臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第171號

原　　告　莊景雄
訴訟代理人　黃培鈞律師
被　　告　怡鼎國際資產管理股份有限公司
法定代理人　劉成
訴訟代理人　李亞文

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於109 年3 月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參拾萬伍仟陸佰柒拾壹元及自民國一百零八年十二月十日起至清償日止，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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣參拾萬伍仟陸佰柒拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告公司，先後被外派至澳門、大陸地區，擔任派駐地點不動產物件主管，民國108 年派駐大陸地區河南鄭州，被告公司積欠108 年6 月及7 月1 日至15日工資新台幣（下同）150,154 元，伊於勞資爭議調解時，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間勞動契約關係，被告公司應給付資遣費155,517 元。並聲明：1.被告應給付原告305,671 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；2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告抗辯：本件係原告申請離職，伊公司批准，伊公司無庸給付資遣費，亦無庸開立非自願離職證明書，另伊公司並未短少給付工資。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自105 年8 月10日起受僱於被告公司，投保勞工保險之

薪資為21,000元，至108年1月1日起，投保薪資調整為25,200元，108年7月19日辦理退保。

2.原告於108年6月14日，向被告公司申請於同年7月15日離職。

3.被告公司於108年7月19日簽核同意原告離職。

4.兩造於108年8月27日、同年9月10日，在高雄市政府勞工局，由調解人進行勞資爭議調解，調解人調查事實結果認為：1.原告於105年8月10日起至被告公司，經派駐大陸澳門營業處擔任副理，月薪澳幣26,000元（含30%簽約金），106年3月1日調河南鄭州任職大陸地區總經理，月薪人民幣30,000元【含台灣地區給付新台幣20,000元】；2.僱傭契約確認，惟大陸地區銓盛企業管理諮詢上海有限公司（下稱銓盛公司）是否另有簽署契約不明，又離職申請書被告公司未及時簽核，原告改以請事假108年7月16日起至108年8月20日，原告依勞動基準法第14條第1項第6款主張終止兩造間勞動契約關係是否適法不明。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於兩造間勞動契約關係何時終止：

A.非對話為要約者，依通常情形可期待承諾之達到時期內，相對人不為承諾時，其要約失其拘束力，民法第157條定有明文，而依同法第160條第1項規定，遲到之承諾，原則上僅能視為新要約。

B.兩造不爭執原告於108年6月14日，向被告公司申請於同年7月15日離職，被告公司於108年7月19日簽核同意原告離職，並於同日辦理原告勞工保險之退保（見兩造不爭執事項1.、2.、3.），而依原告提出之通訊軟體微信通聯翻拍資料所示，原告係對被告公司高層以電子通訊方式，做終止兩造間勞動契約關係之意思表示（見本院卷第55頁），以目前電子通訊之發達，堪認在原告預計離職之108年7月15日前，可期待被告公司應可為承諾與否之通知，而被告公司既在原告預定離職後之108年7月19日，始完成批准原告離職之公

文作業（見本院卷第59頁被告提出之電子公文簽核紀錄），依上開規定，堪認在被告公司通知原告同意其離職之前，申請離職之要約已對原告失其拘束力，僅能視上開「離職之批准」，為被告公司終止兩造間勞動契約關係之新要約，而被告公司並未辯稱原告就此終止兩造間勞動契約關係之新要約曾予以承諾，亦未舉證加以證明，則兩造間勞動契約並未因原告之申請離職，或被告公司之批准離職申請而合意終止，應可認定。

C.原告主張被告公司積欠其108年6月及108年7月1日至15日工資，伊於勞資爭議調解時，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約關係之事實，核與勞資爭議調解紀錄所記載之「勞方主張」內容大致相符，且為被告公司所不爭執（不含積欠金額、是否發生效力），堪信為真實，而被告公司確實積欠原告工資（見事實及理由欄四之2所述），則應認原告上開終止兩造間勞動契約關係之所為，合於規定，且發生效力，則兩造間勞動契約之終止，係因原告於勞資爭議調解過程中，主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不需預告而終止之事實，應可認定。

2.關於被告公司是否積欠原告工資及其金額：

兩造不爭執其等於108年8月27日、同年9月10日，在高雄市政府勞工局，由調解人進行勞資爭議調解，調解人調查事實結果認為：1.原告於105年8月10日起至被告公司，經派駐大陸澳門營業處擔任副理，月薪澳幣26,000元（含30%簽約金），106年3月1日調河南鄭州任職大陸地區銓盛公司總經理，工資由銓盛公司與被告公司支付（見兩造不爭執事項4.），原告主張被告公司積欠其108年6月及7月1日至15日工資150,154元，被告公司辯稱其已支付原告工資，銓盛公司有無支付原告工資，與其無涉，經查：

A.為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現

雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則，此有最高法院100 年度台上字第1016號民事裁判要旨可資參照。又鑑於目前關係企業之錯綜複雜，而勞工在職場與雇主處於不對等地位，就雇主將其在關係企業間之工作調派，一般並無有效抗拒之能力，故就原雇主將其調派至關係企業工作，或原雇主將勞工調派以併為其與關係企業服勞力之情形下，如該關係企業與原雇主有「實體同一性」之關係，應認原雇主對該關係企業應負之雇主責任，亦有併負責之義務。

B.原告主張銓盛公司為被告公司在大陸地區，百分之百單獨轉投資之關係企業之事實，已提出在大陸地區國家企業信用信息公示系統，查得之銓盛公司之企業信用信息公示報告為證（見本院卷第89至95頁），經核大致相符，且為被告公司所不爭執（見本院卷第97頁答辯三狀），被告公司雖辯稱二者間均具獨立人格，然銓盛公司既為被告公司轉投資所成立，且依勞資爭議調解程序調查結果，原告由被告公司調派於大陸地區之銓盛公司工作，工資並由被告公司與銓盛公司一併給付（見兩造不爭執事項4.），且被告公司亦未爭執此調查結果，則堪認在本件勞資爭議中，銓盛公司為與被告公司具有「實體同一性」之關係企業，如上所述，原告自得請求被告公司給付原約定由銓盛公司給付之工資。

C.原告主張銓盛公司應給付108 年6 月、7 月（至15日）工資，分別為人民幣23,047.4元、10,793.9元，僅給付人民幣885.61元（經與匯款資料比對，應為人民幣855.61元之誤，但因所涉僅原告得請求之金額，不影響被告公司權益，是予以忽略），故7 月份工資尚有人民幣9,908.29元未給付，被告公司則辯稱銓盛公司應給付原告之工資為每月人民幣19,244元，該所辯雖合於其提出之外派人員簽約承諾書記載（人民幣18,874元【被告公司稱加計伙食津貼人民幣600 元，見本院卷第97頁答辯三狀】，見本院卷第101 頁），但依原告提

出其薪資帳戶之轉帳明細所示，108 年1 至6 月，分別有人民幣22,797.2元、22,797.2元、23,435.6元、27,232.4元、23,435.6元、23,435.6元之工資匯入紀錄（見本院卷第23至29頁，此應為前1 月之工資），上開各月平均每月為23,855.6元，以該各月之工資匯入紀錄而言，堪認原告之主張較符合事實狀況，本院審酌目前企業界給薪情形，除一般所稱之「本薪」外，尚含各名目之津貼、獎金，且該津貼、獎金常因多年實施之結果，堪認已成勞動契約之約定勞動條件，且被告公司為資方，握有完足之相關資料，而並未提出相關資料，以說明上開匯入工資中，超出上開外派人員簽約承諾書約定工資範圍者非屬工資，則自應認原告107 年12月至108 年5 月自銓盛公司所獲之每月平均工資為人民幣23,855.6元，則原告主張每月可請求銓盛公司給付之工資為人民幣23,047.4元，即合常情，應可採信。另被告公司未說明為何超出上開外派人員簽約承諾書匯付工資之理由，僅辯稱為溢發，並認得與原告得請求之工資予以抵銷（見本院卷第97頁答辯三狀），尚不足採信；併予敘明。

D.如上所述，兩造間之勞動契約關係，係原告於勞資爭議調解過程中，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，不經預告而終止，而勞資爭議調解之時間為108 年8 月27日及9 月10日（見本院卷第31至32頁勞資爭議調解紀錄），則原告主張可請求108 年6 月及7 月1 至15日之工資，於法尚無不合，其主張108 年7 月1 至15日可請求之工資為人民幣10,793.9元，尚稱合理，亦可採信，扣減已給付之人民幣885.61元，尚得請求之金額為人民幣9,908.29元。

E.綜上，原告得請求被告公司給付之108 年6 月、7 月工資份別為23,047.4元、9,908.29元，原告主張分別以6 月份薪資應給付之同年7 月10日人民幣與新台幣匯率4.583 、人民幣885.61元匯付之同年8 月9 日上開匯率4.494 換算，其可向被告公司請求給付之工資為150,154 元，經核相符，故原告主張其得請求被告公司給付工資150,154 元，應認於法有據

。

3.關於原告得否請求被告公司給付資遣費及其金額：

A.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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，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，勞動基準法第14條第1 項第5 、6 款定有明文。又兩造間之勞動契約關係始於勞工退休金條例施行後之105 年8 月10日，依勞工退休金條例之規定，應適用勞工退休金條例規定之退休金制度（含資遣），而依勞工退休金條例第12條第1 項規定，勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，雇主應按工作年資，每滿1 年發給勞工1/2 個月之平均工資，未滿1 年以比例計給。而如上所述，原告於勞資爭議調解過程中，依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，終止兩造間之勞動契約關係，勞資爭議調解之時間為108 年8 月27日及9 月10日，則原告主張得請求被告公司給付以3 年又17天工作年資計算之資遣費，於法有據。

B.原告主張其平均工資為102,071 元，已詳列計算式（見本院卷第16頁起訴書附表），且核與帳戶之匯付工資資料大致相符，並為被告公司所不爭執，堪信為真實，則原告主張其得請求被告公司給付資遣費155,517 元（102,071 × 1/2 × 3 ＋17/30 ÷ 12】＝155,517 ，小數點以下四捨五入），亦屬於法有據。

4.關於原告得否請求被告公司發給非自願離職證明書：

按就業保險法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3 項及勞動基準法第19條分別定有明文。兩造間之勞動契約關係既係原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止，則原告主張其得請求被告公司發給非自願離職證明書，依上開規定，同屬於法有據。

五、綜上所述，原告可請求被告給付工資150,154 元、資遣費155,517 元，合計305,671 元，則原告訴請被告公司給付上開金額及自起訴狀繕本送達翌日即108 年12月10日（見本院卷第45頁送達證書）起至清償日止按週年利率5 %計算法定遲延利息，及訴請發給非自願離職證明書，於法均屬有據，應予准許。另因給付工資、資遣費部分，屬勞工方之給付請求，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2 項規定，同時宣告被告得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1 、2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

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　　4　　月　　8　　日

書記官　王居玲