

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第26號

上訴人 天糧食品有限公司

法定代理人 黃崇蘊

被上訴人 田培元

訴訟代理人 蔡尚宏律師

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112年8月11日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第247號第一審判決提起上訴，本院於112年12月26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：被上訴人自民國88年7月21日起受僱於上訴人公司擔任廠長，負責對外運送貨品、招攬業務、機器維護等工作。上訴人之經營權於111年3月22日轉讓予現任負責人黃崇蘊，黃崇蘊續以月薪新臺幣（下同）50,000元留任被上訴人，並表明願承接被上訴人之年資。嗣因上訴人遲未給付111年8月薪資（依約應於同年9月10日發放），經被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第5款、第6款規定，於111年9月28日以存證信函通知上訴人，自111年10月1日起終止兩造間僱傭契約，上訴人於同年9月5日收受。上訴人未給付111年8月工資45,610元、同年9月工資50,000元，及111年9月中秋節前一週，共計5日，每日延長工時4時之加班費6,250元，被上訴人依勞基法第22條第2項、第24條第1項規定及勞動契約，請求上訴人給付積欠工資101,860元（45,610+50,000+6,250）。另被上訴人於契約終止前6月之平均工資為54,966元，自88年7月21日至94年6月30日年資為5年11月9日，依勞基法第17條規定，以6年計，上訴人應給予6個月平

01 均工資之舊制資遣費329,796元(54,966元×6個月)；自94
02 年7月1日至111年10月1日年資為17年3月，勞工退休金條例
03 (下稱勞退條例)第12條第1項規定，亦應給予6個月平均工
04 資之新制資遣費329,796元(54,966元×6個月)，合計請求
05 資遣費659,592元(329,796+329,796)。又被上訴人年資
06 為23年2月10日，依勞基法第38條規定，每年有29日特別休
07 假，原請特別休假期間自111年9月12日起至111年10月21日
08 止，惟被上訴人於111年10月1日終止契約，尚有14日特別休
09 假尚未休畢，依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付
10 特別休假未休工資23,333元(50,000元/30日×14日)，與前
11 開項目合計784,785元(101,860+659,592+23,333)等
12 語。聲明：上訴人應給付被上訴人784,785元，及自起訴狀
13 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 二、上訴人則以：黃崇蘊受讓經營權後，並未留用被上訴人，更
15 無承接年資，上訴人係委由被上訴人依轉讓前之經營舊制，
16 繼續代為管理公司至移交生產技術完畢及輔導黃崇蘊實際經
17 營為止。被上訴人之配偶吳燕雲為上訴人公司原登記負責
18 人，被上訴人不受吳燕雲指揮、監督，亦非為吳燕雲提供勞
19 務而獲取薪資，業務處理更無須與同僚分工協力始得完成，
20 業務事項、經濟上、組織上均不具從屬性，被上訴人為公司
21 實際負責人，並非勞工。被上訴人既未曾受僱於上訴人，本
22 件所請自屬無據等語置辯。聲明：被上訴人之訴駁回。

23 三、原審認定兩造間為僱傭關係，判令上訴人應給付被上訴人工
24 資95,610元、加班費6,250元、資遣費60萬元、特別休假未
25 休工資2萬元，合計721,860元，及自112年1月10日起至清償
26 日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回被上訴人其餘請
27 求(被上訴人就其敗訴部分，未據上訴而確定)。上訴人就
28 其敗訴部分上訴，聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；
29 (二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁
30 回。

31 四、不爭執事項：

01 (一)上訴人公司代表人原登記為被上訴人配偶吳燕雲，嗣於111
02 年3月29日變更登記為黃崇蘊。

03 (二)黃崇蘊於111年3月22日，以3,000,000元買受被上訴人、訴
04 外人吳燕雲在上訴人公司出資額分別為3,400,000元、3,80
05 0,000元。

06 五、本件爭點：

07 (一)兩造間有無僱傭關係存在？

08 (二)被上訴人請求給付111年8月及9月工資、111年9月加班費、
09 資遣費、特休未休工資有無理由？若有，金額各為若干？

10 六、得心證之理由：

11 (一)兩造間有無僱傭關係存在？

12 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
13 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
14 文。參酌勞基法第2條第6款定義之勞動契約，係指「約定勞
15 雇關係而具有從屬性之契約」，可知僱傭契約乃當事人以勞
16 務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指
17 示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性
18 及從屬性之關係。

19 2.被上訴人就其主張之僱傭關係，業經證人即上訴人前法定代
20 理人吳燕雲證稱：我是實際負責人，我的工作大部分都在現
21 場，視狀況作分配調度，被上訴人工作也是我指定；被上訴
22 人擔任廠長，會幫忙送貨，也會支援現場；公司內部大多是
23 透過協商討論，大家照協商共識去做，重要決策都會開會協
24 商再決定；對外事務的部分，與其他公司、機關之行文、招
25 攬生意等，我會委任被上訴人去處理，但因廠商很多，所以
26 很多都是我自己去接洽；除簽約會用到我的印章外，文件批
27 核時多少也會用到（原審卷第268、270-273頁），核與證人
28 即上訴人員工謝秀蓁所證：我於100年到上訴人公司任職，
29 是吳燕雲僱用我，擔任作業員；吳燕雲及被上訴人都有在公
30 司上班，我們都叫吳燕雲老闆娘，叫被上訴人廠長；被上訴
31 人會去送貨，也會在現場幫忙等語大致相符（原審卷第28

01 5、288頁），並有被上訴人在廠商來函上記載「1. 已規定辦
02 理。2. 於期限前回覆HL品保人。」並用印，再由吳燕雲批示
03 「知悉」之函文，及吳燕雲在被上訴人手寫「已付現金入零
04 用金12/20」上方用印之物流貨損賠償請求單可稽（原審卷
05 第17、19頁）。佐以吳燕雲除就前述工作情形外，對於公司
06 股東如何集會決議、何事須由其批准、公司章種類（合約章
07 及銀行章）暨與其私章用途之區別、對外事務如何分工授
08 權，乃至其出讓經營權之洽談經過及交接細節等事項，均能
09 對答如流、敘述綦詳（原審卷第267-276頁），堪認吳燕雲
10 所證其有實際經營，非僅掛名，並指派被上訴人之工作等
11 節，應屬可信。

12 3. 上訴人雖以卷附勞資會議代表名冊、高雄市政府衛生局抽驗
13 物品收據、限期改善通知書、廠商配送合約書、聲明書及吳
14 燕雲、被上訴人讓與出資額之買賣契約書等件，均見以被上
15 訴人為公司代表人或負責人（原審卷第135、145-155頁）；
16 高雄市政府衛生局、經濟發展局函文及上訴人公司異常處理
17 紀錄表，均見決策者為被上訴人（原審卷137-141、147
18 頁），主張被上訴人為實際負責人，並非勞工云云。姑不論
19 上開名冊資方代表及買賣契約之出賣人，均非僅載被上訴
20 人，尚有吳燕雲在列，其主張已有不符事證之處。且被上訴
21 人擔任廠長之職，依公司分工及授權執行職務，已據吳燕雲
22 證述如上，可知被上訴人具有部分決策及對外代表權限，上
23 開文書自不能遽為有利上訴人之依憑。上訴人另以公司員工
24 個人薪資及加班費統計表為據，主張被上訴人未在其列，足
25 證其非員工（原審卷第129、157-164頁），惟上開資料均未
26 用印或簽章，復經被上訴人否認其真正，參以上訴人既稱黃
27 崇蘊進駐公司後發現員工出勤、薪資、帳冊等資料均已不翼
28 而飛（原審卷第128頁），則上開表格自難認屬真正。

29 4. 再者，被上訴人於黃崇蘊接手公司後，經上訴人留任並承接
30 年資乙節，業據吳燕雲證稱：黃崇蘊在律師事務所簽約時，
31 有說要用5萬元留任被上訴人；我與被上訴人原本均不願留

01 任，所以合約書沒寫要留任被上訴人，是簽約完成後，律師
02 去影印資料，黃崇蘊才說要5萬元留任被上訴人；我們都是
03 基督徒，相信黃崇蘊不會違背良心，所以沒把留任被上訴人
04 增補到合約裡；被上訴人有參與留任會議，新雇主表示開會
05 目的是為了點交及留任員工、年資所開（原審卷第271、275
06 -276頁），核與證人謝秀蓁所證：黃崇蘊在辦公室召集大家
07 開會，說留任的事，年資要保留，被上訴人也包含在內；公
08 司轉讓後，我們一樣叫被上訴人廠長，他也有協助送貨；許
09 朝金是來開發新產品，被上訴人有時會在廠內跟大家一起跟
10 許朝金學做新的烘培點心，只要許朝金開發的東西，大家都
11 要學等語相符（原審卷第286、288頁），衡以上訴人自陳前
12 老闆有不給薪資、加班費等不良紀錄（本院卷第69頁），謝
13 秀蓁亦證稱其簽聲明書原因，是公司會拖欠薪資（原審卷第
14 286頁），足徵謝秀蓁證詞客觀而無偏頗，堪可採信。再觀
15 被上訴人與黃崇蘊LINE對話內容所示，被上訴人就廠務工作
16 曾分別向黃崇蘊請示或報告：「冷凍庫控制除霜的感應器壞
17 了，費用\$1800（未稅），是否要換！？」、「現場作業完
18 畢也打掃乾淨了，是否還有其它工作要做或者讓他們下
19 班？」、「黃姐：身體狀況還好嗎！？實在不太想打擾您，
20 但學校這週也停課了！公司的事情想請問有何指示？」、
21 「以上產品圖文及售價需開會，由黃姐做最後裁決！」、
22 「米饅頭及包子的原料成本及出廠價如下...」、「筍子瀝
23 乾後重量為10844克，要切成小丁嗎？」、「300個今天下班
24 會完成」、「油酥、油皮的米穀粉沒有了，是否要叫
25 貨？」，黃崇蘊則多次下達指示：「饅頭門市賣25元，出廠
26 價太高，再合計合計！」、「午后1點多，要員工開個會，
27 因為8號有勞動局醫生...會來關心員工，麻煩挪出一個小
28 時！做互動！」、「卓越扶輪社要7月8號訂購40盒四種產品
29 的中秋禮盒」、「是，要做包子，切丁後，用熱水煮五分
30 鐘，再泡冷水」、「1.麻煩您派一為（位）人員將包子機清
31 潔保養2.各種饅頭再生產...」、「下午壽桃三百粒要完

01 成，明天早上六點我要送到屏東」、「廠長 星期日出饅頭2
02 00粒...」、「還請廠長算一下包子，饅頭的成本及出貨
03 價」（原審卷第238-239、243-248、251-259頁），顯見被
04 上訴人係受黃崇蘊指揮而實際參與各項生產工作，上訴人辯
05 稱被上訴人僅係協助生產技術轉移或輔導黃崇蘊經營管理之
06 角色，暨證人即黃崇蘊之合夥人王煥明證稱：被上訴人並非
07 員工，係交接過程擔任類似顧問云云，均與上開客觀事證不
08 符，自非能採。

09 5. 綜上，被上訴人主張其與上訴人間為僱傭關係，黃崇蘊接手
10 後，以5萬元薪資予留用並承接年資等情，堪可採信。上訴
11 人抗辯兩造僅係委任關係，則非能採。

12 (二) 被上訴人請求給付111年8月及9月工資、111年9月加班費、
13 資遣費、特休未休工資有無理由？若有，金額各為若干？

14 1. 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；又勞工請求之事
15 件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書、
16 勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命
17 提出者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以
18 裁定命為強制處分。當事人無正當理由不從第1項之命者，
19 法院得認依該證物應證之事實為真實。勞基法第30條第5項
20 及勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項分別定有明文。
21 被上訴人主張上訴人未給付111年8、9月工資及111年9月加
22 班費乙節，為上訴人所否認，辯稱係因被上訴人於8、9月間
23 多日未到公司，更無加班，故未給付云云。原審依被上訴人
24 聲請，於112年1月5日命上訴人提出員工出勤紀錄（原審卷
25 第71頁），惟上訴人先稱已遺失，又稱未紀錄云云（見原審
26 卷第192頁、第376頁），所具理由先後不一，已難憑信。佐
27 以前述被上訴人與黃崇蘊之LINE截圖內容，有諸多其等於00
28 0年0月間談論各項生產出貨之對話（原審卷第251-257
29 頁），證人王煥明亦證述被上訴人也曾幫我送過一次扶輪社
30 「中秋節」的訂單（原審卷第280頁），甚者，被上訴人於1
31 11年9月2日申請自111年9月12日起至10月21日期間之特別休

01 假，亦獲黃崇蘊之允准，有上訴人不爭執之請假單及LINE對
02 話截圖可考（原審卷第65頁），足徵被上訴人仍有正常到
03 勤，否則黃崇蘊豈會仍准予長假，並衡以上訴人為糕點食品
04 業，因應秋節客戶需求增加而加班，亦合常情，依上規定，
05 應認被上訴人就其出勤紀錄之主張，即其於111年8、9月按
06 時出勤，及為趕製出貨，於中秋節（111年9月9日至9月11
07 日）前一週加班5日，每日各4小時等情為真實，上訴人所辯
08 被上訴人未正常出勤，亦無加班云云，無可採信。

09 2.次按僱傭之報酬應依約定之期限給付，民法第486條前段定
10 有明文。又「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之
11 工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內
12 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工
13 作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二
14 以上」，勞基法第24條第1項第1款、第2款亦有明定。被上
15 訴人主張兩造約定薪資應於次月10日發放，有其薪轉帳戶明
16 細可憑（原審卷第52、53頁），上訴人自承未給付111年8、
17 9月之報酬，是被上訴人請求給付8月薪資45,610元、9月薪
18 資50,000元，自屬有據。又被上訴人中秋節前一週加班5
19 日，每日各4小時，已如前述，是其請求上訴人給付加班費
20 6,250元【計算式： $\{(50,000\text{元}/30\text{日}/8\text{時}) \times 4/3 \times 2\text{時} + (50,$
21 $000\text{元}/30\text{日}/8\text{時}) \times 5/3 \times 2\text{時}\} \times 5\text{日}$ ；小數點以下四捨五
22 入】，亦屬有憑，應予准許。

23 3.再按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
24 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
25 供給充分之工作者。第十七條規定於本條終止契約準用
26 之」；「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞
27 工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
28 發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩
29 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者
30 以一個月計」，勞基法第14條第1項第5款、第4項及第17條
31 第1項分別定有明文。再「勞工適用本條例之退休金制度

01 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
02 十一條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
03 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
04 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
05 十七條之規定」，勞退條例第12條第1項亦有明定。承前所
06 述，上訴人未依約給付工資，則被上訴人以勞基法第14條第
07 1項第5款之事由，終止兩造間勞動契約，適法有據。該終止
08 之存證信函於111年10月5日送達上訴人，有收件回執可憑
09 （原審卷第56頁），應認被上訴人於88年7月21日起至111年
10 10月4日止受雇於上訴人，期間於94年7月1日轉用新制退休
11 制，則被上訴人任職年資應為舊制5年11月又9日、新制17年
12 3月又4天。被上訴人每月薪資50,000元，故離職前6個月平
13 均工資為50,000元，以此核算被上訴人得請求之資遣費為60
14 0,000元（計算式：月薪×資遣費基數；舊制50,000 ×6 + 新
15 制50,000元×6）。被上訴人請求上訴人給付600,000元，於
16 法有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

17 4. 繼按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間
18 者，應依下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿
19 者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至
20 三十日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
21 休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、第4項
22 前段分別定有明文。又「本法第三十八條第四項所定雇主應
23 發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞
24 工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所
25 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
26 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或
27 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
28 得之金額」，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1
29 目、第2目所明定。被上訴人任職期間為88年7月21日起至11
30 1年10月4日止，依上規定應有特別休假29日。被上訴人申請
31 自111年9月12日至111年10月21日特別休假獲准，已如前

01 述，111年9月12日至111年10月4日期間計有17個工作日，是
02 迄契約終止時，尚餘12天未休畢。而被上訴人勞動契約終止
03 前最近1個月正常工作時間所得工資為50,000元，其得請求
04 特別休假未休工資應為20,000元（計算式：50,000÷30×12＝
05 20,000，小數點以下四捨五入），逾此範圍之請求，不應准
06 許。

07 七、綜上所述，兩造間為僱傭關係，被上訴人合法終止契約後，
08 依勞基法第17條第1項、第22條第2項、第24條第1項、第38
09 條第4項前段及勞退條例第12條第1項等規定，請求上訴人給
10 付721,860元（計算式：薪資95,610＋加班費6,250＋資遣費
11 600,000＋特別休假未休工資20,000＝721,860），及自起訴
12 狀繕本送達翌日即112年1月10日（原審卷第77頁送達證書）
13 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。原
14 審就此部分為上訴人敗訴之判決，經核並無違誤。上訴人仍
15 執前詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
16 由，應駁回其上訴。

17 八、本件攸關爭點之基礎事實已明，上訴人於準備程序終結後始
18 再聲請訊問會計蔡玫矩及在聲明書（本院卷第101頁）簽署
19 之8位員工，復未表明待證事項（本院卷第127頁），並無益
20 事實之釐清，自無調查必要；兩造其餘之攻擊防禦方法及所
21 提資料，亦均不影響結果，不再一一贅敘。

22 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 1 月 16 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 許明進

26 法 官 周佳佩

27 法 官 蔣志宗

28 以上正本證明與原本無異。

29 本件不得上訴。

30 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日

31 書記官 駱青樺