

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第107號

原告 陳淑芬

訴訟代理人 盧建宏律師

被告 興園股份有限公司

法定代理人 世芳投資股份有限公司

訴訟代理人 陳怡文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰捌拾柒萬陸仟柒佰壹拾參元及自民國一〇九年六月十二日起至清償日止，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八，餘由原告負擔。

本判決第一項所命給付部分，得假執行；但被告如以新臺幣貳佰捌拾柒萬陸仟柒佰壹拾參元為原告預供擔保，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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，本件原起訴聲明為：(一)被告應給付原告5,751,903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。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告於民國109年8月25日以書狀將其聲明變更為：(一)被告應給付原告6,141,163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。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第4頁）。經核原告係基於同

一基礎事實而擴張應受判決事項之聲明，符合前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於83年3月1日起受僱於被告，曾任總務出納、總經理及董事長特助等職務。被告新任董事長即世芳投資股份有限公司（下稱世芳公司）指派之法人代表黃炳嘉於108年12月23日在董事長辦公室，當場宣布因原告非與其屬同一派系，且原告多次藐視董事會決議，阻擋公司負責人進入公司，而解僱原告。原告則於109年1月13日寄發存證信函，以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定為由，終止兩造間之勞動契約，被告於翌（14）日收受該存證信函，是兩造間之勞動契約應於109年1月14日終止。又原告於83年到職時，已與被告約定原告年薪為14個月薪資，除每月薪資81,500元外，於每年6、9月各加發放半個月薪資，另於每年12月加發1個月薪資，且原告另兼任廣告部事業部主管，應可領取3%業績獎金及年業績獎金，以此計算，原告於勞動契約終止前6個月所得薪資總額為959,751元，平均薪資為159,959元（計算明細詳後述），原告並於99年7月1日選擇適用勞退新制，新制之資遣年資為9年6月又14天，新制基數為4又277/360，應可請求之資遣費為762,916元；而原告於本件終止勞動契約時，工作年資已有25年，符合勞退舊制年資之退休金，原告依照舊制工作年資為16年又4個月，給付基數為31.5月，所得請領之退休金為5,038,709元；又被告尚未給付原告109年1月薪資38,038元、12月業績獎金20,000元、108年度業績獎金200,000元、年薪14個月之1個月薪資81,500元，合計被告應給付6,141,163元並開立非自願離職證明書予原告，被告均拒絕給付，為此爰依法提起本件訴訟，並聲明：（一）被告應給付原告6,141,163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。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。（三）願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：原告係被告於96年1月23日經董事會決議聘任之
02 總經理，並於109年2月12日第十屆第五次臨時董事會會議
03 決議解任，故原告為被告依公司法第29條所聘任之經理人，
04 原告對外係以總經理之名義行之，公司轉帳傳票、簽約決定
05 、公車路線預約、公車廣告價格決定，均由原告單獨決定即
06 可，是被告公司與原告間應成立經理人之委任關係而非僱傭
07 關係，故本件原告依照勞基法所為之請求均屬無據。縱認原
08 告得請求資遣費及退休金，然原告主張其離職前6個月之給
09 付總額為586,380元，然其中特別津貼僅有10月與11月有之
10 ，加班津貼亦僅有12月有之，此部分屬非經常性給與，是應
11 扣除該特別津貼73,580元及加班津貼39,537元，故原告離職
12 前6個月領取之薪資總額應為473,263元，平均薪資應為
13 78,877元，而以此金額計算資遣費及退休金始為合理，再者
14 ，原告主張之年終獎金、業績獎金，則因發放時原告非在職
15 人員，被告應無給付之義務，況業績獎金並非係針對原告部
16 分，自無引用其他同事之數額而主張之理等語置辯，並聲明
17 ：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假
18 執行之宣告。

19 三、原告主張其於83年3月1日起任職於被告公司，被告公司於
20 於108年12月23日解僱原告，原告於109年1月13日終止兩
21 造勞動契約，被告於翌日收受等情，業據提出與其所述相符
22 之人事派令、存證信函等為證，被告對此並不爭執，應堪信
23 為真實，惟被告仍以前詞置辯，是本件爭點厥為：(一)兩造係
24 屬僱傭關係或委任關係？(二)如為僱傭關係，兩造終止勞動契
25 約之日為何日？(三)原告得請求之金額為何？分述如下：

26 (一)、兩造間是否屬僱傭關係？

27 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
28 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文
29 。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定
30 期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受
31 僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次按勞工與雇

主間應有從屬性，即一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一)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。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)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。(四)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（最高法院83年度台上字第347號判決參照），換言之，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，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別（最高法院83年度台上字第72號判決參照）。

2、經查，被告因未給付原告勞工退休金、未給付預告工資等情，經桃園市政府於109年4月6日分別裁處罰鍰30萬元、2萬元等情，此有桃園政府勞動檢查處109年6月20日桃檢一字第10900083501號、0000000000號函文各1份、桃園市政府裁處書2份在卷可稽（見勞專調卷第75至77頁、第581至584頁），是被告主張兩造間非僱傭關係一情，已非無疑。再查，被告於108年12月23日之人事公告係載原告多次阻擋負責人進入公司，即日起予以懲戒解僱等語，此有被告人事公告在卷可查（見勞專調卷第107頁），再依原告之勞工投保資料可知，被告109年1月8日始將原告退保等情，有原告勞工保險被保險人投保資料在卷（見勞專調卷第347頁），足認被告仍視原告為其勞工，由被告公司人事室以懲戒原告為由解僱原告，其後再將原告予以退保等情為真。加以，原告之薪資明細表，其上除載有原告員工編號為CH003，所有薪資給付項目之欄位均與具僱傭關係之員工相符，有原告2019年12月薪資明細表1存卷可查（見勞專調卷第113頁），且被告公司於109年間仍備有原告之請假資料表，其上除載有原告員工編號為CH003、年假時數為240小時、每月已請之時數等事項，且原告請假期間尚需經代理人及單位主管

01 之簽核等情，有原告請（調）假卡此有該人事公告1份在卷
02 可查（見勞專調卷第181頁），是原告仍受被告公司之考勤
03 管理，益徵兩造間具有人格、經濟及組織上之從屬性。被告
04 雖抗辯原告就被告公司轉帳傳票之簽核、簽約決定、公車路
05 線預約、公車廣告價格之決定均有決定權云云，然依被告公
06 司之轉帳傳票、合約簽訂會辦單可知，均列有董事長之欄位
07 ，且被告公司部門會辦單，均可見除有原告簽核外，尚有董
08 事長親自用印簽核確認，並加註意見等情（見勞專調卷第
09 493、503、529、533、565頁），應認被告公司事務仍
10 需董事長簽核後始得頒佈施行，故原告縱使其職稱為總經理
11 ，然其工作內容仍須向上級主管即董事長報告並經董事長之
12 審查，非由其個人自由決定，須服從被告公司之指揮監督管
13 理，而無自行裁量、決策之權限。從而，兩造間因有使用從
14 屬及指揮監督之關係，而具從屬性，故原告主張兩造間為僱
15 傭契約關係，自屬有據。

16 (二)、兩造既為僱傭關係，則兩造間勞動契約終止之日為何？

17 1、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
18 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。另
19 按所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主
20 所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準
21 ，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採
22 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解
23 僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規
24 定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次
25 、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇
26 間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工
27 之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年
28 度台上字第2624號裁定要旨參照）。

29 2、經查，被告主張因公司虧損，董事會決定結束虧損事業，且
30 原告多次藐視董事會決議並阻擋負責人進入公司，而解僱原
31 告云云。惟查，被告就原告有何藐視董事會決議、如何阻擋

負責人進入公司，以及原告有何違反工作規則之情形，均無提出任何事證，以實其說；另被告主張因結束虧損事業而解僱原告一情，被告就公司業務是否確有虧損，亦無提出相關事證供法院參酌，況被告公司縱有部分業務緊縮之情，然其他部門亦仍正常運作，被告逕將原告解僱，實違反解僱之最後手段性。故被告以上開事由解僱原告，主張兩造之勞動契約業已終止等情，於法無據。

3、次按下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：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。勞基法第14條第1項第6款定有明文。是雇主無正當理由解僱勞工時，即應認雇主有違反勞動契約之情，勞工自得依上開規定終止勞動契約。準此，本件被告以上開事由違法解僱原告，原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告於109年1月14日收受原告終止勞動契約之存證信函，故兩造間勞動契約應於109年1月14日終止無訛。

(二)、原告得請求之金額為何？

本件兩造間為僱傭關係，且勞動契約經原告於109年1月14日合法終止，則原告主張向被告請求之資遣費、退休金、109年1月薪資、108年業績獎金、年終獎金、非自願離職證明，是否有理由，分述如下：

1、按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制

01 度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
02 （報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第
03 1745號判決參照）。次按平均工資係指計算事由發生之當日
04 前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。
05 工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間
06 之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。

07 2、原告請求108年12月業績獎金2萬元、108年年度業績獎金
08 20萬元之部分，是否有理由？

09 經查，本件原告主張被告並未給付108年度業績獎金20萬元
10 及108年12月業績獎金2萬元，合計22萬元云云，並提出被
11 告108年12月業績明細表－總表（下稱總表，見本院卷第42
12 頁）、廣告部108年12月管理報表（下稱管理報表，見本院
13 卷第44頁）、廣告部業績辦法108年10、11、12月及108年
14 業績明細表及106、107年業績明細表比較表（下稱明細比
15 較表，見本院卷第46頁）為證。然查，就上開明細比較表中
16 並無被告公司任何單位部門之簽核，且僅有原告及原告配偶
17 之姓名記載全名，其餘人員姓名均隱匿，並在原告配偶欄位
18 前方加註「6/22以和解未領」等情觀之，應認明細比較表係
19 於109年6月22日以後始製作，而原告既已於109年1月14
20 日離職，益徵該明細比較表並非被告公司所製作，故要難僅
21 以非被告公司製作之明細表，而主張原告尚有業績獎金未領
22 取。再查，上開各表中僅有總表蓋有被告公司課長、董事長
23 之簽核章，此應可認係被告公司所製作，惟依總表之記載，
24 均無任何記載關於原告之欄位，互核管理報表之記載，亦未
25 見任何關於原告業績獎金之記載，是要難認原告確有22萬元
26 之業績獎金未領取。綜上，原告自始未提出業經被告公司核
27 定欲發放業績獎金予原告之事證，故原告主張被告應發放年
28 業績獎金20萬元、108年12月業績獎金2萬元予原告等情，
29 應屬無據。

30 3、原告得請求之資遣費數額為何？

31 (1)、原告以兩造約定原告年薪為14個月，分別於每年6、9月各

01 加發放半個月之薪資、12月加發放1個月之薪資，因此主張
02 108年9月薪資需加計半個月薪資40,150元（共計121,650
03 元）；10月薪資需加計特別津貼58,580元、獎勵津貼3,000
04 元（共計143,080元）；11月薪資需加計特別津貼15,000元
05 、轉帳29,000元（共計125,500元）；12月薪資需加計加班
06 津貼39,537元、一個月薪資81,500元（共計183,800元）云
07 云。經查，原告雖主張被告應給付14個月之薪資等情，然依
08 原告108年9月、12月薪資明細表及原告108年度薪資統計
09 表（見勞專調卷第189至191頁、本院卷第26、32頁），均
10 無記載被告分別加發半個月或一個月之薪資，且原告亦未舉
11 證證明兩造間確有每年應給付原告14個月薪資之約定，縱原
12 告提出被告曾於108年6月6日及9月12日分別轉入40,150
13 元至原告帳戶（見本院卷第36至38頁），本院亦難認上開轉
14 入之款項即屬被告加發半個月之薪資。再查，依原告薪資統
15 計表觀之（見勞專調卷189至203頁），原告每月薪資經常
16 性給付之科目應為：本薪、專業加給、職務加給、伙食津貼
17 、全勤獎金等五個科目，原告雖主張計算平均薪資時應加計
18 上開每月加發給之特別津貼、獎勵津貼、加班津貼等，然因
19 上開津貼均僅在個別月份單獨發放，其他月份並無相同津貼
20 科目發放之明細，顯非經常性給付，且原告復未證明上開津
21 貼給付與原告勞務提供間有何關連性，故上開津貼給付亦欠
22 缺勞務對價性，應僅屬被告恩惠性之給付無訛。從而，原告
23 主張之特別津貼、加班津貼、獎勵津貼及不明轉帳等給付，
24 均未能證明具勞務對價性與經常性給付之性質，實無法列入
25 平均工資之計算至明，原告將此部分納入平均工資之計算，
26 容有誤會。另原告主張計算之平均工資尚包括108年12月業
27 績獎金2萬元、年業績獎金20萬元等情，此部分原告未能證
28 明被告確有給付上開業績獎金之責，已如前述，故亦不得列
29 入平均工資之計算。綜上，本院所認定得列入平均薪資計算
30 之工資明細，即如附表「本院認定應列入計算項目」之欄位
31 所示。

(2)、勞工依勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約者，依同條第4項規定，得準用同法第17條規定請求雇主發給資遣費。經查，兩造間勞動契約業經原告於109年1月14日依勞基法第14條第1項第6款終止，則原告之平均工資即為終止勞動契約當日前6個月即108年7月14日至109年1月13日之工資總額計算。從而，如附表「本院認定應列入計算項目」之欄位所示之金額，依行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6（計算式： $470,263 \text{ 元} \div 6 = 78,377 \text{ 元}$ ，是原告之月平均薪資應為78,377元。又原告於83年3月1日起任職於被告公司，於99年7月1日起適用勞退新制，至109年1月14日原告終止兩造之勞動契約為止，原告之新制資遣年資為9年6個月又13天，新制資遣基數為 $4+571/744$ ，原告離職前6個月之平均工資為78,377元，故原告應得請求被告公司給付之資遣費為373,660元【計算式： $78377 \times (4+571/744)$ 】，原告請求資遣費逾此部分，即屬無據。

4、原告得向被告請求之退休金數額為何：

按勞工如不符合自請退休規定，但若符合雇主得強制退休情形，同時又有勞動基準法第14條第1項第5、6款所定勞工得不經預告終止勞動契約之事由者，倘勞工強制退休之退休金給與規定，優於勞工不經預告終止契約之資遣費給與規定，參酌勞動基準法於規定勞動條件最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係之立法目的，及勞工依第14條第1項第5、6款規定之可歸責於雇主事由，而不經預告終止契約之情形，雇主同應給付勞工資遣費之旨，則合於強制退休要件之勞工，於勞工合法終止與雇主間之勞動契約時，應不得剝奪勞工本已達於強制退休年齡可獲得之權益，始符法律保障勞工權益之原意（最高法院96年度台上字第1283號判決要旨參照）。是勞工依勞動基準法第14條規定終止契約時，如勞工同時符合法定退休條件時，即有向雇主請求給付退休金之權

01 利。經查，原告於109年1月14日終止勞動契約時，工作年
02 資已滿25年，已符合自請退休要件，揆諸上開最高法院之意
03 旨，原告依勞基法第14條終止勞動契約時，仍有權請求保留
04 之勞退舊制工作年資之退休金。本件原告舊制工作年資為16
05 年又4個月（83年3月1日至99年6月30日），基數為31.5
06 個月，故原告得請求勞退舊制之退休金應為2,468,876元（
07 計算式：78377 × 31.5），原告請求逾此部分，為無理由，
08 不能准許。

09 5、原告請求109年1月工資部分：

10 兩造之勞動契約係於109年1月14日終止，已如前述，被告
11 自應給付109年1月1日至13日之工資（離職日不計入任職
12 期間，是被告無須給付離職日當日之工資），依本院調取之
13 原告薪資明細表僅至108年12月為止，堪認被告公司應尚未
14 給付109年1月之工資，以原告每月經常性給付之薪資為
15 81,500元計算，被告應給付原告109年1月份之工資為
16 34,177元（計算式：81500 × 13 ÷ 31），原告請求逾此部分
17 ，不應准許。另原告主張兩造約定年薪為14個月，被告未於
18 108年12月加發1個月之薪資，然原告並未提出兩造確有約
19 定年薪14個月之相關事證，已如前述，是原告此部分請求為
20 無理由。

21 6、非自願離職證明：

22 按就業服務法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指
23 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
24 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
25 各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服
26 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有
27 明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩
28 造之勞動契約，依前揭規定，自屬就業服務法所稱之非自願
29 離職，故原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離
30 職之證明，即有理由。

31 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任。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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於109年6月11日送達被告公司，有本院送達證書1紙附卷可稽（見勞專調卷第480-5頁），是原告向被告公司請求利息之起算日應為109年6月12日，應堪認定。

五、綜上所述，原告基於勞動契約、勞動基準法之法律關係，請求被告公司給付資遣費373,660元、舊制退休金2,468,876元、109年1月工資34,177元，合計2,876,713元及自109年6月12日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經審酌後，均認與上開結論不生影響，茲不一一論述，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 109 年 11 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

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 109 年 11 月 26 日

書記官 張琬青

附表

原告離職前6個月之平均工資（計算期間108.7.14至109.1.13，
小數點以下四捨五入）

月份	原告主張之計算項目	本院認定應列入計算項目
108.7.14至 108.7.31	46,183元（81500 ÷ 30× 17 ）	47,323元（81500 ÷ 31× 18 ）
108.8	81,500元	81,500元
108.9	121,650元（81500 + 轉帳 進玉山銀行帳戶之40150）	81,500元
108.10	143,080 元（81500 + 特別 津貼58580 + 獎勵津貼3000 ）	81,500元
108.11	125,500 元（81500 + 特別 津貼15000 + 轉帳進玉山銀 行帳戶29000）	81,500元
108.12	102,300 元（62763 + 加班 津貼39537）	62,763元
109.1.1至 109.1.13	38,038元（81500 ÷ 30＝ 2717，2717× 14＝38038 ）	34,177元（81500 ÷ 31× 13 ）
	108.12業績獎金20,000元 108年業績獎金200,000元	0

(續上頁)

合計	959,751 元，月平均工資為 159,959 元 (0000000÷ 180 × 30)	470,263 元，月平均薪資為 78,377元。
----	--	------------------------------