臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第36號

原　　告　游玉萍
　　游雅君
　　沈雅菽
　　陳麗綺
　　黃家榛
　　陳力慈
　　潘偉元
　　謝沛晨
共　　同
訴訟代理人　陳以蓓律師
複代理人　林邦棟律師
被　　告　欣隆精密壓鑄股份有限公司
法定代理人　黃振文
訴訟代理人　陳昭龍律師
　　王上仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年9月7日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告如附表五「合計」欄所示之金額，及其中附表五「積欠工資」、「特休未休折算工資」欄位所示金額自民國一〇八年九月十二日起，暨附表五「總計資遣費」欄位所示金額自民國一〇八年十月十二日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給原告載明任職期間至民國一〇八年九月十一日止之非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如分別以附表五「合計」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

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項但書第3款定有明文。經查，本件原告游玉萍、游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨（下合稱原告，如單指其一則逕稱其名）起訴時原聲明請求為：㈠第1項至第8項係請求被告應分別給付原告如附表一「合計」欄所示金額，及其中如附表一「積欠工資」、「特休未休折算工資」欄加總後所示金額均自民國108年9月12日起至清償日止，暨如附表一「資遣費」欄所示金額均自同年10月12日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈡第9項被告應開立非自願離職證明書予原告，且其服務證明期間須載至108年9月11日止（見本院卷第3、5、7、23、25頁）。嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，最後為：㈠第1項至第8項請求被告應分別給付原告如附表二「合計」欄所示金額，及其中如附表二「積欠工資」、「特休未休折算工資」欄加總後所示金額均自同年9月12日起至清償日止，暨如附表二「資遣費」欄所示金額均自同年10月12日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈡第9項為被告應開立勞工局統一版本註記離職原因非自願離職證明書與服務證明期間載至108年9月11日止之員工服務證明書予原告（見本院卷第405、407、409、427頁），經核原告上開聲明之變更，係屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告原均受僱於被告公司，其等擔任之職務、到職日、離職日及平均工資之數額均詳如附表二所示。詎被告公司於108年6月間因法定代理人變更後，即於同年7月起未依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）之約定給付原告薪資，後僅因被告公司內部經營權之爭，復未有符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項各款事由，竟於同年9月

8日未經預告逕行終止系爭勞動契約並解僱原告，故原告於同年月10日寄發台北北門郵局第2479號存證信函（下稱系爭存證信函），依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，並請求被告公司應給付資遣費、特休未休折算工資、積欠工資，並發給非自願離職證明書，被告公司亦於同年月11日收受，惟未獲置理，嗣經原告於同年月20日向桃園市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立，雖被告公司後續已發放7月份、8月份、9月1日至同月8日之薪資予游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨等7人，及開立員工服務證明書予沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨等6人（見本院卷第51至56頁），然被告公司尚未給付游玉萍7月份、8月份及部分9月份薪資，且積欠原告9月份薪資應計算至9月11日。又員工服務證明書所載服務期間亦應記載至9月11日。為此，爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款、第19條及就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定提起本件訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：游玉萍為被告公司財務部門主管，屬有獨立裁量權之委任經理人，並非勞工，其曾因違反商業會計法案件，並業經本院103年訴字第58號刑事判決確定在案，故被告公司變更經營團隊後，經董事會決議游玉萍不適任財務部經理予以解任，又被告公司前總經理黃鎬榮於100年6月21日公告晉升游玉萍為財務部最高主管，其係屬有權決定被告公司財務及人事之經理人，非如機械般單純提供勞務，且依被告公司員工薪資管理辦法第4.22規定「經理級以上職務皆以月薪計（免刷卡）」，游玉萍於105年起上班已無須正常打卡，另游玉萍依被告公司規定配有公務車，在在均足證游玉萍具有獨立裁量權限，雖游玉萍於被告公司有勞保與就保資料，惟實務上許多經理人亦有投保勞保與健保，故游玉萍絕非適用勞基法之勞工，不得以勞工身分請求薪資、資遣費、非自願離職證明書等項。再被告公司法定代理人黃振文進駐公

司後，發現公司有遭掏空之情，故被告公司董事會於108 年9 月8 日除決議解任游玉萍外，並依勞基法第12條第1 項第4 款規定解僱違反員工忠實義務之游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨，是原告請求資遣費、應休未休及108 年9 月9 日至同年月11日之薪資，均無理由。又被告係依前揭規定解僱游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨，不符就保法第11條第3 項規定之要件，是原告請求非自願離職證明書亦於法無據等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第490-491 頁，依判決格式修正刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

㈠原告於附表二到職日、離職日及職務內容欄所示內容，任職於被告公司，系爭勞動契約終止時，原告年資基數、游玉萍、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元特休未休日數均如同原告109 年8 月17日民事綜合辯論意旨狀第8-10頁所載（見本院卷第419-423 頁）。

㈡被告公司於108 年10月17日僅分別給付游雅君新臺幣（下同）39,469元、沈雅萩8,089 元、陳麗綺18,440元、黃家榛35,196元、陳力慈40,658元、潘偉元59,538元、謝沛晨10,326元（見本院卷第85、87、89頁）。

㈢被告公司於108 年9 月8 日以董事會名義公告（下稱系爭公告），其中「一、解任、解僱本公司人員」之中包含本件原告（見本院卷第41頁）。

㈣原告以原證4 系爭存證信函通知被告公司終止系爭勞動契約，被告公司於108 年9 月11日收受（見本院卷第43-49 頁）。

㈤游玉萍於100 年6 月21日，經被告公司斯時總經理黃鎬榮公告晉升為主任（見本院卷第223頁）。

㈥原告於108 年9 月20日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於同年10月18日之調解結果為不成立（見本院卷第29

-30 頁）。

㈦倘原告主張有理由，被告未給付游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨108 年9 月9-11日之薪資。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠游玉萍與被告公司間屬委任關係或僱傭關係？㈡系爭勞動契約是否已合法終止？終止事由為何？何時終止？㈢原告請求被告給付附表二所示資遣費、積欠工資、特休未休折算工資、開立非自願性離職證明書，有無理由？茲分述如下：

㈠游玉萍與被告公司間屬委任關係或僱傭關係？

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，民法第482 條定有明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次按勞基法第2 條第1 款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」。又勞動契約之從屬性，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。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347 號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2 條第6 款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依

勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號判決意旨亦可參照）。

2.查游玉萍在被告公司工作之「財務部」，係被告公司董事長下之單位組織，其工作內容須上級過目等情，業據證人即被告公司會計人事人員詹月惠證稱：游玉萍任職會計部門，會計部就是財務部，她要向董事長負責，負責薪資結算、銀行業務、部分外勞稅務問題及上級交辦事項，工作內容要經過上級過目，緊急的話同部門相互支援她的工作，不然就是等她休假回來自己處理，游玉萍的工作有跑銀行，例如繳費，不會跑業務，她的考核由總經理決定，我負責的工作先前需要游玉萍、總經理、董事長簽核，有些是給游玉萍看但不用她簽核等語（見本院卷第387、389-391頁），並有被告公司組織圖1份在卷可考（見本院卷第401-404頁），可見游玉萍係處理公司薪資結算、稅務問題及上級交辦事項等工作，以游玉萍所提供之勞務給付內容，是在被告公司之生產組織體系內與同僚間居於分工合作之關係，且不是為自己營業勞動，而是為被告公司營業目的而勞動，參以被告公司亦曾為游玉萍提繳勞工退休金一情，有其提出之被保險人（游玉萍）投保資料明細1份在卷可查（見本院卷第231頁），是其工作在組織上及經濟上從屬於被告公司。另游玉萍之考績評核為總經理決定，游玉萍並向董事長負責，其工作內容須經上級主管審查，即游玉萍之勞務給付方式，均非由其個人自由決定，須服從被告公司之指揮監督管理，而無自行裁量、決策之權限，並有接受考核之義務，游玉萍與被告之契約關係自具有人格從屬性，而非僅具一般委任契約之內涵。游玉萍主張兩造間為勞動契約關係，自屬有據。

3.被告公司雖舉其前總經理黃鎬榮於101年2月6日在法務部調查局北部地區機動工作站之調查筆錄，為證明游玉萍自100年6月21日起擔任被告公司前財務部最高主管（見本院卷

第236頁），惟觀諸前揭調查筆錄內容，黃鎬榮僅泛稱財務帳記由財務部主管游玉萍主任負責等語，未具體說明游玉萍是否有自由決定勞務給付方式，有無自行裁量、決策權限，是被告公司此部分抗辯，尚嫌無據。

4.被告公司復辯稱被告公司員工薪資管理辦法第4.22條規定「經理級以上職務皆以月薪計（免刷卡）」，游玉萍至少自105年起免除出勤打卡義務，以此抗辯游玉萍為經理人，並非勞工云云。惟游玉萍係100年6月21日即經被告公司公告晉升為主任　見兩造不爭執事項㈤Ⅴ，而游玉萍係105年始免除打卡義務，可見是否免打卡，與其係經理級以上之職務並無相關，況證人詹月惠亦證稱：游玉萍一開始需要打卡，之後就沒有，並沒有因為職務變動而不同，我不知道不用打卡之原因為何等語（見本院卷第388頁），亦難僅以游玉萍事後免打卡上下班，判斷游玉萍與被告公司間是否僅具有委任關係。況僱用人對受僱人指揮監督之方式，並非必然相同，上下班是否打卡，核屬僱用人之指揮監督權限，要難執此認定兩造間並非勞動（僱傭）關係。至於游玉萍免打卡上下班後，被告公司能否透過其他方式指揮監督游玉萍出缺勤，要屬被告公司人事管理之權責範圍，與兩造間是否成立僱傭關係無涉。被告公司此部分抗辯，亦無足取。

5.準此，游玉萍就擔任被告公司職位部分，係提供勞務受領報酬，且與被告公司間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，及被告公司亦以勞基法雇主身分為游玉萍提撥勞工退休金，自堪認兩造間存有僱傭契約關係。

㈡系爭勞動契約是否已合法終止？終止事由為何？何時終止？

1.被告主張依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」為由解僱原告，是否有據？

⑴按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。另按所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主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

，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採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，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定要旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。

⑵查被告固以游玉萍於94年4 月20日起至99年12月31日之期間，為訴外人劉炎明造具不實憑證而遭本院以103 年度訴字第58號刑事判決認定違反商業會計法而判處罪刑，另臺灣高等法院於105 度上更㈠字第20號判決中認定游玉萍之行為有迴護劉炎明，並舉該案刑事判決1 份為證（見本院卷第93頁、117-155 頁），惟被告遲至108 年9 月始決議將游玉萍解任，已有不當，況前揭各該判決日期為104 、105 年間，且衡情被告應可知悉各該判決內容，則被告解僱游玉萍時，顯已逾勞基法第12條第2 項所定30日除斥期間。再被告復主張游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨有與游玉萍相類之違反員工忠實義務情形，因相關事證由檢察官偵查中，現階段無法提供相關證據云云（見本院卷第488 頁），惟被告未舉證並具體說明游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨有何違反勞動契約或工作規則而情節重大之情，即以系爭公告逕將原告解僱，亦違反解僱最後手段性原則。則被告於108 年9 月8 日以原告違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第1 項第4 款規定，終止勞動契約，並非合法。

2.原告以系爭存證信函，依勞基法第14條第1 項第6 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之

規定終止雙方勞動契約，是否有理由？

⑴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。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。……，第17條規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1項第6款及第2、4項亦有明文。而雇主無正當理由解僱勞工時，應可認為雇主違反勞動契約，勞工得依上開規定終止勞動契約。準此，本件被告以上開事由依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，尚難認合法，既如前述，則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。

⑵經查，本件被告於108年9月11日收受系爭存證信函，為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈣Ⅴ，是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年9月11日終止系爭勞動契約，為有理由。

㈢原告請求被告給付資遣費、積欠工資、特別休假未休工資及開立非自願離職之證明書，是否有理由？

1.原告於被告公司之平均工資金額為何？

⑴按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。勞基法第23條第2項定有明文。勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第5項亦分別定有明文。查被告業已提出游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨之108年度員工薪資彙總表（下稱系爭薪資彙總表）、108年9月份薪資明細（見本院卷第99-115頁），原告固爭執該等資料之形式真正，並要求被告提出108年3月至8月薪資明細表作為計算基礎（見本院卷第203-204頁），被告則抗辯公司重要資料遭劉家人馬帶走，故被告只能從每個月公司實際匯款金額推算得出等語（見本院卷第204頁）。

惟查被告公司於107、108年間發生內部經營權之爭，有本院108年度訴字第970號民事判決1份在卷可查（見本院卷第493-501頁），參酌兩造不爭執之系爭公告第四點載明「追回本公司會計人員『游玉萍、游雅君、謝沛晨』所取得之公司帳務或其他資料、電腦或其他公司財產……」（見本院卷第41頁），可見被告抗辯相關薪資資料已逸失等語，並非無據，則被告迄未提出原告108年3月至8月薪資明細表，究與有備置上開清冊而拒不提出之情形不同，尚無從依勞動事件法第35條、第36條第4項規定，逕認原告之主張為真實，況被告所為抗辯與常情相符較為可取，已如前述，則自應由原告就有利於其之事實負舉證責任，原告未舉證證明有其等所稱108年3月至8月薪資明細之事實，則原告此部分主張，自不足採信。則此部分即應依前揭系爭薪資彙總表、108年9月份薪資明細加以計算。

⑵按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而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，勞基法第2條第1、3款分別定有明文。勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執

，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

⑶本件原告主張被告每月給付之全勤獎金2,000元係工資之一部分，為經常性給與，然此為被告所否認，辯稱全勤獎金只是勉勵性獎金，並非勞務給付之對價，不列入工資範圍等語（見本院卷第311-312頁）。惟全勤獎金，應係原告每月上班全勤並無請假之情形，被告即發給全勤獎金2,000元，若原告並非全勤或有大量請假情事，則可能降低當月全勤獎金金額，或者不予發給。但關於請假、曠職與否，可由勞工自行決定，而非決定於雇主是否給與之恩給，衡以，雇主給予全勤獎金，其動機無非係勞工儘量避免申請事、病假，以免勞動人力短絀影響公司營運及服務品質等情，綜合以觀，全勤獎金為勞工每月全勤工作提供勞務，雇主對該勞務本身所給與之對價，屬雇主經常性給與，與勞工提供勞務顯有對價性，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，故全勤獎金亦屬於工資之一部，被告復未舉證證明全勤獎金非勞務之對價，被告此部分抗辯，尚嫌無據。

⑷按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。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之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。查系爭勞動契約經原告於108年9月11日依勞基法第14條第1項第6款合法終止，則原告終止勞動契約當日前六個月即108年3月11日至108年9月10日計184日所得工資總額、日平均工資、月平均工資分別為：

①游雅君：工資總額為231,696元（計算式：38,887×21/31

＋38,739＋38,887＋37,657＋38,887＋38,887＋1229.6× 10＝231,696 ，元以下四捨五入，下同），日平均工資為1,259 元（計算式：231,696 ÷ 184 ＝1,259 ），月平均工資為37,770元（計算式：1,259 × 30＝37,770）。

②沈雅萩：工資總額為187,056 元（計算式：31,414× 21/31＋31,296＋32,395＋30,433＋31,414＋30,433＋980.5 × 10＝187,056 ），日平均工資為1,017 元（計算式：187,056 ÷ 184 ＝1,017 ），月平均工資為30,510元（計算式：1,017 × 30＝）。

③陳麗綺：工資總額為209,359 元（計算式：35,082× 21/31＋34,969＋36,018＋34,146＋35,082＋36,018＋936.1 × 10＝209,359 ），日平均工資為1,138 元（計算式：209,359 ÷ 184 ＝1,138 ），月平均工資為34,140元（計算式：1,138 × 30＝34,140）。

④黃家榛：工資總額為176,405 元（計算式：30,082× 21/31＋30,082＋30,082＋27,274＋30,082＋29,146＋936.1 × 10＝176,405 ），日平均工資為959 元（計算式：176,405 ÷ 184 ＝962 ），月平均工資為28,770元（計算式：959 × 30＝28,770）。

⑤陳力慈：工資總額為231,145 元（計算式：36,850× 21/31＋48,327＋36,850＋36,850＋36,850＋35,688＋1161.7× 10＝231,145 ），日平均工資為1,256 元（計算式：231,145 ÷ 184 ＝1,256 ），月平均工資為37,680元（計算式：1,256 × 30＝37,680）。

⑥潘偉元：工資總額為338,325 元（計算式：72,516× 21/31＋54,687＋54,887＋54,887＋54,887＋53,224＋1662.9× 10＝338,325 ），日平均工資為1,839 元（計算式：338,325 ÷ 184 ＝1,839 ），月平均工資為55,170元（計算式：1,839 × 30＝55,170）。

⑦謝沛晨：工資總額為161,719 元（計算式：27,601× 21/31＋27,498＋27,601＋25,041＋27,601＋26,747＋853.4 × 10

＝161,719 ），日平均工資為879 元（計算式：161,719 ÷ 184 ＝879 ），月平均工資為26,370元（計算式：879 × 30 ＝26,370）。

⑧至游玉萍離職前每月之平均工資部分，依兩造所列之計算式均為57,700元（見本院卷第417 、449 頁），故其日平均工資為1,923 元（計算式：57,700÷ 30＝1,923 ），附此敘明。

2.資遣費部分：

⑴按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。勞基法第17條第1 項定有明文。又按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條……規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。」、「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……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。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1 、2 項、第12條第1 項分別定有明文。

⑵原告得請求被告給付資遣費部分：

①游玉萍部分：

其自88年8 月28日任職被告至108 年9 月11日終止系爭勞動契約，於94年7 月1 日勞退條例實施前之舊制資遣年資為5 年11個月，舊制資遣基數為5 又11/12 ，自94年7 月1 日勞

退新制施行日起之資遣年資為14年2個月又10天，新制資遣基數為6，新舊制資遣基數合計為11又11/12，則游玉萍得請求被告給付之資遣費為687,592元（計算式：57,700×11又11/12＝687,592）。

②游雅君部分：

其自92年9月4日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約，於94年7月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為1年10個月，舊制資遣基數為1又5/6，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為14年2個月又10天，新制資遣基數為6，新舊制資遣基數合計為7又5/6，則游雅君得請求被告給付之資遣費為295,865元（計算式：37,700×7又5/6＝295,865）。

③沈雅萩部分：

其自95年9月13日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年11個月又29天，新制資遣基數為6，則其得請求被告給付之資遣費為183,060元（計算式：30,510×6＝183,060）。

④陳麗綺部分：

其自96年4月2日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年5個月又9天，新制資遣基數為6，則其得請求被告給付之資遣費為204,840元（計算式：34,140×6＝204,840）。

⑤黃家榛部分：

其自97年7月9日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年2個月又2天，新制資遣基數為5又211/360，則其得請求被告給付之資遣費為160,712元（計算式：28,770×5又211/ 360＝160,712）。

⑥陳力慈部分：

其自100年8月1日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年1個月又10天，新制資遣基數為4又1/18，則其得請求被告給付之資遣費為152,813元（計算式：37,680×4又1/18＝152,813），其僅請求被告給付149,499元，即屬有據，自應准許。

⑦潘偉元部分：

其自104年4月30日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年4個月又12天，新制資遣基數為2又17/93，則其得請求被告給付之資遣費為120,425元（計算式：55,170×2又17/93＝120,425），其僅請求被告給付114,342元，亦屬有據，應予准許。

⑧謝沛晨部分：

其自106年2月16日任職被告至108年9月11日終止系爭勞動契約止，於94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年6個月又26天，新制資遣基數為1又53/186，則其得請求被告給付之資遣費為33,884元（計算式：26,370×1又53/186＝33,884）。

3.積欠工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9條訂有明文。查：

⑴游玉萍請求被告給付108年7月1日至同年9月11日部分：

被告不否認尚未支付游玉萍此部分之工資（見本院卷第394、395頁），游玉萍亦不爭執有於108年7月19日有領取被告轉帳12,000元之事實（見本院卷第265頁），觀諸游玉萍自108年3月起，每月月初月底分別受領被告給付之4萬餘元及12,000元之情，有其提出之存摺內頁明細翻拍畫面附卷足憑（見本院卷第275至281頁），是游玉萍請求此期間之

金額自應扣除已受領之部分。再游玉萍每月之平均工資為57,700元，已如前述，則其可請求此期間積欠之工資124,557元（計算式：57,700× 2 ＋57,700× 11/30 －12,000＝124,557 ），為有理由，應予准許，逾此範圍則屬無據。

⑵游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨請求108年9月9日至11日部分：

系爭勞動契約於108 年9 月11日終止，兩造對於倘原告主張有理由，被告未給付游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨108 年9 月9 日至同年月11日之薪資不爭執 見兩造不爭執事項㈦），則游雅君、沈雅萩、陳麗綺、黃家榛、陳力慈、潘偉元、謝沛晨請求被告應給付此部分積欠之薪資數額，即：游雅君部分3,777 元（計算式：1,259 × 3 ＝3,777 ）、沈雅萩部分3,051 元（計算式：1,017 × 3 ＝3,051 ）、陳麗綺部分3,414 元（計算式：1,138 × 3 ＝3,414 ）、黃家榛部分2,877 元（計算式：959 × 3 ＝2,877 ）、陳力慈部分3,685 元（計算式：1,256 × 3 ＝3,768 ，惟僅請求3,685 元）、潘偉元部分5,233 元（計算式：1,839 × 3 ＝5,517 ，惟僅請求5,233 元）、謝沛晨2,637 元（計算式：879 × 3 ＝2,637 ），為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

4.特休未休折算工資部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1 年以上3 年未滿者7 日。二、3 年以上5 年未滿者10日。三、5 年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每一年加給1 日，加至30日為止。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。勞基法第38條第1 項、第4 項前段定有明文。次按勞基法第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。勞基法施行細則第24條之1 第2 項亦有明文。

⑵查游玉萍、陳麗綺、黃家榛、陳力慈主張分別有附表四「未休日數（時數）」欄所示之日、時數，為兩造所不爭執 見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，兩造係於108 年9 月11日終止系爭勞動契約，業如前述，是依前揭規定，游玉萍、陳麗綺、黃家榛、陳力慈自得請求被告公司給付特別休假未休之工資補償。又陳麗綺、黃家榛、陳力慈均不爭執業已收受被告所給付之108 年9 月1 至8 日之工資及特休未休工資，即陳麗綺部分18,440元、黃家榛部分35,196元、陳力慈部分40,658元。審酌陳麗綺之日平均工資為1,138 元，黃家榛之平均日薪為959 元，陳力慈之日平均工資為1,256 元，則被告前述已給付其等108 年9 月1 至8 日屬工資部分，陳麗綺為9,104 元（計算式：1,138 × 8 ＝9,104 ）、黃家榛為7,672 元（計算式：959 × 8 ＝7,672 ）、陳力慈為10,048元（計算式：1,256 × 8 ＝10,048），則陳麗綺、黃家榛、陳力慈已分別受領特休未休工資部分，陳麗綺為9,336 元（計算式：18,440－9,104 ＝9,336 ）、黃家榛為27,524元（計算式：35,196－7,672 ＝27,524），陳力慈為30,610元（計算式：40,658－10,048＝30,610），除黃家榛部分被告有溢付特休未休工資外，其餘游玉萍、陳麗綺、陳力慈得請求金額之計算方式，均詳如附表四所示。

5.原告請求被告開立非自願離職證明書部分：

⑴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，參酌就保法第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。則勞工因有就保法第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。

⑵查系爭勞動契約經原告以勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止乙節，業如前述，符合就保法第11條第3 項規定之非自願離職情形，是原告其請求被告發給記載服務期間至108年9 月11日止、離職原因為非自願離職之服務證明，依上開說明，洵屬有據。

㈣按給付有確定期限者，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5 %；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。民法第229 條第1 項、第233條第1 項前段、第203 條、勞基法第17條第2 項、勞退條例第12條第2 項、勞基法施行細則第9 條分別定有明文。本件原告起訴請求被告給付如附表五所示之積欠工資、特休未休折算工資及資遣費，而原告係於108 年9 月11日終止系爭勞動契約，有系爭存證信函掛號回執在卷可查（見本院卷第49頁），則被告應於該日結清積欠工資、特休未休折算工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。是原告請求積欠工資、特休未休折算工資部分，自108 年9 月12日起，資遣費部分自108 年10月12日起，均至清償日止，按週年利率5 %加計之法定遲延利息，核屬有據，應予准許。

五、綜上所陳，原告基於系爭勞動契約及勞基法、勞退條例之法律關係，請求被告公司分別給付如附表五「合計」欄所示之金額，及其中附表五「積欠工資」、「特休未休折算工資」欄位所示金額自108 年9 月12日起，暨附表五「總計資遣費」欄位所示金額自108 年10月12日起，均至清償日止，按年

息5％計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，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公司預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

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　　109　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　蘇玉玫

以下附表之金額單位均為新臺幣。

附表一：原告原起訴主張之項目及金額
★卷頁碼：本院卷第7、9、13、15、17、19、21頁

姓名	職務	到職日（年月日）	離職日（年月日）	工作年資（年月日）	平均工資（月薪）	資遣費	特休未休折算工資	積欠工資	合計
游玉萍	財務部會計主任	88.8.28	108.9.11	20,1,3	57,700元	687,592元	65,393元	136,557元	889,542元
游雅君	財務部會計	92.9.4	108.9.11	16,0,10	38,800元	303,934元	未請求	3,880元	307,814元
沈雅萩	品管部文管	95.9.13	108.9.11	12,11,10	31,414元	188,484元	未請求	3,141元	191,625元
陳麗綺	品管部品管	96.4.2	108.9.11	12,5,10	35,083元	210,498元	13,741元	3,508元	227,747元
黃家榛	管理部總機	97.7.9	108.9.11	11,2,10	30,082元	168,084元	28,452元	3,008元	199,544元
陳力慈	總經理助理	100.8.1	108.9.11	8,11,10	36,850元	149,499元	33,165元	3,685元	186,349元
潘偉元	總經理室專案經理	104.4.30	108.9.11	4,4,10	52,337元	114,342元	45,358元	5,233元	164,933元
謝沛晨	會計部會計	106.2.16	108.9.11	2,7,10	27,601元	35,537元	未請求	2,760元	38,297元

附表二：原告減縮起訴主張之項目及金額
★卷頁碼：本院卷第7、9、13、15、17、19、181、405、407、427頁

姓名	職務	到職日（年月日）	離職日（年月日）	工作年資（年月日）	平均工資（月薪）	資遣費	特休未休折算工資	積欠工資	合計
游玉萍	財務部會計主任	88.8.28	108.9.11	20,1,3	57,700元	687,592元	65,393元	136,557元	889,542元
游雅君	財務部會計	92.9.4	108.9.11	16,0,10	38,880元	303,934元	未請求	3,880元	307,814元
沈雅萩	品管部文管	95.9.13	108.9.11	12,11,10	31,414元	188,484元	未請求	3,141元	191,625元

（續上頁）

陳麗綺	品管部品管	96.4.2	108.9.11	12,5,10	35,083元	210,498元	4,656元	3,508元	218,662元
黃家榛	管理部總機	97.7.9	108.9.11	11,2,10	30,082元	168,084元	1,278元	3,008元	172,370元
陳力慈	總經理助理	100.8.1	108.9.11	8,11,10	36,850元	149,499元	2,334元	3,685元	155,518元
潘偉元	總經理室專案經理	104.4.30	108.9.11	4,4,10	52,337元	114,342元	0元	5,233元	119,575元
謝沛晨	會計部會計	106.2.16	108.9.11	2,7,10	27,601元	35,537元	未請求	2,760元	38,297元

附表三：原告資遣費計算表
★卷頁碼：本院卷第17、19頁

編號	姓名	到職日（年月日）	離職日（年月日）	新制資遣基數	舊制資遣基數	平均工資（月薪）	新制資遣費	舊制資遣費	合計
1	游玉萍	88.8.28	108.9.11	6	5.91666	57,700元	346,200元	341,392元	687,592元
2	游雅君	92.9.4	108.9.11	6	1.83333	37,770元		71,134元	303,934元
3	沈雅萩	95.9.13	108.9.11	6	×	30,510元		×	188,484元
4	陳麗綺	96.4.2	108.9.11	6	×	34,140元		×	210,498元
5	黃家榛	97.7.9	108.9.11	5.5875	×	28,770元		×	168,084元
6	陳力慈	100.8.1	108.9.11	4.05694	×	37,680元		×	149,499元
7	潘偉元	104.4.30	108.9.11	2.18472	×	55,170元		×	114,342元
8	謝沛晨	106.2.16	108.9.11	1.2875	×	26,370元		×	35,537元

附表四：原告特休未休折算工資計算表
★一日工資x未休時數－已給特休未休工資
★卷頁碼：本院卷第87、171、173頁

編號	姓名	到職日（年月日）	離職日（年月日）	一日工資	未休日數（時數）	可主張之特休未休折算工資	已給特休未休工資	得請求之特休未休折算工資
1	游玉萍	88.8.28	108.9.11	1,923.3元	34日（272）	65,392元	0元	65,393元
2	陳麗綺	96.4.2	108.9.11	1,138元	11日又6小時（94）	13,372元	9,336元	4,036元
3	黃家榛	97.7.9	108.9.11	959元	28天又3小時（227）	27,212元	27,524元	- 312元（減縮0元）
4	陳力慈	100.8.1	108.9.11	1,256元	27日（216）	33,912元	30,610元	3,302 元（僅請求給付2,334 元，應予准

（續上頁）

								許）

附表五：法院計算原告主張之項目及金額

姓名	到職日（年月日）	離職日（年月日）	新制工作年資（年月日）	舊制工作年資（年月）	平均工資（月薪）	新制資遣基數	舊制資遣基數	總計資遣費	特休未休折算工資	積欠工資	合計
游玉萍	88.8.28	108.9.11	14,2,10	5,11	57,700元	6	5+11/12	687,592元	65,393元	124,557元	877,542元
游雅君	92.9.4	108.9.11	14,2,10	1,10	37,770元	6	1+5/6	295,865元	未請求	3,777元	299,642元
沈雅萩	95.9.13	108.9.11	12,11,29	-	30,510元	6	×	183,060元	未請求	3,051元	186,111元
陳麗綺	96.4.2	108.9.11	12,5,9	-	34,140元	6	×	204,840元	4,036元	3,414元	212,290元
黃家榛	97.7.9	108.9.11	11,2,2	-	28,770元	5+211/360	×	160,712元	-	2,877元	163,589元
陳力慈	100.8.1	108.9.11	8,1,10	-	37,680元	4+1/18	×	149,499元	2,334元	3,685元	155,518元
潘偉元	104.4.30	108.9.11	4,4,12	-	55,170元	2+17/93	×	114,342元	0 元（減縮）	5,233元	119,575元
謝沛晨	106.2.16	108.9.11	2,6,26	-	26,370元	1+53/186	×	33,884元	未請求	2,637元	36,521元