

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第22號

原告 楊潔如
訴訟代理人 陳昌義律師
被告 順光股份有限公司
法定代理人 林志宏
訴訟代理人 陳志隆律師
李姿瑩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告人民幣壹拾壹萬壹仟柒佰陸拾元，及自民國一百零八年一月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應發給原告非自願離職證明書。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項部分，於原告以新臺幣壹拾柒萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣伍拾萬貳仟伍佰捌拾伍元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告原法定代理人林耕嶺，於本院審理中變更為林志宏，有被告公司變更登記表可稽（見本院卷第253至264頁），並經林志宏於民國108年5月13日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第73頁），核與民事訴訟法第175條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊於103年2月10日受僱於被告，並經被告派往出任大陸地區順光風機（無錫）有限公司（下稱順光無錫公司）副總經理（嗣升任為總經理），約定每月工資為人民幣1萬8,900元（以匯率4.5：1計算，相當於新臺幣〈以下未註

明幣別者，均同〉8萬5,050元），伊任職期間績效卓著，被告更在107年3月9日55周年慶典時，頒發優良員工獎項並予以公開褒獎肯定。詎料，被告於107年5月1日免除伊所任順光無錫公司總經理職務，將伊調回臺灣總公司，並因業務交接之故，將調回時間延至107年7月1日，且在107年7月16日通知伊，將伊職務降調為被告公司營業處北區營業部重電課經理，每月工資調整為5萬2千元，伊不同意上開職務及薪資調動，被告則於107年7月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款以伊不能勝任工作為由，終止兩造勞動契約（原告主張兩造終止勞動契約之原因及時間，經本院行使闡明權後，陳述如上，見本院卷第89頁），惟尚未給付107年5、6月工資各人民幣1萬8,900元、107年7月部分工資人民幣1萬5,434元，合計人民幣5萬3,234元。又被告既於107年7月27日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，被告即應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第1項規定，給付資遣費人民幣4萬2,336元、預告工資人民幣1萬8,900元，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，發給非自願離職證明書。為此，爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告人民幣11萬4,470元（即：積欠工資人民幣5萬3,234元＋資遣費人民幣4萬2,336元＋預告工資人民幣1萬8,900元＝11萬4,470元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應發給原告非自願離職證明書。（三）就（一）聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係與順光無錫公司成立委任關係，擔任順光無錫公司副總經理、總經理等職，順光無錫公司係依大陸地區法律設立之公司，與伊無關。又兩造於107年7月1至15日止，就勞動契約關係處於議約階段，伊於107年7月16日提出由原告擔任北區營業部重電課經理、每月工資調整為5萬2千元之勞動條件，惟原告拒絕承諾，因此兩造自始並未存在任何契約關係。因此原告請求伊給付積欠工資、資遣費、預告

工資，並開立非自願離職證明書等，均無理由等語，資為置辯。並答辯聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張：伊受僱於被告公司，被告於107年7月27日依勞基法第11條第5款規定，以伊不能勝任工作為由，終止兩造勞動契約，且未給付107年5至7月工資，被告即應依兩造勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，給付工資人民幣5萬3,234元、資遣費人民幣4萬2,336元、預告工資人民幣1萬8,900元，及發給非自願離職證明書等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審酌者在於：(一)兩造是否有勞動契約關係？(二)原告請求被告給付工資、資遣費及預告工資，並請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？爰析述如下。

四、就兩造是否有勞動契約關係部分：

(一)按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞基法第2條第1、3、6款分別定有明文。一般學理上咸認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1.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。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受雇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。4.納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。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，即應成立（參照最高法院81年度台上字第347號裁判意旨）。又依民法第528條規定，稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，是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

01 力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受僱人，以處
02 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別（參照最高法
03 院83年度台上字第72號裁判意旨）。據此而言，凡是具有指
04 揮命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞
05 動契約（參照89年度台上字第1301號民事裁判意旨）。

06 (二)查，原告主張其自103年2月10日起，擔任順光無錫公司副總
07 經理（嗣升任為總經理）乙節，為被告不爭執，並有被告提
08 出順光無錫公司公告為證（見本院卷第12、75、81頁），是
09 此部分事實堪以認定。次查，兩造不爭執順光無錫公司係被
10 告依大陸地區法令百分之百投資設立之子公司，列為被告公
11 司之海外據點，有順光無錫公司企業信用信息公示報告、被
12 告及順光無錫公司網頁介紹資料可稽（見本院卷第185至186
13 、103至104、199至208、107至111頁），復由原告提出、被
14 告不爭執形式上真正之被告公司106年7月14日經營會議紀錄
15 ，原告以順光無錫公司總經理身分，在上開經營會議中視訊
16 報告順光無錫公司107年6月、107年1至6月之銷售收入、成
17 本、毛利、管銷費用、其他業務利潤、營業利潤、淨利潤等
18 公司經營重要事項（見本院卷第113頁），徵以公司法第369
19 條之1第1款：關係企業，指獨立存在而相互間具有控制與從
20 屬關係之公司規定，可知被告公司與順光無錫公司間具有控
21 制與從屬關係。職是，順光無錫公司既係被告公司百分之百
22 投資設立而為其海外據點之公司，關於順光無錫公司之經營
23 管理人員，衡情應由被告公司指派出任，始能確保順光無錫
24 公司能承被告公司之志，以利其業務拓展，則原告主張其係
25 被告公司派往出任順光無錫公司副總經理（嗣升任為總經理
26 ）乙節，即非無憑。

27 (三)其次，被告於107年3月9日表揚原告為傑出員工，更以被告
28 公司名義，頒發「功在順光」之獎牌予原告（見本院卷第18
29 1頁），倘兩造間並無任何勞動契約關係，被告焉會以原告
30 為其員工之身分，表揚及發給獎牌？再者，順光無錫公司10
31 7年4月9日107年度第一次董事會議討論及決議事項，謂：原

01 告107年5月1日起免除順光無錫公司總經理一職，調回台灣
02 總公司，並由順光無錫公司董事長107年5月23日依上開董事
03 會議決議意旨，書立簽呈，主旨記載：「順光風機（無錫）
04 有限公司總經理楊潔如調回台灣總公司。」等語，上開簽呈
05 並經時任被告公司董事長林耕嶺蓋有被告公司及法定代理人
06 之印文，被告公司復於107年7月16日製作員工調動職絡單，
07 將原告列為被告公司員工，以配合公司組織變動為調動原因
08 ，將原告原屬順光無錫公司總經理，調入被告公司營業處北
09 區營業部重電課經理，有原告提出、被告不爭執形式上真正
10 之董事會議紀錄、簽呈、員工調動聯絡單可稽（見本院卷第
11 21、19、23頁）。依上開書證內容，原告雖由順光無錫公司
12 免除其總經理職務，惟不論順光無錫公司或被告公司均依上
13 開董事會議決議意旨，免除原告順光無錫公司總經理職務後
14 ，另行指派原告擔任被告公司單位職務，原告在被告之企業
15 組織內，不但係為被告或其海外據點即順光無錫公司提供勞
16 務，且受被告公司指揮調動，足認原告與被告公司間具有指
17 揮命令及從屬關係，至為明確。況且，原告在上開員工調動
18 聯絡單勾選不同意被告職務及工資調動後，被告旋於107年7
19 月27日製作離職申請書，記載原告到職日為103年2月10日、
20 擬離職日107年7月28日，依勞基法第11條第5款勞工對於所
21 擔任之工作確不能勝任為由，資遣原告（見本院卷第25頁）
22 ，益證原告與被告間確有勞動契約關係存在，則被告辯稱：
23 由順光無錫公司公告、上開107年5月23日簽呈、107年4月9
24 日董事會議紀錄，可知與原告成立契約關係者為順光無錫公
25 司云云，並不可採。準此，原告主張其於103年2月10日受僱
26 於被告，並經被告派往出任順光無錫公司副總經理（嗣升任
27 為總經理），兩造具有勞動契約關係乙節，堪可憑採。

28 (四)被告辯稱：原告擔任順光無錫公司副總經理、總經理期間，
29 報酬係由順光無錫公司支付，並由原告主導並執行順光無錫
30 公司全體員工核薪、調薪及年終獎金發放標準，甚至係原告
31 自己之年終獎金發放數額，且原告為實際執行順光無錫公司

各項決定之人，持有順光無錫公司之公章、法人代表人章、業務合同專用章，原告對於順光無錫公司一切業務及營運事項，有獨立之裁量權決定處理事務之方法，可見原告與順光無錫公司具有委任關係，與被告公司無關云云，固提出由原告簽准之順光無錫公司簽呈、年終獎金、原告簽署之文件等件為證（見本院卷第83至84、205至252頁）。查，原告就被告所辯其工資係由順光無錫公司支付乙節雖未爭執，惟原告與被告間具有勞動契約關係，且原告係經被告派往出任順光無錫公司副總經理（嗣升任為總經理），均如前述，則不論工資係由被告或順光無錫公司支付，均無礙於兩造成立勞動契約關係之事實，況順光無錫公司係被告之從屬公司，則順光無錫公司依其從屬關係，按被告公司指示支付工資予原告，衡與常情並無相違，則被告逕以工資之支付，而謂兩造並無勞動契約關係云云，洵無足取。其次，原告係擔任順光無錫公司副總經理（嗣升任為總經理），其核發及調整順光無錫公司員工薪資，執行順光無錫公司業務，保管順光無錫公司相關印章，本即在其職權範圍內之職務內容，然原告執行上開職務，仍需在被告指揮監督之下所為，此觀原告在被告公司經營會議中，向被告公司報告順光無錫公司銷售收入、成本、毛利、管銷費用、其他業務利潤、營業利潤、淨利潤等公司經營重要事項（見本院卷第113頁）即明，究其實際，原告係為順光無錫公司及被告公司營利目的而從事上開工作，並非為自己之營業勞動，且僅能親自履行，不得使用代理人，揆諸前開說明，則原告執行職務具有人格及經濟上從屬性，益證原告係被告公司之勞工無訛。被告忽略原告執行業務具有上開從屬性，僅以其職務內容，倒果為因，反認兩造間並無勞動契約關係云云，誠屬無理。綜上，被告以前揭情詞，辯稱兩造並無勞動契約關係云云，為無理由，並不可採。

五、就原告請求被告給付工資、資遣費及預告工資，並請求被告發給非自願離職證明書，有無理由部分：

(一)查，原告主張其於103年2月10日受僱於被告公司，被告於107年7月27日依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約乙節，業據原告提出被告製作之離職申請書為證（見本院卷第25頁），應為可採。原告復主張：被告並未給付107年5、6月工資各人民幣1萬8,900元，僅給付107年7月工資1萬5,585元（依107年8月29日匯率4.497：1計算，相當於人民幣3,466元）乙節，為被告不爭執（見本院卷第195至196頁），被告復未爭執原告上開主張每月工資為人民幣1萬8,900元，則原告依兩造勞動契約關係，請求被告給付107年5月至107年7月27日兩造終止勞動契約時之工資人民幣5萬0,795元（即：人民幣1萬8,900元×2+人民幣1萬8,900元×27/31—人民幣3,466元＝人民幣5萬0,795元，元以下四捨五入），即屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(二)按雇主依第11條規定終止勞動契約者，對於繼續工作三年以上之勞工，應於30日前預告之；雇主未依前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條第1項第3款、第3項著有規定。次按勞工適用勞退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14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，勞退條例第12條第1項亦著有規定。被告既係依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，已如前述，且原告業已於被告公司繼續工作三年以上，則原告依上開規定，請求被告給付資遣費人民幣4萬2,169元、預告工資人民幣1萬8,796元，合計人民幣6萬0,965元（計算式如附表所示），即無不合，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

(三)末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一

離職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
查，被告係依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

六、綜上，原告依兩造勞動契約、勞基法第16條第1項第3款、第19條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付工資、資遣費及預告工資合計人民幣11萬1,760元（即：工資人民幣50,795元＋資遣費人民幣4萬2,169元＋預告工資人民幣1萬8,796元＝11萬1,760元），及自起訴狀繕本送達之翌日即108年1月18日（本件起訴狀繕本於108年1月17日送達於被告，有送達證書可稽，見本院卷第57頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及請求被告發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本判決主文第1項部分，兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，均核無不合，爰依原告主張人民幣兌換新臺幣匯率4.497：1計算（見本院卷第15頁），各酌定相當之擔保金額准許之；至原告敗訴部分，其假執行聲請失所附麗，應予駁回。末本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、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79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 6 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 陳 心 婷

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 108 年 9 月 6 日
書 記 官 黃 炎 煌

附表：

- 01 一、原告之月薪為人民幣1萬8,900元，其自103年2月10日開始任
02 職於被告公司至107年7月27日離職日止，自94年7月1日勞退
03 新制施行日起之其資遣年資為4年5個月又17天，資遣基數為
04 (2+43/186)，原告得請求被告公司給付之資遣費為人民幣
05 4萬2,169元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入
06 ）。
- 07 二、原告自其107年7月27日離職日起算（該日不計入），往前回
08 溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為人民
09 幣626.52元（計算式=月薪×6÷6月總日數）。原告於
10 被告公司繼續工作三年以上，被告公司應給付30日之預告工
11 資為人民幣1萬8,796元（計算式：平均工資日薪×預告
12 日數，元以下四捨五入）。
- 13 三、綜上，原告得請求被告公司給付之資遣費與預告工資合計為
14 人民幣6萬0,965元。