭契約或委任契約，事實上亦與公司提供之福利措施無涉。末稽諸原

01 告尚提出健保對象投保歷史明細、勞保職保被保險人投保資
02 料表明細（見本院卷第39至42頁），以佐其確屬被告之勞
03 工，又提出其於110年12月20日至111年8月23日止之公司打
04 卡紀錄截圖（見本院卷第165至171頁），以證其負有簽到打
05 卡義務，益徵其與被告間確具有高度從屬性；此雖據被告若
06 干舉證稱原告可自主決定工作時間云云，然縱得認原告有部
07 分自由裁量權，揆諸首揭說明及上開論證，原告僅需部分人
08 格、經濟與組織從屬性，即足以與被告成立僱傭契約，是渠
09 等間自應定性為僱傭關係，至為明灼。從而，被告辯以兩造
10 間係委任關係，原告非屬勞基法所稱之勞工，無須依勞基法
11 規定辦理資遣云云，顯不足採。

12 (二)原告請求被告給付資遣費362萬5000元、特休未休折算工資5
13 8萬9063元及保障年終獎金72萬2466元，為有理由：

14 1.經查被告為原告之雇主，兩造間所成立者為僱傭關係等節，
15 業如前述，則被告未依勞基法規範之法定解僱事由終止契
16 約，而違法於111年9月28日依民法第549條第1項規定為由終
17 止所謂之兩造間「委任」關係，其終止自非合法生效。又被
18 告所為終止契約既非合法，被告後續未就兩造之僱傭契約為
19 履行，自有違反其雇主義務而致損害原告權益之虞，是原告
20 於111年10月14日以存證信函通知被告依勞基法第14條第1項
21 第6款「雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
22 益之虞」規定，預告於111年10月20日終止與被告間之僱傭
23 契約，被告並於111年10月17日收受該存證信函（參不爭執
24 事項(四)）後，本件自應認於111年10月20日起已生兩造僱
25 傭契約終止之效力，依此原告當得請求資遣費及被告尚未給
26 付之特休未休折算工資及年終獎金，合先敘明。

27 2.次按勞退條例第12條第1項規定，勞工適用勞退條例之退休
28 金制度者，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣
29 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
30 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
31 限，不適用勞基法第17條之規定。次按勞工工作25年以上

者，得自請退休；勞工退休金之給與標準，係按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。此觀勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款、第2項之規定即明。又工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款亦有明定。而查兩造於110年起約定原告每月薪水為30萬元，並保障年終獎金90萬元等情，為兩造所不爭執（參不爭執事項(二)），當得據此核算勞基法第2條第4款定義之平均工資。被告固辯以保證年獎90萬元不具勞務給付對價性，依勞基法施行細則第10條第1項亦非屬工資之一部云云，惟細繹被告於109年12月7日發予原告之員工薪資證明書所明載「薪水：每月30萬+保證年獎90萬」（見本院卷第73頁），以及發予原告之薪資憑單中亦將110年年終獎金列在「薪津」項目中（見本院卷第303頁），均已得認即為工資之一部；縱其名義為「年終獎金」，然因兩造已約定「保障」給與，依一般社會通常觀念堪認實具勞務對價性，並因固定於翌年農曆年前給付而具有反覆經常性，仍無礙其為工資之性質，非謂給付名義有獎金名義，即屬勞基法第2條第3款規定「其他任何名義之經常性給與」以外之給付。從而，本件保障年獎應列入平均工資計算，核算後原告之月平均工資應為37萬5000元（計算式：30萬元+〈90萬元÷12個月〉=37萬5000元）；被告抗辯原告平均工資之計算不應加入年終獎金，故月平均工資為30萬元云云，要無可取。

3. 資遣費部分：原告於90年11月13日任職於被告（參不爭執事項(一)），又如前述兩造於111年10月20日終止僱傭契約，月平均工資為37萬5000元；原告於94年7月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為3年8個月（未滿1個月者以1個月計），

01 舊制資遣基數為 $3+2/3$ ；自94年7月1日勞退新制施行日起之
02 資遣年資為17年3個月又19天，新制資遣基數為6；新舊制資
03 遣基數合計為 $9+2/3$ ，原告得請求被告給付之資遣費即為362
04 萬5000元（計算式： $37萬5000元 \times \langle 9+2/3 \rangle = 362萬5000元$ ）
05 ，此亦有原告提出之勞動部資遣費試算表網頁試算結果可據
06 （見本院卷第79頁）。

07 4.110年、111年特休未休折算工資部分：原告於110年度特休
08 未休時數為168小時，經雙方協商遞延至111年度實施，仍有
09 168小時未休畢；於111年度特休時數216小時，已休7小時，
10 未休時數尚有209小時；是原告特休未休時數共計377小時，
11 換算後其特休未休日數為47.125日（計算式： $377小時 \div 8小$
12 $時 = 47.125日$ ）等情，有被告公司人事系統資料在卷可考
13 （見本院卷第81頁）。再以上開認定月平均工資37萬5000
14 元，除以30日再乘以47.125日後即為58萬9063元（計算式：
15 $37萬5000元 \div 30日 \times 47.125日 = 58萬9063元$ ，元以下四捨五
16 入，下同），是原告請求特休未休折算工資之數額，為有理
17 由。

18 5.110年度保障年終獎金部分：被告固辯以原告係於春節前即
19 離職，不符勞基法第29條規定獎金「全年工作」之要件，不
20 具保障年獎領取資格云云，惟本件保障年獎屬工資而非獎金
21 之性質，業如前述，故尚無適用勞基法第29條規定之餘地，
22 被告復未舉證兩造有約定年終獎金發放以勞工於發放當日仍
23 在職服務者為限，又其既具勞務對價性，則該保障年獎按原
24 告任職日數比例發給，自屬有據。從而，原告於110年度之
25 保障年獎90萬元，乘以原告於111年任職期間即1月1日起至1
26 0月20日止共計293日之比例計算，其所得領取保障年獎即為
27 72萬2466元（計算式： $90萬元 \times 293日 / 365日 = 72萬2466元$ ）
28 。

29 （三）原告之上開請求權未罹於時效：

30 按消滅時效，自請求權可行使時起算。請求權，因15年間不
31 行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定。利息、紅

01 利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付
02 債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。民法第1
03 28條前段、第125條、第126條分別定有明文。原告任職被告
04 期間無論係擔任副總經理、總經理或顧問等職之法律關係，
05 既如上述均應認定屬長期繼續履行給付之僱傭關係，則要無
06 被告抗辯於94年1月1日原告任總經理起即終止原僱傭關係之
07 可言。而勞工請求給付資遣費，核屬一次給付性質的金錢債
08 權，應適用15年之一般消滅時效，查本件原告於111年10月1
09 4日即以存證信函通知被告同年月20日終止兩造間僱傭契約
10 ，並向其請求資遣費（該函於111年10月17日送達，均可參
11 不爭執事項(四)），嗣於111年10月26日旋提起本訴（見本
12 院卷第7頁之民事起訴狀），故其資遣費請求權自無罹於時
13 效。又原告本件請求之特休未休折算工資、保障年獎屬定期
14 給付債權，雖應適用5年之短期消滅時效，然查此部分均屬1
15 10、111年間之相關費用，而原告於111年10月間即已為請
16 求，自亦未罹於時效。是被告抗辯原告本件請求權已罹於時
17 效云云，殊無可採。

18 (四)綜上，原告依兩造間僱傭契約、勞基法第14條第1項第6款、
19 第17條、第38條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告應
20 給付493萬6529元（計算式：362萬5000元+58萬9063元+72萬
21 2466元=493萬6529元），皆有理由，應予允准。

22 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
23 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
24 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
25 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
26 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
27 週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及
28 第203條分別定有明文。經查，原告前揭請求權並無確定之
29 給付期限，是於原告得請求被告給付，經催告而未為給付，
30 被告自受催告時起，負給付遲延之責。而原告係請求自起訴
31 狀繕本送達翌日起算5%之利息，依前揭說明當屬有據。查

原告民事起訴狀繕本係於111年11月9日送達被告，有送達證書為憑（見本院卷第93頁），是被告應自起訴狀繕本送達之翌日即111年11月10日起算，按週年利率5%計算負擔法定利息。

五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約、勞基法第14條第1項第6款、第17條、第38條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付493萬6529元，及自111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告雖陳明願供擔保聲請假執行，然僅促使法院職權發動，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 楊承翰

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 112 年 8 月 28 日
書 記 官 吳珊華