臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第20號

原　　告　蔡山旭
被　　告　晶乾科技股份有限公司
法定代理人　莊有容
訴訟代理人　莊守龍

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國108 年8 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾肆萬陸仟貳佰壹拾貳元，及自民國一百零八年六月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參仟柒佰伍拾元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國89年5 月1 日起受僱於被告，至103年11月30日屆齡退休後，自同年12月1 日起再受僱於被告，擔任技術總監，協助被告經營黑膠唱片事業，雙方約定薪資為每月新臺幣（下同）4 萬6,800 元。然被告自106 年12月起至107 年5 月均即未發放薪資，而違反勞動契約，原告乃於107 年9 月19日寄發存證信函向被告終止勞動契約。被告尚積欠原告薪資26萬4,312 元（106 年12月起至107 年5 月應發薪資為4 萬4,052 ，共6 個月，44,052× 6 ＝264,312 ）。又被告未依勞動契約給付報酬，原告終止勞動契約後自得請求被告給付以上開期間計算之資遣費8 萬1,900 元。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告34萬6,212 元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告不爭執兩造間於106 年6 月以前成立僱傭關係。然兩造在106 年7 月1 日簽立協議書，約定被告自106 年7 月1 日起成立唱片部，由原告及訴外人蔡昇毅擔任經營

者，唱片部自行負責其收入及開銷，損益由原告及蔡昇毅分配30%，被告分配70%。故自106年7月1日起原告雖仍由被告辦理勞保投保等事項，兩造間實際上已無僱傭關係。且兩造簽立協議書後，原告竟另成立公司，利用被告之廠房及辦公設備以營業，其營業收入歸原告成立之公司，卻仍向被告支領薪資，顯不合理。是以原告向被告請求給付薪資及資遣費，要無理由等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）兩造間勞動契約關係是否於106年7月1日起終止？

1.按勞動基準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，通常具有：⑴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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶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。⑷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（最高法院96年度台上字第2630號判決要旨參照）。又按原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，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之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決要旨參照）。

2.原告主張其自103年12月1日起再受僱於被告，擔任技術總監等語，被告則抗辯兩造在106年7月1日簽立協議書，約定由原告負責被告成立之唱片部，由原告及蔡昇毅擔任經營者，故自斯時起兩造間實際上已無僱傭關係等語。查，依兩造在106年7月1日簽立協議書內容（見本院卷第68頁），約定被告自106年7月1日起成立唱片部，由

原告及蔡昇毅擔任經營者，該部門收入及開銷由該部門自行負責，損益則由原告及蔡昇毅分配30%，被告分配70%。此固可認原告自106年7月1日起負責被告所成立之唱片部之經營，且負擔其中部分比例之盈虧。然該唱片部既隸屬於被告，仍屬雇方生產組織體系之一環，原告依協議書而擔任該部門之經營負責人，難認遽認兩造間已不具組織上從屬性。又被告係自106年12月起始未給付薪資予原告，此為兩造所不爭執，足見原告自擔任唱片部經營者起，其仍仰賴被告按月給付薪資，在經濟上仍從屬於被告，且兩造間約定被告分配該部門盈虧70%，原告在唱片部之經營內容尚屬其為被告之目的而從事勞動。再者，依原告之投保資料表、勞工退休金提繳異動明細表、已繳納勞工個人專戶明細資料（見本院卷第13頁至17頁），可知被告自104年4月至107年4月間均為原告提繳退休金至其勞工個人專戶，另自105年5月1日至107年8月31日亦為原告投保職災保險，亦足認兩造間勞動契約關係並未因上開協議書而有所變動。是被告主張兩造間勞動契約自106年7月1日起已終止，並非可採。

3.被告另抗辯兩造簽立協議書後，原告竟另成立公司，利用被告之廠房及辦公設備以營業，其營業收入卻歸原告成立之公司，又仍向被告支領薪資，顯不合理等語。查，原告於受僱被告期間，另擔任於106年9月15日設立之鼎笙唱片科技有限公司之發起股東，有該公司章程在卷為憑（見本院卷第126頁至128頁），此為原告所不否認，堪信為真實。然原告利用被告公司之設備資源以圖利其所另設之公司，縱認屬實，要係被告可否另行追究原告責任之問題，並非當然可認定其與被告間勞動契約即不存在，是被告此部分所辯，亦非可採。

（二）原告請求薪資部分：

按雇主有給付工資之義務，此觀之勞動基準法第21條至第23條規定自明。原告主張被告未給付自106年12月起至10

7年5月份之薪資，被告則不否認未給付前開薪資。既被告前揭所辯無理由，則原告請求被告給付上開期間薪資26萬4,312元（106年12月起各月應發薪資為4萬4,052，共6個月，44,052×6＝264,312），即有理由。

（三）原告請求給付資遣費部分：

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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。本件被告未依勞動契約給付薪資，已違反勞動基準法第14條第1項第5款規定。原告主張其於107年9月19日寄發存證信函，於同年8月31日終止契約，被告即應給付資遣費，業據提出存證信函為證（見本院卷第11頁至12頁），此部分主張應屬有據。又原告之每月薪資為4萬6,800元，其請求以103年12月1日至107年5月31日工作年資為3年6月，計算之資遣費8萬1,900元（計算式：46,800×1/2×3＋46,800×1/2×6/12＝81,900），為有理由，應予准許。

（四）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日

內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。本件原告係於107年8月31日離職，則被告應於該日結清工資給付勞工，另於離職後30日內即107年9月30日前發給資遣費，被告逾上開日期未給付，應負遲延責任。本件原告請求被告給付34萬6,212元（即264,312＋81,900＝346,212），並請求被告自起訴狀繕本送達翌日即108年6月15日（見本院卷第32頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞工退休金條例規定，請求被告給付原告34萬6,212元，及自108年6月15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。又本件係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，應依職權宣告假執行，原告所為聲明，僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁諭知。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定被告應負擔之訴訟費用額為3,750元（第一審裁判費）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　3　　日

內湖簡易庭　法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　王美韻