臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第60號

原　　告　郭騰棊
　　蔡勇明
共　　同
訴訟代理人　蔣美龍律師
被　　告　普詮電子股份有限公司
法定代理人　林煜喆
訴訟代理人　田振慶律師
複代理人　邱瑞元律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告郭騰棊新臺幣（下同）961,818元及自民國107年8月14日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並交付原告郭騰棊非自願離職服務證明書。

二、被告應給付原告蔡勇明1,301,209元及自107年7月31日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並交付原告蔡勇明非自願離職服務證明書。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用29,473元由被告負擔，餘由原告負擔。

五、本判決第一項於原告郭騰棊以32萬元供擔保、第二項於原告蔡勇明以43萬元供擔保後，得假執行；但被告如分別以961,818元、1,301,209元為原告郭騰棊、蔡勇明預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、程序方面：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、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。本件原告起訴時，先位聲明請求被告給付原告郭騰棊1,210,394元、原告蔡勇明1,538,430元及分別自107年6月30日、107年6

月5日起算之利息部分，於108年4月1日具狀變更利息起算日如後述原告主張部分，核屬減縮應受判決事項之聲明，尚非不許。

二、原告主張：原告郭騰基、蔡勇明分別自93年7月1日、91年9月16日起受僱於被告，擔任業務工作，嗣被告分別於107年6月29日、4日無故向原告郭騰基、蔡勇明表示終止僱傭契約，其終止不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，被告卻拒絕原告給付勞務，且原告自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，被告卻未依該條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告足額提繳退休金，原告郭騰基、蔡勇明乃分別於107年7月12日、6月30日向被告表示依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告分別賠償原告郭騰基、蔡勇明未足額提繳退休金之損害263,994元、294,744元，依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告分別發給原告郭騰基、蔡勇明資遣費828,100元、1,070,432元，依勞動基準法第16條第1項第3款及第3項規定，請求被告分別發給原告郭騰基、蔡勇明預告期間30日工資118,300元、126,907元，依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給原告非自願離職服務證明書；如認原告不能終止僱傭契約，則原告得依兩造間僱傭契約之約定及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告分別自107年6月30日、5日起按月發給原告郭騰基、蔡勇明工資及提繳退休金等情。先位聲明請求命被告給付原告郭騰基1,210,394元、原告蔡勇明1,538,430元及分別自107年8月14日、7月31日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並交付原告非自願離職服務證明書，原告願供擔保，請准宣告假執行；備位聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告分別自106年6月30日、5日起至原告郭騰基、蔡勇明復職之日止，按月於次月5日給付原告郭騰基87,228元、原告蔡勇明93,628元及各自次月6日起至清償日止按年利率5%計算之利息，暨按月提繳5,256元、5,796

元至原告郭騰基、蔡勇明之勞工退休金個人專戶，原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：原告於99年間擔任協理後，分別掌管半導體主動元件事業部、連接器佈線事業部，原告郭騰基對於各部門之業績報告及業績預算有審決權，原告蔡勇明掌管業務人員編制最多之業二部，並均擔任被告子公司之董事，處理事務有獨立裁量權或決策權，且領取相當於委任經理人之工作獎金，對於被告無人格或經濟從屬性，兩造間之僱傭關係已終止，另成立委任關係，不適用勞動基準法，被告得隨時終止契約等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見卷第285至286、297頁）

㈠原告郭騰基部分：

1.原告郭騰基自93年7月1日起受僱於被告，擔任業務工作，94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，99年2月1日晉升為業三部協理，98年2月11日至106年6月30日擔任被告子公司普星貿易股份有限公司（下稱普星公司）之董事，98年7月1日至106年6月30日擔任被告子公司國碩電子股份有限公司（下稱國碩公司）之董事，107年間擔任業三部業務副總；被告於107年6月29日以「管理階層人事調整」為由，向原告郭騰基表示終止契約；原告郭騰基於107年7月10日申請勞資爭議調解，並以調解申請書之送達，向被告表示依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，調解申請書於107年7月12日送達被告。（見卷第33至35頁之原證1勞動契約書、第161頁之被證2通告、第37頁之原證2公告、第43至44頁之原證4調解紀錄）

2.被告曾於100年間發給原告郭騰基工作獎金55萬元（約薪資64,318元/月x 8.6個月）；兩造於106年12月至107年6月間，約定原告郭騰基每月薪資87,228元，被告依約發給106年12月至107年5月每月薪資87,228元、107年6月1日至29日薪資84,319元，另於107年2月發給年終獎金77,818元

及紅利6萬元、107年6月發給端午節獎金36,614元及旅遊補助12,000元。（見卷第49頁之原證6平均工資試算表）

3.被告於94年7月至107年6月間，每月發給原告郭騰基薪資及提繳勞工退休金之金額，分別如原證7「給付項目」及「實際提撥」欄所載。（見卷第51至57頁）

㈡原告蔡勇明部分

1.原告蔡勇明自91年9月16日起受僱於被告，擔任業務工作自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，99年2月1日晉升為業二部協理，98年2月11日至106年6月30日擔任被告子公司普星公司之董事，106年間擔任業二部業務副總（業二部副總經理）；被告於107年6月4日以原告蔡勇明「領導普詮集團連接器佈線事業部門歷年績效低落」、「管理部門期間，不當管控庫存，導致庫存量居高不下，績效不彰，造成營運損失」、「在暨有的庫存無法銷售完之情況，又重複採購，造成極大庫存」為由，向原告蔡勇明表示終止契約；原告蔡勇明於107年6月12日申請勞資爭議調解，並以調解申請書之送達，向被告表示依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，調解申請書於107年6月30日送達被告。（見卷第59至61頁之原證8勞動契約書、第161頁之被證2通告、第129頁之被證1業二部組織圖、第63頁之原證9公告、第67至69頁之原證11調解紀錄）

2.被告曾於100年間發給原告蔡勇明工作獎金50萬元（約薪資63,440元/月x 7.9個月）；兩造於106年12月至107年2月間，約定原告蔡勇明每月薪資120,440元，107年3月至6月間，約定原告蔡勇明每月薪資93,628元，被告依約發給106年12月至107年2月每月薪資120,440元、107年3月至5月每月薪資93,628元。（見卷第71至73頁之原證12薪資明細表）

3.被告於94年7月至107年5月間，每月發給原告蔡勇明薪資及提繳勞工退休金之金額，分別如原證13表格左起第3行

「薪資」及左起第4行「6%」欄所載。（見卷第51至57頁）

㈢原證1至34，被證1至10，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

本件原告主張：原告郭騰基、蔡勇明分別自93年7月1日、91年9月16日起受僱於被告，均擔任業務工作，並自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，迄107年間，均由被告按月發給薪資及提繳勞工退休金等情，被告並不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：被告未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告足額提繳退休金，原告郭騰基、蔡勇明乃分別於107年7月12日、6月30日向被告表示依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止僱傭契約，得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告分別賠償原告郭騰基、蔡勇明未足額提繳退休金之損害263,994元、294,744元，依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告分別發給原告郭騰基、蔡勇明資遣費828,100元、1,070,432元，依勞動基準法第16條第1項第3款及第3項規定，請求被告分別發給原告郭騰基、蔡勇明預告期間30日工資118,300元、126,907元，依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給原告非自願離職服務證明書等語，被告則否認之。茲依兩造爭執要點分述如次。

㈠被告辯稱：原告於99年間晉升為協理後，兩造間之僱傭關係已終止，另成立委任關係等語，不足採信：

1.依勞動基準法第2條第1款、第3款規定，所謂勞工，指受雇主僱用從事工作，獲致如薪金、獎金、津貼等經常性給與之工資者；凡約定勞雇關係之契約，即為勞動契約，同法第2條第6款亦有明文。勞雇關係中之勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性，人格從屬性係指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，不能自行支配作息時間，且須親自履行，

不得使用代理人，並有接受懲戒之義務，經濟從屬性係指勞工非為自己之事業勞動，而是為雇主之事業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。又勞動契約不以僱傭契約為限，凡具有上開特徵者，均屬之；故具有經理人職稱者，如僅受僱用從事工作獲致工資，而符合上開特徵，亦屬勞工。

2.被告不爭執原告郭騰基、蔡勇明分別自93年7月1日、91年9月16日起受僱於被告，均擔任業務工作，迄107年間，均由被告按月發給薪資及提繳勞工退休金等情，雖辯稱：原告於99年間晉升為協理後，兩造間之僱傭關係已終止，另成立委任關係等語，惟原告否認之，且被告未舉證證明兩造如何終止僱傭關係或如何成立委任關係，所辯難認有據。

3.至於被告雖辯稱：原告於99年間擔任協理後，分別掌管半導體主動元件事業部、連接器佈線事業部，原告郭騰基對於各部門之業績報告及業績預算有審決權，原告蔡勇明掌管業務人員編制最多之業二部，並均擔任被告子公司之董事，處理事務有獨立裁量權或決策權，且領取相當於委任經理人之工作獎金，對於被告無人格或經濟從屬性等語。惟被告所提公司變更登記表、原告郭騰基於101年12月3日寄給全體同仁之電子郵件（記載「請各部門提出101年1月至11月業績報告，大陸方面請12月7日提出給臺北各部門整合，臺北整合完請12月14日提出報告，另請各部門規劃102年業績預算報告，於12月18日提出給我整合，預計12月20日開會，請即刻執行，有疑問請提出，謝謝」）、原告於101年5月4日出具之受託持股切結書（記載原告因擔任被告之經理人，受被告指派擔任國碩公司之董事及股東，持有國碩公司10%股份，該股份係由被告出資等語）（見卷第167至179頁之被證5、6、第293頁之被證7、第303、309頁之被證8、10），難認得證明原告對於何事務有獨立裁量權或決策權，另被告所提102年6月18日、8月19日

、1月8日採購單（見卷第335至341頁之被證11至13）縱然有原告簽名，亦難證明原告在簽名前對於採購內容有何獨立裁量權或決策權，尚難據以認原告提供勞務毋須服從被告指揮監督而無人格從屬性。再者，原告既為被告提供勞務而按月領薪，縱然另有工作獎金，無論多寡，均不影響其為被告之事業勞動之性質；何況，依被告所提100年度工作獎金表（所載人員之職稱包括總經理、財務、副總經理、協理、副理、會計、總機、經理、倉管等，其工作獎金分別相當於15至0.5個月不等之薪資）、99年至103年業務員前20名業績表（所載業務員之職稱包括副總經理、副理、協理、經理、專案副理、主任、業務專員等，每人每年銷貨淨額自4,129,997元至163,254,137元不等、銷貨毛利自918,149元至116,579,805元不等，所得工作獎金自0元至200萬元不等）（見卷第163頁之被證3、第305至308頁之被證9），可見領取工作獎金者，不限於協理或副總經理，且其金額應與業績（銷貨淨額或銷貨毛利）有關，故原告主張：其領取工作獎金多寡，是由被告單方決定，且取決於工作績效，同為協理者之獎金數額亦不同等語，並非無據，尚難僅因原告擔任協理或副總經理期間曾依被告所定制度領取高額工作獎金，遽謂原告對於被告無經濟從屬性。

4.再參酌原告主張：其晉升為協理或擔任被告子公司之董事，均由被告單方決定，且上下班須打卡，休假、出差及申請費用須經主管核准，對於被告有人格從屬性等語，核與被告99年2月11日通告（記載「因業務上的需要和人員的績效，有部分同事職位調升如下：…蔡勇明經理晉升為協理…郭騰棊經理晉升為協理…」）、原告於101年5月4日出具之受託持股切結書（記載原告受被告指派擔任國碩公司之董事及股東等語）、員工出勤明細表（記載原告於107年5月至6月之刷卡明細）、請假單（記載原告於107年之年資、特休天數、請假事由及天數、總經理核閱情形）

、業務人員國內出差行程報備單（記載原告於107年、105年間國內出差報備事項及總經理簽核情形）、北費用申請單（記載原告郭騰基於107年6月間申請油資、停車費、交際費、住宿費及總經理簽核情形）相符（見卷第161頁之被證2、第303、309頁之被證8、10、第225、65頁之原證22、10、第217、245頁之原證18、29、第219、247頁之原證19、30、第235頁之原證24），可見原告主張其對於被告有人格從屬性，並非無據。

5.綜上，被告辯稱：原告於99年間晉升為協理後，兩造間之僱傭關係已終止，另成立委任關係等語，不足採信

㈡原告郭騰基、蔡勇明分別請求被告賠償未足額提繳勞工退休金之損害263,994元、294,744元，為有理由：

1.「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。

2.被告不爭執原告自94年7月1日起適用勞工退休金條例所定退休金制度，且在兩造有勞雇關係之情況下，對於原告主張：被告未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告足額提繳退休金，原告得依該條例第31條第1項規定，請求被告分別賠償原告郭騰基、蔡勇明263,994元、294,744元等語，亦不爭執（見卷第324頁），故原告此部分請求，為有理由。

㈢原告郭騰基、蔡勇明分別請求被告發給資遣費610,596元、912,837元、預告期間工資87,228元、93,628元及非自願離職服務證明書，為有理由：

1.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，勞動基準法第14條第1項第6

款定有明文；勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於該條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，依該條例第11條第1項、第2項規定，應予保留，保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，雇主應依同法第14條第4項準用第17條規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費，亦即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，並於終止勞動契約後30日內發給；另勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，依該條例第12條第1項、第2項規定，於勞動契約依勞動基準法第14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，不適用勞動基準法第17條之規定，並應於終止勞動契約後30日內發給；所謂平均工資，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，勞動基準法第2條第4款亦有明文。被告未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告郭騰基、蔡勇明足額提繳退休金，不足總額分別達263,994元、294,744元，已如前述，則原告郭騰基、蔡勇明以被告違反勞工法令致有損害原告權益之虞為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，分別於107年7月12日、6月30日向被告表示終止僱傭契約（見兩造不爭執事項㈠之1.、㈡之1.），並非無據，從而，原告依勞動基準法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告發給資遣費，為有理由。審酌原告郭騰基於107年7月12日前6個月內每月薪資為87,228元（見兩造不爭執事項㈠之2.），平均工資為每月87,228元，其請求被告發給7個月平均工資（93年7月1日工作至107年7月12日，94年7月1日適用勞工退休金條例前、後應分

別發給1個月、6個月之平均工資）之資遣費610,596元（87,228元/月x 7個月），為有理由，逾此之請求為無理由；審酌原告蔡勇明於107年6月30日前6個月內（106年12月30日至107年6月29日）工資總額為620,041元（106年12月：120,440元÷ 31× 2＋120,440元x 2＋93,628元x 3＋93,628元÷ 30× 29，見兩造不爭執事項㈡之2.），平均工資為每月103,340元（620,041元÷ 6），其請求被告發給8又6分之5個月平均工資（91年9月16日工作至107年6月30日，94年7月1日適用勞工退休金條例前、後應分別發給2又6分之5個月、6個月之平均工資）之資遣費912,837元（103,340元/月x 8又6分之5個月），為有理由，逾此之請求為無理由。

2.在兩造有勞雇關係之情況下，被告對於原告主張其得請求被告發給預告期間30日工資，並不爭執（見卷第324頁），故原告郭騰基、蔡勇明按終止僱傭契約時兩造約定之每月薪資額，分別請求被告發給預告期間30日工資87,228元、93,628元，為有理由，逾此之請求為無理由。

3.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，勞動基準法第19條定有明文；另依就業保險法第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因勞動基準法第14條所定各款情事離職。兩造間之僱傭契約既經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止，則原告依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告交付非自願離職服務證明書，為有理由。

㈣依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約。原告既已終止兩造間之僱傭契約，並先位請求被告發給資遣費等，則無論其先位請求是否全部有理由，兩造間之僱傭關係均因原告終止契約而消滅，故原告備位請求確認兩造間僱傭關係存在，並據以請求

被告按月發給薪資及提繳退休金，為無理由。

六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條第1項、第12條第1項、勞動基準法第14條第4項準用第17條、第16條第1項第3款及第3項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付原告郭騰棊961,818元（賠償未足額提繳退休金之損害263,994元＋資遣費610,596元＋預告期間工資87,228元）及自107年8月14日起至清償日止按年利率5%計算之利息、給付原告蔡勇明1,301,209元（賠償未足額提繳退休金之損害294,744元＋資遣費912,837元＋預告期間工資93,628元）及自107年7月31日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並交付原告非自願離職服務證明書，為有理由，應予准許；逾此之請求，為無理由，應予駁回。

七、兩造均陳明願供擔保以代釋明，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分並無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

八、本件原告勝訴部分之訴訟費用為裁判費23,473元（財產權部分）、6,000元（非財產權部分），共計29,473元，應由被告負擔，其餘訴訟費用由原告負擔。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

十、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87條第1項、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　2　　日

勞工法庭　法　官　林玲玉

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　　8　　月　　2　　日

書記官　張婕妤