臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第1號

原　　告　嚴玉龍
000000000000000000
訴訟代理人　陳琮涼律師
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　台灣星堡保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　呂清海
訴訟代理人　歐嘉文律師
複代理人　　劉珈誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國112年4月17日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾貳萬柒仟壹佰肆拾陸元；及自民國110年12月17日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十九，其餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣壹佰肆拾貳萬柒仟壹佰肆拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事　實

壹、原告起訴意旨略以：

一、本案事實：

(一)本件原告自民國86年9月2日起即任職被告嘉義分公司，擔任技術部門職員工至今約24年間，雖原告自到職日起皆任職於嘉義分公司，惟被告於原告任職期間不斷變更投保單位(原證2)，考其目的，應係藉此脫法行為中斷原告年資之計算。時至109年底即原告臨退之際，被告即不斷藉故刁難，除拒

絕原告因母病請休事假外，自110年1月份起更要求原告應於休息日、國定假日工作，且不得請求補休或加倍發放工資等違法舉措，凡此種種均在迫使原告自行離職，以遂被告脫免給付原告退休金之義務。原告為保障自身權益，遂依勞動基準法第14條第1項之規定，於110年9月28日以書面終止與被告間勞動契約(原證3)，並依法請求相關權利，茲分述如下。

1、原告依勞動基準法第14條第4項準用第17條之規定，請求被告給付資遣費合計為新臺幣(下同)120萬元。

⑴「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」、「選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項定有明文。是勞工依勞動基準法第14條第1項終止勞動契約者，得依同條第4項準用同法第17條規定，請求雇主給付按受僱期間每滿1年發給相當於1個月平均工資，剩餘月數，以比例計給，未滿1個月者以1個月計算之資遣費。

⑵次按，「勞動基準法第五十七條規定勞工工作年資以服務同一事業者為限，所稱『同一事業』係指同一事業單位，涵蓋總機構及分支機構。」(內政部75年12月26日，臺75內勞字第464100號函)及「勞基法第57條規定：『勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。』以此規定及基於保障勞工權益之立法旨趣，所謂同一雇主，除同一法人、商業行號、自然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或同一負責人之不同法人間、以及具有控制權之海外控股公司相互之間在內。」(臺灣高等法院107年度勞上易字第1號判決意旨參照)。

⑶查原告自86年9月起至110年9月30日止均於被告公司連續任職，惟於100年11月間遭原告調派至集團所屬大陸公司，且於原告未知情之情況下，將原告勞保自被告嘉義分公司轉出，並投保於嘉義市水電裝置業職業工會；嗣被告於103年間將原告調回臺灣後，被告隨即將原告投保單位自嘉義市水電裝置業職業工會轉出，並投保於被告臺中分公司，隨後即將原告再轉投保至被告公司南投營業所。是本件被告雖多次以變更原告投保單位之方式，企圖影響原告任職年資之認定，惟參上開實務見解，無論被告如何變動原告之投保單位，均不影響原告係服務於同一事業之認定，故原告於被告公司工作年資合計為24年。

⑷故本件被告未依勞工退休金條例第9條第1項規定，以書面徵詢原告對於適用勞退新舊制之選擇，關於原告請求資遣費之認定，應適用勞動基準法第17條之規定。查原告於被告公司工作年資為24年，自契約終止日起前六個月平均薪資為5萬元(原證4)，經依法核算後，原告得向被告請求之資遣費合計為120萬8333元(計算式：50,000元x24年＝1,200,000元)。

２、原告依勞動基準法第38條第4項之規定，請求被告給付特別休假未休工資合計為23萬3,380元。

⑴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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「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。」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」106年1月1日修正之勞基法第38條第1、4、5、6項定

有明文。

⑵查原告自任職時起，被告均未給予特別休假，就未休日數亦未發給工資，本件原告年資合計為24年，則原告於110年9月30日勞動契約終止前五年依法應休之特休日數合計為140日(計算式：26日＋27日＋28日＋29日＋30日＝140日)；又原告月平均工資為50,000元，換算日薪為1,667元(計算式：50,000元÷30日＝1,667元)。故原告得請求被告給付特別休假未休工資合計為23萬3,380元(計算式：1,667元×140天＝233,380元)。

３、原告依勞動基準法第39條之規定，請求被告給付休息日未休工資，合計為12萬6,692元。

⑴按「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」勞動基準法第36條、第39條分別定有明文。

⑵本件自110年1月6日起至同年9月30日止，休息日日數合計為38日，期間被告均要求原告應於休息日照常工作。查原告日薪為1,667元，依上開工資應按日薪加倍發給之規定，則原告得請求休息日未休之工資合計為12萬6,692元(計算式：38日×1,667元×2倍＝126,692元)。

４、原告依勞動基準法第39條之規定，請求被告給付國定假日工作未休工資，合計為4萬8元。

⑴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。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」勞動基準法第37條第1項、第39條分別定有明文。另依內政部公告自106年1月1

日起，勞工之國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日及節日，含5月1日勞動節總共12日，合先敘明。

⑵本件自110年1月6日起至同年9月30日止，國定假日日數合計為12日，期間被告均要求原告應於國定假日照常工作。原告日薪為1,667元，依上開工資應按日薪加倍發給之規定，則原告得請求國定假日未休之工資合計為4萬8元(計算式：12日x1,667元x2倍＝40,008元)。

二、本案理由：

(一)本勞動事件鈞院為有管轄權之法院：

按「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。立法理由第一段指出：「關於民事訴訟之土地管轄，各國立法例皆採『以原就被』原則。惟勞工為經濟上較為弱勢之一造，且勞資爭議多在勞工之勞務提供地發生，為便利勞工起訴與應訴，兼顧法院調查證據之便捷，以期有效解決勞資爭議，爰就勞工與雇主間之勞動事件，採競合管轄之方式，於第一項明定以起訴時被告之住所、居所、主營業所、主事務所所在地，或原告於勞動關係存續期間之勞務提供地定管轄之法院；於雇主起訴時，如勞工已離職，並得由勞工最後之勞務提供地法院管轄。」查本件被告公司主事務所雖設於臺南市，且原告於任職期間被告公司亦任意變動勞工保險投保單位，惟原告勞務提供地自始至終均於被告公司設立之嘉義分公司，此部分事實有被告印發供原告使用名片可證(原證1)，依上開規定及立法理由，鈞院就本事件應有管轄權。

(二)本勞動事件列臺灣星堡保全股份有限公司總公司為被告，應具當事人適格：

按「分公司為受本公司管轄之分支機構，並無獨立之財產，為謀訴訟上便利，現行判例雖從寬認分公司就其業務範圍內之事項涉訟，有當事人能力，但不能執此而謂關於分公司業務範圍內之事項，不得以總公司名義起訴」(最高法院66年

台上字第3470號判例意旨參照)。查原告雖任職於被告嘉義分公司，參上開實務見解，就本件勞動爭議，原告訴請被告公司為相關給付，應具當事人適格要件。

三、按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞基法第23條第2項定有明文。所謂各項目計算方式明細，除勞雇雙方議定之工資總額外，尚包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目(包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等)。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定可稽。上開勞動事件法規定固係109年1月1日起施行，惟依該法第51條第1項規定，於該法施行前發生之勞動事件亦適用之。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效(最高法院110年度台上字第1506號民事判決意旨參照)。

四、查原告自86年9月起至110年10月1日終止勞動契約，皆於被告公司擔任技術部門職員工，非被告所稱之外包人員。參照上開實務見解及勞動事件法第35條、第36條之規定，被告公司負有提出105年10月1日以後原告之出勤紀錄及離職前一年之薪資明細表。今被告公司徒以原告係外包人員，拒絕提出上開出勤紀錄及薪資明細表，屬無正當理由不從法院之命提出，懇請鈞院審酌認上開證物應證之事實為真實。

五、綜上所述，本件原告依法請求被告給付資遣費、特別休假、休息日及國定假日等未休工資合計為160萬80元，應有理由。為此，懇請鈞院鑒核，賜判如訴之聲明所載，以維權益，實感德便。並聲明：㈠被告應給付原告160萬80元，及

自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈡訴訟費用由被告負擔。

六、原告其餘補充陳述暨原告證據資料詳如【附件Ａ】所載內容。

貳、被告答辯意旨略以：

一、茲被告公司本應謹遵鈞院諭知，依法提出原告105年10月1日後之出勤紀錄及原告離職前一年之薪資明細表，惟原告為被告公司之外包人員，故被告公司並無備置原告之出勤紀錄表及薪資明細表，懇請鈞院諒察。

二、按「按民法上之委任、承攬、僱傭契約，乃均具有債務人應提供勞務之主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約中提供勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務提供後應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，為民法第482條所明定。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：⑴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。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶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。⑷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，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。(最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照)」。查被告公司確實係因原告自大陸歸臺後生活難以銜接，無法取得理想工作，方由被告公司董事長出面提供技術服務維修之工作予原告，工作方式係由被告公司指派原告前往特定場域進行維修作業，至於維修方式、維修時間皆非被告公司指定，僅需原告完成該日維修進度即可領取工資，工作期間不受被告公司之指揮監督，亦非具有人格上、經濟上及組織上

之從屬性，故而將原告稱為「外包人員」，則兩造間之關係非屬雇傭契約而屬承攬關係。再者，被告公司之所以將原告納入勞健保，係因原告工作時懇求被告公司將其納入勞健保，藉以取得勞健保之保障，被告公司體諒其工作態度尚屬優良，方將其納入被告公司之勞健保，並非代表兩造間即屬雇傭關係，是兩造既非屬雇傭關係，原告自難依勞動基準法請求被告公司給付資遣費、加班費等費用。

三、退步言之，縱鈞院認兩造間屬雇傭關係(此為假設語氣，被告公司否認之)，惟按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。」，勞動基準法第12條第1項第6款、第18條第1款分別定有明文。查本件被告公司並無原告所稱之「要求原告應於休息日、國定假日工作」乙情，亦無要求原告「不得請求補休或加倍發放工資」，原告自不得依勞動基準法第14條第1項終止勞動契約，則原告自110年10月1日起即未前往被告公司上班，應屬無故曠職，至110年10月5日時原告無正當理由繼續曠工已達三日，被告公司自得以嘉義文化路郵局存證號碼000423號存證信函(詳被證一)通知原告終止兩造間之勞動契約，是本件兩造間勞動契約，應於110年10月6日時已依勞動基準法第12條1項第6款終止，則依勞動基準法第18條第1款規定，原告自不得向被告公司請求資遣費，故被告主張之120萬元資遣費，洵屬無據。

四、退萬步言，縱鈞院認原告得依勞動基準法第14條第1項終止勞動契約(此為假設語氣，被告公司否認之)，惟原告所計算之資遣費、未給付工資多有違誤，分述如下：

(一)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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿

一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查本件被告並無多次變更投保單位藉以影響原告年資之認定乙情，且100年11月至103年6月間原告並非被告公司之員工，此參勞工保險被保險人投保資料表(詳原證二)即明，又被告公司、被告公司負責人並無在中國經營、開設公司，殊無可能有原告所稱調派至集團所屬大陸公司乙情，自應由原告對被告公司將原告調派自被告公司集團所屬大陸公司乙情負擔舉證責任，不得逕認原告於100年11月至103年6月間仍為被告公司之員工而應計入年資。是縱鈞院認原告得請求資遣費(此為假設語氣，被告公司否認之)，原告工作年資亦應於103年6月9日起算至110年10月1日止，則原告得請求之資遣費應為契約終止前六個月平均薪資47,025【計算式：(46,947×4＋47,180×2)÷6＝47,025】乘上工作年資7年又4個月，共計新臺幣(下同)172,425元【計算式：47,025×7×1/2＋47,025×1/3×1/2＝172,425】。

(二)次查，被告公司皆有按時給予原告特別休假，於特別休假未休畢時亦有給付其工資，殊無原告所稱未給予特別休假乙情，縱鈞院認原告得請求特別休假未休之工資(此為假設語氣，被告公司否認之)，惟按「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。」勞動基準法第38條第1項訂有明文。揆諸前述，原告之年資僅7年又4個月，則原告特別休假之總日數合計為73日【計算式：15＋15＋15＋14＋14＝73日】；又依原告契約終止前六個月平均工資47,025元，換算日薪為1,568元【計算式：47,025÷30＝1,568(元以下四捨五入)】。故原告僅得請求114,464元【計算式：1,568×73＝114,464】。

(三)再查，被告公司亦無要求原告於例假日、國定假日等日照常工作，自應由原告舉證具體係於某年某月某日之例假日、國定假日，受被告公司何人要求前往公司進行加班，加班內容為何，以資證明確有於例假日、國定假日加班之情，不能僅以被告公司未提出出勤紀錄據認原告皆有於例假日及國定家日加班，又縱鈞院認被告公司有要求原告於前揭假日照常工作(此為假設語氣，被告公司否認之)，惟按「勞動基準法第三十九條及第四十條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工資應依第二十四條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同。」行政院勞工委員會83年2月21日台八十三勞動一字第102498號函釋參照。是勞基法所謂工資「加倍發給」，係指包含當日應領取之工資而言，並非額外再給付雙倍工資。而本件被告公司本有按月給付原告之應領工資，則原告所主張日薪加倍發給對每日平均薪資再乘兩倍，應有違誤，故原告應僅得請求例假日工資【計算式：1568×38＝59,584】、國定假日工資【計算式：1,568×12＝18,816】。

五、並聲明，㈠原告之訴及假執行聲請均駁回。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢若受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

六、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料詳如【附件Ｂ】所載內容。

參、本院得心證之理由：

一、按勞動基準法第14條第1項規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞

工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。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。」同條第4項規定：「第17條規定於本條終止契約準用之」。另查，勞動基準法第17條規定：「雇主依前條(第16條)終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給」。又查，勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」第37條第1項規定：「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。」第38條規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」。另查同法第39條

規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。

二、經查，原告主張伊自86年9月2日起任職被告台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司，擔任技術部門職員工。而被告就此部分事實，並無爭執。又查，原告主張伊自到職日起皆任職於嘉義分公司，惟被告於原告任職期間不斷變更投保單位，至109年底被告除拒絕原告因母病請休事假外，自110年1月份起更要求原告應於休息日、國定假日工作，而且不得請求補休。原告為保障自身權益遂依勞動基準法第14條第1項之規定，於110年9月28日以書面終止與被告間勞動契約。上情業據原告具狀陳述明確，並另提出原證3台中法院郵局存證號碼002272號存證信函、玉鼎法律事務所律師函影本等資料佐參，核與原告所述大致相符，堪認原告上揭主張為真實。而查，本件兩造間主要爭執事項在於：㈠兩造是否成立僱傭契約？原告是否為外包人員？㈡台灣星堡保全股份有限公司與北京星堡智慧安防科技有限公司是否具實體同一性，屬於同一事業？原告之年資應如何計算？㈢原告是否已合法終止兩造僱傭契約？㈣原告請求被告給付原告資遣費120萬元、特休未休假工資233,380元、休息日未休假工資126,692元、國定假日未休假工資40,008元，合計共1,600,080元，有無理由？

三、兩造自86年9月2日起成立僱傭契約；原告乙○○為被告公司編制內的員工，非屬外包人員：

(一)原告主張：

原告主張伊自86年9月2日起即任職被告嘉義分公司，擔任技術部門職員工，年資約24年。原告自到職日起皆任職於嘉義分公司，原告於100年至103間受派任職於北京星堡智慧安防科技有限公司。

(二)被告抗辯：

被告則抗辯原告為外包人員，兩造間之關係非屬僱傭契約而屬承攬關係。被告公司之所以將原告納入勞健保，係因原告工作時懇求被告公司將其納入勞健保，藉以取得勞健保之保障，被告公司體諒其工作態度尚屬優良，方將其納入被告公司之勞健保，並非代表兩造間即屬雇傭關係。

(三)本院之判斷：

1、經查，被告抗辯原告為外包人員云云。惟查，被告就此部分主張未舉證佐實說詞。本院另於112年1月19日裁定諭知被告應就民事答辯一狀所主張原告乙○○為被告公司之外包人員，提出證明文件。惟查，被告公司未提出任何證明文件，僅於112年4月17日言詞辯論時陳稱就本院所詢原告乙○○為被告公司之外包人員部分，被告公司係直接由董事長與原告做口頭協議並按日計算費用，無相關證據資料，惟被告公司實無指揮監督管控其上下班時間，非僱傭關係云云。然查，依原證10薪資轉帳明細，被告自95年6月21日至110年10月5日止，按月將薪資匯入原告設於臺灣企銀南嘉義分行（95年6月21日至99年3月5日）及台新國際商業銀行嘉義分行（99年4月6日至110年10月5日）之薪轉帳戶。被告公司是以薪資的名義匯款給付，而且，薪資給付的期間具有連續性，顯然兩造是長期間的僱傭關係，非屬短期間之承攬。又查，被告公司並自86年9月2日起將原告納入勞工保險被保險人之投保範圍，有原證2勞工保險被保險人投保資料表(明細)可稽。而且，被告並發給原告是隸屬於技術課部門、職稱技術員之識別證件，有原證1台灣星堡保全股份有限公司職員識別證可佐。顯然，原告是被告公司編制內之正式職員，被告公司是原告之雇主無訛，因此，兩造之間乃為雇傭的關係，並非承攬關係。本件原告主張伊自86年9月2日起即任職被告嘉義分公司擔任技術部門職員工，業據原告提出原證1台灣星堡保全股份有限公司職員識別證、原證2勞工保險被保險人投保資料表(明細)及原證10薪資轉帳明細為證，已足證兩造間自86年9月2日起即已成立僱傭契約。因此，被告辯稱原告為

外包人員云云，顯然與事實不符，不足予以採信。

２、次查，被告於111年5月4日民事辯論意旨狀，陳稱被告公司皆有按時給予原告特別休假，於特別休假未休畢時亦有給付其工資，殊無原告所稱未給予特別休假云云【詳參本院卷一第142頁】。姑不論被告所述上情是否真實，惟由此可見，被告於111年5月4日民事辯論意旨狀中亦承認兩造間是僱傭關係，並非承攬關係。否則，被告公司又何須給予原告特別休假？又何必因為原告特別休假未休畢，而陳稱有給付原告特休假未休的工資？因此，被告辯稱原告為外包人員云云，與事實顯然不符，殊難予以採信。

３、綜上，本件兩造之間自86年9月2日起即成立僱傭契約；原告乃為被告公司編制內的正式職員，並非係向被告承攬的外包人員。

四、被告台灣星堡保全股份有限公司與訴外人北京星堡智慧安防科技有限公司同屬於台灣星堡保全集團，具實體同一性，即屬於同一事業，原告之年資應合併計算：

(一)原告主張：

原告主張被告公司與北京星堡智慧安防科技有限公司皆隸屬於台灣星堡保全集團，具實體同一性，為同一事業。原告於被告公司之服務年資及100年至103間受派任職之北京公司間，二者間具實體同一性，原告受雇工作年資應合併計算。

(二)被告抗辯：

１、被告則辯稱被告公司及被告公司的負責人並無在中國經營、開設公司，殊無可能有原告所稱調派至集團所屬大陸公司。被告否認寧波新堡公司為被告公司之從屬公司、控制公司、關係企業，原告所提之原證9組織架構圖，並非被告公司之組織架構圖，而係不明人士(即經營保全事業之同業臺商)於被告公司前負責人呂清喜前往大陸地區經營事業有成後，為求打入大陸地區市場，在未經被告公司之同意下，盜用被告公司之名義架設網站，並偽造原證9所示之公司架構圖，藉以取信大陸地區公司、民眾，此參原證9公司名稱為寧波

「新」堡安防科技有限公司，而非寧波「星」堡公司即知。易言之，寧波新堡公司，係不肖人士所成立之仿冒企業，尚不能由其網站內容據認為被告公司旗下有「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」、「北京鈺泰易公司」等子公司、從屬公司、關係企業，則原告分別於99年間前往北京工體公司、101年間前往北京星堡公司、102年4月間前往北京鈺泰易公司任職，應非屬服務於同一事業單位，故本件原告之年資應由103年起算方屬適法。

２、原告所稱之匯款紀錄係因原告於離職前曾與被告公司借貸30萬元，且原告前往大陸工作時家中長輩無人照料，兩造遂約定原告前往大陸工作期間，原告將定期以人民幣匯入被告公司法定代理人帳戶內，其中部分人民幣由被告公司轉換為臺幣再匯入原告帳戶中供原告長輩生活使用，其餘部分則用以償還前揭借款債務，方形成如原證10第21至37頁之匯款紀錄，實非原告所稱之薪資。

(三)本院之判斷：

１、經查，原告自86年9月2日起至110年9月30日止均於被告公司連續任職，惟於100年11月間遭原告調派至台灣星堡保全集團所屬大陸公司，且於原告未知情之情況下，將原告勞保自被告嘉義分公司轉出，並投保於嘉義市水電裝置業職業工會；嗣被告於103年間將原告調回臺灣後，被告隨即將原告投保單位自嘉義市水電裝置業職業工會轉出，並投保於被告臺中分公司，隨後即將原告再轉投保至被告公司南投營業所。查上情業據原告提出原證2勞工保險被保險人投保資料表佐參。又查，原告於100年11月間已至大陸北京星堡智慧安防科技有限公司任職，如果原告任職該大陸公司非屬台灣星堡保全集團的公司，則衡諸常情，原告應該是無法順利的再回到被告台灣星堡保全股份有限公司任職。且查星堡保全集團提供服務的地區，乃是包括北京、湖北、浙江、江西、廣州、台灣【本院卷一第173至181頁，原證9】。由此可

見，台灣星堡保全股份有限公司是屬於星堡保全集團的轄下公司無訛。

2、再查，台灣星堡保全股份有限公司係於72年設立，現任董事長為甲○○(109年5月變更登記)(原證6)。又依據台灣星堡保全股份有限公司登記之歷史資料可知，自101年11月26日至107年11月14日間，所登記之負責人皆為呂清喜【本院卷一第163至165頁，原證7】。另查，原告在大陸地區任職之北京星堡智慧安防科技有限公司，係依照大陸地區法律核准成立之公司，自西元2011年3月22日成立，法定代表人亦為呂清喜，所營之業務皆為保全相關業務，此有大陸地區國家企業信用信息公示系統資料可證【本院卷一第167至171頁，原證8】。是以，原告任職之台灣星堡保全股份有限公司及北京星堡智慧安防科技有限公司，均係由台灣星堡保全股份有限公司當時之法定代理人呂清喜所設立或掌管的公司。又依照組織架構圖可知，台灣星堡保全股份有限公司與「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」，統稱「台灣星堡保全集團」，統由台灣星堡保全集團董事會經營管理【本院卷一第175頁，原證9】。顯見原告所任職之台灣星堡保全股份有限公司、北京星堡智慧安防科技有限公司，這兩家公司都是隸屬於「台灣星堡保全集團」。因此，台灣星堡保全股份有限公司、北京星堡智慧安防科技有限公司具實體同一性，屬同一事業，原告之年資應合併計算。

五、原告已於110年10月1日合法終止兩造僱傭契約：

(一)按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞動基準法第23條第2項定有明文。所謂各項目計算方式明細，除勞雇雙方議定之工資總額外，尚包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。又勞工請求之事

件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第5項規定可稽。上開勞動事件法規定固係109 年1月1日起施行，惟依該法第51條第1 項規定，於該法施行前發生之勞動事件亦適用之。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效。此最高法院著有110年度台上字第1506號民事判決意旨可資參照。

(二)本件因兩造間之勞務關係屬勞動契約，被告負有應保管原告工資清冊、薪資明細之義務，故本院於110年12月30日諭知被告方面應提出原告請求期間之出勤紀錄資料及薪資明細。惟查，被告公司並無依照本院諭知依法提出原告之出勤紀錄及薪資明細表，而於111年3月1日民事答辯一狀陳稱原告為被告公司之外包人員，故被告公司並無備置原告之出勤紀錄表及薪資明細表云云。然查，原告自86年9月起至110年10月1日終止勞動契約之前，期間皆於被告公司擔任技術部門的員工，非被告所稱之外包人員。因此，被告公司負有應提出原告之出勤紀錄及薪資明細表。被告以原告係外包人員云云為由，拒絕提出原告之出勤紀錄及薪資明細資料，屬無正當理由不從法院之命提出。因此，本院經審酌後認為原告主張被告拒絕原告請休事假，並自110年1月份起更要求原告應於休息日、國定假日工作，且不得請求補休或加倍發放工資等情形之事實為真實。

(三)次查，原告於110年9月28日以台中法院郵局存證號碼002272號及玉鼎法律事務所110年9月28日110年玉律琮字第1100928001號函通知被告公司終止原告與被告公司間之勞動契約，雖然未將其據以終止之事由具體載明，但是因終止勞動契約不以書面為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，亦得以言詞表明終止契約之意，

縱然勞工於終止契約之時未同時表明其具體理由，只要雇主確實有違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞者，亦尚難謂勞工所為終止勞動契約之意思表示為不合法。

(四)第按，雇主不依勞動契約給付工作報酬、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5款前段、第6款定有明文。而查，原告自86年9月2日起即任職於被告嘉義分公司，擔任技術部門職員工至終止勞動契約離職時約24年。被告於原告任職期間不斷變更投保單位，欲藉此中斷原告年資之計算，時至109年底即原告臨退之際，被告又拒絕原告請休事假，並自110年1月份起要求原告應於休息日、國定假日工作，且不得請求補休或加倍發放工資，企圖使原告自行離職以脫免被告將來應給付原告退休金(舊制退休金)之義務。被告拒絕原告請休事假，並不給付原告於休息日、國定假日工作之工資，有違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞，原告於110年9月28日以台中法院郵局存證號碼2272號及玉鼎法律事務所110年9月28日110年玉律琮字第1100928001號函，通知被告自110年10月1日起終止勞動契約，乃符合勞動基準法第14條第1項第5款前段、第6款規定，並經被告公司於110年9月29日收受通知函文，此有中華郵政掛號郵件收件回執可佐【本院卷二第57至67頁】。因此，本件兩造間勞動契約即僱傭契約關係，已於110年10月1日合法終止。

六、被告應給付原告之資遣費為1,132,362元、特休未休假的工資為219,520元、休息日未休之工資為59,584元、國定假日未休之工資為15,680元，合計總共1,427,146元：

(一)原告主張：

1、原告主張伊任職於被告公司，工作年資為24年，自契約終止日起前六個月平均薪資為5萬元，並提出原證4原告薪資轉帳交易明細為證【註：平均薪資計算應為47,025元；計算式：(47,180＋47,180＋46,947＋46,947＋46,947＋46,947)÷6＝47,025元(元以下四捨五入)】。原告向被告請求之資遣費合

計為120萬元(計算式：50,000元x24年＝1,200,000元)。

２、原告於契約終止前五年，特休假未休日為140日，原告得向被告請求特休未休假工資233,380元(計算式：50,000÷30x140＝233,380)。

３、原告自110年1月6日至110年9月30日休息日未休假日數為38日，依勞動基準法36條、39條規定，休息日未休假應按日薪加倍發給，則原告得請求休息日未休之工資合計為126,692元(計算式：38日x1,667元x2倍＝126,692元)。

４、依內政部公告自106年1月1日起，勞工之國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日及節日，含5月1日勞動節總共12日，原告自110年1月6日至110年9月30日國定假日未休假日數為12日，依勞動基準法第37條第1項、第39條規定，國定假日未休假應按日薪加倍發給，則原告得請求國定假日未休之工資合計為40,008元(計算式：12日x1,667元x2倍＝40,008元)。

(二)被告抗辯：

１、本件被告並無多次變更投保單位藉以影響原告年資之認定乙情，且100年11月至103年6月間原告並非被告公司之員工，此參勞工保險被保險人投保資料表(詳原證二)即明，又被告公司、被告公司負責人並無在中國經營、開設公司，殊無可能有原告所稱調派至集團所屬大陸公司乙情，自應由原告對被告公司將原告調派自被告公司集團所屬大陸公司乙情負擔舉證責任，不得逕認原告於100年11月至103年6月間仍為被告公司之員工而應計入年資。

２、被告主張兩造並非僱傭關係，惟縱鈞院認原告得請求資遣費，原告工作年資亦應於103年6月9日起算至110年10月1日止，則原告得請求之資遣費應為契約終止前六個月平均薪資47,025【計算式：(46,947x4＋47,180x2)÷6＝47,025】。原告工作年資為7年又4個月，原告得請求之資遣費共計為172,425元【計算式：47,025x7x1/2＋47,025x1/3x1/2＝172,425】。

３、被告公司主張皆有按時給予原告特別休假，於特別休假未休

畢時亦有給付其工資，殊無原告所稱未給予特別休假乙情。縱鈞院認原告得請求特別休假未休之工資，原告之年資僅7年又4個月，則原告特別休假之總日數合計為73日【計算式：15＋15＋15＋14＋14＝73日】；又依原告契約終止前六個月平均工資47,025元，換算日薪為1,568元【計算式：47,025÷30＝1,568(元以下四捨五入)】。故原告僅得請求114,464元【計算式：1,568×73＝114,464】。

４、再查，被告公司亦無要求原告於例假日、國定假日等日照常工作，自應由原告舉證具體係於某年某月某日之例假日、國定假日，受被告公司何人要求前往公司進行加班，加班內容為何，以資證明確有於例假日、國定假日加班之情，不能僅以被告公司未提出出勤紀錄遽認原告皆有於例假日及國定假日加班。又縱鈞院認被告公司有要求原告於前揭假日照常工作，惟按「勞動基準法第三十九條及第四十條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指當日工資照給外，再加發一日工資。此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工資應依第二十四條按平日每小時工資額加或加倍發給工資之規定不同。」行政院勞工委員會83年2月21日台八十三勞動一字第102498號函釋參照。是勞基法所謂工資「加倍發給」，係指包含當日應領取之工資而言，並非額外再給付雙倍工資。而本件被告公司本有按月給付原告之應領工資，則原告所主張日薪加倍發給對每日平均薪資再乘兩倍，應有違誤，故原告應僅得請求例假日工資【計算式：1568×38＝59,584】、國定假日工資【計算式：1,568×12＝18,816】。

(三)本院之判斷：

１、經查，原告自86年9月2日起即任職被告嘉義分公司擔任技術部門職員工，雖然原告自到職日起皆任職於嘉義分公司，惟被告於原告任職期間不斷變更投保單位，藉此中斷原告年資之計算。時至109年底即原告臨退之際，被告除拒絕原告請

事假外，自110年1月份起更要求原告應於休息日、國定假日工作，且不得請求補休或加倍發放工資。原告為保障自身權益，遂依勞動基準法第14條第1項之規定，於110年9月28日以台中法院郵局002272號存證信函通知被告自110年10月1日起終止勞動契約，經被告於110年9月29日收受通知【本院卷二第57-67頁】。因此，兩造間勞動契約已於110年10月1日終止。被告公司雖然辯稱無要求原告於例假日、國定假日等日照常工作云云，惟被告並未提出原告之出勤紀錄資料佐實說詞，因此，本件應認為原告之主張為真實。

2、次查，原告自86年9月2日起任職於被告嘉義分公司，迄至於110年10月1日終止勞動契約，工作年資合計共24年又29日。又查，原告於契約終止日前六個月的平均月薪資為47,025元【參本院卷一第142至143頁，被告111年5月4日民事辯論意旨狀。計算式：(46,947×4＋47,180×2)÷6＝47,025元；元以下四捨五入，下同】；平均日薪則為1,568元【計算式：47,025元÷30天＝1,568元】。因本件被告未依勞工退休金條例第9條第1項規定，以書面徵詢原告對於適用勞退新舊制之選擇，故原告請求資遣費，應依勞動基準法第14條準用第17條之規定計算。又查，原告的工作年資合計共24年又29日(即約24.08年)，於契約終止日前六個月平均月薪為47,025元。依勞動基準法第14條準用第17條規定核算後，原告得向被告請求之資遣費，合計總共1,132,362元【計算式：47,025元×24.08＝1,132,362元】。

3、再查，原告於契約終止前五年，特休假未休日為140日，故原告得向被告公司請求特休未休假的工資，為219,520元【計算式：140日×1,568元＝219,520元】。

4、又查，原告自110年1月6日至110年9月30日休息日未休假日數為38日，依照勞動基準法36條、39條規定，休息日未休假應按日薪加倍發給，亦即除原應發給之工資外，另加發一倍之工資【參司法院第十四期司法業務研究會期研討結論及司法院第一廳研究意見】。因此，原告得請求於休息日未休之

工資，合計59,584元【計算式：38日x1,568元＝59,584元】。

5、復按，依新修正之勞動基準法第37條規定，自106年1月1日起，勞工之國定假日回歸內政部所定應放假之紀念日及節日（含5月1日勞動節總共12日）。而查，原告自110年1月6日起，至110年9月30日國定假日未休假日數應為10日【包括：和平紀念日(228紀念日)；春節放假三日(農曆初一到初三)；農曆除夕；端午節；中秋節；民族掃墓節；兒童節；.勞動節。合計總共10日。另外，中華民國開國紀念日(元旦)及國慶日(10月10日)之部分，均不在原告所請求之110年1月6日至110年9月30日之期間內，因此，應予以扣除】。依照勞動基準法第37條第1項、第39條規定，國定假日未休假應按日薪加倍發給，因此，原告得請求國定假日未休之工資，合計為15,680元【計算式：10日x1,568元＝15,680元】。

6、以上合計，被告應給付原告之資遣費為1,132,362元、特休未休假的工資為219,520元、休息日未休之工資為59,584元及國定假日未休之工資15,680元，合計總共1,427,146元【計算式：1,132,362元＋219,520元＋59,584元＋15,680元＝1,427,146元】。

七、綜據上述，原告基於兩造勞動契約法律關係，依勞動基準法第14條、第17條、第38條、第39條等規定，於請求被告給付原告1,427,146元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年12月17日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息之範圍內，於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則係屬無理由，不應准許，應予駁回之。

八、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應為給付之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供擔保而免為假執行。

九、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

十、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　5　　日

勞工法庭法　官　呂仲玉

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　　112　　年　　6　　月　　5　　日

書記官　洪毅麟

【附件Ａ】：原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

一、被告公司與北京星堡智慧安防科技有限公司皆隸屬於「台灣星堡保全集團」，具實體同一性，為同一事業。原告於被告處之服務年資及民國100年至103間受派任職之北京公司間，二者間具實體同一性，原告受雇於其等之工作年資應合併計算。

(一)緣原告自86年9月2日起即任職於臺灣星堡保全股份有限公司之嘉義分公司，擔任技術部門職員工至今約24年，其年資合計約24年。惟被告公司於原告任職期間，不斷變更其投保單位(原證2)，此舉意在中斷其年資之計算(參111年11月10日起訴狀，第3至5頁)。又被告答辯(一)狀謂：「原告雖曾於86年至100年間受雇於被告公司擔任技術員乙職…爰決定前往大陸地區發展並向被告辭職…於103年間繼續聘任其為被告公司之外包員工，直至110年10月6日」云云，並不實在。本件，原告於100年至103間受被告公司調派前往大陸工作，其工作年資應與合併計算。

(二)按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。(前略)且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。㈡被上訴人任職之系爭美國三公司及上訴人公司，均係上訴人法定代理人所設立，與Puma上海及廈門公司，統稱合正集團，上訴人公司所有之「PUMA」、「AIRCENTER」商標，均有授權美國Puma伊利諾州公司、Puma田納西州公司使用，且上訴人公司以產銷空壓機產品為主，其「PUMAAIRCENTER」空氣壓縮機型錄，標註「PUMA合正巨霸集團」在全球設立美國、歐洲、廈門、上海、臺灣、巴西等公司，而「PUMA巨霸空壓」「PUMA合正巨霸集團」總裁蕭義明、副總裁蕭○勇，並於98年出具「任職屆滿20周年紀念獎狀」予被上訴人等情……核此情節，足認被上訴人任職於系爭美國三公司及上訴人公司期間，均在蕭義明、蕭○勇兄弟指揮監督下之「PUMA合正巨霸集團」旗下公司，從事相同之空壓機相關銷售工作，系爭美國三公司與上訴人公司，對被上訴人而言，具有實體同一性，甚至上訴人不爭執該等公司均由蕭義明設立，亦可認被上訴人係在同一負責人之不同法人間調動，其工作年資自可合併計算。(中略)且證人即上訴人公司員工蕭尚杰於原審到庭具結證稱：公司有派伊去大陸力霸公司做業務行銷推廣，大約90年開始，有需要就過去大陸，沒需要就在臺灣工作；大陸力霸公司實際老闆是蕭○勇，是蕭○勇叫伊過去；被上訴人曾經到大陸力霸公司處理公務(後略)，綜上，被上訴人任職系爭美國三公司及上訴人公司期間，均係在合正集團企業經營者之監督管理下服勞務，該等主對被上訴人而言，具有實體同一性，是被上訴人主張受僱於上訴人

及系爭美國三公司之工作年資，應合併計算，實有理由(臺灣高等法院臺中分院107年度勞上字第13號民事判決意旨參照)。

(三)查被告答辯(一)狀稱原告100年11月至103年6月間前往大陸地區任職。實則，原告係受被告公司指派前往北京地區任職，此有原告大陸地區國家稅務局個人所得稅納稅清單可證(原證5)。次查，原告任職之被告公司，係於72年設立，現任董事長為甲○○(109年5月變更登記)(原證6)。又依被告公司登記之歷史資料可知，自101年11月26日至107年11月14日間，所登記之負責人皆為呂清喜(原證7)。

(四)再查，原告在大陸地區任職之北京星堡智慧安防科技有限公司，係依大陸地區法律核准成立之公司，自2011年3月22日成立，所設之法定代表人亦為呂清喜，所營業務皆為保全(包含電子保全)相關業務，此亦有大陸地區國家企業信用信息公示系統資料可證(原證8)。是以，原告任職之被告公司或北京星堡智慧安防科技有限公司，均係由被告當時之法定代理人(即呂清喜)所設立。依其組織架構可知，被告公司與「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」，統稱「台灣星堡保全集團」，統由台灣星堡保全集團董事會經營管理(原證9)。足證原告任職之被告公司、北京星堡智慧安防科技有限公司皆隸屬於台灣星堡保全集團，直接受受呂清喜指揮監督，屬台灣星堡保全集團之旗下公司。

(五)原告99年至100年仍投保於被告之嘉義分公司，被告亦持續發給薪資。足見原告係受被告指派前往大陸地區任職，上開期間之年資應合併計算。

１、查原告依目前得查詢薪資轉帳紀錄為自95年6月21日起至110年10月5日止，期間被告均按月給付而未曾間斷(原證10)。縱於99年派駐大陸地區及100年常駐大陸地區期間，原告仍自被告處按月受有薪資給付，且原告之勞健保於110年11月14日前仍繼續加保於被告之嘉義分公司(參原證2)，直至原告

於常駐大陸地區後，被告未經原告同意即將原告之勞健保轉嘉義市水電裝置業職業工會，藉以脫免原告基於雇主地位應給付之雇主負擔。是本件參原證10薪資轉帳紀錄所示，被告辯稱自100年11月14日起至103年6月8日止非受雇於被告公司，應非實在。

2、再查，依原證10所示薪資轉帳紀錄，原告自95年7月起至離職日止，其每月實際薪資已逾3萬元，惟被告為減省雇主負擔，其投保級距均遠低於原告受領實際薪資，顯係藉此獲取不法利益嗣為減省保費負擔，更於派遣原告常駐大陸工作期間，於100年11月14日未經原告同意逕自將原告退保，投保至嘉義市水電裝置業職業工會，且僅以最低級距1萬8780元投保。是以，被告就上開行為已屬違法，不得反執此泛稱原告曾同意被告退保。綜上，原告99年至100年仍投保於被告之嘉義分公司，被告亦持續發給薪資，綜合一般之經驗法則，原告實繼續任職於被告公司，上開期間之年資自應合併計算。

3、原告100年至103年受被告指派至北京期間，被告仍持續發給薪資。是二造於上開期間僱傭關係繼續存在，原告年資計算自86年至110年止，連續而未中斷。

查原告自100年至103年受被告指派至大陸地區北京分公司期間，除被告大陸地區分公司按月給付薪資外，被告臺灣總公司仍按月給付原告薪資，包括：101年2月至5月每月由被告匯入3萬元(參原證10，第21-22頁)；101年6月至12月，由被告匯入1萬元(參原證10，第23-26頁)；102年1月至8月及11至12月(參原證10，第27-32頁)、103年1月至6月每月由被告匯入1萬元(參原證10，第33-37頁)。足茲證明，原告於上開期間確係受僱於被告公司。綜上，本件被告在未徵得原告同意下，為減省勞健保雇主負擔逕自將原告退保，並轉投保至嘉義市水電裝置業職業工會；又高薪低報，節省保費支出獲取不法利益，已屬違法。被告反執前揭違法行為，辯稱原告受派駐大陸地區期間已屬離職而應中斷其服務年資計算等

語，顯已違反誠信原則，其主張實不足採。

４、綜上，原告100年11月至103年6月確係受被告調派至北京上開公司任職，屬集團內部之調職，則調派期間所任職之年資應與併計。參照上開實務見解及勞動基準法第57條規定，原告任職於被告公司及北京公司期間，均係在「台灣星堡保全集團」企業經營者之監督管理下服勞務，該等雇主對原告具實體同一性。故本件原告任職期間為86年至110年間(約24年)之年資連續而無中斷，其年資應與併計為24年。

(六)被告辯稱二造間自103年6月至110年10月間，原告係被告之外包人員，論其性質應屬承攬關係，顯非實在。

１、按是否屬於勞動契約，應以提供勞務時有無時間、場所之拘性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。「查程岳笙自102年8月1日起至南山保全公司任職，每月工資40,000元，103年3月1日起調整為43,000元等情，已如前述，可知程岳笙係按月領受固定薪酬，此與承攬契約須在工作完成後始可請求報酬，屬於非固定性或非繼續性之報酬不同。」(臺灣高等法院105年度勞上易字第61號民事判決意旨參照)，合先敘明。

２、查被告稱「原告自大陸歸臺後生活難以銜接…由被告公司董事長出面提供技術服務維修之工作予原告，工作方式係由被告公司指派原告前往特定場域進行維修作業…工作期間不受被告之指揮監督…故而將原告稱為『外包人員』」等語。惟查，原告自103年6月9日至110年10月5日止，每月皆由被告匯入薪資至其台新銀行帳戶，其薪資扣除勞健保費用，均在4萬7872元上下，此亦有原告歷年度台新銀行之交易明細可證(參原證10，第36-115頁)。參上開實務見解，原告每月係領取固定薪酬，此與承攬契約須在工作完成後始可請求報酬，屬於非固定性或非繼續性之報酬有別，故被告辯稱原告係外包人員等情，應非實在。

３、況被告於110年10月6日主張原告曠職三日，應適用勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約(參被證1)；惟被告嗣後

另於111年3月1日之答辯(一)狀及111年5月4日之辯論意旨狀稱原告係外包人員、二造間為承攬關係云云。是以，被告前後陳述即有重大矛盾。綜上，兩造間實具有人格上、經濟上及組織上之從屬性甚明。被告泛稱原告為外包人員，或與原告間為承攬關係云云，均非實在。

(七)本件原告得請求資遣費數額，應適用勞動基準法第17條規定。查被告自稱原告年資自103年6月9日起算至110年10月1日止，資遣費為34萬4850元；嗣後又改稱資遣費為17萬2425元，其答辯已前後不一。關於原告資遣費之請求事涉勞退新舊制適用爭議，查本件被告既未依法以書面徵詢原告適用勞退新舊制之選擇並提出相關證明，則本件關於原告請求資遣費之認定，自適用勞動基準法第17條規定。被告異其先前主張，辯稱本件應適用勞退新制等語，應無理由。

二、本件依原告所提95年6月21日起至110年10月5日止之薪資轉帳紀錄可知，被告均按月給付而未曾間斷(參原證10)。縱原告於100年常駐大陸地區期間，原告仍自被告處按月受有薪資給付。甫以原告之勞健保於100年11月14日前仍繼續加保於被告之嘉義分公司，故被告濫行爭執，應無理由。

查本件被告辯稱：被告公司否認前揭原證10中第21至37頁之匯款紀錄係被告公司給付予原告之薪資，亦否認原告於大陸地區他公司…工作期間，被告公司有另外發放人民幣薪資予原告，自應由主張前揭匯款紀錄為薪資之原告對前揭款項為薪資乙事負擔舉證責任云云(參被告111年7月28日之辯論意旨三狀，第2頁)。惟查，依原告所提95年6月21日起至110年10月5日止之薪資轉帳紀錄可知，被告均按月給付而未曾間斷(參原證10)。縱原告於100年常駐大陸地區期間，原告仍自被告處按月受有薪資給付。甫以原告之勞健保於100年11月14日前仍繼續加保於被告之嘉義分公司(參原證2)。嗣後，被告未經原告同意即將原告之勞健保轉至嘉義市水電裝置業職業工會，藉以脫免被告基於雇主地位應給付之雇主負擔。(參原告111年5月30日之準備(三)狀，第2頁)。故本件

被告自95年6月21日起至110年10月5日持續發給薪資，此亦經原告提出薪資轉帳紀錄(參原證10)為證。是以，被告上開辯稱，應自無理由。

三、原告於100年至103年派駐大陸地區期間，除受領被告大陸地區分公司給付之薪資；被告亦持續給付原告薪資。被告辯稱上開派駐期間之匯款非屬薪資，亦無理由。

查被告辯稱：前揭匯款紀錄實係原告離職前曾與被告公司借貸新臺幣30萬元…約定原告前往大陸工作期間，原告將定期以人民幣匯入被告公司法定代理人帳戶內，其中部分人民幣由被告公司轉換為臺幣再匯入原告帳戶中供原告長輩生活使用…豈可能原告於未領取薪資、薪資僅有1萬元之情狀下，皆未與被告公司有所爭執甚至以訴訟方式討回薪資，顯見本件之匯款紀錄並非原告所稱之薪資等語(參被告111年7月28日之辯論意旨三狀，第2頁)。惟查，原告於100年至103年係受被告指派至大陸地區分公司，期間被告除未徵得原告同意下，為減省勞健保雇主負擔逕自將原告退保，並轉投保至嘉義市水電裝置業職業工會；又高薪低報，節省保費支出獲取不法利益，已屬違法行為。被告卻執前揭違法行為，辯稱原告受派駐大陸地區期間已屬離職而應中斷其服務年資計算，違反誠信原則，業於前狀詳述。故本件確係原告於100年至103年常駐大陸地區期間，被告繼續為原告投保於嘉義市水電裝置職業工會(參原證2)，且期間原告每月因工作獲得之報酬，除受領被告大陸地區分公司以人民幣按月為給付外，被告亦持續給付原告薪資，此亦有上開派駐期間被告匯款之紀錄可證(參原證10，第21至37頁)。是以被告濫行辯稱係原告向其借貸等語，均非實在。

四、原告自86年9月起至110年9月30日，均於被告處連續任職，年資併計為24年，被告辯稱原告已於103年間6月間已轉至他公司任職，應非實在。

(一)查被告辯稱：自原證10第36頁『33、00000000、媒體存入、9000、伯勝國際企業…』等語，即知原告於103年間即曾任

職於伯勝國際企業…更無被告調派原告至大陸地區任職乙事等語。惟查，原告於100年11月至103年6月間受派至被告大陸地區分公司任職。期間除大陸地區分公司按月給付薪資，被告亦繼續給付薪資，已如前述(參原告111年5月30日之準備(三)狀，第3頁)。再參被告匯款紀錄可知，被告於103年5月5日轉帳1萬元、103年6月9日轉帳1萬500元；待原告受調派返台，103年7月4日、同年8月5日、同年9月5日、同年10月6日、同年11月5日、同年12月8日被告均將原告薪資依序按月匯入前揭帳戶(參原證10，第35至47頁)，足見原告繼續受雇於被告。是以，被告辯稱原告103年間曾於伯勝國際企業任職，並非實在。

(二)次查，被告103年6月9日至同年12月1日為原告投保於其台中分公司、103年12月4日起投保於其南投營業所(參原證2)，足證原告自始皆於被告處任職。本件被告係於原告回臺灣續職之際，透過其關聯企業委由其名義並刻意載明薪資轉帳，企圖為其脫法行為製造斷點，藉以侵害原告勞動法上相關權利，實不足取。倘原告於103年間曾任職於他企業(假設語氣，非自認)，則被告何以繼續為原告投保勞健保，此亦與常理不符。反觀被告先辯以原告自大陸地區返台任職，係其外包人員、二造為承攬關係(參被告111年5月4日之辯論意旨狀，第2頁)云云，今復以原告曾任職於其他企業之說詞，藉以中斷原告年資之計算。被告前後陳述不僅反覆，且違反誠信原則。是以，被告上開辯稱，實不可採。

五、查被告與其大陸分公司間同一性之認定，原告業已透過大陸地區「國家企業信用信息公示系統」予以查證並提出相關資料(參原證8)，關於前揭公示系統係大陸地區官方為維護公眾權利所設國家級公示平台(原證11)，誠如我國經濟部商業司所設立之商工登記公示資料系統，對於企業於各該地區所為登記事項具有公信力，併此敘明。

六、關於鈞院所詢：「原告於110年9月28日以書面終止與被告之勞動契約，當時有無具體說明係依據勞動基準法第14條第1

項的何款規定情形而終止勞動契約？如果無具體說明係依據何款規定情形，則原告主張該次通知已經發生終止勞動契約之效力，所持理由為何？」

(一)按勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由(如雇主看何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞)告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。李偉勇雖辯稱羅仁雄係自請離職，並未向雇主表示其等依勞基法第14條終止勞動契約之意思等語，並提出系爭離職證明書為憑(略)。惟證人李宗翰已證稱：羅仁雄於106年10月17日透過手機告知要做到10月底等語(略)，並簽署系爭離職證明書(略)，自得認羅仁雄已為終止勞動契約之意思表示(臺灣高等法院108年度勞上字第1號民事判決意旨參照)。

(二)次按，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由(如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞)告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據(參最高法院92年度台上字第1779號判決意旨)。查證人蔡千民證稱：過年時伊與顏英忠溝通管理鬆懈問題，顏英忠表示不要做等語(略)，足見顏英忠於106年3月10日有向富綠公司為終止勞動契約之意思表示，而其復請求富綠公司開立非自願離職證明，益徵顏英忠主張伊並非自願離職乙節，應可採信。而顏英忠於106年3月10日當時，對於其據以終止之具體事由雖未告知富綠公司，然揆諸前揭說明，法院仍得審究其主張富綠公司來提供足夠人力予伊運用，經伊一再反應仍未獲改善，且未依法給付上開工資、加班費及提撥

退休金，伊依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約是否合法(略)查富綠公司自顏英忠103年4月7日任職時起至106年3月10日勞動契約終止時止，有未依法給付加班費即工作報酬，及未為顏英忠提繳退休金之情形(略)，確致顏英忠權益受有重大損害，故顏英忠依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，即屬有據。(臺灣高等法院108年度勞上字第92號民事判決意旨參照)。

(三)再按，雇主不依勞動契約給付工作報酬、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5款前段、第6款定有明文。(略)被告並未依勞動基準法第24、38條如數給付原告上開特休未休工資及加班費，既據認定如前，顯有不依勞動契約給付工作報酬之情事，原告以起訴狀繕本之送達(略)依勞動基準法第14條第1項第5款終止兩造間勞動契約，洵屬有據(臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第106號判決)。

(四)查原告係於110年9月28日寄發存證信函通知被告，依勞動基準法第14條第1項之規定，自同年10月1日起終止與被告間之勞動契約(參原證3)，對於其據以終止之具體事由雖未告知。惟參上開實務見解，原告終止勞動契約，本無須於終止時表明終止之具體事由，仍生合法終止二造勞動契約之效力。次查，原告係以自86年11月1日起至今約24年間，連續受雇於被告擔任技術部門職員工，被告於原告已臨退休年限時，未依法給予特別休假外，縱於休息日或國定假日工作亦未有補休或加倍發放工資等違法舉措，而為終止契約。參上開實務見解，就被告未半法給付特別休假工資，顯有不依勞動契約給付工作報酬，該當勞基法第14條第1條第5款之終止事由；就被告違反勞動基準法第36條至第39條規定，使原告於休息日或國定假日工作而未加倍發放工資，該當勞動基準法第14條第1條第6款之終止事由，併與敘明。

七、關於鈞院所詢：「原告是在何時知悉被告公司有勞動基準法第14條第1項之情形？」

(一)按勞基法第14條第2項固規定，勞工依同條第1項第1款、第6款(即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞)規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權(最高法院92年度台上字第1779號民事判決意旨參照)。

(二)次按，若雇主繼續有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。查上訴人於被上訴人離職之前30日內仍有違反勞動契約或勞工法令之行為如103年9月28日國定假日遇例假日未補休，亦未給付被上訴人加班費，及103年9月份仍未依被上訴人確實之薪資投保勞工保險，是被上訴人終止兩造間之勞動契約即未逾勞基法第14條第2項所定之30日(臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第5號民事判決意旨參照)。

(三)查原告自86年9月2日任職時起，迄至110年9月28日發函終止勞動契約前，被告除未依法給予特別休假外，縱於休息日或國定假日工作亦未有補休或加倍發放工資等違法舉措，已如前述。次查，原告110年度之特休應為30日，然原告於同年9月28日函，自同年10月1日起終止勞動契約時，就未休之特休日數，被告未依勞基法第38條第4項發給工資，顯有不依勞動契約給付工作報酬，合於勞基法第14條第1條第5款終止事由，又原告依同條項第5款終止勞動契約，並無除斥期間規定適用，先與敘明。次查，被告直至110年9月28日發函終止勞動契約前，包括：令原告於同年月4、11、18、28日等休息日工作，且嗣後同年10月5日發薪時，未給付休息日出

勤工資，則被告繼續違反勞動法令或勞動契約之行為並未停止，則原告依法終止勞動契約之形成權即繼續發生。參上開實務見解，被告違反勞動基準法第14條第1項第6款等規定，迄至同年9月28日發函終止時均未停止，則原告終止契約之權利繼續發生。故原告於110年9月28日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款，終止二造勞動契約之意思表示，亦未逾同條第2項之30日除斥期間，併與敘明。

八、關於鈞院所詢：「原告主張於100年11月間遭被告調派至集團所屬大陸公司，當時是由被告公司何人通知原告調派至集團所屬大陸公司？有無行文通知原告？還是僅以口頭通知？」查原告係於99年間為被告之經理錢桂貞以口頭告知，有關被告欲調派其前往大陸之工作地點、薪資及職務，被告並未以書面行文通知。於此同時，原告表示希自身於被告之勞保投保年資能繼續累積，始願接受上開調派。因此，原告於99年派駐大陸地區及100年常駐大陸地區期間，原告仍自被告處按月受有薪資給付，被告亦依二造調派之勞動條件為原告繼續投保於被告嘉義分公司(參原證2)。然被告竟於100年11月14日即將原告退保，更在原告常駐大陸地區後，未經其同意即將原告之勞保轉保至嘉義市水電裝置業職業工會(詳原告111年5月30日之準備(三)狀，第2頁)，被告此舉已違反誠信原則，併與敘明。

九、被告公司與北京星堡智慧安防科技公司皆隸屬於台灣星堡集團，具實體同一性為同一事業，原告受雇於渠等之年資應合併計算。

(一)緣被告固辯稱：「北京星堡智慧安防科技有限公司與被告公司並非子公司、從屬公司、關係企業」、「否認於100年11月間調派原告至北京星堡智慧安防科技公司…至於原告如何知悉北京星堡智慧安防科技公司招募訊息並取得北京星堡智慧安防科技公司之職位，被告公司不得而知。」及「原告於99年間早已離職並前往北京工體公司任職…未在我國定居亦無任職於被告公司」(詳被告111年11月11日之民事陳報狀，

第1至2頁)云云。

(二)惟查，原告任職之被告公司係呂清喜於72年間設立(參原證7)、北京星堡智慧安防科技有限公司亦係呂清喜於100年3月22日於大陸地區設立(參原證8)。又呂清喜直至107年間皆擔任被告之董事長，與被告現任董事長甲○○為兄弟關係，此亦經被告所自承；且原告在大陸地區任職之北京星堡智慧安防科技有限公司，係依大陸地區法律核准成立之公司，自2011年3月22日成立，所設之法定代表人為呂清喜，所營業務皆為保全(包含電子保全)相關業務，此亦有大陸地區國家企業信用信息公示系統資料可證(參原證8)。又依被告組織架構可知，被告與「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」，統稱「台灣星堡保全集團」，統由台灣星堡保全集團董事會經營管理(參原證9)。參以原告於被告嘉義分公司任職時，係稱呼呂清喜為董事長、甲○○為總經理，足證原告任職之被告或北京星堡智慧安防科技有限公司皆隸屬台灣星堡保全集團，屬台灣星堡保全集團之旗下公司。則原告100年11月至103年6月確係受被告調派至北京任職，屬集團內部之調職，則調派期間所任年資應與併計(詳原告111年5月10日之準備(二)狀，第3至4頁)。

(三)次查，原告於99年間受被告派駐大陸地區及100年至103年間常駐大陸地區。原告於大陸地區任職，雖先後於北京工體公司、北京星堡智慧安防科技有限公司、北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司任職(參原證5)。惟北京工體公司負責人黃朝揚、北京星堡公司負責人呂清喜、北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司負責人林建元；其中，黃朝揚、呂清喜為北京星堡公司董事、林建元為副總、原告則為幹部。就此次會議亦作成重新註冊新公司名稱為「北京鈺泰易督衛數碼安防科技有限公司」之決議，此亦有北京星堡智慧安防科技有限公司2011年7月22日第一次理監事會會議紀錄【原證12】可證。則北京工體公司、北京星堡公司或北京鈺泰易督衛數

碼安防技術有限公司乃具實體同一性，屬同一事業。

(四)況原告於99年派駐大陸地區及100年常駐大陸地區期間，仍自被告處按月受有薪資給付，且原告之勞健保於100年11月14日前仍繼續加保於被告之嘉義分公司(參原證2)。參原告100年至103年受指派至大陸地區，期間除被告大陸地區分公司按月給付薪資外，被告臺灣總公司仍按月給付原告薪資，包括：101年2月至5月每月由被告匯入3萬元(參原證10，第21-22頁)；101年6月至12月，由被告匯入1萬元(參原證10，第23-26頁)；102年1月至8月及11至12月(參原證1，第27-32頁)、103年1月至6月每月由被告匯入1萬元(參原證10，第33-37頁)。足茲證明，原告於上開期間確係受僱於被告公司(詳原告111年5月30日之準備(三)狀，第2至3頁)。綜上，被告辯稱北京星堡智慧安防科技有限公司與被告不具同一性，或受派駐大陸地區期間已屬離職而應中斷其服務年資計算等語，均非實在。

十、被告辯稱原告工作方式係由被告指派前往特定場所維修，至於維修方式、時間皆非被告公司指定，係被告之外包人員，屬承攬關係，並非實在。

(一)按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：1、人格從屬性，即受雇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。2、親自履行，不得使用代理人。3、經濟上從屬性，即受雇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。4、納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字第2361號判決意旨參照）。勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。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)。

(二)次按，是否屬於勞動契約，應以提供勞務時有無時間、場所之拘性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。2、查程岳笙自102年8月1日起至南山保全公司任職，每月工資40000元，103年3月1日起調整為43000元等情，已如前述，可知程岳笙係按月領受固定薪酬，此與承禮契約須在工作完成後始可請求報酬，屬於非固定性或非繼續性之報酬不同。」（臺灣高等法院105年度勞上易字第61號民事判決意旨參照）。

(三)查被告自承原告於被告公司從事技術服務維修工作，工作方式係由被告指派前往特定場所維修(詳被告111年11月11日之民事陳報狀，第2至3頁)。參上開實務見解，依其指示方式，參酌原告係擔任技術部門職員工(參原證1)所提供勞務性質，原告自係受被告之指揮監督，而具有從屬性。次查，原告自103年6月9日至110年10月5日止，每月皆由被告匯入薪資至其台新銀行帳戶，其薪資扣除勞健保費用，均在4萬7872元上下，此亦有原告歷年度台新銀行之交易明細可證(參原證10，第36-115頁)。參上開實務見解，原告每月皆領取固定薪酬，此與承攬契約須在工作完成後始可請求報酬，屬於非固定性或非繼續性之報酬有別。故被告辯稱原告係外包人員等情，應非實在。

貳、原告證據資料：

原告提出原告工作名牌及名片、勞工保險被保險人投保資料表、台中法院郵局2272號存證信函、玉鼎法律事務所110年9月28日函、原告薪資轉帳交易明細、大陸地區國家稅務總局北京市稅務局個人所得稅納稅清單、臺灣星堡保全股份有限公司經濟部商工登記公示資料、臺灣星堡保全股份有限公司經濟部商工登記之歷史公示資料、北京星堡智慧安防科技有限公司大陸地區國家企業信用信息公示系統、台灣星堡保全集團之企業組織架構圖暨照片、原告台新銀行帳戶明細、大陸地區「國家企業信用信息公示系統」介紹相關資料、西元

2011年07月22日北京星堡公司第一次理監事會會議紀錄、台中法院郵局2272號存證信函等資料。

【附件Ｂ】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

壹、被告其餘答辯陳述：

一、原告於111年5月9日準備二狀中固以：「原告在大陸地區任職之北京星堡智慧安防科技有限公司…所設之法定代理人亦為呂清喜，所營業務皆為保全(包含電子保全)相關業務…依其組織架構可知，被告公司與『北京公司』、『廣州總公司』、『寧波公司』、『武漢公司』、『南昌公司』，統稱台灣星堡保全集團，均由台灣星堡保全集團董事會經營管理…足證原告任職之被告公司、北京星堡智慧安防科技有限公司皆隸屬於台灣星堡保全集團，直接受呂清喜指揮監督，屬台灣星堡保全集團旗下公司」云云，稱原告於北京任職時亦係任職於被告公司旗下公司，惟：

(一)經查，原告所提出之原證五北京市稅務局個人所得納稅清單，並無相關單位之印文、製作者之簽章可供擔保正確性，則原證五是否為北京市稅務局出具之個人納稅所得，不無疑慮，是被告公司否認原證五形式上真正；又縱原告所提之原證五形式上屬真正(此為假設語氣，被告否認之)，其亦係由原告自行填載申報登記提出之文書，無法證實原告確有任職於原證五上所載之任職、受雇、投資單位，是本件自不得遽認原告有任職於北京星堡智慧安防科技有限公司(下稱北京星堡公司)、北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司(下稱北京鈺泰易公司)。

(二)退步言之，縱鈞院認原證五之內容可採(此為假設語氣，原告否認之)，惟按「勞工工作年資以服務同一事業者為限。」勞動基準法第57條前段定有明文。查本件自原告所提出之原證五，即知原告早已於99年間向被告公司即台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司辭職，並於離開台灣後，前往負責人為黃朝揚之北京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司

(下稱北京工體公司)任職(被證二)，而北京工體公司既與被告公司屬不同法人，其負責人亦與被告公司不同，又其人事、財物、行政、經營亦非被告公司所得管領、控制，更非被告公司之從屬公司、控制公司、關係企業，自不得將被告公司與原告99年後任職之北京工體公司據認為同一事業，則原告既已於99年間脫離被告公司前往他公司任職，其工作年資已然中斷而不得合併計算，是本件工作年資自應由103年任職時起算，方屬妥適。至於原告99年間至100年間於被告公司之投保紀錄實係因原告衡量兩岸間勞健保條件差異巨大，懇求被告公司待原告於北京工作穩定後再行退保，避免其勞動期間未受有足夠保障，惟被告於99年間至100年間早已前往北京工體公司任職，並未在我國定居，自無法任職於台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司，此部分懇請鈞院函調原告99年至101間之出入境紀錄即明。

(三)再者，縱被告公司與北京星堡公司僅係負責人相同，其仍為不同之法人格，且被告公司與北京星堡公司之股東組成不同，係被告公司前負責人自行在外所營之事業，與被告公司間人事並未相互流用(僅有被告一人自行辭職後前往北京星堡公司任職)、財物並無互相轉調、行政分屬不同體系、經營決策單位亦不相同，更非被告公司之從屬公司、控制公司、關係企業，自不得遽認被告公司與北京星堡公司為同一事業。

(四)再退步言，縱鈞院認被告公司與北京星堡公司係屬同一事業單位(此為假設語氣，被告否認之)，惟查本件原告於102年3月即自北京星堡公司離職後，旋即於102年4月前往負責人為林建元之北京鈺泰易公司任職(被證三)，而北京鈺泰易公司與被告公司屬不同法人，其負責人亦與被告公司不同，又其人事、財物、行政、經營亦非被告公司所得管領、控制，更非被告公司之從屬公司、控制公司、關係企業，自亦不得將被告公司與原告102年4月後任職之北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司據認為同一事業，則原告既已於102年4月間前

往北京鈺泰易公司任職，其工作年資已然中斷而不得合併計算。

(五)末有敘明，被告所提出之原證九，僅為不明人士所架設之網頁，是原告否認原證九之形式上真正。又被告公司與寧波新堡安防科技有限公司(下稱寧波新堡公司)並無任何聯繫，其負責人並非被告公司之歷任負責人、亦與被告公司有任何人事、財物、行政、經營之接觸，被告否認寧波新堡公司為被告公司之從屬公司、控制公司、關係企業，且該原證九之組織架構圖，並非被告公司之組織架構圖，而係不明人士(即經營保全事業之同業臺商)於被告公司前負責人呂清喜前往大陸地區經營事業有成後，為求打入大陸地區市場，在未經被告公司之同意下，盜用被告公司之名義架設網站，並偽造原證九所示之公司架構圖，藉以取信大陸地區公司、民眾，此參原證九公司名稱為寧波「新」堡安防科技有限公司而非寧波「星」堡公司即知。易言之，寧波新堡公司係不肖人士所成立之仿冒企業，尚不能由其網站內容據認為被告公司旗下有「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」、「北京鈺泰易公司」等子公司、從屬公司、關係企業，則原告分別於99年間前往北京工體公司、101年間前往北京星堡公司、102年4月間前往北京鈺泰易公司任職，應非屬服務於同一事業單位，故本件原告之年資應由103年起算方屬適法。

二、原告於111年5月30日準備三狀略以「查原告自100年至103年受被告指派至大陸地區北京分公司期間，除被告大陸地區分公司按月給付薪資外，被告總公司仍按月給付原告薪資，包括101年2月至5月每月由被告匯入3萬元(參原證10，第21-22頁)；101年6月至12月，由被告匯入1萬元(參原證10，第23-26頁)；102年1月至8月及11至12月(參原證10，第27-32頁)、103年1月至6月每月由被告匯入1萬元(參原證10，第33-37頁)。足茲證明，原告於上開期間確係受僱於被告公司」云云，稱由原證10之匯款紀錄即足以證明兩造於100年至103

年仍具有雇傭關係存在。惟原告所述不實，前揭匯款紀錄並非薪資，亦不足以證實兩造於100年至103年仍具有雇傭關係存在，茲分述如下：

(一)經查，被告公司否認前揭原證10中第21至37頁之匯款紀錄係被告公司給付予原告之薪資，亦否認原告於大陸地區他公司(並非被告公司之關係企業、子公司)工作期間，被告公司有另外發放人民幣薪資予原告，自應由主張前揭匯款紀錄為薪資之原告對前揭款項為薪資乙事負擔舉證責任。

(二)次查，前揭匯款紀錄實係因原告於離職前曾與被告公司借貸新臺幣30萬元，且原告前往大陸工作時家中長輩無人照料，兩造遂約定原告前往大陸工作期間，原告將定期以人民幣匯入被告公司法定代理人帳戶內，其中部分人民幣由被告公司轉換為臺幣再匯入原告帳戶中供原告長輩生活使用，其餘部分則用以償還前揭借款債務，方形成如原證10第21至37頁之匯款紀錄，實非原告所稱之薪資。又自前揭匯款紀錄即知，被告公司於多數時間僅有匯入1萬元，更有部分月份(如102年9、10月)全未匯入原告帳戶內，倘本件匯款之金額為原告之薪資(此為假設語氣，被告公司否認之)，豈可能原告於未領取薪資、薪資僅有1萬元之情狀下，皆未與被告公司有所爭執甚至以訴訟方式討回薪資，顯見本件之匯款紀錄並非原告所稱之薪資。

(三)再查，自原證十第36頁「33、00000000、媒體存入、9000、伯勝國際企業00000000 薪資轉帳0000000 SAFT」等語，即知原告於103年間即曾任職於伯勝國際企業，顯見本件並無原告所稱之自86年9月即未間斷任職於被告公司至110年10月乙事，更無被告公司調派原告至大陸地區任職乙事，是本件原告主張年資為24年洵屬無據，自不可採。

三、被告公司負責人甲○○與北京星堡智慧安防科技有限公司負責人呂清喜為兄弟，惟北京星堡智慧安防科技有限公司與被告公司並非子公司、從屬公司、關係企業，兩者間員工不同、股東不同、資金亦未互相流用。至於原告所提出原證9

架構圖部分，被告公司否認形式上真正，對於實體部分亦爭執該原證九之組織架構圖，並非被告公司之組織架構圖，而係不明人士(即經營保全事業之同業臺商)於被告公司前負責人呂清喜前往大陸地區經營事業有成後，為求打入大陸地區市場，在未經被告公司之同意下，盜用被告公司之名義架設網站，並偽造原證九所示之公司架構圖，藉以取信大陸地區公司、民眾，此參原證九公司名稱為寧波「新」堡安防科技有限公司而非寧波「星」堡公司即知。易言之，寧波新堡公司係不肖人士所成立之仿冒企業，該組織架構圖亦非被告公司之組織架構，尚不能由其網站內容據認為被告公司旗下有「北京公司」、「廣州總公司」、「寧波公司」、「武漢公司」、「南昌公司」、「北京紅泰易公司」等子公司、從屬公司、關係企業。

四、被告公司否認於100年11月間調派原告至北京星堡智慧安防科技公司。而原告為何前往大陸地區，係因原告當時與公司主管之關係尚佳，平時私下仍為好友關係，且時值保全業大舉西進之時，主管私下與被告聊天時認為原告工作能力尚可且熟稔星堡保全業務，僅係平時與同事間之人際關係不佳，爰特建議其往大陸發展，至於原告如何知悉北京星堡智慧安防科技公司招募訊息並取得北京星堡智慧安防科技公司之職位，被告公司不得而知。

五、被告公司不否認原告自86年9月2日起任職於被告公司。惟原告於99年間早已離職並前往北京工體公司任職，至於原告99年間至100年間於被告公司之投保紀錄實係因原告衡量兩岸間勞健保條件差異巨大，懇求被告公司待原告於非京工作穩定後再行退保，惟被告於99年間至100年間早已前往北京工體公司任職，並未在我國定居亦無任職於被告公司。又被告公司不否認於103年6月9日以台中分公司替被告投保、於103年12月4日以南投營業所替被告投保，亦不否認原告於被告公司從事技術服務維修之工作，惟原告之工作方式係由被告公司指派原告前征特定場域進行維修作業，至於維修方式、

維修時間皆非被告公司指定，僅需原告完成該日維修進度即可領取工資，工作期間不受被告公司之指揮監督，亦非具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，故而將原告稱為「外包人員」，則兩造間之關係非屬雇傭契約而屬承攬關係。

貳、被告證據資料：

被告提出嘉義文化路郵局423號存證信函、北京工體公司企業登記紀錄、北京鈺泰易公司企業登記紀錄等資料。