臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹東勞簡字第6號

原　　告　葉國君
訴訟代理人　李承訓律師
　　陽文瑜律師
被　　告　台灣碳科股份有限公司
法定代理人　羅時雙

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年12月20日辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬壹仟捌佰柒拾伍元，及其中新臺幣壹拾柒萬壹仟元部分自民國一0八年三月九日起至清償日止；另其中新臺幣肆萬零捌佰柒拾伍元部分自民國一0八年四月八日起至清償日止，均按年息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。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國107年8月1日起任職於被告公司擔任行政中心副總經理，負責該部門之運作，每日上、下班必須簽到、簽退，就該部門工作之進行狀況，每週須撰寫週報提交總經理特助彙整後呈交總經理，俾總經理瞭解各部門工作現況及協調相關業務，每月薪資為新臺幣（下同）135,000元。詎被告公司總經理於108年2月27日無預警要求原告今後不要再進公司，並隨即通報新竹縣政府勞工處以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約資遣原告，而與原告終止勞動契約，在依法加計10日預告期間後，將原告定於108年3月8日為離職日（實際應為108年3月9日方符合法律規定），並發給離職證明書，惟原告離職時，被告公司未給付108年2月1日至108年3月8日期間之工資、預告期間工資及資遣費，嗣新竹縣政府勞工處於108年7月間前往被告公司檢查，因其尚未給付原告上開期間之工

資及資遣費，新竹縣政府乃函告被告公司將依勞動基準法相關規定核處，然被告公司仍未給付上開工資及資遣費，雖經原告向新竹縣政府申請勞資爭議調解，然被告迄今仍未給付。

（二）依勞基法第16條第1項第1款規定，以同法第11條規定終止勞動契約者，對於繼續工作3個月以上1年未滿者，應於10日前預告之。原告係自107年8月1日起任職於被告公司，迄至被告公司通報資遣原告之日即108年2月27日繼續工作未滿1年，其預告期10日應至108年3月9日始屆滿，然離職證明書卻將離職日載為108年3月8日，而預告期間被告應照給工資，就此預告期間之工資，原告願計算至108年3月8日，因原告108年2月份工資係以足月計算，另就8天預告期間工資按月薪比例計算為36,000元，故原告得請求之工資及預告工資合計為171,000元【計算式：135,000＋36,000＝171,000】。又依勞動基準法施行細則第9條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工」，被告應於離職日即108年3月8日將原告應得工資結清付予原告，惟被告不僅就預告期間工資未給付，連本應於108年3月5日給付之2月份工資亦迄仍未給付，原告願均以108年3月9日為遲延利息之起算日，請求按法定年利率計算之利息。

（三）原告任職期間107年8月1日起至108年3月8日止，任職期間未滿1年即僅7個月又8天（即7又8/30個月），依勞動基準法第16條、第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，被告公司應按原告1/2個月之平均工資以比例計給原告資遣費40,875元【計算式：135,000÷ 2× 7又8/30÷ 12＝40,875】。又被告應於終止勞動契約30日內即108年4月7日前發給原告資遣費，然被告亦迄仍未給付，故原告就此部分亦得請求自108年4月8日起至清償日止按法定年利率計算之利息。

（四）原告受僱於被告公司1個多月後始兼任董事，兼任期間仍

繼續擔任行政副總，依該職務服勞務，且被告按月給付固定薪資，並要求原告提出週報，進出公司都要刷卡，從經濟上、人格上及組織上皆具有從屬性，依最高法院108年度台上字第1354號判決意旨，兼任董事之勞工亦有勞動基準法之適用。

（五）綜上所陳，爰依兩造間勞動契約、僱傭關係、民法第486條、勞動基準法第23條第1項前段、第16條、第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付工資及預告期間工資171,000元、資遣費40,875元，合計211,875元，並聲明：被告應給付原告211,875元，及其中171,000元部分自108年3月9日起至清償日止；其中40,875元部分自108年4月8日起至清償日止，均按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於107年8月間之前是勞工，然其於107年8月間兼任被告公司之董事後，即非屬勞工，兩造間非僱傭關係，是委任關係，原告所主張平均薪資135,000元，乃屬委任契約報酬。又原告擔任董事後，作息由其自行管理，無需簽到退，故原告自107年9月1日起即未簽到退。另依勞動部勞工保險局函覆，確認原告不適用就業保險，亦不適用公提退休金，顯見原告非一般勞工等語置辯。並聲明：原告之訴駁回

三、本院判斷之理由：

（一）兩造間不爭執之事實：參照兩造之主張及抗辯，經本院整理可認下列應屬兩造間不爭執之事實。

㈠原告自107年8月1日起受僱於被告擔任行政中心副總經理，每月薪資均為135,000元。

㈡原告於107年8月間兼任被告公司之董事。

㈢被告於108年2月27日以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約，並定108年3月8日為離職日，而發給原告非自願離職之離職證明書。

㈣原告迄至108年3月8日離職前每月平均薪資為135,000元。

㈤原告任職期間自107年8月1日起至108年3月8日止，任職期間為7個月又8天。

（二）得心證之理由：

㈠原告主張自107年8月1日起受僱於被告，嗣被告以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約之事實，已據提出107年11月9日工作週報E-mail、薪資條、108年3月8日非自願離職離職證明書等為證，被告既不否認原告確自107年8月1日起受僱於被告，亦不否認107年11月9日工作週報E-mail、薪資條、108年3月8日非自願離職離職證明書之真正，自堪信原告之主張為實在。

㈡被告雖辯稱原告於107年8月間兼任被告公司之董事，原告兼任董事後，作息即由其自行管理，無需簽到退，故原告兼任董事後，即非屬勞工，已非僱傭關係，是委任關係，且依勞動部勞工保險局之函覆，亦認原告不適用就業保險，亦不適用公提退休金，顯見原告非一般勞工云云。然勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的，惟勞動契約係當事人之一方，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，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之員工與公司間關係究為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。原審以被上訴人為上訴人公司課長兼任董事，每月領取固定報酬為提供勞務之對價，與上訴人間具有組織、人格及經濟上從屬性，因認兩造間屬勞動契約關係而有勞基法之適用，經核於法並無違誤。（最高法院108年度台上字第1354號判決要旨參照）。勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受

任人處理委任事務時，並非基於從屬關係且可能無償者不同。兼任公司董事之經理人與公司間關係究為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判斷。且兼任公司董事之經理人有無受公司指揮監督與有無代表公司權限為不同之概念，前者係以公司內部之上下服從關係為其內涵，後者則以有無對外代表公司權限為斷，兩者尚非必然相互排斥而無法併存。（最高法院96年度台上字第60號判決要旨參照）。查原告固不否認受僱於被告擔任行政中心副總經理之後，嗣兼任被告公司之董事，然觀諸原告提出之107年11月9日工作週報E-mail，原告於107年11月9日當時確仍擔任被告行政中心副總經理，且被告公司內部亦要求原告每週工作週報應準時於周五12點前繳交，自堪認原告嗣後雖兼任被告公司之董事，然仍繼續擔任被告行政中心副總經理提供勞務，並受被告公司內部之指揮監督。再者，原告自受僱於被告擔任行政中心副總經理之後，迄至108年3月8日離職前均按月受領相同薪資，亦為被告所不爭執。揆諸上開說明，原告受僱於被告擔任行政中心副總經理之後，嗣雖亦兼任被告公司之董事，然勞動契約與委任契約尚非必然相互排斥而無法併存，且原告兼任被告公司之董事後，仍繼續擔任被告行政中心副總經理提供勞務，並受被告公司內部之指揮監督，且迄至離職前均按月受領相同薪資，顯然與被告間確具有人格上、經濟上及組織上提供勞務而受領報酬之勞務從屬性，堪認兩造間確屬勞動契約關係。更何況，被告確於108年2月27日以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約，並定108年3月8日為離職日，而發給原告非自願離職之離職證明書，亦堪認被告並不爭執兩造間確屬勞動契約關係。據此，被告徒以原告兼任董事後，即認原告已非屬勞工，兩造間非僱傭關係，是委任關係云云，自屬無據。至原告

兼任董事後，雖自107年9月1日起即無需簽到退，然此係被告之內部管理措施，自亦不得以此即認原告非屬勞工。另依被告提出之勞動部勞工保險局108年8月27日保納行一字第10860304640號函示，固認原告為被告公司董事，依公司法規定屬負責人，不得參加就業保險；另依被告提出之勞動部勞工保險局108年9月24日保退二字第10860261630號函示，亦認依公司法設立之董事，為公司法所稱之公司負責人，非勞動基準法上之勞工。然上開被告提出之勞動部勞工保險局2函示，乃僅係釋明公司負責人即董事不得參加就業保險及無須提繳退休金，而非針對實際從事勞動而兼任公司董事者是否得參加就業保險及得否提繳退休金之釋明，自亦不得以該2函示即認原告非屬勞工，而認兩造間非屬勞動契約關係。況依上開被告提出之勞動部勞工保險局2函示，亦均明示實際從事勞動之雇主得準用勞工保險條例之規定參加勞工保險，並得依勞工退休金條例之規定自願提繳退休金，顯然依勞工保險條例及勞工退休金條例之規定，亦認兼任董事而實際從事勞動者之勞動契約與委任契約尚非必然相互排斥而無法併存，核與上開首揭說明及本院之認定相符，自更不得以此2函示即認兩造間非屬勞動契約關係。

㈢揆諸上開認定，兩造間確屬勞動契約關係，而被告乃於108年2月27日以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約，並定108年3月8日為離職日，則原告依勞動契約、僱傭關係請求被告給付積欠之工資、預告期間工資及資遣費，即非無據。

㈣按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10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。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。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1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞動基準法第23條第1項前段、第16條第1項第1款、第3項，勞動基準法施行細則第9條，勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。查被告尚未給付原告108年2月份之工資，此為被告所不爭執，又原告係自107年8月1日起受僱於被告，迄至被告於108年2月27日以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由終止勞動契約，並定108年3月8日為離職日時，原告已繼續工作7個月又8天，被告自應給予10日預告期間即自108年2月28日起至108年3月8日止（按10日預告期間本應自108年2月28日起至108年3月9日止，而被告誤算至108年3月8日止，而定108年3月8日為離職日，惟原告表示願計算至108年3月8日止）之工資，並應按原告1/2個月之平均工資以比例計給原告資遣費40,875元【計算式：135,000÷ 2× 7又8/30÷ 12＝40,875】。從而，原告請求被告給付自108年2月1日起至108年2月27日止之工資及自108年2月28日起至108年3月8日止之預告期間工資共171,000元【計算式：135,000＋《135,000÷ 30× 8》＝171,000】，及自終止勞動契約翌日即108年3月9日起至清償日按年息5%計算之利息；另請求被告給付資遣費40,875元，及自終止勞動契約後30日之翌日即108年4月8日起至清償日按年息5%計算之利息，即均屬有據。

㈤綜上，原告依兩造間勞動契約之法律關係請求被告給付工資、預告期間工資及資遣費共211,875元，及其中工資、預告期間工資171,000元部分自108年3月9日起至清償日按年息5%計算之利息，另其中資遣費40,875元部分自108年4月8日起至清償日按年息5%計算之利息，均屬有據，為有

理由，應予准許。

四、假執行宣告：本件係依民事訴訟法第427條第1項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。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，核均與本判決結果無影響，爰不一一予以論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　3　　日

竹東簡易庭　　法　官　汪銘欽

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　3　　日

書記官　周育瑜