臺灣桃園地方法院民事簡易判決

107年度桃勞簡字第5號

原　　告　吳森展
訴訟代理人　陳稚婷律師
被　　告　佳興電機股份有限公司
法定代理人　江素麗
訴訟代理人　張秝傑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年5 月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬陸仟壹佰貳拾捌元，及自民國一〇七年一月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬陸仟壹佰貳拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100 年8 月6 日起任職於被告公司總經理一職，每月薪資為新臺幣（下同）71,500元，自102 年4 月起調薪為95,000元，復於105 年8 月6 日起調整職務為研發部執行長（薪資95,000元），惟於106 年7 月6 日，被告竟無正當理由，違法將原告職務降調為研發室研究人員（薪資仍為95,000元），且於原告任職期間，被告就原告之勞工退休金均未為提繳，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款之規定，後被告公司又於106 年7 月26日增加原本不屬於原告職務內容之打掃工作，並於同年月29日收回公司配車及鑰匙，此舉均對原告構成勞基法第14條第1 項第2 款之重大侮辱，另被告無故扣留原告106 年7 月薪資7,917 元未發放、亦未給付106 年8 月薪資34,833元，違反勞基法第14條第1 項第5 款之規定，是原告於106 年8 月7

日勞資爭議調解期日以勞基法第14條第1項第2、5、6款等事由合法終止兩造勞動契約，自得向被告請求資遣費270,078元（工作期間以100年8月6日為始日）及未發薪資42,750元（即106年7月短付薪資及同年8月未付薪資）；再原告至106年8月5日止已工作滿6年，依法享有15日之特別休假，然尚有11.5日尚未請休，故亦得向被告公司請求特休未休工資36,417元，爰依兩造間勞動契約及勞基法之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告349,245元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於100年8月6日起至105年8月5日期間係擔任被告公司總經理職務，對於公司內部人事聘用、獎懲、人員管理及對外締約、議價等事宜均有決定權限，此段期間兩造乃成立委任關係；後於105年8月6日原告自願辭去總經理職務並改任為研發部執行長，嗣於106年7月6日被告公司為管理方便及制度健全，將兩個研發部門合併，始將原告改任為研發室研究人員，然其薪資、工作地點均未改變，是被告並無違法調職之情事；另原告任職總經理期間係由其負責公司所有事務之處理，被告事後係經主管機關告知後，始知公司未依法為原告提繳勞工退休金，然被告為免爭議，已向主管機關溯及自原告任職之100年8月6日起為其提繳勞工退休金；又原告之配車係於任職總經理期間由被告公司所配與，其既已卸任總經理一職，依規定即應收回配車，而依照原告任職總經理時所制訂之規定，公司除負責人及總經理以外之員工均需打掃廁所，是原告既於106年7月6日起任研發部研究人員一職，自應與被告公司其他員工輪值打掃廁所，公司並未對原告有任何侮辱之舉；再原告於106年7月間未依規定請假即曠職，於106年8月間並未有打卡紀錄，致被告無從得知其有無確實提供勞務，是被告自得就此對原告扣薪；末原告係自105年8月6日起與被告公司成立僱傭關係，特別休假日數應以此為基礎計算等語資為抗辯。

並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其於100年8月6日起任職於被告公司總經理一職，自102年4月起調薪為95,000元，復於105年8月6日起調整職務為研發部執行長（薪資為95,000元），後於106年7月6日經被告公司將原告調職為研發室研究人員（薪資仍為95,000元），原告於106年7月遭扣薪7,917元，被告公司尚未發放106年8月薪資等情，為兩造所不爭執，堪信為真。至原告主張被告應給付資遣費、積欠薪資及特休未休薪資一節，則為被告公司所否認，並以前詞置辯。本院茲就兩造間之爭點判斷如下：

四、兩造自何時起成立僱傭關係？

㈠按勞基法所規定之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第1款、第2款定有明文。又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。且勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。

㈡經查，本件兩造對於原告任職於被告公司總經理期間是否係屬受僱之勞工一節各執一詞，雖原告主張其僅為掛名之總經理，被告公司實際決策者為負責人江素麗及張秝傑云云，然觀諸被告提出原告於任職總經理期間所寄發予公司各負責業

務人員之電子郵件所示，原告於101年8月6日稱以：「日後薪資計算請以30天/月作為基礎，此規定溯及既往，年度內同仁若有薪資疑義，應以此為依據，並協助修正及辦理扣、補」（見本院卷一第64頁），102年12月11日稱以：「設計部吳○龍未經請假手續連續曠職3日以上，請依管理辦法予以免職處分，機電工程部柯○賢擅離職守、作輟無常，請依管理辦法予以記過一次處分」（見本院卷一第228頁），於102至103年間多次以信件副知會計人員關於新進員工之聘任、職等及薪資結構資料（見本院卷一第69、72-75、229-230、236-264頁），於104年9月23日公布被告公司出差管理辦法（見本院卷一第67頁），於104年11月9日核准被告公司印章管理辦法、考勤管理辦法、獎懲管理辦法及請假管理辦法（見本院卷一第79頁，卷二第16-29、70-85頁），於105年5月11日稱以：「請辦理以下人員異動：吳○賢-任用（設計規劃部），鄭○霖-異動（測試實驗室至業務部）」（見本院卷一第68頁）；另對於被告公司之業務內容，原告亦有給予所屬員工指示之情（見本院卷二第35-53、58-66頁），另佐以被告公司副總林明志到庭證稱：原告任職總經理時，公司所有人事、升遷、薪資、規章制訂、獎懲及對外締約權、價格決定等權限都在總經理手上等語（見本院卷二第181頁），顯見原告於任職被告公司總經理期間，對於人員之任免、獎懲、薪資內容、工作規則制訂及業務進行等事宜，均有相當之決定權限，再參以原告於本院審理時自承，其於總經理任職期間無須打卡上下班、公司對其無獎懲紀錄或有請假不准假等情形（見本院卷二第146頁反面），可見原告就其勞務提供之時間及方式係有處理事務之裁量權空間，此實與勞工需受雇主指揮監督、考核、獎懲等人格上嚴密從屬性特徵，大不相同，是被告辯稱原告任職總經理職務期間與公司間係屬委任關係部分，應為可信。縱認原告稱其就所處理之事務並無最終決定權，仍須取得被告公司負責人同意一情屬實，然委任關係本不以最後決定權之有無

為斷，而在於得否以其自由裁量權形塑、影響其所受任之事務，且受任人應依委任人指示處理受任事務，乃屬當然，究不因被告公司就上開事務之最終決定權限或曾給予原告指示，即謂兩造間喪失委任關係之特徵，是原告前開所稱，容有誤會。

㈢從而，兩造間應自105年8月6日原告任職被告公司研發部執行長起，始成立僱傭關係，應可認定。

五、兩造間勞動契約是否經原告合法終止？

㈠按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款亦規定甚明。又勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6％。勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別定有明文。而勞工退休金條例有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，為最低之勞工退休生活條件之保障，而應屬強制規定。

㈡經查，被告自承自原告任職時起至離職日止，均未為提繳勞工退休金，係事後經勞保局查察後始補為提繳（見本院卷一第132頁反面），並經勞動部勞工保險局於108年4月16日以保退三字第10810066680號函覆本院稱以：「吳君（即原告）於106年9月8日檢舉該單位（即被告公司）未依勞工退休金條例規定覆實申報其勞工退休金月提繳工資，經查明屬實，本局已依該條例核處該單位罰鍰五千元…該單位已於

106年11月28日繳納應補繳之退休金」等語屬實（見本院卷二第191頁），則原告既自105年8月6日起與被告成立勞動契約，被告依法即負有提繳勞工退休金之義務，卻未依法為其提繳，則原告於106年8月7日勞資爭議調解期日終止兩造間勞動契約時，被告既有此一違反法令之情形，揆諸上開規定及說明，原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，自屬有據，至原告其餘主張得合法終止勞動契約之事由是否為真，本院茲不另為審酌。雖被告公司辯稱其未為提繳之原因乃原告任職總經理時未依法執行職務所致云云，然原告已於105年8月6日起卸任總經理職務，並與被告公司另成立勞動契約，則被告於斯時起未依規定為原告提繳勞工退休金，與原告前擔任總經理執行職務一事，顯然無關，是被告此部分所辯即不足採信。

六、原告請求被告給付資遣費、未付薪資及特休未休薪資有無理由？數額多寡？

㈠關於資遣費部分

1.按勞工依勞基法第14條終止契約時，雇主應依同條第4項準用同法第17條規定發給資遣費，亦即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數以比例計給之，未滿1個月者以1個月計；又勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條終止時，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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

2.經查，原告自105年8月6日受僱於被告公司起至106年8月7日合法終止勞動契約之日止，每月薪資為95,000元等情，已述如前，則原告自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為為1年又1天，新制資遣基數為（0+373/744）【新制資遣基數計算公式：（（年+(月+日÷當月份天數）÷12）÷2】，則原告得請求被告給付之資遣費應以47,628元

為限（計算式：月薪x資遣費基數，元以下 4 捨5 入，下同），逾此部分之請求，則不得准許。

㈡關於未付薪資部分

1.就106年7月扣薪部分

查原告主張於106 年7 月26、27日及同月31日下午已向公司請休病假，且依照被告所公布之請假管理辦法，病假一次請休3 日以上者，始須檢附診斷證明，然原告請休未達3 日，被告竟以原告未提出證明而拒絕，故原告事後另補請特別休假，是被告就此自不得扣薪云云（見本院卷一第126 頁反面），然被告公司於104 年11月9 日所公布之請假管理辦法第5 點雖有原告所述請休病假手續之規定（見本院卷一第120 頁），然觀諸原告請假卡下方記載：「⑴各部門主管簽核後，呈總經理核准，請立即繳回管理部核銷，未依規定內時間繳回者，屬請假手續未完成，以曠職論…⑷事假、病假（當月第2 日以上須檢附醫院證明文件）以小時為單位、特休以半日為單位（於休假前一星期提出）」等語（見本院卷一第134 頁，下稱系爭請假規定），併佐以證人林明志證稱：公司請假規則實際上以系爭請假規定為準，病假要提出醫生證明，特別休假要1 週前提出申請，我自己也有請過特休，公司是會准假的等語（見本院卷二第182 頁）、證人藍仁宏到庭證稱：我是原告任職研發室研究人員時之主管，公司請假之手續如同系爭請假規定，原告請假必須先經過我同意，再由總經理核准才完成手續等語（見本院卷二第155 頁），可見被告公司關於請假手續之規定，應係以系爭請假規定為準（此核與主管機關依勞基法第43條規定所訂定之勞工請假規則第10條規定：勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，並無相違），此情亦為被告公司員工所知悉，是被告抗辯前開104 年11月9 日請假管理辦法嗣經修正為系爭請假規定等語，應為可信。則原告於106 年7 月26、27日及同

月31日請休病假既未提出證明，又於事後改以特別休假方式請休，均與系爭請假規定不合，則原告於此段期間未依規定請假而未提供勞務，被告就此等日數所為扣薪之舉，難認有不合法之處。是原告請求被告給付此部分薪資，應屬無據。

2.就106年8月薪資部分

兩造間勞動契約已於106年8月7日經原告合法終止，雖原告主張其於該月份4日上午有實際上班，該月份1、2、3日及4日下午均有合法請休特別休假云云（見本院卷一第126頁反面），然原告前開主張已請休特別休假部分，均係於106年8月7日向公司請休一情，觀諸原告請假卡上人事人員所註記之文字自明（見本院卷一第134頁），此請假手續既與系爭請假規定不符，自不生合法請假之效力；另觀以被告於104年11月9日所公布之考勤管理辦法規定，總經理以下所有在職員工均需打卡上下班（見本院卷二第22頁），然原告該月份之打卡紀錄均付之闕如（見本院卷一第80頁），且原告亦未能提出其確有於該月4日上午提供勞務之證明，自難認其主張為真實。從而，原告於106年8月1日至4日期間，或因未依規定請假而不到職，或因無法提出確有服勞務之證明，則被告公司於該月份應得拒絕給付原告此部分未提供勞務日數之報酬，是本件原告僅得請求被告給付106年8月5、6日之勞務報酬6,333元（計算式：95000÷30×2，又該二日雖為週六、日，惟原告係按月計薪，故被告仍應給付此二日之報酬），逾此部分請求，難認有理。

㈡關於特休未休薪資部分

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：二、一年以上二年未滿者，七日。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。105年12月21日修正公布並自106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第2款，同條第4項分別定有明文。經查，兩造勞動契約期間為105年8月6日起至106年8月7日止，原告工作年資為1年以上2年未滿，揆

諸前開規定，每年應有7 日之特別休假，而原告此段期間所請休之特別休假均不合法，詳述如前，且被告公司亦自承其並未准許原告之特別休假（見本院卷二第224 頁），則原告請求被告公司給付特休未休薪資應以22,167元為限（計算式：95000 ÷ 30× 7 ）。

七、末按給付無確定期限者，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；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，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5 %，亦為同法第203 條所明定。查本件起訴狀繕本係於107 年1 月30日送達被告（見本院卷一第35頁送達證書），則原告就上述得請求之金額，併請求自107 年1 月31日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，亦屬有據。

八、綜上所述，原告請求被告付76,128元（即資遣費47,628元、106 年8 月薪資6,333 元、特休未休薪資22,167元），及自107 年1 月31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；逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。又本件係適用簡易訴訟程序，就被告敗訴之部分，依民事訴訟法第389 條第1 項第3 款之規定，應依職權宣告假執行，至原告敗訴之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。另依同法第392 條第2 項規定，依被告之聲請宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

桃園簡易庭　法　官　廖子涵

以上為正本係照原本作成。

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）。

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　　108　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　賴家瀅