臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

106年度南勞簡字第59號

原　　告　張怡敏
訴訟代理人　藍慶道律師（法扶律師）
被　　告　喜願建設股份有限公司
法定代理人　陳春田
訴訟代理人　沈以軒律師
複　代理人　郭銘濬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108 年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣332,094 元，及自民國107 年3 月15日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣12萬元供擔保後，得為假執行；如被告以新臺幣332,094 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：

㈠、緣原告自民國101 年5 月1 日起受僱於被告公司，在臺南市○○路天都禪寺擔任客服經理，平日工作勤奮、兢兢業業、與同事相處和睦，勞工保險投保薪資為每月40,100元，嗣因被告於106 年3 月1 日起積欠原告工資，又於106 年7 月10日逕自於天都禪寺大廳張貼公告表示人員不再駐守天都禪寺等語，復又於106 年8 月18日公告表示不再進駐天都禪寺等相同意旨，惟被告均無向各個員工表示究竟如何善後，且因每天均有諸多天都禪寺之客戶需要提供諮詢等相關服務，原告為善盡職責，仍在天都禪寺之外部門口空間處設置服務站提供天都禪寺之客戶諮詢服務，期間原告有於106 年8 月11日正式以台南東門郵局存證信函第000170號詢問被告，是否留任員工或意欲資遣？（原證二），惟被告僅回覆稱：因公司更換董事長，資料被前任董事長所持有及掌控，不明原告是否為公司員工云云（原證三）。直至106 年8 月31日，因

被告猶仍遲遲不表態員工如何處置，且遲未給付所積欠之數月工資，原告等人始撤離駐點，並於同日第二次以台南新南郵局存證信函第000280號通知被告，表示終止雙方勞動契約，並請求支付所積欠之工資及依法給付資遣費等語（原證四），被告於106 年9 月1 日收到（原證五），惟均置之不理。

㈡、原告先申請勞資爭議調解，第一次被告未出席（原證六），第二次調解於106 年9 月19日召開，被告雖有到場，惟仍依舊推卸諉稱前前董事長陳建助未將人事薪資勞健保等資料交接給前董事長朱國榮，導致現任董事長因無勞工資料，而無法給付，待確認原告為公司員工後一切依法處理云云（原證七），雖經原告提出勞保投保資料等為憑後，被告僅表示回去查證後再行處理，然嗣後即毫無下文，臺南市政府經調查後，亦於106 年9 月22日依法開出非自願離職證明書予原告（原證八），原告不得已依法提起本訴請求積欠之薪資及資遣費：

⑴、按勞動基準法第14條規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」「第十七條規定於本條終止契約準用之。」、第17條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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。」「前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」、勞工退休金條例第12條規定：「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定。」「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。」「選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」

⑵、被告積欠原告106 年3 月份薪資24,661元、4 月份薪資40,100元、5 月份薪資40,100元、6 月份薪資40,100元、7 月份薪資40,100元、8 月份薪資40,100元，合計欠薪225,161 元，被告明顯違反勞動契約不依勞動契約給付工作報酬，有違勞動基準法第14條第1 項第5 款之規定，原告依同法第14條第4 項規定，準用同法第17條規定終止雙方勞動契約，除請求被告清償所積欠之薪資225,161 元外，並請求被告應給付資遣費106,933 元。

⑶、按勞動基準法第2 條第4 款規定：「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」，本件依勞工保險被保險人投保資料表顯示，原告離職前六月平均工資係40,100元，故被告應付之資遣費為：原告係101 年5 月1 日到職，於106 年8 月31日離職，

係工作年滿5 年以上另剩餘月數為4 月計，合計資遣費106,933 元【計算式：40,100元x（ 5 ＋4/12）x 1/2 ＝106,933 元（小數點以下四捨五入）】等語。

㈢、聲明：

①、被告應給付原告33萬2,094 元，及自107 年3 月15日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

②、訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯略以：

㈠、被告「否認」與原告間有僱傭關係存在，依下述最高法院判決意旨，投保勞工保險不等於有僱傭關係存在：

①、按「上訴人雖以勞工保險卡之記載，為上訴人係屬勞工之證明方法，惟參加勞工保險，非必即為勞動基準法所稱之勞工，此由勞工保險條例第八條第一項第三款規定『雇主』亦得加入勞工保險自明」，此有最高法院90年度台上字第1795號民事判決、臺灣高等法院臺南分院104 年度勞上易字第20號民事判決可資參照。次按「上訴人與被上訴人間關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，除應依契約內容定之外，並應就上訴人是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷，不得率以職稱或是否有投保勞工保險，遽為推論」，此有最高法院100 年度台上字第2224號民事裁定可參。

②、原告雖提出其自101 年5 月起便於被告公司投保勞工保險之紀錄，並主張：伊為被告公司員工等語，惟依前揭最高法院見解，仍不得逕認兩造間有僱傭關係存在。我國社會上亦常見非勞僱關係之委任經理人，有企業為之投保的現象。更有甚者，被保險人及其眷屬並無在投保單位服勞務之事實卻「掛名投保」之狀況亦屢見不鮮。從而，原告前揭主張，應非可信。

③、其次，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，應視其是否基於人格上、經濟及組織上從屬性而

提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連，加以綜合判斷。易言之，判斷「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者是；判斷「經濟上從屬性」者，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；判斷「組織上從屬性」者，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態為特徵。原告另主張：被告公司於106 年7 月10日、同年8 月18日於系爭設施張貼公告，要求人員不再駐守天都禪寺，惟渠等拒不遵守，直至106 年8 月31日始行撤離，並要終止勞動契約等語，然被告公司張貼該等公告之緣由，實係因訴外人有龍公司向被告指稱，系爭設施一樓櫃台及設施門口對面，均遭特定人士霸占或擺設攤位，宣稱自己為被告公司之員工，不顧主管機關之禁制處分，擅自對外銷售塔位及接待消費者，如此行為，除可能導致被告公司遭主管機關以違反法令裁罰之外，若日後發生消費爭議，對於不知內情之消費者及已逝者而言，皆屬莫大之衝擊，進而可預見嚴重傷害被告公司之信譽，被告公司乃發出公告要求人員離去系爭設施，尚難謂此公告為認定兩造間具有勞僱關係之實據。在此之前，原告亦未提出其於系爭設施為被告公司提供勞務之相關證明；更況，縱使原告提出其於系爭設施服勞務之證據，惟其拒絕遵守前述撤離公告之指示，益徵被告公司無法對原告為指揮監督，亦即不具備「人格上或組織上之從屬性」，即證原告之僱主並非被告公司，實則另有其人。

④、原告主張被告自106 年3 月起欠發薪資，直至原告主張106 年8 月31日終止契約為止，期間長達6 個月云云，然一般而言，勞工倚靠薪資為生活經濟來源，一旦未能得該月薪資即行斷炊，苟遭雇主欠薪者，豈有默默提供勞務並等待長達半年之道理？此情顯與常情相違。可知，原告在被告公司未給付薪資之狀況下，持續留滯系爭設施之理由，應可推知係另有他人給付薪資。原告並未提出作為證明雙方勞僱關係之證據，或提出薪資匯款紀錄以實其說，自難認有經濟上之從屬

性。原告提出之原證11所得稅申報書，僅能證明有自被告處領得報酬，但是否屬於薪資，尚有疑義。

㈡、被告公司之「銀行存摺、印鑑」、「公司大小章」、「發票本」、「發票章」、「資產負債表」、「財產目錄」、「勞工名冊」、「勞工投保勞健保資料」、「勞工薪資、獎金資料」等相關業務、財務和管理物品、表冊，均遭訴外人陳建助侵占，被告公司已依法向臺灣臺南地方檢察署檢察官提出刑事告訴，並經檢察官受理後，以106 年度他字第5536號案件偵查中。

㈢、對原告提出之公文書部分，形式上真正均不爭執。但實質證明力則有爭執。

㈣、原告雖提出原證10名片主張在被告公司擔任客服經理，但被告否認之，名片是否原告自行印製應由原告負舉證之責任。原告既無從證明兩造有僱傭關係，則被告自無給付資遣費之義務。況臺南市政府有於104 年3 月3 日公布消費警訊，呼籲民眾勿購買非法塔位，且公布於101 年8 月23日對被告公司所為之處分書，故被告早已不得販售塔位，自無可能委請原告來販售等語。

㈤、聲明：

①、原告之訴駁回。

②、訴訟費用由原告負擔。

③、如受不利判決，被告願供擔保請准免為宣告假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、兩造自101 年5 月1 日起至106 年8 月31日止，有民法上之僱傭關係，且原告最近六個月之薪資為每月40,100元：

①、按勞工保險條例第6 條第1 項各款固規定，勞工保險之投保單位不僅限於狹義給付薪資之雇主，亦包含不成立僱傭契約的所屬團體或機構，且勞工保險之本質，係為保障勞工利益之社會保險，投保單位之義務，僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人即勞工得於保險事故發生時受領保險給付，無從逕認投保單位即係勞工之雇主。況勞工保險條例第6 條，並

未明定強制投保之被保險人與投保單位間之契約關係須為勞基法上勞動契約關係，且該條所稱之受僱，亦未必以具有實質上僱傭關係為要件（最高法院83年度台上字第737 號判決意旨）。次按，稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482 條定有明文。是兩造間有無成立僱傭契約關係，應就原告是否為被告服勞務、被告曾否給付原告報酬等構成要件判斷。

㈡、本件原告主張與被告間有勞動契約存在，被告抗辯：原告雖有加入被告公司之勞保，但因被告之前前董事長陳建助涉嫌侵占人事資料、勞工名冊、薪資資料、存摺印章等等，故無法查證原告是否為員工等語。按被告為股份有限公司之體制，依公司法之規定，不論其法定代理人如何更迭，其法人格均屬同一，故被告辯稱：因前前董事長陳建助沒有移交勞工名冊，故無從確認云云，自非有理。次查，稽之原告提出之原證11財政部南區國稅局原告101 年至105 年之綜合所得稅各類所得資料清單（見本院卷第31至35頁），其中101 年被告給付原告204,000 元、102 年被告給付原告359,278 元、103 年被告給付原告356,467 元、104 年被告給付原告358,000 元、105 年被告給付原告378,000 元，依據上開資料，再參以原證10名片亦係記載原告為被告公司在天都禪寺之客服經理（見本院卷第30頁），以及被告確實有於101 年5 月1 日為原告投保健保、投保薪資金額亦為40,100元，此有衛福部中央健保署南區業務組保險對象加退保紀錄明細表在卷為佐（見本院卷第36頁），核與被告公司確於106 年7 月時仍有為原告提繳勞工退休金（見本院卷第37頁已繳納勞工個人專戶明細資料），綜上，足證101 年5 月起至106 年8 月止，被告確均曾給付原告薪資報酬，顯見兩造間實有僱傭關係存在無訛。被告辯稱：101 年間曾被臺南市政府裁罰處分過（被證2 ），所以不會再違法販售塔位，自然也不需再僱傭員工云云，然衡諸常情事理，實務上，公司縱有不法行為

遭裁罰，嗣後仍繼續有違法銷售之行為，並導致糾紛迭起之情事，屢見不鮮，故被告上開辯詞，尚不足為有利於被告之認定。

㈢、況稽之原告的勞保投保資料，原告係於101 年5 月2 日由被告公司加保，當時投保薪資為30,300元；嗣於105 年10月1 日因調薪而增為40,100元，直至106 年8 月23日退保止，均為40,100元等情，亦有勞保投保明細附卷可稽（見本院卷第103 頁反面），紀錄上既有調薪之註記，顯見原告之勞保並非自行投保或掛名投保之情況，益徵被告確為雇用人無訛。又依法被告應提撥負擔6 %之勞退金義務，如原告之月薪實際上不達40,100元，則被告如何會願意以較高之金額為原告投保，而導致自己之負擔增加？由此顯見，被告辯稱：退步言，縱有僱傭，原告之薪資亦非40,100元云云，與情理相悖，自非有據。再者，臺南市政府經勞資爭議調解後，調解結果認「被告公司因前後任董事長接任資料未交接，影響勞工權益。」故而開立非自願離職證明書予原告（見補字卷第20頁反面、第21頁），益證原告主張於106 年8 月31日自被告公司離職乙節，係屬可採。

㈡、被告積欠原告106年3至8月薪資共22萬5,161元：

原告主張其未領薪資為106 年3 月份薪資24,661元、4 月份薪資40,100元、5 月份薪資40,100元、6 月份薪資40,100元、7 月份薪資40,100元、8 月份薪資40,100元，合計22萬5,161 元，而兩造間前成立僱傭關係，有如前述，則原告主張未領得薪資為消極事實，無法舉證，被告抗辯：並未積欠薪資，自應由被告就此有利於己之積極事實負舉證之責任，然查，被告並未提出任何證據資料以實其說，從而，原告依兩造僱傭契約關係，請求被告應給付積欠薪資22萬5,161 元，即屬有據。

㈢、原告離職前6 個月平均薪資為40,100元，被告應給付原告資遣費共10萬6,933 元：

⑴、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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。

㈡、經查，兩造間之勞動契約經原告依勞動基準法第14條第5 款規定於106 年8 月31日終止，業如前述，是依上開規定，原告自得請求被告給付資遣費，而原告工作年資為5 年又4 月，則依原告離職前6 個月之平均工資40,100元計算，原告請求被告給付資遣費10萬6,933 元【計算式：40,100元x（ 5 ＋4/12）x 1/2 ＝106,933 元（小數點以下四捨五入）】，即屬有據。

四、綜上所述，原告請被告給付積欠之薪資225,161 元及資遣費106,933 元，及自107 年3 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。又本判決所命給付金額未逾50萬元，由本院依職權宣告假執行；另因被告陳明願供擔保以代釋明，聲請免為假執行，核無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

五、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，爰不另一一論述，併予敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　29　　日

臺南簡易庭勞工法庭　法　官　吳金芳

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）。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　　11　　月　　29　　日

書記官　陳雅慧