

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第398號

原告 劉于瑄

訴訟代理人 姜家康律師

常子薇律師

被告 臺灣新光商業銀行股份有限公司

法定代理人 賴進淵

訴訟代理人 段政華

上列當事人間請求確認服務年資事件，本院於民國114年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告主張受僱於被告期間之年資應自民國90年11月12日起算等情，為被告所否認，堪認兩造間有關年資之起算

01 時點並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態
02 存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說
03 明，原告提起本件訴訟即有受確認判決之法律上利益。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張略以：

06 1、原告自民國100年10月4日起受僱於新光銀保險代理人股份有
07 限公司（下簡稱新光銀保代公司）管理部擔任保險專員。被
08 告臺灣新光商業銀行股份有限公司（下稱被告銀行）為新光銀
09 保代公司百分之百持股之母公司。

10 2、原告任職期間，因長期遭直屬主管不當肢體及言語性騷擾，
11 經原告向新光銀保代公司提起申訴，並由被告銀行（原證1）
12 協助調查後認定該主管性騷擾行為成立（原證4），故被告銀
13 行為採取有效之隔離補救措施，經原告之同意，於103年5月
14 2日要求原告填寫離職申請單從新光銀保代公司自請離職，
15 又原告旋於103年5月5日改至被告銀行擔任營業部專員。而
16 新光銀保代公司為被告銀行百分之百持股，其歷屆董事長、
17 董事、監察人均由被告銀行指派之人擔任（原證6），被告銀
18 行為新光銀保代公司間乃母、子公司關係，且上開性騷擾事
19 件之內部調查程序亦由被告銀行負責調查（原證4），故被告
20 銀行與新光銀保代公司透過百分之百實質控制方式，相互結
21 合以達業務推廣、增進彼此商業利益、提升組織管理之效，
22 即具實體同一性之法人。故依勞動基準法（下稱勞基法）第
23 10條之立法意旨，原告於未滿3個月與被告銀行訂定新約，
24 被告銀行自應將原告自100年10月4日起之年資連續計算。

25 3、詎料，原告於114年6月26日自被告銀行人力資源管理系統查
26 詢，始悉原告之到職日為「103/05/05」（原證5），未將原
27 告自100年10月4日至103年5月4日止之服務年資併入計算，
28 且經向被告銀行人資部門詢問，被告銀行仍以原告於103年5
29 月2日從新光銀保代公司自願離職為由，拒絕承認上開服務
30 年資，進而影響日後原告勞動條件之計算標準等語。並聲
31 明：確認原告為被告之服務年資應自100年10月4日起連續計

01 算。

02 二、被告辯解略以：

03 1、依原告與被告銀行間103年5月5日簽署之「勞動契約書」

04 (被證5)已明確記載原告自103年5月5日起受僱於被告銀
05 行。原告於103年5月2日自新光銀保代公司離職，復於103年
06 5月5日到職被告銀行，乃因原告主動應徵被告銀行存匯櫃員
07 職務而同意提供離職證明文件。原告所述其任職新光銀保代
08 公司期間，遭直屬主管性騷擾，經調查結果成立，被告銀行
09 為採取有效之隔離補救措施，乃經原告同意，於103年5月2
10 日要求原告填寫離職申請單而從新光銀保代公司自請離職，
11 又旋於103年5月5日改至被告銀行擔任營業部專員……。然依
12 原證4所載，新光銀保代公司業已對該主管處以大過兩次並
13 不經預告自103年2月21日起終止委任關係，是該性騷擾事件
14 之行為人已遭新光銀保代公司開除而不再出現於工作場所，
15 原告即可安心工作，被告銀行或新光銀保代公司實無須於二
16 個月後，再為無意義之隔離措施即原告所稱於新光銀保代公
17 司離職後再至被告銀行。

18 2、被告銀行雖持有新光銀保代公司全部股份，但兩者在法律上
19 是獨立的法人實體，各擁有獨立的法人格、公司名稱、章程
20 及財產，並獨立進行業務活動與承擔法律責任。原告係於10
21 3年5月2日自新光銀保代公司離職，嗣於同年5月5日到職被告
22 銀行，新光銀保代公司與被告銀行仍係各自獨立之法人，應
23 無勞基法第10條之適用等語。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、經查，原告主張其自100年10月4日起受僱於新光銀保代公司
25 管理部擔任保險專員。被告銀行為新光銀保代公司百分之百
26 持股之母公司。106年5月19日，新光銀保代公司更名為新富
27 保代公司，後於111年9月14日新富保代公司為被告銀行合併
28 並解散等節，有原告提出之網路查詢頁、商工登記資料及新
29 富公司歷程資料等件(院卷第17-19、27頁)在卷足憑，復為
30 被告所不爭執(院卷第67頁)，首堪憑採。

31 四、得心證之理由：

01 原告主張其自100年10月4日起任職於新光銀保代公司，被告
02 銀行為新光銀保代公司百分之百持股之母公司，嗣因上開性
03 騷擾事件，被告銀行為採取有效之隔離補救措施，經原告之
04 同意，於103年5月2日要求從新光銀保代公司自請離職，又
05 旋於103年5月5日改至被告銀行擔任營業部專員，因被告銀
06 行與新光銀保代公司為具實體同一性之法人，依勞基法第10
07 條之立法意旨，原告為被告之服務年資應自100年10月4日起
08 連續計算等語，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭
09 點及本院之判斷，析述如下：

10 (一)按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
11 業主處理有關勞工事務之人；勞工工作年資以服務同一事業
12 者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應
13 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第2條第2
14 款、第57條分別定有明文。又為保障勞工之基本勞動權，加
15 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
16 上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年
17 資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱
18 於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之
19 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台
20 上字第1016號判決意旨參照）。是以，所謂「雇主」，本應
21 限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組
22 織產生變遷，僱用模式更加多元化，基於保障勞工基本勞動
23 權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止企業集團濫
24 用法人之法律上型態，規避法律規範，在認定勞工之雇主
25 時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約
26 當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，
27 將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應
28 否擴張時，應參酌該法人間，有無實體同一性，亦即以實質
29 管理權或實質實施者之控制從屬關係為認定。諸如：以彼等
30 間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財
31 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

01 有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實
02 質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，
03 在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社
04 會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概
05 念。次按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉
06 證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
07 實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有
08 疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年台上字第415號
09 判決要旨參照）。

10 (二)經查，依卷附資料所示，新光銀保代公司之法定代理人為李
11 增昌、被告銀行為賴進淵；新光銀保代公司設於「臺北市○
12 ○區○○○路0段00號9樓」、被告銀行設於「臺北市○○區
13 ○○路00號3、4、5、10、19、20、21樓、4樓之1、5樓之
14 1、9樓之1及36號1、3、4、5、10、19、20、21樓、9樓之
15 1」等情，有新富公司歷程、被告銀行公司變更登記表、離
16 職證明書等件附卷可稽（見本院卷第27、57-60、81頁），
17 是二者在法律上為各自獨立之法人格。再者，原告固以新光
18 銀保代公司為被告銀行百分之百持股，其歷屆董事長、董
19 事、監察人均由被告銀行指派之人擔任，並憑此逕認具實體
20 同一性，然憑持股比例、董監指派固得認二者間為具有形式
21 上控制從屬之關係企業，惟就彼等間營業狀態、業務活動、
22 營業目的等業務執行，及人事、財務上，被告銀行究有無持
23 續性地給予指導、建議、指示而為實質支配管理，則尚乏所
24 據。至原告所提原證4新光銀保代公司函中，雖有原告所提
25 出性騷申訴事件，經本公司母公司調查結果屬實，性騷擾事
26 件成立等詞（見院卷第23頁），然上開函文乃由新光銀保代公
27 司發文予原告而非被告銀行以自己名義所為，且係於說明原
28 告上開性騷擾事件申訴結論中，併予敘明母公司調查結果，
29 復參該函說明四中，亦載明係由新光銀保代公司對性騷擾行
30 為人處以大過兩次終止委任關係，則就對原告申訴之回覆及
31 對性騷擾行為人之懲處以觀，新光銀保代公司應有人事上實

01 質管理權，故該函文至多能說明該性騷擾事件調查程序有母
02 公司協力所為，但尚無從證明二者間有何財務及業務經營上
03 之實質控制權而具實體同一性。此外，原告又未提出其他證
04 據證明被告具有實體同一性，依首揭規定及說明，原告主張
05 新光銀保代公司與被告銀行間具實體同一性，難認有據。則
06 原告請求確認原告為被告之服務年資應自100年10月4日起算
07 乙節，即無理由。

08 (三)又原告所述其任職新光銀保代公司期間，遭直屬主管性騷
09 擾，經調查結果成立，被告銀行為採取有效之隔離補救措
10 施，經其同意，於103年5月2日要求原告填寫離職申請單而
11 從新光銀保代公司自請離職，又旋於103年5月5日改至被告
12 銀行擔任營業部專員，而新光銀保代公司與被告銀行間為實
13 體同一性之法人，依勞基法第10條立法意旨，原告於未滿3
14 個月與被告銀行訂定新約，被告銀行自應將原告自100年10
15 月4日起之年資連續計算等情，為被告所否認，並辯以：原告
16 於103年5月2日自新光銀保代公司離職，復於103年5月5日到
17 職被告銀行，乃因原告主動應徵被告銀行存匯櫃員職務而同
18 意提供離職證明文件等語。查，依原告不爭執形式上真正，
19 由原告填寫並於103年4月12日簽署「應徵人員資料表」(本
20 院卷第71頁)所載，可知原告係主動應徵被告銀行存匯櫃員
21 職務，並於該表格同意到職後配合提供完整之相關證照、離
22 職證明文件，是被告上開所辯自屬真實。又原告接獲被告銀
23 行103年4月21日「錄取通知書」，其上所載報到日期：103年
24 5月5日，而於同日向新光銀保代公司以「考上新光銀行營業
25 單位」為離職原因，申請於103年5月2日離職乙節，亦有卷
26 附錄取通知及離職申請書可證(院卷第75-77頁)，基上可
27 知，原告所述被告銀行為採取有效之隔離補救措施，經其同
28 意，於103年5月2日要求原告填寫離職申請單而從新光銀保
29 代公司自請離職，旋於103年5月5日改至被告銀行擔任營業
30 部專員云云，應非真實，且本件難認新光銀保代公司與被告
31 銀行間具實體同一性，亦如前述，故原告循此依勞基法第10

01 條立法意旨，請求確認原告為被告服務年資應自100年10月4
02 日起連續計算，洵無理由。

03 五、綜上所述，原告請求確認原告為被告服務年資應自100年10
04 月4日起連續計算，為無理由，應予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
06 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
07 論述，附此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日
10 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日
15 書 記 官 高 宥 恩