臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第61號

原　　告　蘇春來
訴訟代理人　林祈福律師
被　　告　譽力股份有限公司
法定代理人　李金村

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰捌拾肆萬玖仟元，及自民國一百零八年五月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百分之六十五，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣陸拾壹萬陸仟𠒋佰𠒋拾𠒋元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣壹佰捌拾肆萬玖仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

訴之聲明：

被告應給付原告新臺幣（下同）285萬8,480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。

被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告願供擔保，請准宣告假執行。

原告自民國79年10月12日起受僱於被告，擔任技術員，並為原告投保勞保。惟被告自108年1月起未經原告同意，即擅自將原告勞保移轉至被告之子李尚昇為負責人之久展工作行，以逃避給付原告退休金，且未給付加班費、勞保投保金額高薪低報。原告遂於108年3月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定不經預告通知被告終止雙

方之勞動契約。爰依法請求被告給付積欠工資49,000元、資遣費30萬元、舊制退休金150萬元、加班工資13萬7,280元、休假日工資7,500元、特別休假折算工資15萬元、短少之老年給付71萬4,700元及開立非自願離職之服務證明書。

二、被告則以下列情詞資為抗辯：

聲明：

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

原告主張被告自79年10月12日起至108年3月止，以少付薪資方式積欠工資，加班未給加班費，勞保高薪低報，其遲至108年3月11日始依勞基法第14條規定，終止勞動契約，並於108年5月3日始提起本訴，其終止系爭勞動契約之形成權行使，已逾30日之除斥期間。

被告於87年、88年之年營業額共約4300萬元，98年年營業額縮減剩920萬元，107年年營業額縮減剩360萬元，因訂單減少產品又跌價，約98年後年營業額縮減至1000萬元，便一直虧損，被告於107年12月14日停業，108年1月1日由久展工作行依勞基法第20條規定，留用勞工繼續承認，其留用勞工之工作年資應由新雇主繼續承認。

ŋ 原告係被告之監察人不適用勞基法，被告用公司盈餘分紅補貼給原告至每月5萬元，否則技術員薪水沒有如此高。原告係希望勞工保險投保薪資提高，被告去申請不過，原告自己也有申請一次沒過，如果成立新公司，以新公司名義申請可以讓原告投保薪資提高，退休可多領勞保退休金，故原告事實上知情其勞工保險轉至久展工作行。

ē 原告未舉證被告積欠工資及被告未給付加班費。被告每月5日發薪資，並未積欠原告薪資，且訂單減少無加班的工作可做，原告也未曾提出加班之申請，故原告並無加班之情事。且原告本係上午8時上班，下午5時30分下班，若要加班也需在卡片之加班欄上打上加班起訖時間。

原告並未舉證有排定特休假而未休假，106、107年間被告亦

有給付特別休假獎金，其應休而未休，非可歸責於被告，被告得給付未休完特別休假日數之工資。

三、得心證之理由：

原告之雇主仍為被告：

按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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：人格上從屬性，即受僱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。 親自履行，不得使用代理人。 經濟上從屬性，即受僱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。 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號民事裁判意旨參照）。

被告抗辯原告之雇主已於108年1月起變更為久展工作行，並經原告同意云云，無非提出協議書、廠房租賃契約、久展勞工工資清冊為憑（本院卷第57-61頁、219、221頁）。惟查：

上開協議書僅係被告與久展工作行間所訂立，並未有原告簽名於上，難認原告同意雇主變更為久展工作行。又廠房租賃契約係記載久展工作行向被告之負責人李金村承租臺南市○○區○○路○○○巷○○號之廠房，實與原告是否為被告之受僱人無涉。另被告固於108年2月11日，以原告於107年12月31日離職，向勞動部勞工保險局申請原告退出勞工保險；久展工作行於108年1月30日，以原告於108年1月1日到職之原因，向該局申請加保勞工保險乙情，有勞動部勞工保險局108年9月16日保費資字第10813363350號函及其所附之勞工保險退保申報表、加保申報表附卷可稽（本院卷第73至76頁），堪信屬實。惟勞工保險投保資料係勞工保險局依據被告及久展工作行單方申報被保險人資料所填載，尚難就該投保資料逕認原告與久展工作行間有僱傭關係存在，被告亦未提出原

告與久展工作行間簽立之勞動契約為證，無法認定久展工作行實際上指揮、監督原告，或原告實際上有在久展工作行提供勞務之情形。

一次查，原告之薪資袋均由被告負責人李金村之太太張嫩玫發放，久展工作行負責人李尚昇係李金村兒子，而久展工作行工資清冊亦由張嫩玫所寫等情，為兩造於審理時所不爭執（本院卷第86頁），堪信為真。按法院得命提出文書之原本。不從前項之命提出原本或不能提出者，法院依其自由心證斷定該文書繕本或影本之證據力，民事訴訟法第353條定有明文。因原告爭執久展工作行工資清冊上之字跡，有的係被告自行加註（本院卷第49頁），故本院於108年10月9日言詞辯論期日，命被告提出久展工作行工資清冊原本，以確認是否與影本相符（本院卷第86頁），惟被告始終未提出原本，無法確認其上「久展勞工工資清冊」、「李金村補貼」等字跡是否事後加註，而於原告簽名收受薪資時並不存在，自應為有利於原告之認定，故該工資清冊並無法證明原告任職於久展工作行之事實。

．再查，久展工作行使用之廠房與被告相同，有上開廠房租賃契約附卷可參，故原告主張自108年1月起仍在相同之工廠工作，工作內容亦相同乙情（本院卷第51頁），堪認為真。是原告自108年1月份起，工作內容、地點既相同，發放薪資之人亦未變更，僅投保單位由被告變更為久展工作行，且久展工作行之負責人竟係被告負責人之子，顯見被告始為真正對原告具有指揮、監督之人。是被告上開所辯，尚難採憑。

原告於108年3月11日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，不經預告終止雙方勞動契約，於法有據：

按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；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。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第2條第3款、第14條第1項第5、6款、第2項定有明文。

原告主張其每月薪資5萬元，然被告於108年1月份僅給付45,800元、同年2、3月份僅給付27,600元，未經原告同意短少給付薪資，故於108年3月11日寄發存證信函予被告，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止雙方勞動契約等語。經查：

－原告任職於被告期間，每月薪資為5萬元，然108年1月份僅給付45,800元、同年2、3月份僅給付27,600元乙情，有原告提供之100至106年9、10月、107年份（僅缺少7月份）及108年1至3月份之薪資袋附卷可佐（調解卷第35至49頁）。又100年至107年之薪資袋上之薪資欄，均記載薪資為5萬元，是原告主張之上開月薪金額，堪認屬實。故被告自108年1月起至3月止，短付原告計有49,000元之薪資（計算式：50,000－27,600－18,200＝4,200，50,000－27,600＝22,400，4,200＋22,400＋22,400＝49,000）。

—被告固抗辯原告每月薪資為27,600元，且其擔任監察人，才補貼薪資至5萬元，也不適用勞基法云云。惟查，原告曾自91年6月24日起至94年6月23日止，在被告處擔任監察人乙情，有被告股份有限公司變更登記表在卷可參（本院卷第139至149頁），堪信為真。是原告縱曾擔任監察人，惟早已卸任多年，且上揭100年至107年之薪資袋上均未記載任何補貼之文字，是被告所辯，難謂有據。

．被告既無正當理由短付原告之工資，故原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，以存證信函通知被告終止兩造之間勞動契約，且該存證信函已送達被告等情，尚屬有據。至被告另辯稱原告主張如真，應早於10幾年前就知悉被告違反勞基法之情形，卻遲至108年3月11日才依勞基法第14條終止

勞動契約，已逾30日之除斥期間，其終止契約不合法云云。惟被告違反勞基法之情事持續發生中，則原告於108年3月11日始依勞基法第14條終止勞動契約，經核並無逾除斥期間之規定，被告此部分之抗辯，尚非有據。

原告請求之各項目，分別審酌如下：

積欠工資49,000元：

原告主張被告自108年1月起至同年3月止，陸續積欠原告工資計有49,000元，爰依勞動基準法第22條第2項規定請求被告給付等語。經查，被告短付原告工資計有49,000元，業如前述，是原告請求被告給付49,000元，尚屬有據。

資遣費30萬元：

－原告自79年10月12日起至108年3月任職被告，其中79年10月12日起至94年6月30日之年資係適用勞退舊制，而自94年7月1日起至108年3月11日之年資則適用勞退新制，合先敘明。

—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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查原告係依勞基法第14條終止契約，而勞退新制之年資為13年8月11日，故得請求被告給付資遣費30萬元（計算式：6個月x 50,000元＝300,000元）。

舊制退休金150萬元：

按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，勞工退休金條例第11條第1、2項分別定有明文。次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。查原告係依勞基法第14條終止契約，而勞退舊制之年資為14年8月20日，故原告之基數計有30，故被告應給付原告之舊制退休金為150萬元（30×50,000＝1,500,000）

加班工資13萬7,280元：

原告主張自任職起，每日上班時間係自上午8時起至下午5時30分止，而每日加班時間為0.5小時（即每日下午5時至5時30分），故依勞動基準法第24條規定，請求被告給付5年加班工資計有13萬7,280元云云。經查：

- 按雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，勞基法第32條第1項分別定有明文。準此，勞工有在正常工作時間以外工作之必要，須雇主經工會或勞工同意後，方得於同法第30條所規定之工作時間延長之，如未經雇主及勞工雙方同意，由勞工片面延長工時，則非合於規定之加班，勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資。況民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人則給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費。否則，不問受僱人於正常時

間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。

㈠查原告上、下班打卡之紀錄，係各在上午上班及下午下班之欄位上，上班時間多在上午8時許，下班時間多在下午5時30分許，未見有在加班欄位上打卡之紀錄乙情，有被告提供之打卡紀錄在卷足稽（本院卷第181至215頁），堪認屬實。是原告之正常上班時間應自上午8時起至下午5時30分止，並非原告主張之下午5時至5時30分許為下班後之加班時間，故其請求被告給付13萬7,280元之加班工資，尚屬無據。

特別休假折算工資15萬元：

原告主張依法終止勞動契約，致無法休畢特別休假，依勞動基準法第38條、第39條及勞動基準法施行細則第24條第3款規定，被告應就起訴前5年內未休畢之日數，折算工資發給之。原告計算103年1月1日至105年12月31日（106及107年被告已給付），特別休假未休假日數為90天，故被告應給付之特別休假工資為15萬元云云。經查：

㈠按特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第2、3款定有明文。次按勞動基準法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條定有明文，足見勞動基準法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。故倘非雇主因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。至勞動基準法施行細則第24條第3款固規定：「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」惟該規定既係勞動基準法之子法，解釋上仍須以勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地，方符合母

法即勞動基準法第38條、第39條之規範意旨（最高法院101年度台上字第1651號判決意旨）。

㈠查原告固依法於108年3月11日終止契約，然並未提出任何證據證明因終止契約而導致103至105年度之特別休假無法休畢，難認可歸責於雇主即被告，故原告前揭請求，難謂有據。

休假日工資7,500元：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，且工資應由雇主照給，勞基法第37條第1項、第39條前段分別定有明文。原告主張104年清明節、105年228和平紀念日及5月1日勞動節，被告未給付之工資計有7,500元，並提出薪資袋為證（調解卷第25頁）。惟觀諸原告提出之薪資袋，其上固記載扣除上開假日1天2,500之文字，然2,500元並非原告之日薪數額，究係何原因扣除無法窺知，是原告主張該金額係被告未給付之休假日工資，尚難採信。

老年給付短少71萬4,700元：

按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行之日起，第10年提高1歲，其後每2年提高1歲，以提高至65歲為限。投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第58條第1、5項、第72條第3項分別定有明文。揆諸上揭規定，被保險人於108年度請領老年給付時，需年滿61歲始符合請領資格。查原告於00年0月00日出生，有勞保查詢資料附卷可參（本院卷第121至124頁），是原告迄本院108年11月18日言詞辯論終結時，尚未年滿61歲，並無請領老年給付之資格，自無損失可言，其主張被告將原告投保薪資金額以多報少（

實際上每月薪資5萬元，卻申報27,600元），故依勞工保險條例第72條第3項請求被告賠償71萬4,700元，實屬無據。

開立非自願離職證明書予原告部分：

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。次按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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第3項定有明文。查原告依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約既為合法，業已符合前述非自願離職之情形，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據。

四、綜上所述，原告請求被告給付184萬9,000元（計算式：49,000＋300,000＋1,500,000＝1,849,000），及自108年5月16日（調解卷第63頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息暨開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

六、本判決原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行，經核均無不合，爰各酌定如主文第5項所示相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　2　　日

勞工法庭　法　官　陳尹捷

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　12　　月　　2　　日

書 記 官　曾美滋