

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上易字第10號

上訴人即

附帶被上訴人 台灣星堡保全股份有限公司

法定代理人 呂清海

訴訟代理人 錢桂貞

歐嘉文律師

複代理人 陳庭浩律師

被上訴人即

附帶上訴人 嚴玉龍

訴訟代理人 陳琮涼律師

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6月5日臺灣嘉義地方法院111年度勞訴字第1號第一審判決提起上訴，嚴玉龍提起附帶上訴，並為訴之減縮，本院於114年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回被上訴人後開第二項之訴，及該部分訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

上訴人應再給付被上訴人新臺幣12萬3,034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。

上訴人上訴及被上訴人其餘附帶上訴均駁回。

第一、二審（含附帶上訴部分）訴訟費用（除減縮部分外），由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

本判決第二項部分得假執行，但上訴人如以新臺幣12萬3,034元為被上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟

01 法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查被上訴
02 人即附帶上訴人嚴玉龍（下稱嚴玉龍）原起訴請求上訴人即
03 附帶被上訴人台灣星堡保全股份有限公司（下稱台灣星堡保
04 全公司）應給付其新臺幣（下同）160萬0,080元本息；嗣提
05 起附帶上訴後，減縮應受判決事項之聲明，請求台灣星堡保
06 全公司給付155萬9,860元本息，核與前揭規定相符，應予准
07 許。

08 貳、實體方面：

09 一、嚴玉龍主張：伊自民國（下未標明西元者均同）86年9月2日
10 起，受僱於台灣星堡保全公司擔任技術部門職員工，雖伊自
11 到職日起皆任職於其嘉義分公司，惟其於伊任職期間不斷變
12 更投保單位，藉此脫法行為以中斷伊年資之計算。至109年
13 底，伊臨退之際，台灣星堡保全公司即不斷藉故刁難，除拒
14 絕伊因母病請病假外，亦長達5年未給付特別休假特休未休
15 之工資（下稱特休未休工資），自110年1月起，更要求伊於
16 休息日、國定假日工作，且不得請求補休或加倍發放工資等
17 違法舉措，迫使伊自行離職，以遂其脫免給付伊退休金之義
18 務，伊為保障自身權益，遂依勞動基準法（下稱勞基法）第
19 14條第1項第5、6款之規定，於110年9月28日以書面通知台
20 灣星堡保全公司，自同年10月1日起終止兩造勞動契約，台
21 灣星堡保全公司依法應發給資遣費120萬元；並給付140日之
22 特休未休工資23萬3,380元，38日之休息日未休工資10萬130
23 元，10日之國定假日未休工資2萬6,350元等情，爰依勞基法
24 第14條第4項準用第17條、第38條第4項、第24條第2項、第3
25 9條規定，求為命台灣星堡保全公司給付155萬9,860元本息
26 之判決（原審為嚴玉龍一部勝訴、一部敗訴之判決，即命台
27 灣星堡保全公司給付142萬7,146元本息，及駁回嚴玉龍其餘
28 之請求；兩造各就上開敗訴部分，提起上訴、附帶上訴，嚴
29 玉龍並為訴之減縮，未繫屬本院部分，不予贅述）。並答辯
30 聲明：上訴駁回。另附帶上訴聲明：(一)原判決關於駁回嚴玉
31 龍後開第二項之訴及該部分訴訟費用均廢棄。(二)上開廢棄部

01 分，台灣星堡保全公司應給付嚴玉龍13萬2,714元，及自110
02 年12月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
03 息。

04 二、台灣星堡保全公司則以：伊與嚴玉龍約定之工作方式，係由
05 伊指派嚴玉龍前往特定場域進行維修作業，其維修方式、時
06 間皆非伊指定，僅需嚴玉龍完成該日維修進度即可領取報
07 酬，不受伊之指揮監督，對伊不具人格上、經濟上及組織上
08 之從屬性，且伊係應嚴玉龍之要求，始體諒而將之納入勞健保，讓其可取得勞健保之保障，實則兩造間屬承攬關係，並無僱傭契約存在，是嚴玉龍依前揭勞基法規定，對伊請求資遣費、特休未休工資、休息日與國定假日未休工資，均乏所據。又縱認兩造間有僱傭關係存在，惟伊並無要求嚴玉龍應於休息日與國定假日工作，及不得請求補休或加倍發放工資等情形，其自不得依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約，則嚴玉龍自110年10月1日起，未來上班，應屬無故曠工，至110年10月5日，已無正當理由繼續曠工3日，伊業依勞基法第12條第1項第6款規定，為終止兩造間勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約，已於110年10月6日終止，依勞基法第18條第1款規定，嚴玉龍自不得向伊請求資遣費。其次，縱使兩造間勞動契約係嚴玉龍依勞基法第14條第1項第5、6款規定為終止，但嚴玉龍於86年受僱伊後，自100年間即離職，前往大陸地區，直至103年間，始再受僱於伊，嚴玉龍工作年資應自103年6月9日起至110年10月1日止，為7年又4個月，以其平均工資4萬7,025元計算，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，其資遣費應為17萬2,425元【 $(47,025 \text{元} \times 7 + 47,025 \text{元} \times 1/3) \times 1/2 = 172,425 \text{元}$ 】；又伊皆有按時給予嚴玉龍特休，於特休未休完畢時，亦有給付其工資，縱認嚴玉龍得請求特休未休工資，依上開年資計算，總日數為73日，嚴玉龍日薪為1,568元（ $47,025 \text{元} \div 30 = 1,568 \text{元}$ ，未滿1元部分四捨五入，下同），其此部分得請求之數額為11萬4,464元（ $1,568 \text{元} \times 73$

01 =114,464元)。再者，伊無要求嚴玉龍於休息日與國定假
02 日工作，縱然有之，勞基法第39條規定所謂加倍發給，係指
03 當日工資照給外，再加發1日工資，並非額外再給付雙倍工
04 資，依此嚴玉龍應僅得請求休息日工資5萬9,584元（1,568
05 元×38=59,584元）、國定假日工資1萬8,816元（1,568×12
06 =18,816元）等語，資為抗辯。並上訴聲明：1.原判決不利
07 於台灣星堡保全公司部分（除減縮部分外）廢棄。2.上開廢
08 棄部分，嚴玉龍於第一審之訴駁回。另就附帶上訴為答辯聲
09 明：附帶上訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項：

- 11 (一)嚴玉龍自86年9月2日起至100年11月14日止，投保於台灣星
12 堡保全公司嘉義分公司；於101年1月20日起至103年6月8日
13 止，投保於嘉義市水電裝置業職業工會；於103年6月9日起
14 至同年12月1日止，投保於台灣星堡保全公司台中分公司；
15 於103年12月4日起至109年11月3日止、109年11月13日起至1
16 10年9月17日止，均投保於台灣星堡保全公司南投營業所。
- 17 (二)依國家稅務總局北京市稅務局個人所得稅納稅清單資料所
18 示，嚴玉龍於99年10月起至100年12月止，由大陸地區之北
19 京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司申報收入；於102年4月
20 起至103年4月止，由大陸地區之北京鈺泰易督衛數碼安防技
21 術有限公司申報收入。
- 22 (三)嚴玉龍投保於台灣星堡保全公司期間，台灣星堡保全公司屢
23 次以薪資名義，轉帳至嚴玉龍台新商業銀行嘉義分行帳號00
24 000000000000號帳戶（下稱台新帳戶）與台灣企業銀行南嘉
25 義分行帳號000000000000號帳戶（下稱台企銀帳戶）。
- 26 (四)嚴玉龍於101年1月起至103年5月止（即未投保於台灣星堡保
27 全公司之期間），除102年9至10月外，台灣星堡保全公司均
28 有於每月轉帳至嚴玉龍台新帳戶。
- 29 (五)台灣星堡保全公司有發給嚴玉龍公司職員識別證，其上記載
30 嚴玉龍為台灣星堡保全公司技術課之技術員，且嚴玉龍之名
31 片上記載其為台灣星堡保全公司之技術課長。

01 (六)台灣星堡保全公司前法定代理人丙○○，為北京星堡智慧安
02 防科技有限公司（100年3月22日成立，下稱北京星堡安防公
03 司）之法定代理人；北京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司
04 之法定代理人為黃朝揚；北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限
05 公司之法定代理人為林建元。

06 (七)嚴玉龍於110年9月28日，以台中法院郵局第2272號存證信
07 函，主張依勞基法第14條第1項之規定，於110年10月1日終
08 止兩造間之勞動契約，台灣星堡保全公司於110年9月29日收
09 受。

10 (八)台灣星堡保全公司於110年10月6日，以嘉義文化路郵局第42
11 3號存證信函，主張依勞基法第12條第1項第6款之規定，終
12 止兩造間之勞動契約，嚴玉龍於110年10月7日收受。

13 (九)伯勝國際企業有限公司曾於103年6月9日上午11時33分以
14 「薪資轉帳」之名義，匯款9,000元至嚴玉龍台新帳戶中；
15 「台灣星堡保全公司於同日上午9時9分亦有匯款1萬500元至
16 嚴玉龍台新帳戶中」。

17 (十)兩造間之契約業已終止（契約性質及終止原因兩造有爭
18 執）。

19 (十一)嚴玉龍受僱於台灣星堡保全公司期間，其每月正常工時薪資
20 為5萬元。

21 四、兩造爭執事項：

22 (一)兩造間係成立僱傭契約（勞動契約）或承攬契約？

23 (二)1.台灣星堡保全公司與北京星堡等公司是否具實體同一性，
24 屬於同一事業？

25 2.台灣星堡保全公司有無將嚴玉龍調派至北京星堡智慧安防
26 科技有限公司、北京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司與
27 北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司等公司（下合稱北
28 京星堡等公司）任職？

29 3.嚴玉龍前往大陸地區任職期間，是否仍受僱於台灣星堡保
30 全公司？

31 4.嚴玉龍自103年5月北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司

不再給付薪資起至103年6月投保於台灣星堡保全公司期間，是否曾任職於其他企業？

5.嚴玉龍之年資應如何計算？

(三)兩造間契約之消滅，是因嚴玉龍依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止？或台灣星堡保全公司依勞基法第12條1項第6款規定為終止？

(四)嚴玉龍依勞基法請求台灣星堡保全公司：1.按第14條第4項準用第17條規定計算之資遣費120萬元；2.按第38條第4項規定計算之特休未休工資23萬3,380元；3.按第24條第2項規定計算之休息日未休之工資10萬130元及按第39條規定之國定假日未休之工資2萬6,350元，於法是否有據？

五、本院之判斷：

(一)1.嚴玉龍主張：伊自86年9月2日起，受僱於台灣星堡保全公司擔任技術部門職員工，兩造間成立僱傭契約（勞動契約），非承攬契約等語，台灣星堡保全公司則辯以：伊與嚴玉龍約定之工作方式，係由伊指派嚴玉龍前往特定場域進行維修作業，其維修方式、時間皆非伊指定，僅需嚴玉龍完成該日維修進度即可領取報酬，不受伊之指揮監督，對伊不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，且伊係應嚴玉龍之要求，始體諒而將之納入勞健保，讓其可取得勞健保之保障，實則兩造間屬承攬關係，並無僱傭契約存在等語。

2.按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。而承攬，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不

01 同之承攬契約。故二者並不相同（最高法院89年度台上字第
02 1620號判決參照）。次按「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲
03 致工資者。」「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工
04 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
05 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

06 「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞基法第2條第1
07 款、第3款、第6款分別定有明文。足見勞動契約當事人之勞
08 工，應具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業
09 組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親
10 自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不
11 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
12 動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
13 態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又當事人間成立以供
14 給勞務為內容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部
15 分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞
16 基法所規範之勞雇關係，而有勞基法之適用（最高法院81年
17 度台上字第347號判決、89年度台上字第1301號判決意旨參
18 照）。

19 3.經查：

- 20 (1)嚴玉龍自86年9月2日起，即任職於台灣星堡保全公司，台灣
21 星堡保全公司有發給嚴玉龍公司職員識別證，其上記載嚴玉
22 龍為台灣星堡保全公司技術課之技術員，且嚴玉龍之名片上
23 記載其為台灣星堡保全公司之技術課長，為兩造所不爭執
24 （見兩造不爭執事項(一)、(五)），並有嚴玉龍之職員識別證可
25 佐（見原審卷一第25至29頁），堪信為真，足見嚴玉龍任職
26 於台灣星堡保全公司係長期僅對於同一雇主服相同內容之勞
27 務。又嚴玉龍投保於台灣星堡保全公司期間，台灣星堡保全
28 公司屢次以薪資名義，轉帳至嚴玉龍台新帳戶與台企銀帳
29 戶，其每月正常工時薪資為5萬元，為兩造所不爭執（見兩
30 造不爭執事項(三)、(七)），並有上開2帳戶之綜合活期儲蓄存
31 款存簿存摺、交易明細在卷可稽（見原審卷一第45至53、20

01 9至323頁)；再嚴玉龍任職台灣星堡保全公司期間，其中自
02 86年9月2日起至100年11月14日止、103年6月9日起至同年12
03 月1日止、於103年12月4日起至109年11月3日止、109年11月
04 13日起至110年9月17日止，均投保於台灣星堡保全公司，亦
05 為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(一))，並有勞工保險被
06 保險人投保資料表及勞保局被保險人投保資料查詢在卷可證
07 (見原審卷一第31至35、97、98頁)，顯然嚴玉龍為台灣星
08 堡保全公司工作並取得對價確具有相當之持續性、經常性，
09 每月所領取薪資為大致固定之報酬。以上諸情，顯與承攬契
10 約係約定當事人間一方完成一定之工作，他方給付一定之報
11 酬者顯有不同。

12 (2)證人丙○○證稱：「(你們公司有無技術部門?)有。(技
13 術部門是作什麼的?)到客戶現場檢查、維修、維護系統。
14 (所以是公司經客戶反應有問題，公司就會指派技術部門的
15 人去維修嗎?)是。」(見本院卷一第197、198頁)，亦證
16 嚴玉龍自始納入台灣星堡保全公司生產組織體系從事工作，
17 且服從其之權威，依其單方指示而指派前往客戶處為現場檢
18 查、維修、維護系統之工作，與承攬關係係當事人立於平等
19 地位，獨立自主而非從屬於雇主之生產組織體系，並服從雇
20 主權威，亦不相同。

21 (3)證人丙○○另證稱：「嚴玉龍103年回來後，我說他當施工
22 人員，有工作就去做，沒有工作就休息，總之把我的工作做
23 好就好，他有無來上班，我也不會知道，他上班不用打卡，
24 因他來就直接去工地。」(見本院卷一第195頁)，固可見
25 嚴玉龍之工作有一定之自由度，然此屬於經台灣星堡保全公
26 司授予嚴玉龍工作之方式，與判斷兩造間之法律關係究係僱
27 傭或承攬無涉。嚴玉龍既任職技術部門，且憑其薪資領取之
28 數額大多固定，尚難認嚴玉龍係為己營業以創造利潤，尚不
29 得執上開丙○○之證詞，認定兩造係成立承攬關係而非勞動
30 關係。

31 (4)依上說明，嚴玉龍自86年9月2日起，其不僅為台灣星堡保全

01 公司從事勞動，且所提供勞務於相當程度既仍受台灣星堡保
02 全公司指揮、監督及管理，並納入台灣星堡保全公司之生產
03 組織體系，嚴玉龍人格上或經濟上，均從屬於台灣星堡保全
04 公司，具有勞動契約從屬性之部分特徵存在。是嚴玉龍任職
05 於台灣星堡保全公司，雖無須打卡上下班，且不能證明台灣
06 星堡保全公司得對之實施懲戒，實際上亦無何制裁紀錄，然
07 基於保護勞工之立場，參照上述最高法院81年度台上字第34
08 7 號及89年度台上字第1301號判決意旨，本院爰參酌前述諸
09 情，從寬認定嚴玉龍自86年9月2日起，即係屬於提供勞務給
10 付，獲取報酬之勞工，兩造間係成立勞動關係無訛。

11 (二)1.(1)按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年
12 資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分
13 別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公
14 司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操
15 控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風
16 險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同
17 或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點
18 大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新
19 公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在
20 相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公
21 司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企
22 業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚
23 難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認
24 相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞
25 工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥
26 於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從
27 屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作
28 實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，
29 故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期
30 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
31 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台

上字第1057號判決意旨參照)。又依勞基法第2條上開各款規定，所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱傭模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，而非僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念。

(2)嚴玉龍主張其至大陸地區後，曾任職於北京星堡安防公司之事實，業據提出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為證（見原審卷一第155至157頁），台灣星堡保全公司固辯稱台灣星堡保全公司與北京星堡安防公司為不同公司，完全無關云云，證人丙○○亦附和證稱：嚴玉龍係自行前往大陸任職，與台灣星堡保全公司無關，北京星堡安防公司是伊個人跟一群股東開的，伊只是股東之一云云（見本院卷一第191頁），惟台灣星堡保全公司與北京星堡安防公司等公司，於名義上雖係不同公司，然丙○○自99年起至109年5月8日止，均為台灣星堡保全公司之代表人，有公司基本資料（歷史資料）及高雄地方法院99年度雄小字第3250號判決筆錄在卷可佐（見原審卷一第163至166頁，本院卷一第225至252頁），又丙○○為北京星堡安防公司（100年3月22日成立）之法定代理人之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(六)），並有大陸地區國家企業信用信息公示系統

（北京星堡智慧安防科技有限公司）網頁資料在卷可證（見原審卷一第167至171頁），是以台灣星堡保全公司及北京星堡安防公司，均曾由丙○○擔任法定代理人，北京星堡安防公司所營業務與台灣星堡保全公司相同，皆為電子保全等業務；其次嚴玉龍係於99年9月間前往大陸地區工作，業據丙○○證述屬實（見本院卷一第195頁），且依北京星堡安防公司第一次理監事會之會議資料顯示，會議與會人員：北京星堡安防全體董事、監事、股東及幹部，其中丙○○發言：「提出在（西元）2010年9月公安局正式退出安防系統，而星堡安防正是在這個時候進入北京，所以是選中時機，並預祝星堡能成為全中國最好、客戶最多的公司。」該會議嚴玉龍則以職稱為幹部之身分參與，有西元2011年7月22日北京星堡智慧安防科技有限公司第一次理監事會會議紀錄在卷可佐（見原審卷二第39至49頁），丙○○既為北京星堡保安防公司法定代理人，又於上開會議中發言，其卻稱伊只是股東之一云云，顯係避重就輕之言，難依此認定其對於北京星堡保安防公司不具掌控力，又丙○○發表星堡安防進入北京之時候即99年9月，與嚴玉龍前往大陸地區工作之時間相符，且嚴玉龍以職員身分參與會議，亦可見嚴玉龍前往大陸地區後，係在台灣星堡保全公司法定代理人即丙○○亦任法定代理人之北京星堡安防公司下工作；另嚴玉龍至100年11月14日止，仍投保於台灣星堡保全公司嘉義分公司，業據上述，足見嚴玉龍離開臺灣，至大陸地區工作後，仍持續一段時間投保在台灣星堡保全公司下，可認嚴玉龍於99年9月自臺灣前往至大陸地區任職時，並未經資遣，亦未辦理離職手續，應係以內部作業方式為之，因此台灣星堡保全公司才會讓嚴玉龍以其為投保單位繼續投保勞保，至於丙○○雖證稱係因嚴玉龍要去北京時，有來拜託伊說其母體弱多病，需要健保，是否可以延長1年投保期間，伊說可以，所以就讓其延長1年等語（見本院卷一第192頁），但若非北京星堡安防公司與台灣星堡保全公司具有實體同一性，丙○○自無僅以嚴玉龍

01 之上開請託，即輕易同意該違法之投保行為，至於其所述延
02 長1年係掛名云云，然嚴玉龍前往大陸地區之期間為99年9
03 月，業如前述，至110年11月14日退保，該期間非為1年，且
04 丙○○亦稱伊不知道嚴玉龍母親體弱多病與延長1年勞健保
05 有何關係等語（見本院卷一第195、196頁），可見丙○○所
06 稱延長1年係掛名一事，非可採信；其次，嚴玉龍於101年1
07 月起至103年5月止（即未投保於台灣星堡保全公司之期
08 間），除102年9至10月外，台灣星堡保全公司均有於每月轉
09 帳至嚴玉龍台新帳戶之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭
10 執事項四），並有臺幣存款歷史交易明細查詢在卷可憑（見
11 原審卷一第229至243頁），足見嚴玉龍在大陸地區工作期
12 間，台灣星堡保全公司仍持續給付款項給嚴玉龍，倘若嚴玉
13 龍非在其相關企業工作，已經轉任而為與其不相關之企業工
14 作，台灣星堡保全公司豈願如此，證人丙○○雖證稱係嚴玉
15 龍至大陸地區後，沒有新臺幣，希望每月跟我換1萬元新臺
16 幣給他，我說可以，所以嚴玉龍用人民幣跟我換新臺幣給他
17 母親云云（見本院卷一第195頁），然自然人與法人為相異
18 之法人格，上開事項既係嚴玉龍向丙○○個人拜託，豈有由
19 台灣星堡保全公司以自身財產匯款，而非由丙○○個人財產
20 匯款之理，又該款項既為照顧嚴玉龍母親之用，自應匯入其
21 母之帳戶，供其母使用，豈會匯入嚴玉龍帳戶，是丙○○上
22 開所述，要難採信。依上足認台灣星堡保全公司與北京星堡
23 安防公司形式外觀雖為不同之法人，然其法定代理人均為同
24 一人即丙○○，從事之業務亦相同，均為皆為電子保全等業
25 務，又丙○○證稱：「（問：證人是否曾任職上訴人公司？
26 職位為何？任職期間多久？）我曾經任職於上訴人公司，我
27 是董事長，任職期間約30年左右。」（見本院卷一第190
28 頁），之後擔任台灣星堡保全公司代表人之甲○○則為其胞
29 弟，業據丙○○證述明確（見本院卷一第199頁），可見丙
30 ○○長期對於台灣星堡保全公司具有實質控制力，其又擔任
31 北京星堡安防公司法定代理人，可認2公司均係由丙○○統

籌管理，由其實質支配、管理2公司之事務，依上開一切情狀，應認為2公司當屬同一經營集團，堪信台灣星堡保全公司與北京星堡安防公司實質上為「同一事業」，乃具有實體同一性之雇主，是嚴玉龍係受同一雇主之指揮，參諸首開說明，嚴玉龍主張其在該2公司之工作年資應依予合併計算乙節，即屬有據，台灣星堡保全公司辯稱台灣星堡保全公司與北京星堡安防公司為不同公司，完全無關云云，以及證人丙○○證稱嚴玉龍係自行前往大陸任職，與台灣星堡保全公司無關，北京星堡安防公司是伊個人跟一群股東開的，伊只是股東之一云云，要難採取。至於台灣星堡保全公司雖以嚴玉龍於101年1月20日起至103年6月8日止，投保於嘉義市水電裝置業職業工會，辯稱嚴玉龍並未受其僱用云云，然為嚴玉龍所否認，主張是台灣星堡保全公司擅自將其投保單位變更等語，查嚴玉龍於99年9月間，前往大陸地區後，其投保單位仍為台灣星堡保全公司，直至100年11月14日始退保，可見嚴玉龍至大陸地區後，台灣星堡保全公司仍繼續讓嚴玉龍投保在其下，其後台灣星堡保全公司雖將嚴玉龍退保，但此是台灣星堡保全公司自己主動所為，涉及其是否如實為嚴玉龍投保，尚不得反依此認定嚴玉龍未任職在台灣星堡保全公司之相關企業，台灣星堡保全公司以此辯稱嚴玉龍並未受其僱用云云，尚難採取。

2. 嚴玉龍於99年10月起至100年12月止，由大陸地區之北京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司申報收入；於102年4月起至103年4月止，由大陸地區之北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司申報收入，有國家稅務總局北京市稅務局個人所得稅納稅清單資料在卷足稽（見原審卷一第155至157頁），並為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)），而北京工體鈺泰保齡球網球中心有限公司之法定代理人為黃朝揚；北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司之法定代理人為林建元，並有企業登記紀錄足憑（見原審卷一第193、195頁），觀諸上開北京星堡安防公司第一次理監事會西元2011年7月22日之會議

01 紀錄，其中大會主持人：北京星堡智慧安防副總林建元、黃
02 朝揚則載為主席總裁，黃朝揚並表示公司的最初原因是由董
03 事長丙○○發起，並針對提案一重新注冊新公司名稱為北京
04 鈺泰e督衛數碼安防科技有限公司乙案全數通過（見原審卷
05 二第39、41、44頁），可認北京星堡安防公司、北京工體鈺
06 泰保齡球網球中心、北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司
07 形式外觀雖為不同之法人，然其公司之法定代理人分別為北
08 京星堡安防公司董事長、總裁、副總，可見其等內部之管理
09 階層均屬同一經營集團，堪信上開3公司實質上為「同一事
10 業」，乃具有實體同一性之雇主。

11 3.台灣星堡保全公司與北京星堡安防公司實質上為「同一事
12 業」，業據上述，而北京工體鈺泰保齡球網球中心、北京鈺
13 泰易督衛數碼安防技術有限公司與北京星堡安防公司實質上
14 為「同一事業」，亦據上述，則台灣星堡保全公司、北京星
15 堡安防公司、北京工體鈺泰保齡球網球中心、北京鈺泰易督
16 衛數碼安防技術有限公司，為具有實體同一性之雇主，故嚴
17 玉龍在該4公司之工作年資自應依予合併計算，則嚴玉龍主
18 張其前往大陸地區任職期間，仍受僱於台灣星堡保全公司，
19 應可採取。

20 4.台灣星堡保全公司固以伯勝國際企業有限公司曾於103年6月
21 9日上午11時33分以「薪資轉帳」之名義，匯款9,000元至嚴
22 玉龍上開台新銀行帳戶，抗辯嚴玉龍曾任職於其他企業云
23 云，嚴玉龍對於有上開匯款一事雖不爭執（見兩造不爭執事
24 項(九)），然否認此為任職其他企業所致，主張台灣星堡保全
25 公司基於脫法目的，委由伯勝國際企業有限公司代發部分薪
26 資而已等語（見本院卷二第397頁）。查伯勝國際企業有限
27 公司之負責人為呂仁方，有經濟部商工登記公示資料查詢服
28 務之公司基本資料在卷可參（見本院卷一第225頁），而證
29 人丙○○證稱：「（你是否認識呂仁方？）認識，他是我們
30 公司的施工部。（是現職員工嗎？）已經離職，現在是外
31 包人員。（是否記得他何時離職？）不記得。」（見本院卷

一第198頁），可見伯勝國際企業有限公司之法定代理人呂仁方為台灣星堡保全公司前員工，已難排除嚴玉龍上開主張伯勝國際企業有限公司代發部分薪資等語之可能，又台灣星堡保全公司於103年6月9日上午9時9分已先匯款1萬500元至上開嚴玉龍台新銀行帳戶中之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(九)），並有台幣存款歷史交易明細查詢在卷可稽（見原審卷一第244頁），堪信為真實，倘若嚴玉龍任職之企業即伯勝國際企業有限公司，與台灣星堡保全公司全然無關，台灣星堡保全公司豈有支付上開薪資之可能；其次北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司支付薪資給嚴玉龍至103年4月止，而嚴玉龍於103年6月9日立即任職於台灣星堡保全公司，均據上述，依此可見嚴玉龍回台即係欲繼續在台灣星堡保全公司工作，自無可能在此短短1個月又9天的時間，自大陸地區離職後，隨即任職於伯勝國際企業有限公司，復參酌嚴玉龍之勞保，從未投保在伯勝國際企業有限公司，且其上開匯款之金額僅9,000元，亦與嚴玉龍之薪資不符，是綜參上開各情，嚴玉龍主張台灣星堡保全公司委由伯勝國際企業有限公司代發部分薪資等語，要屬可信，台灣星堡保全公司以伯勝國際企業有限公司上開匯款，抗辯嚴玉龍曾任職於其他企業云云，則難採憑。

5.依上所述，台灣星堡保全公司、北京星堡安防公司、北京工體鈺泰保齡球網球中心、北京鈺泰易督衛數碼安防技術有限公司，為具有實體同一性之雇主，故嚴玉龍在該4公司之工作年資自應依予合併計算，又嚴玉龍自大陸地區返台後，並未任職於伯勝國際企業有限公司或其他企業，而持續由台灣星堡保全公司給付薪資，堪認其仍持續任職於台灣星堡保全公司，因此嚴玉龍主張其自86年9月2日至110年10月1日年資應予合併計算，即屬可採。

(三)1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間應加給工資，此觀勞基法第24條之規定自明。次按勞基法第36條所定之休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應

01 由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應
02 加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照
03 常工作者，亦同，勞基法第39條亦規定甚明。且勞基法為雇
04 主與勞工所訂勞動條件之最低標準，此觀勞基法第1條之規
05 定自明。另雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各
06 項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存
07 5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀
08 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請
09 其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應將勞工每
10 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
11 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
12 知勞工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
13 在，應負舉證責任，勞基法第23條第2項、第30條第5、6
14 項、第38條第5、6項亦分別著有規定。另按勞工請求之事
15 件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之
16 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
17 應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定
18 甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義
19 務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該
20 文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真
21 實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院11
22 1年度台上字第2070號判決意旨參照）。

- 23 2.嚴玉龍主張台灣星堡保全公司未給付特休未休工資，於110
24 年1月6日起至同年9月30日止，更要求伊於休息日、國定假
25 日工作，且不得請求補休或加倍發放工資，伊為保障自身權
26 益，遂依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，於110年9月2
27 8日以書面終止兩造勞動契約等語，台灣星堡保全公司固否
28 認有上開情形，惟原審於110年12月30日調解程序中，諭知
29 台灣星堡保全公司提出嚴玉龍請求期間之出勤紀錄資料及薪
30 資明細表（見原審卷一第89頁），台灣星堡保全公司並未提
31 出，其雖辯稱嚴玉龍為其之外包人員，故其並無備置嚴玉龍

之出勤紀錄表及薪資明細表等語（見原審卷一第109頁），但兩造間係成立勞動關係，業據前述，則依上開說明，台灣星堡保全公司自應置備嚴玉龍之出勤紀錄，並有提出之義務，卻無正當理由未提出，復未另為舉證，且斟酌上開證人丙○○證稱：「（你們公司有無技術部門？）有。（技術部門是作什麼的？）到客戶現場檢查、維修、維護系統。（所以是公司經客戶反應有問題，公司就會指派技術部門的人去維修嗎？）是。」可知嚴玉龍之工作性質為到客戶處現場檢查、維修、維護系統，並且只要有客戶向台灣星堡保全公司反應，其即要到場維修，則其自有可能於休息日或國定假日出勤之可能，堪信嚴玉龍主張於110年1月6日起至同年9月30日止，其有於休息日與國定假日加班之事實為真。又台灣星堡保全公司不爭執未給付上開休息日與國定假日未休之工資，此顯不符合勞基法第24條第2項、第39條之規定。

3.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款前段定有明文。依前述，台灣星堡保全公司有應給付嚴玉龍加班工資而未給付之情形，自符合勞基法第14條第5款（雇主不依勞動契約給付工作報酬）之情事，而嚴玉龍於110年9月28日，以台中法院郵局第2272號存證信函，主張依勞基法第14條第1項之規定，於110年10月1日終止兩造間之勞動契約，台灣星堡保全公司於110年9月29日收受乙情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(七)），並有上開存證信函及中華郵政掛號郵件收件回執可證（見原審卷一第37頁、卷二第65、67頁），堪認屬實，準此嚴玉龍主張兩造間之勞動契約業於110年10月1日，經其依勞基法第14條第5款規定為終止勞動契約之意思表示而終止，應屬有據。

4.兩造間之勞動契約既已於110年10月1日終止，則台灣星堡保全公司再以嚴玉龍無正當理由連續曠工達3日以上為由，終止與嚴玉龍間之勞動契約，自不生效力，附此敘明。

(四) 1. 資遣費部分：

01 (1)按勞基法第17條之規定於勞工依同法第14條得不經預告終止
02 契約之情形準用之，勞基法第14條第4項定有明文。故本件
03 嚴玉龍依勞基法第14條第1項第5款之規定，終止其與台灣星
04 堡保全公司間之勞動契約，依前述勞基法第14條第4項準用
05 同法第17條之規定，自得請求資遣費。

06 (2)次按勞基法第17條規定：終止勞動契約者，應依下列規定發
07 給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1
08 年發給相當於1個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩
09 餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之；未滿1月者以1
10 個月計。又按「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間
11 內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規
12 定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例
13 施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」「選擇繼
14 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
15 同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。」勞退條例第9
16 條第1項、第12條第3項亦有明文。本件嚴玉龍工作期間雖橫
17 跨94年7月1日前後，但兩造均不爭執嚴玉龍於勞退條例施行
18 後，並未選擇採新制之事實（見原審卷二第82頁，本院卷一
19 第403頁），故本件嚴玉龍應依勞基法第17條之規定計算資
20 遣費。

21 (3)查嚴玉龍於110年10月1日合法終止其與台灣星堡保全公司間
22 之勞動契約關係，已如前述。又兩造均不爭執嚴玉龍受僱於
23 台灣星堡保全公司期間，其每月正常工時薪資為5萬元（見
24 兩造不爭執事項^(二)），而如前所述，嚴玉龍工作年資自86年
25 9月2日至110年10月1日止，共計24年又29日，資遣費計算，
26 應依勞基法第17條之規定（每滿1年發給1個月，剩餘月數以
27 比例計給之，未滿1月者以1個月計，故此部分其基數為24又
28 $1/12 \div 24.083$ ），則嚴玉龍依勞基法第17條規定，得請求台
29 灣星堡保全公司給付資遣費120萬4,150元（ $50,000 \text{元} \times 24.08$
30 $3 = 1,204,150 \text{元}$ ），嚴玉龍就此部分僅請求台灣星堡保全公
31 司給付120萬元，自無不可。

2.特休未休工資部分：

(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。」勞基法第38條第1、4、5、6項分別定有明文。

(2)嚴玉龍主張兩造勞動契約終止前5年，依法特休未休日數合計為140日（26日+27日+28日+29日+30日=140日），應可請求140日特休未休工資等語，台灣星堡保全公司雖否認嚴玉龍有請求發給特休未休工資之權利，然並未舉證證明其之權利不存在，則嚴玉龍主張台灣星堡保全公司應發給其特休未休工資，要屬有據。次參酌勞基法施行細則第24條之1第2項之規定，嚴玉龍特休未休工資之計算基準，應以年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額為其一日之工資。是以，嚴玉龍依勞動契約、勞基法特休未休工資規定之法律關係，參照如上述嚴玉龍受僱於台灣星堡保全公司期間，每月正常工時薪資為5萬元，則其正常工時1日工資為1,667元（50,000元÷30=1,667元），特休未休日數為140日，則其請求台灣星堡保全公司給付特休未休工資23萬3,380元（1,667元×140=233,380元），為有理由。

3.休息日未休工資部分：

(1)勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1

01 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另
02 再加給1又3分之2以上。勞基法第36條第1項、第24條第2項
03 定有明文。準此，於休息日出勤加班，工作時間在2小時以
04 內者，其工資按平日每小時工資額加給1又3分之1，第3小時
05 至第8小時則按平日每小時工資額加給1又3分之2。

06 (2)如前所述嚴玉龍自110年1月6日至同年9月30日止，休息日合
07 計為38日（ $267\text{日}\div 7=38\text{日}$ ），期間台灣星堡保全公司均要
08 求嚴玉龍應於休息日工作，故參照如上述嚴玉龍受僱於台灣
09 星堡保全公司期間，每月正常工時薪資為5萬元，則以38日
10 為計，其得請求台灣星堡保全公司給付休息日未休工資為10
11 萬0,542元【 $(50,000\text{元}\div 30\text{天}\div 8\text{小時}\times (2\times 1.34+6\times 1.67))\times 38$
12 $\text{天}\div 100,542\text{元}$ 】，嚴玉龍就此部分僅請求台灣星堡保全
13 公司給付10萬0,130元，自無不可。

14 4.國定假日未休工資部分：

15 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
16 管機關指定應放假日，均應休假。中華民國105年12月6日修
17 正之前項規定，自106年1月1日施行。勞基法第37條所定之
18 休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
19 作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工
20 或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第37條、第39條分別
21 定有明文。而所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給
22 外，再加發1日工資。

23 (2)如前所述嚴玉龍自110年1月6日至同年9月30日止，依勞基法
24 第37條規定，自106年1月1日起，勞工之國定假日回歸內政
25 部所定應放假之紀念日及節日（含5月1日勞動節總共12
26 日）。而上開期間國定假日應為10日【包括：和平紀念日
27 （228紀念日）；春節放假3日（農曆初一到初三）；農曆除
28 夕；端午節；中秋節；民族掃墓節；兒童節；勞動節】，期
29 間台灣星堡保全公司均要求嚴玉龍應於國定假日工作，故參
30 照如上述嚴玉龍正常工時1日工資為1,667元，則以10日為
31 計，是其請求台灣星堡保全公司給付國定假日未休工資1萬

01 6,670元（1,667元×10＝16,670元），為有理由，至逾此部
02 分之請求，難認有據。

03 六、綜上所述，嚴玉龍依勞基法第14條第4項準用第17條、第38
04 條第4項、第24條第2項、第39條規定，請求台灣星堡保全公
05 司給付155萬0,180元（資遣費120萬元、特休未休工資23萬
06 3,380元、休息日未休工資10萬130元、國定假日未休工資1
07 萬6,670元），及自110年12月17日起至清償日止，按週年利
08 率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至逾此部分
09 之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許之部分
10 （除減縮部分外），僅判准嚴玉龍142萬7,146元本息部分之
11 請求，而就其餘12萬3,034元本息部分為嚴玉龍敗訴之判
12 決，尚有未洽，附帶上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予
13 廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所
14 示。另原審就上開應准許部分，命台灣星堡保全公司如數給
15 付，並依職權為准免假執行之宣告，及就上開不應准許部分
16 （除減縮部分外），為嚴玉龍敗訴之諭知，均核無不合，台
17 灣星堡保全公司此部分之上訴，及嚴玉龍此部分之附帶上
18 訴，均無理由，應分別予以駁回。又嚴玉龍勝訴部分，爰依
19 勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同
20 條第2項規定，定相當擔保金額，宣告上訴人得供擔保免為
21 假執行。

22 七、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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，台灣星堡保全公司之上訴為無理由，嚴玉龍之附
26 帶上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第449條
27 第1項、第450條、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2
28 項，判決如主文。

29 中 華 民 國 114 年 5 月 14 日
30 勞動法庭 審判長法官 張季芬

法官 王雅苑

法官 謝濰仲

上為正本係照原本作成。

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日內向本院補提出理由書狀（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 114 年 5 月 14 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)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。

(2)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。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。