

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第25號

原告 甲○○

訴訟代理人 黃正琪律師（法扶律師）

被告 噶瑪蘭興業有限公司00000000000000

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 丙○○

陳俊宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月1日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾伍萬柒仟玖佰捌拾元及自民國一百十
年十月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給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參拾伍萬柒仟玖佰捌
拾元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。查原告起訴時聲明第一項原請求被
告給付新臺幣（下同）47萬1,741元及自起訴狀繕本送達翌
日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（本院卷第42
頁），嗣於民國111年4月29日以書狀捨棄預告工資部分之請
求，並變更前開聲明之請求金額為42萬5,941元（本院卷第
270頁、第282頁）。核原告所為係減縮應受判決事項之聲
明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自92年11月1日起任職於被告公司，擔

01 任出納人員，約定月薪為4萬5,800元。原告雖於108年4月間
02 始轉換勞工保險投保單位為被告公司，惟原告為訴外人即被
03 告公司前負責人李銘松之胞妹，自就業後投保單位皆於李銘
04 松及其配偶即訴外人方素蝶所投資及經營之公司、事務所間
05 移轉，應合併計算在職年資。詎原告為處理家中要事而請
06 假，於109年10月12日回復上班時，竟無法進入其原辦公
07 室，亦無法取得原辦公室電腦內之工作資料，且無人告知原
08 告應遷至何處辦公、或交辦其他工作予原告，原告僅得坐在
09 被告公司其他關係企業使用之大會議室或是於公司內四處走
10 動。被告拒絕受領原告提供之勞務及未給付同年10月、11月
11 薪資，已違反兩造間勞動契約，而構成勞動基準法（下簡稱
12 勞基法）第14條第1項第6款之終止契約事由，原告並於109
13 年11月19日兩造於臺北市政府勞動局第一次調解時向被告終
14 止契約。迄今被告尚積欠原告：舊制部分資遣費7萬6,334元
15 （計算式： $45,800 \times 1.66668$ ）、新制部分資遣費27萬4,800
16 元（計算式： $45,800 \times 12 \times 1/2$ ）、109年10月薪資4萬5,800
17 元、109年11月薪資2萬9,007元，及開立非自願離職證明
18 書。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第14條第1項第6
19 款、第17條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第
20 1項、就業保險法第11條、勞基法第19條之規定，提起本件
21 訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告42萬5,941元，暨自起訴
22 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利
23 息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

24 二、被告答辯：

25 (一)、被告公司由李銘松、方素蝶夫婦創辦，原告為李銘松胞妹，
26 非一般對外招聘之員工，工作事項主要由李銘松及方素蝶指
27 派。因被告公司於109年8月間另行指派他人整理原告原負責
28 之財務資料，為免資料混亂及遺失，而要求原告不得使用原
29 辦公室，將原告辦公位置調整至其他辦公區域，未禁止原告
30 進入被告公司，亦未拒絕受領原告勞務。縱認被告有違反勞
31 基法第14條第1項第6款之情，原告亦應依勞基法第14條第2

項規定，於30日內向被告為終止契約之意思表示。被告未向原告終止兩造間勞動契約，亦無收到原告終止契約之意思表示，且原告申請勞資爭議調解後，仍有至被告公司上班，迄今原告亦尚能進被告公司打卡，兩造間勞動契約應仍存在。縱認兩造間勞動契約已終止，亦應係被告以原告曠職為由，於110年7月15日將原告勞保退保，並終止兩造間勞動契約。

(二)、原告自92年間陸續任職於李方企業有限公司、富達興投資有限公司、方素蝶記帳及報稅代理業務人、松哲有限公司、季節開發有限公司，於108年4月26日起方具被告公司員工之身分，雖原告前任職公司與被告公司之股東組成及辦公處所均有相同或大致相同之處，但均為獨立之不同權利主體，且未必以同一自然人為該法人之法定代理人，不符合勞基法第57條得以合併計算工作年資之要件。縱認原告得向被告請求資遣費，其任職期間應自108年4月26日起算，而兩造約定經常性給與之月薪資應為4萬5,000元，而非勞健保投保薪資級距之4萬5,800元，復原告經常請假或曠職遭被告扣薪，其自109年6月至同年11月，每月實領薪資應分別為3萬7,500元、4萬5,000元、4萬1,250元、2萬7,000元、2萬6,438元、1萬5,321元，平均月薪應為3萬2,085元等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、原告主張其為被告公司原負責人李銘松之胞妹，於92年11月1日起任職李銘松、方素蝶夫妻所經營之李方企業有限公司等多家公司或事務所，於108年4月投保單位則為被告公司，每月薪資原為4萬5,000元等情，為兩造所不爭，但對於兩造間勞動契約何時終止、因何原因終止，被告是否需給付積欠工資、資遣費，金額為若干則有爭議，本院論述如下。

四、本院得心證之理由：

(一)、兩造間勞動契約因何事由終止？何時終止？

1. 按雇主有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；雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之，勞基法

第14條第1項第6款、第2項定有明文。

2. 原告主張兩造間勞動契約因被告違反勞動契約侵害其權益，故於第一次調解時終止，此為被告所爭執，被告雖對兩造間契約業已終止無爭議，但對於終止事實及原因之歷次陳述不一致：(1)在調解時被告代理人稱原告於109年2月以LINE通訊軟體向被告公司當時負責人李銘松表示他要離職(本院卷第75頁)。(2)被告於第一次庭期、答辯狀中稱109年10月原告係自動離職(本院卷第150頁、154頁)。(3)111年4月28日答辯狀稱109年7月原告曾遞交辭呈(本院卷第205頁)，但辭呈文件現不知在何處。(4)111年6月1日稱原告因曠職多日遭解僱，終止日為退保日即110年7月15日。本院請被告訴訟代理人說明為何有前述差異。被告訴訟代理人稱：(1)原告雖於109年2月以LINE通訊軟體向當時負責人李銘松表示「把外債表格做好就離職」，但是李銘松並沒有同意。(2)第一次的答辯狀109年10月原告自動離職是誤寫。(3)答辯二狀中有記載109年7月間原告有遞交辭呈，但不清楚當時負責人李銘松對於該辭呈有沒有簽字，因為經詢問他說沒有印象。(4)之前原告提離職的這兩個日期均無法確定雙方終止勞僱關係，故應以原告退保的日期為終止日，終止事由是被告公司以原告曠職而終止等語(本院卷第322頁、第323頁)，是以被告所稱前後不一，本院最終確認被告所稱109年2月、7月、10月原告主動離職均非事實(均經被告自行撤回陳述)，本院毋庸再審酌原告是否曾於109年2月、7月、10月自行離職，先予敘明。
3. 原告主張被告自109年10月12日間拒絕伊提供勞務，讓伊無法辦公，未交辦任何事務，亦未給付同年10月、11月薪資，有勞基法第14條第1項第6款之事由，伊並於109年11月19日調解時向被告為終止契約意思表示等情，為被告爭執，自應由原告舉證。經查，證人即原告之兄長甲○○到庭證稱：我從99年到108年有在被告公司所屬集團內的相關企業工作，公司的名稱為得捷股份有限公司，那時候是幫我哥哥(李銘

01 松)開車,所以說是屬於哪一個公司我不清楚,因為我已經
02 退休了,所以我勞健保是掛在我女兒名下,薪資是我哥哥本
03 人給我的。這9年當中,我跟原告、(被告公司員工)乙○○
04 都在同一個地方辦公,因為原告跟乙○○處理的業務跟我不
05 一樣,涉及公司機密的業務,所以是在另一個單獨的小房
06 間,我如果有事情就出去,沒事就會在辦公室內待命。
07 108年4月8日離開我哥哥的公司時原告還在,離開公司時
08 是有跟我哥哥商量說要回去照顧媽媽,所以記得很清楚。
09 109年10月8日我跟媽媽要從台東要搬回礁溪,前幾天原告
10 有去台東幫忙打包搬家,10月8日回來的時候,到家已經晚
11 上了,因為我媽媽是無法吞嚥,需要插鼻胃管灌食,有找一
12 家代餐公司購買含植物萃取物的營養產品給我母親吃,這部
13 分長期都是原告在購買,原告有把母親要吃的營養品放在辦
14 公室,因為當時我們剛搬家,有些東西沒有帶齊,當晚原告
15 要到自己的辦公室時拿取母親要吃的營養品時,發現雖然公
16 司大門可以進去,但原告辦公室門鎖被鎖住,整個門鎖被換
17 掉,那時候剛好是連假,不過後來原告在上班日到公司時,
18 發現他的辦公室門還是打不開,也沒有安排其他的地方給他
19 辦公,大約過了20天,我有再打電話跟原告聯絡要拿母親的
20 營養品,但是原告跟我說他沒有辦法進辦公室,直到10月27
21 日我有去找二哥李銘松說要拿這些東西,二哥有帶我去找他
22 們公司的財務黃總監,去跟他拿鑰匙說要開門,第一次黃總
23 監跟我說沒有鑰匙,後來又進去再拜託一次,但第二次他就
24 說不會幫我們開門。但10月27日當天我認為黃總監後來私底
25 下有去開門,因為乙○○說黃總監有把營養品拿給他,請乙
26 ○○轉交給我們等語(本院卷第283頁至第287頁)。是原告
27 所稱其於109年10月間請假處理家務完畢,於同年12月12日欲
28 返回被告公司上班,被告公司大門雖得進入,但其座位所在
29 之辦公室門鎖遭換無法進入辦公,伊個人電腦無法使用,伊
30 原有所有資料文件亦無法取得,甚至連購買母親所需之營養
31 品均無法取回,期間將近20日,之後會同兄長甲○○至被告

01 公司找李銘松後輾轉取回母親之營養品，核與證人證述相
02 符，亦與申請調解時陳述一致，反觀被告說詞不一、前後矛
03 盾，被告最初於第一次調解時亦稱願意就給付10月、11月未
04 付之工資及資遣費協商，第二次調解即改口拒絕，基上原告
05 之陳述較為可信。原告於109年11月19日調解時，已明確表
06 示被告無理由拒絕伊服勞務，未給付10月薪資，除請求同年
07 10月、11月工資外，另請求給付資遣費、非自願離職證明書
08 等，109年11月19日、24日調解紀錄，調解人整理之爭點均
09 為「申請人請求積欠工資、預告期間工資、資遣費是否有理
10 由」，此參見臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄甚明(本
11 院卷第20頁至第26頁)，堪認原告確實因被告一直拒絕伊提
12 供勞務，且遲未給付109年10月、11月工資，於第一次調解
13 期日109年11月19日終止兩造間勞動契約，並請求資遣費、
14 預告期間工資、非自願離職證明書，其終止契約發生效力，
15 並非被告所稱並未對被告為終止契約之意思表示。

16 (二)、原告請求之金額為若干？

17 1. 積欠薪資：

18 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
19 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
20 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
21 內扣除之，民法第487條定有明文。次按，勞工請假規則第7
22 條規定「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內
23 合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」原告主張109
24 年10月、11月被告應給付薪資4萬5,800元、2萬9,007元，被
25 告則稱109年10月、109年11月因原告有曠職或請假，僅得受
26 領2萬6,438元、1萬5,321元。然查，原告每月薪資為4萬
27 5,000元，4萬5,800元僅為投保級距，經本院數次闡明原告
28 訴訟代理人為何以投保級距作為請求依據，但原告訴訟代理
29 人堅持以4萬5,800元為計算基礎，惟應以實際約定薪資為請
30 求依據。再查，原告自109年10月12日返回辦公室雖得進入
31 被告公司內部，但其辦公室遭鎖，無法使用其電腦及既存資

料、文件，甚至私人物品均無法取得，被告公司亦無安排其他位置辦公及交辦工作，原告雖能進入被告及關係企業其大樓室內，卻只能閒晃，原告明確提出勞務給付之意，遭被告拒絕受領勞務，是109年10月12日後之薪資，被告均應給付之。109年10月12日之前，原告有3日事假、遲到4小時（被告以曠職計算），參見出勤紀錄表（本院卷第210頁），被告公司對於遲到採不計薪，是扣除事假、遲到，原告同年10月份薪資為3萬9,918元（計算式： $45,000 \div 31 = 1,452$ 元，元以下四捨五入， $45,000 - 1,452 \times 3.5 = 39,918$ ）。11月份薪資為2萬8,500元（計算式： $45,000 \times 19 / 30 = 28,500$ ）。原告得請求被告給付積欠薪資6萬8,418元（計算式： $39,918 + 28,500 = 68,418$ ），逾此範圍，即屬無據。

2. 資遣費：

(1)按雇主依勞基法第14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；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十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四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，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三十日內發給；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

01 基準法第十七條之規定，勞基法第14條第4項準用同法第17
02 條第1項、勞退條例第11條第1項、第2項、第12條分別定有
03 明文。兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款
04 規定終止，則其請求被告依前述規定給付資遣費，洵屬有
05 據。

06 (2)原告年資之計算：

07 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資
08 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2 前段分別
09 定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
10 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
11 經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險
12 所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或
13 相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大
14 致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公
15 司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相
16 同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司
17 行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業
18 主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難
19 體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相
20 同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工
21 之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於
22 法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬
23 情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實
24 質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故
25 於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期
26 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
27 期間合併計算，庶符誠實及信用原則。查，原告於92年11月
28 1日起陸續任職於李方企業有限公司、方素蝶記帳及報稅代
29 理業務人、松哲有限公司、皇家季節酒店有限公司皇家分公
30 司、季節開發有限公司、被告公司等，期間密接，僅曾中斷
31 10日（本件情形應類推適用勞基法第10條規定，間隔未滿3個

月均得以合併計算)，此有勞保局被保險人投保資料在卷可考（調閱黃卷），而上開公司均為李銘松夫妻所持有股份或實質經營之公司或事務所，此為被告所不爭執，僅爭執原告自108年4月26日開始任職被告公司，原告任職之公司均為不同法人格，年資不應併計云云。參以證人甲○○所述，李銘松夫妻經營數家公司，原告任職期間比證人還久，原告之工作是受李銘松夫妻指揮監督，其工作地點、型態、條件均同一，至於勞保投保單位一再更迭係另有其他考量，期間雖任職於不同公司或事務所，但經營事業之負責人均相同，為保障勞工之基本勞動權，就工作年資計算而言，原告任職前述公司應認定有實體同一性，年資均應予以併計，此方符合勞工之期待，而雇主讓原告在經營之企業間調動，年資併計本在雇主可得預想中，符合情理並無過苛之處，是本院認為原告年資應從92年11月1日起算至109年11月19日終止日。

(3)平均工資：

依勞基法第2條第4款「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」另依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資，參照內政部74年4月26日（74）台內勞字第306914號函釋意旨，勞基法第2條第4款平均工資定義所稱「六個月」，係指依日曆計算之6個月總日數。原告自109年11月20日起算（該日不計入），往前回溯6個月即109年11月19日至109年5月20日之各月份薪資，分別為2萬8,500元、3萬9,918元、2萬7,000元、4萬1,250元、4萬5,000元、3萬7,500元、1萬2,484元，據此計算，原告之月平均薪資應為3萬7,769元【計算式：109年5月20日至31日 $32,250 \div 31 \times 12 = 12,484$ 、109年6月37,500元、同年7月

45,000元、同年8月41,250元、同年9月27,000元、同年10月39,918元、同年11月1日至11月19日28,500元，計算式： $(28,500+39,918+27,000+41,250+45,000+37,500+12,484)\div 184\times 30=37,769$ ，元以下四捨五入)】。另原告任職期間為92年11月1日至109年11月19日，則自92年11月1日起至94年6月30日止之舊制工作年資為1年8個月，自94年7月1日起至109年11月19日止之新制工作年資為15年4個月又19日。舊制資遣基數為【1+2/3】（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【15年4個月又19天】，新制資遣基數為【6】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 當月份天數)]\div 12)\div 2$ ）。新舊制資遣基數合計為【7+2/3】，原告得請求被告公司給付之資遣費為28萬9,562元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，上開依司法院辦案小工具計算）。從而，原告請求被告給付資遣費28萬9,562元，為有理由。逾此範圍即屬無據。

(三)、非自願離職證明書：

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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職；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，此參就業保險法第11條第3項、勞基法第19條甚明。查，兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，自得依同法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書。是原告請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據。

五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第17條、勞退條例第12條規定，請求被告給付6萬8,418元、28萬9,562元，合計為35萬7,980元（計算式： $68,418+289,562=357,980$ 元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月6日起（本院卷第32頁）至清償日止，按年息5%計算之利息；暨請求被告開立非自

01 願離職證明書予原告，均有理由，應予准許。逾此部分，則
02 無理由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
04 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅
05 述，附此敘明。

06 七、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
07 件法第44條第1項規定，判決主文第1項應依職權宣告假執
08 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免
09 為假執行。

10 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

11 中 華 民 國 111 年 6 月 15 日

12 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

13 以上正本係照原本作成。

14 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
16 命補正逕行駁回上訴。

17 中 華 民 國 111 年 6 月 23 日

18 書記官 楊家玲