臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第125號

原　　告　劉琪玲
訴訟代理人　洪戩穀律師
被　　告　鑫寶發國際綠能股份有限公司
法定代理人　李永發

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年3 月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆拾壹萬壹仟壹佰陸拾元，及自民國一〇七年三月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾壹萬壹仟壹佰陸拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106 年2 月21日任職於被告公司擔任財務經理，薪資為每月新臺幣（下同）6 萬3,000 元，原告聽聞訴外人馮志能於106 年12月29日向被告法定代理人請求返還投資款遭拒，因原告亦有投資被告460 萬元，遂協同馮志能向被告法定代理人請求返還投資款及自106 年6 月起未付之薪資，然被告法定代理人不予理會，故原告於106 年12月29日向桃園市政府勞動局聲請勞資調解，詎被告竟於107 年1 月3 日以存證信函通知原告自106 年12月29日起終止兩造之勞動契約，拒絕原告提供勞務，嗣原告於107 年1 月15日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 、6 款為由，申請勞資爭議調解並向被告表示依法終止勞動契約，爰依兩造之勞動契約、勞基法第14條第1 項第5 、6 款、第23條第1 項、第19條、勞基法施行細則第9 條、勞工

退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定，請求被告給付自106年6月起至107年1月15日止積欠之工資共41萬5,200元【106年6月、7月、8月、10月、11月：各6萬3,000元＋106年9月：3萬3,000元＋106年12月：3萬5,700元（請事假13日）＋107年1月：3萬1,500元】、資遣費2萬8,350元，並開立非自願離職證明書等語。並聲明：㈠被告應給付原告443,550元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢第一項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於106年1月20日投資被告460萬元，為被告公司之股東及一級主管，兩造間並非為僱傭關係。然原告並未對被告作出貢獻，被告僅靠原始股東款作為公司週轉金及薪資發放之用，完全沒有收入，且被告只有106年7、8月份全體股東之薪資未發，並於106年9月13日召開全體股東會議，自同年9月份起全體股東不支薪，又原告106年6月份之薪水係以現金支領，106年10月亦有給付原告6,000元，況原告係於106年12月29日自己離開被告公司，並將公司帳目與電腦都帶走，不應請求資遣費，且原告107年1月份均請假未上班等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、不爭執事項：（見本院卷第162至163頁）

（一）原告自106年2月21日起任職於被告公司擔任財務經理，每月薪資63,000元。

（二）原告亦為被告公司股東，出資460萬元。

（三）被告於107年1月3日寄發存證信函予原告，表示於106年12月29日終止勞動契約。

（四）兩造於107年1月15日桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解，原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，並請求被告開立非自願離職證明書。

（五）原告於106年12月請事假13日。

（六）被告公司員工上下班原無需打卡，於106 年12月才設有打卡制度。

（七）原告向被告公司請假需填寫假單，由總經理批准。

四、本院之判斷：

（一）兩造間係屬委任抑或僱傭關係？

1、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；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，民法第482 條、第528 條分別定有明文。僱傭與委任，就其均有勞務之給付乙節，固有相似之處，惟僱傭在受僱人一方，乃以給付勞務本身為目的之契約，亦即除供給一定勞務之外，並無其他目的，且受僱人係在從屬關係下服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己對於勞務之提供毫無獨立裁量之權；委任則係以處理事務為目的之契約，受任人給付勞務本身僅為處理事務之手段，受任人於處理委任事務時，雖應依委任人之指示為之，然其處理事務乃係經由委任人之委託授權，並非基於從屬關係，故受任人得在委任人授權範圍內，自行裁量決定事務處理之方法，以完成委任之目的。由此顯見，委任與僱傭之法律性質不同，且無可兼而有之（最高法院83年度台上字第1018號判決參照）。按僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。其主要內涵則在於受僱人對於雇主通常具有人格上從屬性（接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同。究為僱傭（勞動）關係或委任關係，應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷，前者從屬性較高，後者從屬性較低（最高法院104 年度台上字第1294號判決參

照）。

2、原告主張被告表示要出資入股才可以進入被告公司上班，伊入股2％共460萬元等語，惟被告辯稱原告應入股20％、出資4,600萬元，但公司只拿到460萬元等語（見本院卷第111頁）。經查，被告提出之核心主管入股協議書固載明原告「出資額總共4,600萬元，以每股10元價位取得，占登記資本的2％」等語（見本院卷第27頁），惟依卷附之被告公司登記基本資料可知，其資本額為2億3,000萬元（見本院卷第53頁），參以被告提出之股東名簿，上載原告之股數為46萬股，股款460萬元（見本院卷第45頁），而2億3,000萬元之2％即為460萬元，從而，應認原告出資額為460萬元，前開核心主管入股協議書所載原告出資額為「4,600萬元」，應屬誤載，是被告上開所辯不足憑採。

3、再者，被告公司因全體員工均為股東，原先不用打卡，但至106年12月被告法定代理人規定員工都要打卡，且員工請假需填載假單由總經理批准等情，為兩造所不爭執，已如前述。經查，證人丙○○證稱：伊於105年間經由被告公司總經理馮志能面試，被告法定代理人要求進公司任職需要認股，伊以貸款方式認股公司資本額的3％即690萬元，但最後只付650萬元，被告公司員工都有入股，伊自106年3月起至107年1月3日任職於被告公司，擔任副總經理，上班時間為上午9時至下午6時，自106年12月開始才需要打卡，之前員工每一個人都不需要打卡，若有事情需要請假，由總經理或董事長批准，請假沒有不准過，但是都要提早講，公司規定請特休假超過7天就會扣薪，除了假單之外，購買文具、出差等皆須總經理或董事長之簽核，大家都是隸屬於總經理跟董事長，任何決策、簽核都要透過總經理或董事長等語（見本院卷第133至138頁），又證人乙○○證稱：伊自106年2月22日任職於被告公司迄今，伊進被告公司工作有入股230萬元，其他的

員工也都是股東，大家都隸屬於副總經理，副總經理再跟總經理報告，報價單及假單透過副總經理簽核，副總經理呈給總經理跟董事長，上班時間是從上午9時至下午6時，員工職位不知道是總經理還是董事長決定，伊是丙○○引見去跟馮志能面試，106年12月是董事長要求大家上下班要打卡等語（見本院卷第138至143頁），是以，原告雖為被告公司之股東，但在從屬於被告之關係下親自提供勞務，以獲取被告給付之報酬，且被告公司組織由董事長、總經理層級依序而下，員工請假需填寫假單由總經理或董事長批准，請假超過特休天數則需扣薪，被告公司相關內外事務皆須總經理或董事長之簽核，應認原告需接受雇主之人事監督、管理、懲戒，故有人格上、經濟上、組織上從屬性，此與單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權之委任關係不同，從而，兩造間應屬僱傭關係。

（二）被告於107年1月3日寄發存證信函予原告，表示於106年12月29日終止勞動契約，是否合法？

經查，被告於107年1月3日寄發存證信函予原告，表示於106年12月29日終止勞動契約，為兩造所不爭執，已如前述。惟觀諸被告寄發之存證信函，其上僅記載「一、本公司並未持有台端當事人馮志能、丙○○、丁○○等人授權之印章、本公司亦尚未印發股票，因此，並無股票可寄送。二、本公司自106年12月29日起即終止與台端當事人之勞動契約。敬請台端當事人繳回本公司之電腦及公司資料。三、台端當事人在外四處惡意中傷本人甲○○名譽，本人保留法律追訴權。」等語（見本院卷第15頁），未見被告表明終止與原告勞動契約之法律上依據，被告亦未舉證原告有符合勞動基準法第11條或第12條雇主得終止勞動契約之情形，從而，被告以前揭存證信函表示於106年12月29日終止與原告之勞動契約，為不合法，故兩造之勞動契約於107年1月3日尚未合法終止。

（三）原告主張被告違反勞基法第14條第1項第5、6款，並於107年1月15日終止勞動契約，是否合法？

1、按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；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職、退休或解雇），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約為終止（最高法院88年度台上字第68號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。

2、經查，原告主張被告自106年6月起至107年1月15日止，積欠工資共計41萬5,200元等語，被告雖對原告主張積欠工資之數額尚有爭執，惟被告亦自承自106年7月以後，除給付原告106年9月、10月工資3萬元、6,000元，其餘均未給付等語（見本院卷第162至163頁），足認被告確未依勞動契約給付原告足額工作報酬。是以，原告於107年1月15日在勞資爭議調解會議，主張被告積欠工資而請求資遣費等，係以被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款事由終止兩造間之勞動契約，洵屬有據。

（四）被告公司有無支付原告106年6月份之工資6萬3千元、10月份工資6千元？原告請求被告給付積欠工資共415,200元，有無理由？

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訴法第277條前段定有明文。又原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（參照最高法院18年度上字第2855號判例要旨）。

2、原告主張被告自106年6月起至107年1月15日止，僅於

106年9月給付工資3萬元外，餘均未給付，積欠之工資共41萬5,200元【106年6月、7月、8月、10月、11月：各6萬3,000元＋106年9月：3萬3,000元＋106年12月：3萬5,700元（請事假13日）＋107年1月：3萬1,500元】等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，證人丙○○證稱：被告員工之薪資是於次月5日匯入銀行帳戶，沒有領過現金，伊自106年5月就沒有領到薪水等語（見本院卷第134頁），核與原告所述相符。又證人乙○○雖證稱：伊剛開始擔任被告公司技術經理，月薪7萬元，107年初為總經理，月薪為15萬元，伊以前有領到轉帳之薪水，7月以後印象中有領到錢，但不是以轉帳的方式，7月以後都沒有薪資轉帳的紀錄，伊忘記有沒有領到106年6月的薪水，印象中9月份有以現金發過8月份的薪水，自106年9月以後都沒有領過薪水，忘記用現金領過薪水幾次，薪水不是伊發放，不清楚其他員工106年6月份薪水是否以現金發放等語（見本院卷第138至142頁），然證人乙○○既稱106年7月後都沒有薪資轉帳的紀錄，且自106年9月以後迄今都沒有領過薪水等語，則如被告所辯：106年6月、10月曾以現金給付部分薪水等語為真，證人乙○○以現金領取薪水之次數應僅有2次，惟證人乙○○在長期未領薪資之情狀下卻稱忘記現金領取薪水幾次，顯與常情不符，且證人乙○○對於問題多採迴避態度，大多以「不清楚」、「忘記了」等語回應，是證人乙○○之證詞是否可信，尚屬有疑。再者，縱認證人乙○○所述為真，然其亦證稱：未見原告有領取106年6月份之工資6萬3千元、10月份工資6千元等語，是認被告上開所辯，並未舉證以實其說，不足採信。從而，原告主張被告公司未支付106年6月份之工資6萬3千元、10月份工資6千元等情，堪信屬實。

3、另原告主張被告自106年6月起至107年1月15日止積欠之工資共41萬5,200元【106年6月、7月、8月、10月

、11月：各6萬3,000元＋106年9月：3萬3,000元＋106年12月：3萬5,700元（請事假13日）＋107年1月：3萬1,500元】等情，惟查，原告107年1月2日至同年月31日請生理假1天，其餘為事假，此有員工請假單在卷可查（見本院卷第42頁），又按女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給，性別工作平等法第14條定有明文，是以，原告107年1月份之工資，應儘得請求1月1日（國定假日）、1月2日（生理假半薪），故原告得請領107年1月份之工資為3,048元（計算式：63,000×1.5/31＝3,048，元以下四捨五入）。據上，原告請求被告給付積欠工資共386,748元【106年6月、7月、8月、10月、11月：各6萬3,000元＋106年9月：3萬3,000元＋106年12月：3萬5,700元（請事假13日）＋107年1月：3,048元】；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

（五）原告請求被告給付資遣費28,350元，並請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

1、按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求

雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第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，則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2、查本件原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定合法終止兩造間之勞動契約等情，業經本院認定如前，則原告依勞退條例第12條第1項之規定請求資遣費，及依就業保險法第11條規定請求被告開立非自願離職證明書，均屬有理。又原告丁○○自106年2月21日起至107年1月15日任職於被告公司，107年1月15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1至6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為3,048元、35,700元、63,000元、63,000元、63,000元、63,000元、63,000元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為54,216元（計算式：(3048+35700+63000+63000+63000+63000+(63000 × 17÷ 31)) ÷ 6=54216，元以下四捨五入），資遣年資為10個月又25天，新制資遣基數為【0+335/744】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+ 日÷當月份天數) ÷ 12) ÷ 2 ），故原告得請求被告公司給付之資遣費為24,412元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依兩間勞動契約、勞基法第14條第1項第5、6款、第23條第1項、第19條、勞基法施行細則第9條、勞退條例第12條第1項及勞基法第22條第2項、勞退條例第

12條第1項等規定，請求被告分別給付原告積欠之工資386,748元、資遣費24,412元，合計411,160元，及自起訴狀繕本送達翌日（即107年3月16日，本院卷第23、24頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被告開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。本件判決所命被告給付之金額，既未逾50萬元，如前所述，本院爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，就此部分依職權宣告假執行，原告就此雖聲請願供擔保求為假執行之宣告，即無必要，其假執行之聲請，僅得認為係促使本院發動職權假執行而已。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經核均與判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　12　　日

民事勞工法庭審判長　法　官　周玉羣

法　官　張世聰

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　4　　月　　15　　日

書記官　鄒明家