臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第23號

上　訴　人　樂榮工業股份有限公司
法定代理人　袁康益
訴訟代理人　蘇文生律師
被上訴人　　邢書楷
　　莊英和
　　李振中
共　　同
訴訟代理人　李銘洲律師
複　代理人　簡詩家律師
　　劉冠頤律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年11月26日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第152號第一審判決提起上訴，本院於108年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人邢書楷自民國98年6月15日起受僱上訴人擔任副理，嗣於99年10月29日起升任綠能產品開發部協理，每月薪資新臺幣（下同）10萬1000元；被上訴人莊英和自99年3月1日起受僱上訴人擔任工程師，月薪7萬8100元；被上訴人李振中自99年12月13日起受僱擔任專案經理，月薪6萬1900元。每月薪資應於次月5日發放。伊並依序分別於103年11月、100年4月、100年7月外派至大陸地區，負責節能動力與鋰電池產品之開發管理等業務。詎上訴人自106年4月起，長達數月期間均遲發工資如附表所示。經伊於107年2月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，上訴人於翌日收受，自得請求上訴人給付邢書楷資遣費43萬6124元、15日特別休假未休工資5萬0500元；莊英和資遣費30萬9363元、15日特別休假未休工資

3萬9050元；李振中資遣費22萬1809元 、12日特別休假未休工資2萬4760元，及發給非自願離職證明書等情 。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、 勞基法第38條第1項、第4項、第19條規定， 求為命上訴人給付邢書楷48萬6624元、莊英和34萬8413元、李振中24萬6569元，並均自107年2月3日起加計法定遲延利息 ，及開立非自願離職證明書予伊之判決。（原審判命上訴人給付邢書楷48萬6624元，及其中43萬6124元自107年3月5日起，其餘5萬500元自107年2月3日起；給付莊英和34萬8413元，及其中30萬9363元自107年3月5日起， 其餘3萬9050元自107年2月3日起；給付李振中24萬5795元， 及其中22萬1035元自107年3月5日起，其餘2萬4760元自107年2月3日起，均加計法定遲延利息，暨開立非自願離職證明書，另駁回被上訴人其餘之訴，並為准、免假執行之宣告。上訴人就其敗訴部分提起上訴。其餘部分已告確定，未繫屬本院）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：邢書楷就伊人事管理及財務有獨立裁決權限，與伊間為委任契約。又伊自106年4月起人力資源處管理師調動、離職，遇連續假期，及伊公司前董事長死亡且虧損致遲發工資，被上訴人未為反對之意思表示，領取工資長達10個月以上，已默示同意伊延後給付工資。且伊違反勞動契約未致被上訴人權益嚴重受損，情節尚非重大。被上訴人終止勞動契約不合法，不得請求資遣費、特別休假未休工資，及核發非自願性離職證明書等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決不利於伊部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、查被上訴人主張： 邢書楷自98年6月15日起受僱上訴人擔任副理，於99年10月29日由汽車品質保證處經理調升綠能產品開發部協理，月薪10萬1000元；莊英和自99年3月1日起受僱上訴人擔任工程師， 月薪7萬8100元；李振中自99年12月13日起受僱上訴人擔任專案經理， 月薪6萬1900元；約定每月薪資於次月5日發放。 又上訴人自106年4月起，長達數月期

間均遲發工資如附表所示；被上訴人於107年2月1日以存證信函通知上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，經上訴人於翌日收受等情，為兩造所不爭，並有薪資單、匯款明細、台北安和郵局第253號存證信函、人事公告、僱傭契約、發薪時間差異說明表（見原審卷第23至25、37至57、125至129、169頁、本院卷第264、265頁），堪認為真實。

四、又被上訴人主張：邢書楷與上訴人間為勞動契約，上訴人未依約給付薪資，經伊終止契約，上訴人應給付伊資遣費、特別休假未休工資，及開立非自願離職證明書等語，為上訴人否認，並以前詞置辯。是本件兩造爭執要點在於：（一）邢書楷與上訴人間之契約性質為委任或僱傭契約？（二）被上訴人終止勞動契約是否合法？（三）如是，被上訴人得否請求上訴人給付資遣費、特別休假未休工資？（四）被上訴人得否請求上訴人核發非自願離職證明書？茲分述如下：

（一）關於邢書楷與上訴人間契約性質：

1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年台上字第1542號判決意旨參照）。又如雙方權利義務內容具有從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

2.查邢書楷原擔任上訴人副理，其應受上訴人績效考核，並適用上訴人員工手冊第7.1條規定：「公司同仁除因公差、請假或事先報備外，均需按一週五天，工作採責任制，每天正常上班八小時（ 上午8:30～9: 00上班至下午6:00～6:30下班）， 中午12:00至1:30為休息時間。週休二日（公司係依據行政院人事行政局公布之假期實施。）」，第7.2、7.3、7.7、7.8條關於遲到、早退、曠職、請假、績效考核及獎懲辦法。其於99年10月29日由汽車品質保證處經理調升綠能產品開發部協理等情，為兩造所不爭，並有員工手冊、人事公告可據 （見本院卷第265、157至159頁、原審卷第125頁）。嗣邢書楷自103年11月起派駐大陸地區杭州工廠，兩造所不爭其調派之作業連絡單（下稱系爭連絡單）記載 ：「⑴邢書楷：計畫常駐於杭州/橋南工廠，負責：a.落實推動綠能產品設計審查、設計驗證與開發進度管理 、人員效率稽核與改善對策；b.維護設計/開發/量產各階段之品保體制的適正性， 並確保該體制被有效的執行；c.稽核綠能品保部所轄人員工作績效，培育當地幹部與品保人員之品質保證技術之養成；d.協助強化工程品質保證度以及提升生產線Q、C、D之總和競爭能力；e.指導並協助IE改善、成本合理化、 品質向上等改善活動以及標準化作業。」、「⑶派駐期間依照總公司派駐海外人員管理辦法之規定」等語（見原審卷第131頁） 。可知邢書楷係遵照上訴人指示調派，且派駐期間應遵循其派駐海外人員管理辦法。該辦法第5.2. 1條規定派駐人員工作時間以派駐地公司或客戶公司之工作時間為準，並遵守該地之管理規定，包括請假、出勤、出差及福利規定等事項（見本院卷第142頁）。足見上訴人對於邢書楷之出勤 、請假、考核均有規範。其係依上訴人指示提供勞務，受直接監督及考核，而非以一定工作之完成獲取報酬，僅按月於固定時間支領固定薪資。上訴人並為其投保勞健保（見本院卷第156頁）。另參酌上訴人107年2月9日存證信函記

載：「台端（即含邢書楷）自一百零七年二月五日起至今一百零七年二月九日， 未按本公司請假程序...若仍未正常出勤上班且未按規定辦理請假手續 ...將按照勞動基準法相關規定終止勞動契約」等語（見原審卷第69頁），上訴人主觀上亦認其與邢書楷間為勞動契約，並有勞基法之適用。堪認邢書楷客觀上確具有人格、經濟上之從屬性自明。

3.上訴人雖抗辯：邢書楷負責管理品保處，轄下有品質保證部及競爭力提升推進課之1名臺幹及5名大陸員工，對其等請假、加班有獨立裁決權限，且於辦公費用及資產設備在1萬元或人民幣2500元範圍內有核決權限云云 ，並提出加班明細表、請假單、杭州樂榮節能動力科技有限公司組織職掌表、核決權限表為憑（見本院卷第77至79、113、115頁）。惟縱其職務，依上訴人授權，對於所轄員工申請加班、請假、維修申請有核決權限，僅係依公司規定分層負責，且其支出核決權限之金額上限亦僅1萬元或人民幣2500元，自有組織上從屬性。上訴人抗辯 ：伊與邢書楷間為委任契約，無勞基法之適用云云，尚無足採。

（二）關於被上訴人依勞基法第14條第1項第5款 、第6款規定終止兩造間勞動契約部分：

1.按工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，為勞基法第22條第2項前段、第23條第1項前段所明定。次按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或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款前段及第6款分別定有明文。

2.查兩造間存在勞動關係 ，並約定每月薪資於次月5日發放，則上訴人自應依約按時給付薪資與被上訴人。被上訴人主張：上訴人自106年4月起，長達數月期間遲發工資如附表所示等情，為兩造所不爭執（前三、所述）。上訴人雖抗辯：伊並非故意遲發薪資，而係因內部人員異動、連續

假期、 前董事長106年10月25日死亡等原因致薪資遲發云云。然勞基法第2條、第22條第2項規定，乃因勞工領取薪資係維持生存保障所不可或缺之最重要目的，雇主遲延給付薪資對勞工生計自有影響。附表所示106年4月1日至4日連續假期 ，106年4月5日已正常上班，106年4月1日至4日連續假期並不得作為上訴人遲發薪資之正當理由；106年5月6日、7日 ，8月5日、6日固為週末，106年10月4日為中秋節，亦與106年5月5日、10月5日應發放薪資無關；至106年8月5、6日為勞基法第36條之休息日及例假，依民法第122條規定，上訴人應於同年月7日給付薪資，故其於同年月8日始給付， 仍屬遲延。另上訴人核發薪資之人力資源處管理師調動離職，屬公司內部管理問題，其前董事長死亡或公司虧損，則為自身管理或經營問題，均無足為遲發薪資之正當事由，應自承相關風險，不得轉嫁被上訴人負擔。

3.上訴人另辯稱：伊自106年4月起遲發工資，被上訴人繼續長達10個月以上，未為反對之意思表示領取工資，已默示同意伊延後給付工資，且未致被上訴人權益嚴重受損，情節尚非重大云云。然按默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年度上字第762號判例意旨參照） 。查被上訴人於兩造勞動契約終止前，本應繼續提供勞務，其對上訴人遲延給付薪資之單純沉默，不得據以推論其已默示同意上訴人遲發工資。又上訴人於106年4月、5月遲發薪資，自同年7月至12月連續6個月遲發，107年1月5日之薪資，甚至遲至其收受被上訴人終止契約之通知當日即107年2月2日 （詳見後4.）始發薪，已遲延達28日，顯然嚴重影響勞工生計，自有損害勞工權益之虞。況勞基法第14條第1項第5款未規定須情節重大，勞工始得不經預告終止契約。上訴人是項抗辯，自

無足採。

4.從而，上訴人既有前揭遲發薪資之情事，又經被上訴人於107年2月1日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，上訴人於同年月2日收受等情，有台北安和郵局第253號存證信函件可稽（見原審卷第57頁），且為兩造所不爭（見原審卷第176頁，本院卷第265頁），前揭條款復不受勞基法第14條第2項30日除斥期間之限制， 其依該條款終止自屬合法。被上訴人另主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，則無再為論述之必要，附此敘明。

（三）關於被上訴人請求資遣費部分：

1.按勞工適用勞退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14條終止時，其資遣費由雇主按其工作年資， 每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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；資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，此觀勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第2項即明 。查被上訴人於107年2月2日依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止兩造勞動契約，自得依上開規定請求上訴人給付資遣費。

2.查邢書楷、莊英和、李振中分別自98年6月15日、99年3月1日、99年12月13日受僱於上訴人， 月薪分別為10萬1000元、7萬8100元、6萬1900元；渠等如得依勞退條例請求資遣費， 得請求之資遣費金額各為43萬6124元【98年6月15日起至107年2月2日契約終止日止， 年資共8年7月又19日，月薪101,000元x 1/2×{ 8+〈7+（19/30）〉/12}】、30萬9363元【99年3月1日起至107年2月2日止，年資共7年11月又2日，月薪78,100元x 1/2×{ 7+〈11+（ 2/30）〉/12}）】、22萬1035元 【99年12月13日起至107年2月2日止，年資共7年1月又21日，月薪61,900元x 1/2×{ 7+ {〈1+（21/30）〉/12}】等情，亦為兩造所不爭（見本院卷第265頁）。 則被上訴人請求上訴人如數給付，

並加計上訴人107年2月3 日收受被上訴人終止契約存證信函之第31日即自107年3月5日起算之法定遲延利息， 即無不合。

（四）關於被上訴人請求106年度未休之特別休假工資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日 。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者 ，每1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項分別定有明文。查兩造不爭執邢書楷、莊英和、李振中106年度特別休假未休日數分別為15日 、15日、12日等情（見本院卷第265頁）， 且兩造勞動契約業經被上訴人合法終止，則被上訴人主張：伊依上開規定，請求上訴人給付邢書楷5萬500元【101,000元/30× 15】、莊英和3萬9050元【78,100元/30× 15】 、李振中2萬4760元【61,900元/30× 12】等情，應予准許。

2.又按給付無確定期限者，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；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%；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，民法第229條第2項前段、第203條、第233條第1項前段分別定有明文 。查上訴人於107年2月2 日收受被上訴人催告上訴人給付特別休假未休工資之存證信函（見原審卷第57頁），應自翌日即同年月3日起負遲延責任 。從而，上訴人就前揭應給付之特別休假未休工資，請求上訴人給付自該日起至清償日止，均按週年利率5%計算之遲延利息，自屬有據。

（五）關於被上訴人請求核發非自願離職證明書部分：

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。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25條第3項前段、第11條第3項規定：第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，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。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。查被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止兩造勞動契約，自屬就業保險法第11條第3項規定之非自願離職 。被上訴人依是項規定請求上訴人發給非自願離職證明書，核屬有據。

五、綜上所述，邢書楷、莊英和、李振中依勞退條例第12條規定請求上訴人分別給付資遣費43萬6124元、30萬9363元、22萬1035元， 及均自107年3月5日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；及依勞基法第38條第1項、第4項之規定，請求上訴人分別給付特別休假未休工資5萬500元、3萬9050元、2萬4760元， 及均自107年2月3日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；暨依據勞基法第19條規定，請求上訴人發給非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並依兩造之聲請為准、免假執行之宣告，經核於法並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　30　　日

勞工法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　林振芳

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。 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　　10　　月　　1　　日

書記官　蕭麗珍

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。