臺灣新竹地方法院民事簡易判決

109年度竹東勞簡字第3號

原　　告　盧廷當
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109 年4 月30日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬零柒佰壹拾肆元，及其中新臺幣壹拾陸萬玖仟捌佰參拾玖元自民國一〇八年三月九日起，新臺幣肆萬零捌佰柒拾伍元自民國一〇八年四月八日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用百分之九十九由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾壹萬零柒佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107 年8 月1 日起任職於被告公司擔任財務中心之副總經理，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（下稱勞基法）第11條第2 款所定之業務減縮為由資遣原告，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），並發給原告離職證明書。惟原告離職時，被告公司並未將其應付予原告之108 年2 月1 日至108 年3 月8 日期間之工資（含預告期間工資）及資遣費，嗣縣府勞工處於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，將依勞基法相關規定核處，然被告公司竟迄今仍未將上開期間之工資及資遣費給付原告。

（二）本件原告請求之依據及請求被告給付之金額如下：

1.工資及預告期間之工資部分：

原告108年2月份工資135,000元，被告本應108年3月5日為給付，然被告竟拖欠至今未付。又依勞基法第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。查原告係自107年8月1日起任職於被告公司，迄至前述被告公司通報縣府勞工處資遣原告之日即108年2月27日未滿一年，其預告期10日應至108年3月9日始屆滿，然被告所出具之上開離職證明書卻將原告離職日載為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，原告願算至108年3月8日，因原告108年2月份工資係以足月計算，是就此8天工資即按月薪比例計算計算之，計為36,000元，與上開108年2月份工資合計為171,000元（計算式如下：135,000＋ 135,000÷30×8∨＝171,000）。再依勞基法施行細則第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」之意旨，被告本應於其所載原告離職日即108年3月8日，將原告應得工資結清而付予原告，惟被告不僅就上開預告期間之工資36,000元未給付原告，連其本應於108年3月5日付予原告之上開108年2月份工資135,000元亦仍未給付，原告願均以108年3月9日為遲延利息之起算日，併請求按法定年利率計算之利息。

2.資遣費部分：

原告係自107年8月1日起任職於被告公司，迄至108年3月8日，期間未滿1年即僅7個月又8天，依勞基法第16條、第17條及勞工退休金條例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，因此原告即得請求被告給付資遣費40,875元。而被告就此

資遣費本應於終止勞動契約30日內即108年4月7日前發給原告，然迄今被告仍未給付，故原告就此資遣費部分併請求自108年4月8日起至清償日止按法定年利率計算之利息。

（三）為此，依兩造間之勞動契約、僱傭關係及勞基法相關規定請求被告給付工資、預告工資及資遣費共計211,875元等語。並於本院聲明：被告應給付原告211,875元，及171,000元部分自108年3月9日起、其餘40,875元部分自108年4月8日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告在被告公司身份係董事兼財務副總並監控公司財務及會計，原告負責保管公司銀行財務章，無其簽字及用印，董事長兼總經理連一毛錢也無法動用；另原告在106年間已是被告公司股東，後因與另一股東葉國君共同引進資金5千餘萬元（占公司股份過半），而進駐公司監管財會，入職前約定擔任董事兼副總，惟因股東臨時會召開依公司法需10天前通知，因此在107年8月6日才選任原告為董事；而原告108年3月8日離職生效，但董事職務卻遲至108年4月2日始辭任，乃因其於108年2月仍在職期間，串聯另一董事兼行政副總葉國君及股東黃永銘等三人於108年3月12日股東臨時會強奪董事會，但因無能力經營而自求離去，但已造成公司瀕臨倒閉邊緣之不可彌補的損害。

（二）在職期間完全不遵循董事長兼總經理的管理及指示，上下班不簽到退及完全不繳交工作週報。

（三）離職證明書係被告公司被原告要求，按業務縮減的非自願離職方式開立的。

（四）原告工資係由原告自行決定的，薪資條僅係公司支付款項的通知，董事長兼總經理及另一董事兼技術副總蕭仁潔也都有同樣薪資條，亦均為委任關係而非僱傭關係。

（五）原告隱匿離職當時的董事身份，於108 年4 月2 日辭任董事後，進行詐領失業補助金，後遭勞保局追回。

（六）綜上所述，並於本院聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免為假執行。

三、原告主張原告自107 年8 月1 日起任職於被告公司，擔任財務中心之副總經理，每月薪資為135,000 元之事實，為兩造不爭執，並有薪資條（見本院卷第29頁）在卷可稽。是本件本院所應審究者為：（一）原告任職於被告公司期間是否為僱傭關係？（二）原告是否得向被告請求自108 年2 月1 日起至103 年3 月8 日止工資？（三）原告是否得向被告請求資遣費？經查：

（一）關於原告任職於被告公司期間是否為僱傭關係部分：

1.所謂勞工，依勞基法第2 條第1 款規定，謂受雇主僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下列特徵：⑴人格從屬性，即受雇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，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。⑷納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。即勞基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。此勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷。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）。

2.證人范雅琳於本院108 年度竹北勞簡字第24號返還不當得

利事件中證述：伊自107 年8 月13日起至108 年2 月27日止任職被告公司擔任人資兼任總務，盧廷當是財務長，公司有投保勞保、也有員工編號、專屬停車位、有開一級主管會議、發資遣證明。公司規定公司上班時間8 點半至5 點半，經理級以上是簽到、經理級以下要打卡。經理級以上簽到簿子是伊做的，一開始經理級以上的大家都有寫，寫了一個月之後就沒有寫。盧廷當是財務，請款時，伊申請後，經過盧廷當簽名，再給總經理簽名。盧廷當要聽命於總經理或董事長，單據最後都要簽到總經理，盧廷當要寫週報交給總經理等語，有本院調閱前開事件言詞辯論筆錄（見本院卷第200-201 頁）在卷可按。參以卷附手機郵件翻拍照片（見本院卷第27頁）所示，原告每週均須提出週報予總經理以觀，證人前開證述內容，應屬可採。

3.另觀諸原告薪資條每月有代扣健保費用、勞保費用，及給付職務加給15,000元，可知原告與被告間符合人格、經濟從屬性，且其工作內容須親自履行，不得使用代理人之情形，兩造間具僱傭關係，應堪認定。

（二）關於原告是否得向被告請求108 年2 月1 日起至103 年3 月8 日止工資部分：

1.原告因遭資遣於108 年3 月8 日離職，有離職證明書翻拍照片（見本院卷第31頁）附卷可憑。而原告主張被告未給付108 年2 月1 日起至108 年3 月8 日止工資，被告就此部分未提出給付證明，自堪信原告前開主張為真實。

2.而原告每月薪資為135,000 元，亦有薪資單可憑，則原告得向被告請求未給付工資逾169,839 元【計算式如下：135,000 ×（ 1 ＋8/31）＝169,839 ，小數點以下四捨五入】部分，即屬無據。

3.又雇主依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9 條定有明文。兩造間之僱傭關係於108 年3 月8 日終止，被告應於該日結清工資給付原告。原告迄今未給付，則原告依民法第203 條、第229 條第

1項、第233條第1項規定請求自108年3月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，自屬有據。

（三）關於原告是否得向被告請求資遣費部分：

1.按雇主依勞動基準法第11條之規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：⑴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。⑵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，勞動基準法第17條第1項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定：「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。」。被告既係依勞動基準法第11條第2款之規定終止兩造間之勞動契約法律關係，則原告請求被告發給資遣費，洵屬有據。

2.原告係自107年8月1日起任職於被告，迄至108年3月8日，期間未滿1年即僅7個月又8天，依前開規定，被告應按原告1/2個月之平均工資以比例計給原告資遣費，則依前開規定原告得項被告請求資遣費為40,875元【計算式如下；135,000×(7＋8/30)÷12×1/2＝40,875)。而被告就此資遣費依勞動基準法第17條第2項規定，應於終止勞動契約30日內即108年4月7日前發給原告，被告迄今仍未給付，原告依民法第203條、第229條第1項、第233條第1項規定請求被告自108年4月8日起至清償日止按法定年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、僱傭關係及勞基法相關規定請求被告如主文第1項所示金額、遲延利息為有理由

，應予准許。逾此部分請求為無理由，應予駁回。又本件係依民事訴訟法第427 條適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第3 款規定，應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保請准免為假執行，經核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。

五、本件事證已臻明確，兩造其他主張與舉證，經核與判決結果無何影響，爰不一一論述，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436 條第2 項、第79條、第389 條第1 項第3 款、第392 條第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　邱玉汝

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　　109　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　陳筱筑