

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第161號

原告 錢進福

被告 義義企業有限公司

兼 上

法定代理人 李順賢

共 同

訴訟代理人 謝秀華

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告義義企業有限公司應給付原告新台幣參萬玖仟捌佰壹拾柒元及自民國一百零八年十二月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告被告義義企業有限公司負擔百分之七十六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告義義企業有限公司以新台幣參萬玖仟捌佰壹拾柒元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款、第2項定有明文。原告起訴僅以李順賢為被告，嗣於108年12月17日追加被告義義，原告因遭違法解雇，請求追加被告義義公司（見本院卷第215頁、108年12月17日筆錄），先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，而就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，俾先後兩請求可在同一程序得加以解決，以避免重複審理，庶能統一解決紛爭（最高法院96

01 年度台上字第471號判決意旨參照），且被告亦無異議而為
02 本案言詞辯論，無礙於本件被告防禦及訴訟終結，核無不合
03 自應准許。

04 貳、實體上理由

05 一、原告起訴主張：其於民國（下同）106年12月13日至被告義
06 義企業有限公司（下稱被告義義公司）應徵，由被告李順賢
07 親自面試，被告李順賢表示會依照勞動基準法（下稱勞基法）
08 制度，前三個月為試用期，並享有勞保、健保及勞退提撥
09 且負擔原告每3個月返台休假7日之機票費用，原告因此簽
10 立協議書（下稱系爭協議書）同意前往越南任職，並於107
11 年1月5日至越南工作，每月薪資為新台幣（下同）3萬7000
12 元，工作時間為早上七點至晚上八點半。原告於越南工作時
13 被告李順賢每日均以監視器命原告至各組別區域管理員工
14 且原告所有工作事務均係依據被告李順賢所下達之指令。
15 嗣被告李順賢要求原告將尾牙餐會改至過完年後即108年2年
16 16日舉行，然原告發布此更改尾牙時間之公告後，公司員工
17 情緒反彈，以不加班方式抗議2天，並要求原告轉達被告李
18 順賢要將產品單價從新調高計價，原告多次將陳情書拍照予
19 被告李順賢，然被告李順賢均不予理會，致公司員工隔日以
20 到廠不工作之方式表示抗議，原告因此一再以通訊軟體LINE
21 與被告李順賢連絡討論，最後為免事態再度擴大，被告李順
22 賢乃答應將尾牙改回過年前即108年1月19日舉辦，且產品調
23 高單價之事將會在過完年後給員工答覆，故員工抗議事件方
24 得以平息。詎料，被告李順賢卻將上開員工抗議事件認為係
25 原告之過錯，要求原告回台離職，並以系爭協議書主張兩造
26 間並無僱傭關係，且不願意支付原告回台之機票錢。惟原告
27 於越南工廠之工作指令均係由被告李順賢所下達，且薪水係
28 被告李順賢以其所有義義公司名義支付，原告之勞保、健保
29 亦均係以被告義義公司投保及加保，故兩造間實存在僱傭關
30 係，被告李順賢、被告義義公司將原告解僱自應給付原告20
31 日預告期間工資2萬4666元、資遣費1萬9818元、補年假工資

9667元、滿一年特休未休工資8633元，並開立非自願離職證明書予原告。為此，爰依兩造之雇傭契約、勞動法等相關法規，提起本訴，並聲明：被告應連帶給付原告5萬1799元及自108年10月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並開立非自願離職證明書。

二、被告則以：原告並非受僱於義義公司之員工，義義公司僅係代越南之公司招工，被告義義公司與越南義義公司為來料加工契約，原告之薪資雖由台灣義義公司支付，再由被告義義公司與越南義義公司拆帳分擔，由被告義義公司負責訂單，越南公司負責提供廠房，招募員工，給付薪資，外籍幹部管理，及加工費報價，給付稅務與政府機關建立良好關係，進出口報關，被告義義公司則負責訂單，開發新產品，打樣，代越南公司招募台籍或大陸籍幹部，需替被告義義公司節省原物料，及避免越南公司漲加工費等語置辯，並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年10月8日筆錄，本院卷第157頁）：

（一）原告於107年1月5日至越南工作，月薪3萬7000元，最後工作日為108年2月2日。

（二）義義公司轉帳薪資於原告，並自107年1月1日起至108年2月1日止，按月為原告投保勞工保險，並提繳勞工退休金，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料表可按（見本院卷第67-71頁）。

四、原告起訴主張其係受僱於被告，然被告將原告違法解雇並未依法給付預告工資、資遣費、特休未休工資、補年假工資，及開立非自願離職證明書，爰依據兩造之雇傭契約，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依據兩造之雇傭契約，請求被告給付預告工資、資遣費、特休未休工資，補年假工資，並開立非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

（一）就兩造是否成立雇傭關係而言：

原告主張其受僱於被告義義公司、李順賢云云，並以在台應徵時，由李順賢親自面試，約定薪資，投保勞健保，提撥勞退金，前往越南工作期間，均受李順賢指揮監督，須定期回台報告在越南工作狀況，並須回台處理事故，陪同李順賢前往工廠參訪，已併納入被告李順賢之生產組織體系內，與其他員工居於分工合作之狀態提供勞務，並提出被告李順賢之親自書寫文字，被告李順賢與原告line貼圖、電子郵件對話資料為憑，被告則以原告受雇於越南義義公司與被告均無關係，越南公司與被告義義公司為來料加工之合作關係，由義義公司負責外銷產品、訂單、開發新產品，越南雕刻生產，原物料均由被告義義公司提供，並代替招募員工前往越南工作，越南則負責提供廠房與招募員工，培訓員工，給付薪資，所有台灣支出費用均由被告義義公司與越南公司每月拆帳，自加工費扣除等語置辯，經查：

1. 勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非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，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。
2. 原告主張係經由被告義義公司於自由時報職業欄招募後，係由被告義義公司法定代理人李順賢面試，表示係由前往越南義義工作等情，為被告所不爭。原告於越南工作期間，均由被告義義公司之法定代理人李順賢親自指揮監督，包括要求原告調整越南義義公司之監視器角度，並須定期回台向被告義義公司報告越南公司之工作狀況、工作成品，要求原告管理工廠，原告回台後，須陪同被告李順賢參訪台灣工廠等情

，有原告提出之原告與被告李順賢以line指揮原告工作之line截圖可按（見本院卷第75、245-259頁），從而，原告雖於越南公司工作，但實質指揮監督均由被告義義公之法定代理人李順賢親自為之，且原告薪資由台灣義義公司支付，原告之勞健保，提繳勞工退休金均由被告義義公司辦理等情，應可認定原告受雇於被告義義公司。

3.被告李順賢於108年1月24日要求原告將其工作交接於徐經理包括張貼公告於公佈欄，配合廠商、店家、鄰居、保安、煮飯、採購、零用金、發放薪資及薪資結構、廠區社區環境、電表、水塔、水電工保養、訂單、工作流程表、雕刻樣品、與台灣業務及會計互動等情，並命原告於108年2月2日回台，有原告提出之文件一紙為憑（見本院卷第49頁），況被告李順賢原先將越南義義公司之尾牙訂於108年2月16日，經越南員工反彈後，始改訂於108年1月19日，並有原告提出之公布事項2紙為證（見本院卷第15、19頁），被告李順賢實際指揮越南義義公司之實質經營事項，被告李順賢經由line之聯繫指揮監督原告在越南義義公司之工作細節，自具有人格之從屬性，並受領被告義義公司支付之薪資，具有經濟上從屬性，並與被告義義公司之會計、業務緊密聯繫，已納入雇主即被告義義公司之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態，參之前開說明，本件雇傭關係存在於原告與被告義義公司之間，應可認定。

4.被告雖以原告簽署書面，足以證明原告受雇於越南義義公司，與被告義義公司無關云云，並提出書面文件為憑（見本院卷第79頁），然查，上開書面文件第一點雖記載「2.在本國人個人種種與台灣義義公司及越南義義公司無關，只屬於越南公司聘請。7.工作項目:財務管理，作帳回報公司.....。8簽證:滿3個月，如續任後，就辦工作證，3-6個月回1次，5-7天需到公司開會，越南所得稅公司負擔」等語，足見，原告有定期回台向被告義義公司報告越南公司工作狀況之義務，核與前開原告與被告李順賢之間line對話內相符。況原告

確實於越南義義公司工作等情，為兩造所不爭，然上開書面第1點僅原告並未受雇於越南義義公司或台灣義義公司云云

，足見，上開書面文件之記載自無從為有利於被告之認定。

5. 被告抗辯被告義義公司與越南義義公司為來料加工契約，原告之薪資雖由台灣義義公司支付，再由被告義義公司與越南義義公司拆帳分擔云云，然查，原告實際受雇於被告義義公司，並實質由被告義義公司之法定代理人李順賢指揮監督，已足以認定原告與被告義義公司成立雇傭關係，已如前述，從而，被告義義公司與越南義義公司是否有拆帳，及如何進行來料加工契約之事實，自與本件認定雇傭關係存在與否無涉。

6. 被告雖提出越南義義公司解雇原告書面，然查，上開文件為被告所否認，準此，被告復未就上開文件之真正負舉證責任，自難以此文件為有利於被告之認定。

7. 綜上述，原告受雇於被告義義公司，應可認定。被告李順賢為被告義義公司之法定代理人，基於法定代理人之職權指揮監督原告從事被告義義公司之各項業務，顯與原告並未成立雇傭關係，原告請求李順賢應負連帶給付之責，顯無理由。

(二) 就原告請求資遣費、預告工資、特休未休、補年假工資、非自願離職證明書部分：

1. 資遣費：

(1) 平均工資係指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，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三

十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇・一七天至三〇・六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自八十三年四月十一日起適用，原內政部七十四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七一六七八號釋示，同時停止援用。凡八十二年四月十一日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在八十二年四月十日以前退休或資遣者，仍依內政部七十四年十二月二十一日台內勞字第三七一六七八號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。原告主張其薪資為37000元，並提出薪資轉帳存摺影本為憑，然查，依據被告提出且為原告所不爭之書面文件（見本院卷第79頁），原告之薪資為3萬元，加計工作津貼2000元、雜項津貼3000元，合計為3萬5000元，被告義義公司以3萬4800元為原告投保勞工保險，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第67頁），被告義義公司自107年8月至108年1月，按月匯款3萬3779元，於108年2月12日卻匯款3萬8797元，有原告之薪資轉帳存摺可按（見本院卷第63-65頁），足見，原告於108年2月12日之薪資匯款，應為108年1月全月及108年2月份2日之薪資，據此推論，原告之每月薪資應為3萬

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

(2) 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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，於勞動契約依勞基法第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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3 \times 0.5 + ((6 + 15 / 30) / 12) \times 0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。原告於108年2月23日聲請勞資爭議調解，以被告義義公司解雇原告為由，請求被告義義公司給付資遣費、預告工資、特休未休工資，並開立非自願離職證明書，且觀之被告義義公司交付原告之解雇文件可知，被告義義公司以原告在越南公司管理不當為由，自有依據勞基法第11條第5款終止本件勞動契約之意思。原告之月薪為3萬5000元，其自107年1月5日開始任職於被告公司至108年2月2日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年又28天，新制資遣基數為【 $0 + 50 / 93$ 】（新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數})) \div 12) \div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為1萬8,817元（計算式：月薪 $\times$, , , , , 應予駁回。

3.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：原告自107年1月5日起至108年2月2日，已繼續工作一年以上三年未滿，應於20日前預告終止勞動契約，惟被告公司於108年1月24日預告於108年2月2日終止勞動契約，有原告提出之書面可按（見本院卷第47頁），被告已有9日之預告期間，原告請求預告工資11日為12833元（ $35000/30 \times 11 = 12833$ ），自屬有據，應予准許。

3. 特休未休工資：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第

38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告於107年1月1日到職，於108年1月1日起有7日之休假，原告並無特別休假，有被告提出之書面為憑，據此計算，以108年2月薪資3萬5000元計算，原告得請求特別休假工資8167元（ $35000 \div 30 \times 7 = 8167$ ），為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

4.補年假工資：

原告主張被告應給付自108年2月2日起至108年2月9日為年假8日工資9866元，然查，被告義義於108年2月2日解雇原告，因此，原告於上開期間已非被告義義公司之員工，原告請求上開部分之工資，並無理由，應予駁回。

5.非自願離職證明書部分：

勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第11條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(四)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。被告義義公司於108年12月

01 20日收受庭期通知書，有卷附之送達證書可按(見本院卷第2
02 19頁)，因此，原告請求被告應自108年12月21日起至清償日
03 止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據，逾此部分，應
04 予駁回。

05 五、綜上述，原告依兩造之雇傭契約、勞動法等相關法規，請求
06 被告給付3萬9817元(資遣費1萬8817元+預告工資1萬2833元
07 +特休未休工資8167元)及自收受庭期通知書翌日即108年12
08 月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並開立
09 非自願離職證明書，為有理由，逾此部分，應予駁回。。

10 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
11 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
12 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
13 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定
14 並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
18 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

19 中 華 民 國 109 年 2 月 11 日
20 勞 動 專 業 法 庭

21 法 官 徐玉玲

22 以上正本係照原本作成

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 109 年 2 月 11 日
26 書 記 官 李隆文