

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第28號

原告 薛慶煌

訴訟代理人 吳佳真律師

被告 唯數娛樂科技股份有限公司

法定代理人 許書綺

訴訟代理人 陳世錚律師

被告 匠合科技股份有限公司

法定代理人 許書綺

訴訟代理人 蔡維恬律師

許芳慈律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告唯數娛樂科技股份有限公司應給付原告新臺幣8,176,254元，及其中新臺幣5,497,905元自民國114年1月16日起，其餘新臺幣2,678,349元自民國114年4月19日起，均至清償日止，各按年息5%計算之利息。
- 二、被告唯數娛樂科技股份有限公司應提繳新臺幣60,900元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、被告匠合科技股份有限公司應給付原告新臺幣8,176,254元，及其中新臺幣5,497,905元自民國114年1月16日起，其餘新臺幣2,678,349元自民國114年4月19日起，均至清償日止，各按年息5%計算之利息。
- 四、被告匠合科技股份有限公司應提繳新臺幣60,900元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 五、前開四項所命給付，如任一被告已為給付，另被告於該給付數額之範圍內，同免給付義務。

01 六、原告其餘之訴駁回。

02 七、訴訟費用由被告負擔百分之95，餘由原告負擔。

03 八、本判決第一、二、三、四項得假執行；但被告唯數娛樂科技  
04 股份有限公司、匠合科技股份有限公司就第一項、第三項部  
05 分如以新臺幣8,176,254元為原告預供擔保，就第二項、第  
06 四項部分如以新臺幣60,900元為原告預供擔保，各得免為假  
07 執行。

08 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

09 事實及理由

10 壹、程序方面：

11 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同  
12 意、請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲  
13 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、  
14 第3款定有明文。原告起訴時聲明第1、2項原為「一、確認  
15 原告與被告唯數娛樂科技股份有限公司（以下逕稱唯數公  
16 司）、匠合科技股份有限公司（以下逕稱匠合公司）間之僱  
17 傭關係存在。二、（一）唯數公司應自民國113年9月4日起  
18 至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告美金12,500  
19 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率  
20 5%計算之利息。並應自113年9月4日起至原告復職之日止，  
21 按月提繳新臺幣（以下未標明幣別者，均同）9,000元至原  
22 告設於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。並  
23 應給付原告5,838,539元及自本起訴狀送達翌日起至清償日  
24 止，按週年利率5%計算之利息。（二）匠合公司應自113年9  
25 月4日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告美金1  
26 2,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年  
27 利率5%計算之利息。並應自113年9月4日起至原告復職之日  
28 止，按月提繳9,000元至原告之工勞退專戶。並應給付原告  
29 5,838,539元及自本起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年  
30 利率5%計算之利息…」（見本院卷一第11至12頁），迭經  
31 原告減縮及變更聲明，嗣114年11月27日具狀之先位聲明第

01 1、2項為：「一、唯數公司應給付原告2,868,349元，及自1  
02 14年4月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並  
03 應將60,900元提繳至原告於勞退金專戶。並應給付原告5,70  
04 7,829元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利  
05 率5%計算之利息。二、匠合公司應給付原告2,868,349元，  
06 及自114年4月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
07 息。並應將60,900元提繳至原告之勞退金專戶。並應給付原  
08 告5,707,829元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
09 週年利率5%計算之利息…」；備位聲明第1、2項為：

10 「一、唯數公司應給付原告600,000元，及自114年4月19日  
11 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並應給付原告  
12 5,707,829元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
13 年利率5%計算之利息。二、匠合公司應給付原告600,000  
14 元，及自114年4月19日起至清償日止，按週年利率5%計算  
15 之利息。並應給付原告5,707,829元及自起訴狀繕本送達翌  
16 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息…」（見本院  
17 卷二第370至371頁），業經被告同意（見本院卷二第387  
18 頁），且與上開規定相符，應予准許。

19 貳、實體方面：

20 一、原告主張：

21 (一)原告於109年1月15日接獲唯數公司以電子郵件發送錄用通知  
22 單，通知原告錄取董事長室部門之策略長職務，主要負責唯  
23 數公司海內外市場策略研調及評估、公司對內及對外之策略  
24 規劃及執行、擔任董事長許書綺之特助負責其指示交辦業務  
25 等，約定年薪為美金150,000元，並依唯數公司指示於109年  
26 2月3日到職日報到，於就職日當天並簽署唯數公司工作暨保  
27 密契約書（下稱系爭唯數契約書），約定原告之工作時間、  
28 請假、休假事項，依唯數公司工作規則規定。是原告之工作  
29 時間為平日早上9時至下午6時30分，中午休息1小時30分，  
30 上下班皆需打卡，上班地點為唯數、匠合兩公司共用辦公  
31 室，請假則需先行通知主管後再進入公司內部網路eportal

01 系統申請並經主管簽核。嗣受唯數公司於110年10月1日調派  
02 至其百分之百持股之子公司即匠合公司，擔任企業服務事業  
03 群之副總經理，唯數、匠合兩公司承諾原告調派至匠合公司  
04 後，由匠合公司承受原告與唯數公司所約定之所有勞動條  
05 件，且原告自109年2月3日任職唯數公司之時起之年資併  
06 計、一切職工福利措施均不變動，故兩造於110年10月1日簽  
07 署僱傭關係轉移同意書（下稱系爭轉移同意書）及匠合公司  
08 工作暨保密契約書（下稱系爭匠合契約書）。

09 (二)詎料，被告等於110年10月1日將原告調派至匠合公司後，匠  
10 合公司僅於首年有依約就原告當年度（110年3月至111年2  
11 月）所領薪資加總不足約定年薪美金150,000元部分，於111  
12 年3月4日受唯數公司委託發放（委由匠合公司匯款）以特別  
13 獎金名義發放當年度薪資差額，乃是被告等以原告「110年2  
14 月3日至111年2月2日」任職一整年期間之薪資計算的年薪差  
15 額，而非僅計算至原告調任到匠合公司前之110年9月止。然  
16 其後唯數、匠合公司即未再依約就原告每年度所領薪資加總  
17 不足約定年薪美金150,000元部分結算並發給薪資差額，而  
18 唯數、匠合兩公司之共同法定代理人僅以公司營運獲利狀況  
19 不如預期、唯數公司未如期上市為理由，原告自111年3月後  
20 除每月受領約200,000元左右薪資外，其餘不足約定年薪美  
21 金150,000元之薪資差額均未獲給付。是以自109年2月3日計  
22 算至113年9月3日止，被告等積欠原告之年薪差額如附件所  
23 示應為5,707,829元。嗣原告於113年8月12日接獲唯數公司  
24 人力資源部通知將依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2  
25 款「虧損或業務緊縮」為由，資遣原告，並單方面決定原告  
26 最後在職日為113年9月3日。原告雖多次向唯數公司人力資  
27 源部表達公司尚有積欠薪資未給，不同意終止僱傭契約等  
28 語，惟被告等仍於113年9月3日逕自為原告辦理離職手續，  
29 並收回原告之門禁卡權限、公司內部eportal系統登入權  
30 限，拒絕受領原告服勞務。

31 (三)原告於109年1月15日收受唯數公司發送之錄用通知單，而與

01 唯數公司成立系爭唯數契約書，後於110年10月1日受調派至匠  
02 合公司擔任企業服務事業群之副總經理職務，被告等乃具有  
03 實體同一性之法人，而與被告二公司成立雙重勞動契約。唯  
04 數公司雖於110年10月1日將原告調派至匠合公司，惟未與原  
05 告終止系爭唯數契約書，依當日兩造所簽系爭轉移同意書，  
06 僅有記載原告與唯數公司之僱傭關係轉移至匠合公司，並未  
07 記載與原告終止系爭唯數契約書，且原告與被告二公司之僱  
08 傭關係並無不能並存之。再者，原告於調派擔任匠合公司之  
09 企業服務事業中心之副總經理後，除須負責匠合公司之業務  
10 外，仍持續受到唯數公司指揮監督而對外執行其董事長室策  
11 略長之職務。原告於113年8月12日受唯數公司人力資源部之  
12 同仁通知資遣，且期間均為唯數公司人力資源部負責與原告  
13 協商資遣、離職手續等相關事宜，且被告二公司資遣原告  
14 後，亦是由唯數公司以雇主地位向主管機關為資遣通報，可  
15 知原告與唯數公司間尚未於110年10月1日終止僱傭關係。

16 (四)被告等欲以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由資  
17 遣員工，需實際有虧損或業務緊縮之狀況且必須已持續一段  
18 時間並持續擴大中，且必須在其無適當工作可供安置、繼續  
19 僱用原告之情況而符合「解僱最後手段性原則」下，始得為  
20 之。惟被告等於113年8月12日通知資遣原告時，並未具體說  
21 明其有何實際上「虧損或業務緊縮」之情形，其解僱原告之  
22 適法性，已非無疑。被告等乃具實體同一性之法人並皆與原  
23 告成立僱傭關係，被告等於解僱原告前自應同時考慮其它職  
24 缺是否得有安置原告的可能性。且唯數公司於113年8月12日  
25 除通知資遣原告外，同時資遣匠合公司之其它3名員工，而  
26 其後唯數公司皆有為該3名員工安排轉調至唯數公司之職缺  
27 的面試機會，足證被告等於解任原告前、後，至少就唯數公  
28 司而言尚有諸多可供安置原告之職缺，然卻仍逕以解僱原  
29 告，被告等資遣原告顯然不符合解僱最後手段性之要求。兩  
30 造勞動契約已於114年3月26日經原告以勞基法第14條第1項  
31 第5款為由終止，依民法第486條、第487條、兩造勞動契約

01 第7條第1項，原告得請求被告應給付自113年9月4日違法解  
02 僱日起至114年3月26日兩造勞動契約終止日期間之未給付薪  
03 資2,678,349元（計算式：兩造約定年薪美金150,000元 $\times$ 20  
04  $\frac{3}{365}$  $\times$ 臺灣銀行114年4月16日之新臺幣兌換美元之現金匯率  
05 32.105=2,678,349元）。

06 (五)被告等應自負勞務受領遲延之責任，原告亦無再予補服勞務  
07 之義務，即得請求被告給付薪資。又被告應依勞工退休金條  
08 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1  
09 項按月提繳退休金於原告之勞退專戶，依原告年薪美金150,  
10 000元計算，已屬113年度勞工退休金月提繳工資分級表最高  
11 之第62級，應以150,000元月提繳工資之6%計算，是原告請  
12 求被告等應為原告補提繳之勞工退休金為60,900元（計算  
13 式：150,000元 $\times$ 6%/100 $\times$ 203/30=60,900元）。另原告自111  
14 年3月起除每月受領約200,000元左右薪資外，其餘不足約定  
15 年薪美金150,000元之差額部分均未獲給付，是原告得依錄  
16 用通知單之薪酬規定、民法第486條向被告等請求自111年3  
17 月計算至113年9月3日止，依約給付原告短少給付之薪資差  
18 額5,707,829元。

19 (六)原告縱於終止兩造勞動契約後陸續尋覓工作機會，然因任職  
20 期間參與被告等諸多營業秘密相關之重要業務而受上開競業  
21 禁止義務所圍，致無法繼續於自己熟稔的網路、資訊、新創  
22 產業提供所長而失業。故被告自應依系爭唯數契約書、系爭  
23 匠合契約書第11條第2項支付原告自114年3月27日起至114年  
24 5月23日止共57天之競業禁止補償金，並以每月100,000元月  
25 薪計算，原告至少得請求共計190,000元（計算式：100,000  
26 元 $\div$ 30 $\times$ 57=190,000元）。惟若認為兩造勞動契約終止日為11  
27 3年9月3日，則係請求被告給付自113年9月3日起算半年之補  
28 償金600,000元（計算式：100,000元 $\times$ 6=600,000元）。

29 (七)並聲明如下：

30 先位聲明

31 1.唯數公司應給付原告2,868,349元，及自114年4月19日起至

01 清償日止，按週年利率5%計算之利息。並應將60,900元提  
02 繳至原告之勞退專戶。並應給付原告5,707,829元及自起訴  
03 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
04 息。

05 2. 匠合公司應給付原告2,868,349元，及自114年4月19日起至  
06 清償日止，按週年利率5%計算之利息。並應將60,900元提  
07 繳至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。並應給付原  
08 告5,707,829元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
09 週年利率5%計算之利息。

10 3. 前二項所命之給付，如唯數公司、匠合公司其中一人已為給  
11 付，另一人在其已給付範圍內免給付義務。

12 4. 原告願供擔保請准宣告假執行。

13 備位聲明：

14 1. 唯數公司應給付原告600,000元，及自114年4月19日起至清  
15 償日止，按週年利率5%計算之利息。並應給付原告5,707,8  
16 29元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
17 5%計算之利息。

18 2. 匠合公司應給付原告600,000元，及自114年4月19日起至清  
19 償日止，按週年利率5%計算之利息。並應給付原告5,707,8  
20 29元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
21 5%計算之利息。

22 3. 前二項所命之給付，如唯數公司、匠合公司其中一人已為給  
23 付，另一人在其已給付範圍內免給付義務。

24 4. 原告願供擔保請准宣告假執行。

25 二、被告答辯：

26 (一) 唯數公司部分：

27 1. 唯數公司為線上手機遊戲研發與運營代理公司，從事B2C服  
28 務，提供線上手機遊戲會員玩家服務之業務。108年間因唯  
29 數公司營收下滑，唯數公司董事長許書綺（以下逕稱其名）  
30 期待藉由原告通曉日文及之前在曉數碼（股）公司及遊戲橘  
31 子數位科技（股）公司工作經歷，得以拓展業務提振績效，

01 遂聘任其擔任董事長室（部門）策略長（職務），負責獻  
02 策、執行許書綺交辦業務，因而於109年1月15日寄送「錄用  
03 通知單」予原告，並於109年2月3日兩造共同簽立系爭唯數  
04 契約書。

05 2.唯數公司於110年間在臺灣、香港、中國大陸及日本地區子  
06 公司計有：雷爵數位娛樂股份有限公司、匠合科技股份有限  
07 公司、Winking Digital Entertainment Limited、Game ho  
08 urs Company Limited、上海唯馭網路科技有限公司、株式  
09 會社Wegames Japan等。而原告就職後並未能提出有效策劃  
10 方案，未能使唯數公司營運提升，海外市場開拓亦始終成效  
11 不彰，且原告專責於董事長室，無其他業務內容得以調整，  
12 基於企業內部佈局規劃，許書綺與原告商議後，原告同意唯  
13 數公司將其調任至匠合公司，三方遂於110年10月1日共同簽  
14 立系爭轉移同意書。原告並與匠合公司簽立系爭匠合公司契  
15 約書，約定原告自110年10月1日起接受匠合公司聘僱於企業  
16 服務事業中心部門，擔任副總經理職位。

17 3.根據系爭轉移同意書所記載內容，可知原告同意轉移至匠合  
18 公司工作，始在系爭同意書內詳細記載原告薪資給付與其他  
19 勞動條件摘要，最後並有唯數公司、匠合公司人事專用章及  
20 原告所親簽之姓名、身分證字號、地址記載，足認兩造就終  
21 止雙方勞動契約之意思表示趨於一致，應認兩造已合意終止  
22 勞動契約，原告同意轉調任職於匠合公司。

23 4.原告轉調任職於匠合公司後，則改由匠合公司發放薪資。至  
24 原告所稱匠合公司111年3月4日獎金發放明細發放薪資乙  
25 事，此乃唯數公司於111年3月4日補足支付原告於110年10月  
26 調職前不足美金150,000元薪資差額部分。另原告所提唯數  
27 公司於111年4月6日、112年5月15日匯付業務費予原告之帳  
28 戶明細兩筆金額，乃原告參加唯數集團所舉辦Team Buildin  
29 g夸父追日跨日接力賽交通費用，因而由唯數公司各給付1,1  
30 90元、2,214元予原告。薪資給付應屬經常性，然唯數公司  
31 除給付薪資差額及交通費用補助外，唯數公司從未有任何給

01 付薪資予原告之情事，且相關金額與原告所主張之薪資數額  
02 相差甚遠，足證原告於110年10月1日後並無受領唯數公司薪  
03 資之事實，應堪認定。

04 5.唯數公司為節省成本支出，於107年12月13日與匠合公司共  
05 同簽立管理服務合約，約定匠合公司之財務、會計及行政後  
06 勤委由唯數公司協助處理，並由匠合公司每月支付5,000元  
07 與唯數公司，故匠合公司後勤系統事務均由唯數公司人員處  
08 理。從而，原告所提出之電子郵件係由唯數公司人力資源部  
09 寄發予原告，其中附件檔案即資遣通知單仍以匠合公司名義  
10 為之，足證原告係由匠合公司依勞基法第11條第2款為由將  
11 其資遣，原告於110年10月1日簽立僱傭關係轉移同意書時，  
12 業已與唯數公司合意終止勞動契約，故本件資遣與唯數公司  
13 並無關聯。

14 6.唯數公司從事代理運營線上手機遊戲，業務對象為一般消費  
15 者，匠合公司業務則著重在客戶產品之本地化、客服、社  
16 群，所從事者為B2B服務內容。又基於集團資源共享之概  
17 念，唯數公司、匠合公司共同簽立技術服務提供合約，而會  
18 計人事管理人員重疊業如前述，故匠合公司電子郵件往來常  
19 見掛有唯數公司名義出現。而原告在唯數公司任職時，乃擔  
20 任董事長室策略長，僅負責董事長交辦事務，於轉調任職匠  
21 合公司後，乃擔任副總經理，隸屬於匠合公司企業服務事業  
22 中心，須對外拓展業務，顯見原告前後從事的工作內容並非  
23 相同。

24 7.觀諸原告所提出之簡報檔，於110年10月1日前原告係以「Mi  
25 &Alcus」（即董事長與原告英文名）為簡報檔名；轉調至匠  
26 合公司後則改以「CX Next」之匠合公司檔名。是以，原告  
27 在匠合公司任職時所製作之簡報檔內容雖有提及唯數公司，  
28 僅因匠合公司屬於唯數集團子公司，尚難僅以此證明原告係  
29 受到許書綺指示製作簡報檔案。又原告所提出Line App截  
30 圖、電子郵件等等，益徵匠合公司與唯數公司有資源、技術  
31 共享服務，因而在往來的電子郵件中出現財務、法務、人事

01 管理人員名稱，且細譯電子郵件內容，均未曾出現原告持續  
02 接受許書綺指示為唯數公司服勞務之情事。另唯數公司申請  
03 政府企業補助計畫案乃群創管理顧問有限公司所製作之年度  
04 政府補助案規劃，並非原告所製作；原告提出匠合公司出差  
05 申請單，觀其出差內容所載：「業務機會拓展、新事業市場  
06 拜訪、客戶關係維持及參加當地展會」，益徵原告轉任匠合  
07 公司後因從事B2B服務須拜訪客戶等情，準此，原告轉任匠  
08 合公司後，未再受到許書綺以唯數公司董事長名義指示交辦  
09 業務乙情，應堪認定。

10 8. 綜上，唯數公司與原告間之勞動契約於110年10月1日業已合  
11 意終止，原告主張與唯數公司、匠合公司存有雙重僱傭關  
12 係，依民法、兩造契約及勞退條例請求給付薪資、競業禁止  
13 補償金及勞退金等，應無理由。並聲明：(1)原告之訴及假執  
14 行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
15 假執行。

16 (二)匠合公司部分：

17 1. 原告自109年2月3日起任職於唯數公司，擔任董事長室策略  
18 長乙職，約定年薪為美金150,000元（即每月給付200,000  
19 元，不足額之部分於每年度結束時，以特別獎金之名義補  
20 足；下稱年薪差額），主要職責為策劃唯數公司之經營及發  
21 展策略、協助開拓海外市場等，後因成效不彰，遂經原告同  
22 意後，於110年10月1日將其僱傭關係移轉至匠合公司擔任企  
23 業服務事業群副總經理，雙方並簽署僱傭關係轉移同意書。  
24 前開僱傭關係轉移同意書明文約定，原告原先於唯數公司之  
25 年資照舊，任用敘薪則變更為月薪200,000元（含本薪及伙  
26 食費），原先約定之年薪差額予以取消。惟後續唯數公司仍  
27 因念及勞資間之情誼，於原告轉任至匠合公司之次年（即11  
28 1年）3月仍委請匠合公司支付原告110年任職於唯數公司期  
29 間之年薪差額。

30 2. 原告轉任至匠合公司後，未能順利為匠合公司開拓新市場，  
31 造成匠合公司連年虧損之狀態更加惡化，無法繼續營運，匠

01 合公司遂決定資遣所有員工，並於隔年4月正式停止營運。  
02 同時，匠合公司與唯數公司亦共同評估是否有將原告轉調至  
03 唯數公司之可能性。然而，依原告過往之經歷與職能，因唯  
04 數公司內部並無適合原告之職缺，故無法將其轉調至唯數公  
05 司任職，僅得依勞基法第11條第2款之規定，於113年9月3日  
06 終止與原告間之僱傭關係。

07 3.原告對唯數公司之業務開拓並無實質貢獻，在公司營運狀況  
08 不佳之情形下，基於解僱最後手段性之原則，將其調任至匠  
09 合公司，並合意調降薪資。僱傭關係轉移同意書既已載明原  
10 告之僱傭關係自110年10月1日起「移轉」至匠合公司，若為  
11 原告所聲稱之雙重僱傭關係，即無「移轉」之必要，故契約  
12 當事人間「終止原告與唯數公司間之僱傭關係，並改由匠合  
13 公司聘僱原告」之真意應屬明確，原告之主張顯非事實。自  
14 110年10月1日起，原告之勞健保與勞工退休金提繳即自唯數  
15 公司退保，而後皆係由匠合公司作為其唯一投保單位，且原  
16 告亦從未就此提出爭執，足證原告聲稱與唯數公司及匠合公  
17 司成立雙重僱傭關係與事實有違。

18 4.匠合公司108年至113年經會計師簽核之財務報表（包含資產  
19 負債表、綜合損益表，權益變動表及現金流量表），由資產  
20 負債表之待彌補虧損項、綜合損益表之本期淨損項、權益變  
21 動表之本期綜合損益總額項、現金流量表之本期稅前淨損項  
22 中可見，匠合公司已長達6年皆處於虧損狀態，其營業收益  
23 已不敷企業經營成本，甚至於111年減資104,000,000元彌補  
24 虧損後仍持續虧損，自有因長期虧損裁減過剩人力之必要。

25 5.113年7月間作出資遣所有員工之決策後，匠合公司即開始評  
26 估除了資遣之外，是否有其他可能之方案。然而，本次裁減  
27 人力係將原有4名員工（包含原告）之職位全數裁撤，匠合  
28 公司內部當時已無任何職缺可提供予原告。就原告而言，匠  
29 合公司與唯數公司亦曾共同評估將原告調回被告唯數娛樂之  
30 可能性。原告於唯數公司任職時，其職級已達副總經理等  
31 級，係屬唯數公司所經營之項目業務最高主管階層。而原告

01 遭資遣時，唯數公司所經營業務主要包括「手機線上遊戲」  
02 及「人力媒合平台APP」兩部分。惟前項業務皆已有副總經理  
03 職級之最高主管，故無合適之職缺可安置原告。況且，原  
04 告入職唯數公司以來，對於公司業務之開拓並無任何實質貢  
05 獻，亦未能扭轉被告唯數娛樂經營狀況不佳之逆境，唯數公  
06 司董事長許書綺當時曾考慮是否資遣原告。惟基於解僱最後  
07 手段性，最終仍決議讓原告轉調至匠合公司，再給予其一次  
08 機會。後續匠合公司因持續虧損數年而停業，唯數集團內部  
09 亦無任何合適之職缺可安置原告，且原告自唯數公司轉調至  
10 匠合公司已係迴避解僱之手段，故僅得將原告資遣，於法並  
11 無不合。

12 6. 唯數公司之負責人許書綺與原告商討移轉僱傭關係乙事時，  
13 雙方曾口頭約定原告之薪資在移轉後變更為每月200,000  
14 元，取消年薪美金150,000元之約定。並且，後續在辦理轉  
15 任事宜時，唯數公司董事長特助杜若瑜亦曾與原告面對面會  
16 談，並再次確認薪資之約定如前述變更，當時原告亦給予肯  
17 定之答覆，可見雙方當時對於薪資由年薪美金150,000元變  
18 更為月薪200,000元乙事已達合意，原告之主張係臨訟置  
19 辯，實無可採。又唯數公司於錄用原告時所發出之錄取通知  
20 單「薪酬部分」明文約定，原告之年薪資為美金150,000  
21 元，發放方式為每月給付200,000元之薪資並保障1個月年終  
22 獎金，並且該錄取通知單特別載明「前項薪資加總不足每年  
23 美金150,000元之部分，將以其他各類獎金或股票補足」；相  
24 較之下，系爭轉移同意書僅載明「任用敘薪：每月薪資200,  
25 000整（含本薪及伙食費）」，而未再提及補足薪資差額之  
26 部分，足見兩造之真意係以月薪200,000元取代先前年薪美  
27 金150,000元之約定。況且，僱傭關係轉移同意書第1條既已  
28 表明「由甲方（即匠合公司）承受乙、丙方（唯數公司與原  
29 告）所約定之勞動條件」，若兩造無意於僱傭關係移轉時就  
30 薪資部分重新約定，即可逕依前開第1條由匠合公司直接承  
31 受唯數公司與原告間年薪美金150,000元之約定，無須於系

01 爭轉移同意書另行明文約定匠合公司僱傭原告之任用敘薪。  
02 再者，自匠合公司任用原告之2年多期間，原告從未向匠合  
03 公司主張或請求年薪差額，此亦可證原告明確了解並同意其  
04 薪資自移轉後已變更為每月200,000元。據上，原告之僱傭  
05 關係移轉至匠合公司時，雙方已就薪資另為約定，唯數公司  
06 與原告間年薪美金150,000元之約定於僱傭關係移轉後即不  
07 再適用，故原告主張短少給付薪資差額顯無理由。

08 7.原告與唯數公司所簽訂之系爭唯數契約書第11條第2項（下  
09 稱系爭競業禁止條款）乃雇主單方預先擬定之契約約款，不  
10 得據此謂雇主於員工離職時即必須行使該條款。更何況，匠  
11 合公司自始即無意行使系爭競業禁止條款，原告以匠合公司  
12 未回覆其114年3月27日存證信函為由，逕自認定匠合公司欲  
13 行使系爭競業禁止條款實屬無據。蓋匠合公司依法本無回覆  
14 存證信函之義務，且資遣原告時，亦未曾向原告表明欲行使  
15 系爭競業禁止條款，後續亦未給付競業禁止補償金予原告，  
16 其無意行使之真意甚為明確。承上，系爭競業禁止條款之約  
17 定是否有效不無疑問，蓋該條款一旦違反勞基法第9條之1第  
18 1項各款之規定，即屬無效。本件匠合公司既已因連年虧損  
19 而停止營業，顯無應受保護之正當營業利益。再者，系爭競  
20 業禁止條款對於競業禁止之區域亦無明文約定，不符合勞基  
21 法第第9條之1第1項第3款之要求。況且，因匠合公司自始即  
22 無意行使系爭競業禁止條款，自不會向原告給付競業禁止補  
23 償金，顯與勞基法第第9條之1第1項第4款有違。據上，系爭  
24 競業禁止條款依據勞基法第9條之1第2項之規定應屬無效，  
25 原告不得據此要求競業禁止補償金。並聲明：(1)原告之訴及  
26 假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告  
27 免為假執行。

28 三、原告主張其自109年2月3日起任職於唯數公司，擔任董事長  
29 室策略長乙職，依唯數公司109年1月15日以電子郵件寄送予  
30 原告之錄用通知單記載薪酬為「年薪資15萬美元，（發放方  
31 式說明）1. 每月薪資200,000元整+保障1個月年終獎金。2.

01 前項薪資加總不足每年15萬美元部分，將以其他各類獎金或  
02 股票補足。3. 每年之定義為到職日起屆滿1年。」，主要職  
03 責為策劃唯數公司之經營及發展策略、協助開拓海外市場  
04 等。原告與唯數公司於109年2月3日並簽立工作暨保密契約  
05 書。原告與唯數公司簽訂之系爭唯數契約書第4條第2款工作  
06 職務之調動約定：「乙方（即唯數公司）得視實際業務需  
07 要，依甲方（即原告）之服務年資、工作能力、專業知識，  
08 經雙方協議後另為適當之調動，兼任或轉調於乙方事業體內  
09 之其他職務，其轉調前後之服務年資應予併計。」，原告與  
10 唯數公司、匠合公司於110年10月1日簽署系爭轉移同意書，並  
11 與匠合公司簽署系爭匠合契約書，原告於110年10月1日任職  
12 匠合公司擔任企業服務事業群副總經理。系爭轉移同意書第  
13 3條約定「由甲方（即匠合公司）聘用後，仍提供與乙方  
14 （即唯數公司）相同之職工福利措施。」、任用敘薪記載  
15 「每月薪資新台幣200,000元整（含本薪及伙食費）」，匠  
16 合公司曾於111年3月間受唯數公司委託發放特別獎金1,371,  
17 900元予原告；嗣匠合公司以113年8月12日資遣通知原告於1  
18 13年9月3日依勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」事由  
19 資遣原告、終止與原告間之勞動契約等情，為被告所不爭執  
20 （參見本院卷二第77頁、第296至298頁），並有系爭唯數契  
21 約書、系爭匠合契約書、工作暨保密契約書、錄用通知單、  
22 系爭轉移同意書、匠合公司111年3月4日獎金發放明細、資  
23 遣通知單等為證，堪認屬實。

#### 24 四、本院之判斷：

##### 25 (一)唯數公司、匠合公司是否具有實體同一性？

26 按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽  
27 約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或  
28 家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，  
29 勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年  
30 資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判  
31 斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉

01 此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第6  
02 90號民事判決意旨參照）。準此，基於保障勞工基本勞動  
03 權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法  
04 人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞  
05 工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上  
06 勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇  
07 主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判  
08 斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無  
09 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  
10 係而為定。諸如：以彼此間營業狀態、業務活動、營業目  
11 的等業務執行，及人事、財務上有無實施支配或管理之情狀  
12 綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建  
13 議、指示，並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等  
14 公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關  
15 管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，  
16 而適度擴張雇主之概念。經查：唯數公司與匠合公司之法定  
17 代理人均為許書綺，匠合公司由唯數公司百分之百持股，此  
18 為兩造所無爭執，復有商工登記公示資料（本院卷一第43至  
19 44頁）在卷可佐，二公司之所在地相同，資源共享、財務、  
20 行政、稽核等後勤人員共用，匠合公司亦委託唯數公司管理  
21 資訊處理服務、人力服務或其他支出，此有管理服務合約、  
22 技術服務提供合約（本院卷二第91至95頁、第131至137頁）  
23 為證，佐以原告調任至匠合公司任職期間，仍受同一主管許  
24 書綺指揮監督，亦會受許書綺指示參與唯數公司之業務內  
25 容，堪認原告主張被告二公司為實質上之同一事業，均應負  
26 雇主責任等語，應屬有理。

27 (二)原告與被告間之勞動契約性質為何？

- 28 1.按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：(1)人格從屬  
29 性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受  
30 懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟  
31 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

01 人，為該他人之目的而勞動。(4)納入雇方生產組織體系，並  
02 與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬  
03 性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，  
04 均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年  
05 度台上字第2361號判決意旨參照）。勞動契約與以提供勞務  
06 為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主  
07 間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。如雙方權  
08 利義務內容具有從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定  
09 屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第129  
10 4號判決意旨參照）。

11 2.查原告於109年2月3日起至110年9月30日止擔任董事長室之  
12 策略長，自110年10月1日起調任匠合公司擔任副總經理，惟  
13 依系爭唯數契約書、系爭匠合契約書第2、3、4、5條均載明  
14 「甲方（即原告）應遵守乙方（即唯數公司、匠合公司）工  
15 作規則及工作規定，並服從乙方的領導、管理和指揮。」、  
16 「甲方年度應出勤之日期，以乙方所公佈的公司行事曆為  
17 準；甲方之工作時間、請假、休假，則應依乙方工作規則之  
18 規定。甲方同意並應於法令許可之範圍內，配合乙方因工作  
19 需要之加班。」、「乙方因業務上之需要，得於不違反工作  
20 規則及相關法令規定範圍之內，就甲方之工作內容進行下述  
21 調動：一、工作地點調動（以下第一至三款合稱『乙方事業  
22 體』）：(一)乙方子（孫）公司、分公司、關係企業之所在  
23 地。(二)乙方因營業或工作相關事務之需要，臨時指派之處  
24 所。(三)乙方關係企業之子（孫）公司、分公司之所在地。  
25 二、工作職務之調動：乙方得視業務需要，依甲方之服務年  
26 資、工作能力、專業知識，經雙方協議後另為適當之調動，  
27 兼任或轉調於乙方事業體內之其他職務。其轉調前後之服務  
28 年資應予併計。」、「遵守義務、甲方應接受乙方於職務上  
29 之監督指揮，並遵守下列義務：...工作上重要事項應向主  
30 管報告，...」。足認原告應依被告指示之時間、地點從事  
31 指定工作，並接受主管指揮，向主管進行業務報告，故原告

01 於公司組織內，職務仍受唯數公司、匠合公司之指揮監督，  
02 且受領固定薪資給付，其差勤亦配合公司營業時間至公司上  
03 下班，復係為唯數公司、匠合公司之營業目的而服勞務，與  
04 同事間則居於分工合作狀態，則其支領薪資之對價關係顯然  
05 著重於提供勞務之過程，而非著眼於處理事務之成果本身，  
06 於客觀上確具有勞動契約之人格、經濟及組織上之從屬性特  
07 徵自明。匠合公司辯稱屬委任關係，自不足採。

08 (三)被告依勞基法第11條第2款規定對原告終止勞動契約，是否  
09 合法：

10 1. 按企業在經營上難免因景氣下降等因素而生虧損，或為因應  
11 市場環境等之變化而須緊縮經營，無論虧損或業務緊縮，最  
12 後均可能須裁減人員，此乃為求經營合理化而解僱員工，而  
13 為企業經營上之正常手段，是勞基法第11條第2款規定，雇  
14 主得因虧損或業務緊縮，預告勞工終止勞動契約。惟所謂  
15 「虧損」乃指資產不足抵償負債，亦即是收入不敷支出而  
16 言。且企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人  
17 間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而不  
18 得以個別部門或區分個別營業項目之經營狀態為斷。又所謂  
19 「業務緊縮」，係指雇主有相當期間營運不佳，生產量及銷  
20 售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。至雇主所  
21 營事業因生產方式之改變或營業方向調整，其局部單位工作  
22 減少、人力裁減，非屬「業務緊縮」（最高法院95年台上字  
23 第2716號、94年台上2339號、100年台上字第1057號判決參  
24 照）。再雇主依勞基法第11條第2款規定以虧損或業務緊縮  
25 為由終止勞動契約時，應具備最後手段性之要件，即必須雇  
26 主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可  
27 資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損  
28 或業務緊縮為由終止勞動契約。

29 2. 被告抗辯：因匠合公司歷年來均財務虧損及收益不敷企業經  
30 營成本，甚至於111年減資彌補虧損後，仍持續虧損，自有  
31 裁減過剩人力之必要，故進行人事調整，陸續資遣員工，且

01 未違反解僱最後手段原則，其依勞基法第11條第2款所為終  
02 止應屬合法，固據提出匠合公司董事會會議記錄、匠合公司  
03 章程、匠合公司內部控制循環規章、匠合公司108至113年經  
04 會計師簽核之財務報表等件為證（本院卷一第299至413  
05 頁）。惟查，依據前揭匠合公司（更名前為米迪數位娛樂股  
06 份有限公司，下稱米迪公司）虧損撥補表所載，108年度期  
07 末累積虧損239,798,293元，109年度期末累積虧損216,488,  
08 441元，110年度期末待彌補虧損104,539,384元（本院卷一  
09 第309頁），可知迄原告調任匠合公司之110年之前，匠合公  
10 司均有虧損，然逐年遞減中，惟匠合公司仍接受唯數公司將  
11 原告調任至公司任職，足見匠合公司雖有累積或待彌補虧  
12 損，仍有聘僱勞工之需求。依匠合公司113年4月18日董事會  
13 議事錄所載，112年度待彌補虧損為7,855,139元（本院卷一  
14 第299頁），顯然其營運狀況已較110年度減少虧損9,668餘  
15 萬，難認匠合公司自聘僱原告後有因虧損致無法營運之情  
16 事；又匠合公司亦未能舉證其整體業務有明顯減縮之情事，  
17 則其依勞基法第11條第2款為由，終止兩造間之勞動契約，  
18 為不合法。

19 (四)原告請求被告給付競業禁止補償金190,000元部分：

20 1.按「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止  
21 之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔  
22 任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業  
23 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理  
24 範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補  
25 償」，勞基法第9條之1第1項定有明文。又該條第1項第4款  
26 所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金  
27 額不低於勞工離職時1個月平均工資50%。二、補償金額足以  
28 維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與  
29 勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象  
30 之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關  
31 之事項，勞基法施行細則第7條之3亦有明文。勞工離職後競

01 業禁止之約定，固然係以保障原雇主之營業秘密或技術資訊  
02 為目的，惟勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，  
03 且影響其技術之提升，就此，雇主應考量勞工技能減損、職  
04 業生涯轉換過程培訓支出及不從事競業行為之經濟損失等因  
05 素，給予必要之代償措施，照顧受競業禁止約定約束之勞  
06 工，使其不因轉業自由遭限制而影響原有生活，尚非僅以薪  
07 資收入為代償唯一考量。惟此補償之範圍，尚不包含放棄其  
08 他更高薪資工作機會之損失（勞動基準法施行細則第7條之3  
09 立法理由參照）。

10 2. 查，系爭唯數契約書及系爭匠合契約書第11條第2項系爭競  
11 業禁止條款均約定：「甲方（即原告）同意...於雙方僱傭  
12 關係終止後6個月內，除得乙方（即被告）之書面同意外，  
13 不得自行經營（不論係以自己名義或他人名義但實際出資經  
14 營）或受雇於乙方營業項目相同之行業從事相同或類似之職  
15 務行為，亦不得受聘為與乙方營業項目相同或類似之行業之  
16 顧問。但若因本條款導致甲方失業，乙方願支付甲方因受本  
17 條款約束而失業期間之補償金，每月補償金額按甲方自乙方  
18 離職前最後6個月每月平均薪資之一半計發。」（下稱系爭  
19 競業禁止條文），系爭競業禁止條文雖就競業禁止之期間及  
20 補償金額有所約定，然就原告於競業禁止期間就業對象之職  
21 業活動範圍及就業對象之範疇並未具體明確，且被告未提出  
22 約定競業禁止之應受保護正當營業利益及合理必要性，是上  
23 開競業禁止條款，有違勞基法第9條之1及施行細則第7條之  
24 2、第7條之3，依同法第9條之1第3項規定，應屬無效，自不  
25 得拘束兩造。

26 3. 又契約成立生效後，債務人除負有給付義務（包括主給付義  
27 務與從給付義務）外，尚有附隨義務。所謂附隨義務，乃為  
28 履行給付義務或保護債權人人身或財產上利益，於契約發展  
29 過程基於誠信原則而生之義務，包括協力及告知義務以輔助  
30 實現債權人之給付利益。倘債務人未盡此項義務，應負民法  
31 第227條第1項不完全給付債務不履行之責任。又附隨義務性

01 質上屬於非構成契約原素或要素之義務，如有違反，債權人  
02 原則上僅得請求損害賠償（最高法院100年度台上字第2號判  
03 決意旨參照）。附隨義務不得獨立訴請履行，其違反本身不  
04 發生履行責任問題，當事人一方違反附隨義務，以致構成不  
05 完全給付（瑕疵給付）者，該遭受損害之他方當事人，則得  
06 依民法第227條之規定，請求損害賠償。查：系爭競業禁止  
07 條款性質上屬附隨義務之一種，當事人一造對於他造違反附  
08 隨義務，如致構成不完全給付者，固可請求損害賠償，但因  
09 其義務並非契約構成要素，自不得逕以訴獨立請求他造履行  
10 附隨義務。本件原告主張此部分得基於系爭競業禁止條款請  
11 求被告履行附隨義務，而求為判決被告給付補償金，核與前  
12 開關於契約附隨義務之說明不符，應屬無據。況系爭競業禁  
13 止條款之約定既屬無效，原告亦不得依該約定請求被告給付  
14 補償金，此部分請求不應准許。

15 (五)原告請求被告給付年薪差額5,707,829元部分：

16 1.按以外國通用貨幣定給付額者，債務人得按給付時給付地之  
17 市價，以中華民國通用貨幣給付之，民法第202條前段定有  
18 明文。換言之，僅債務人有此換幣給付權，債權人則無換幣  
19 給付請求權。查唯數公司之錄用通知單記載年薪資150,000  
20 美元，發放方式每月NT200,000元+保證1個月年終獎金，前  
21 項加總不足每年150,000美元部分，將以其他各類獎金或股  
22 票補足。依前揭規定，唯數公司於每月發薪日即給付日發放  
23 美金部分，應以發薪日當日之匯率為換算臺幣基準，其於11  
24 0年2月9日計算發放109年度年薪不足部分，亦應以唯數公司  
25 發放當日之美金匯率作為換算基準，唯數公司自109年2月至  
26 110年1月間，以新臺幣發放薪資954,483元，美金部分已發  
27 放折算新臺幣合計1,360,819元（參見本院卷二第363、365  
28 頁），另於110年2月9日以年終獎金名義發放72,889元及美  
29 金3,984元（此部分折算新臺幣111,016元），共計2,499,20  
30 7元，原告當年度年薪資美金150,000元，以110年2月9日為  
31 當年度結算日之美金匯率28.37換算應為4,255,500元，唯數

01 公司發放薪資及年終獎金加計特別獎金1,598,009元，合計  
02 為4,097,216元，故原告得請求被告給付之109年度年薪差額  
03 為158,284元（計算式：4,255,500－4,097,216＝158,284  
04 元），逾此部分則屬無據，不應准許。

05 2.原告於110年度受領發放之薪資為2,802,600元，被告於111  
06 年2月7日結算年薪美金150,000元折算臺幣為4,174,500元，  
07 扣除上開金額後，由匠合公司發放1,371,900元予原告，並  
08 無短少薪資，此部分原告之請求自屬無據。

09 3.原告於110年10月1日自唯數公司轉任匠合公司，兩造所簽署  
10 之系爭轉移同意書上載條件為：「一、由甲方（匠合公司）  
11 承受乙（唯數公司）、丙方（原告）所約定之勞動條件。  
12 二、由甲方聘用後，甲方同意承認丙方於乙方任職期間內之  
13 年資，並以此併計之年資計算，……。三、由甲方聘用後，  
14 仍提供與乙方相同之職工福利措施。…」，且唯數公司、  
15 匠合公司具有實體同一性，業經本院認定如前，上開條件既  
16 載明由匠合公司承受原勞動條件，且依勞基法第10條之1規  
17 定，調動後之勞動條件不得有不利之變更，則原告調任至匠  
18 合公司後，所有勞動條件於未得原告明示同意下，包含原約  
19 定之年薪、年終獎金等部分，均不得有不利之變更，故原告  
20 調動後仍應有年薪150,000美元之適用。此由系爭移轉同意  
21 書下方雖載有「任用敘薪：每月薪資新台幣200,000整（含  
22 本薪及伙食費）」，雖未載明保障年終獎金，惟匠合公司仍  
23 每年均發放年終獎金，且於111年3月4日仍依原勞動條件核  
24 算110年度不足150,000美元部分之特別獎金，可知兩造間仍  
25 無明示變更原薪資條件。惟匠合公司於111年度僅每月核發2  
26 00,000元，自111年2月至112年1月，含年終獎金共計核發2,  
27 600,000元，依原告在職年度期滿日112年2月3日中央銀行美  
28 金收盤匯率為29.72計算，111年度結算年薪資應為4,458,00  
29 0元，扣除已核發之金額後為1,858,000元，原告之請求於此  
30 範圍內為有理由，逾此部分則無理由。

31 4.匠合公司於112年度僅每月核發200,000元，自112年2月至11

01 3年1月，含年終獎金共計核發2,600,000元，依原告在職年  
02 度期滿日113年2月5日（假日順延）中央銀行美金收盤匯率  
03 為31.375計算，112年度結算年薪資應為4,706,250元，扣除  
04 已核發之金額後為2,106,250元，原告請求給付2,077,311  
05 元，為有理由，應予准許。

06 5.匠合公司於113年度僅每月核發200,000元，自113年2月至11  
07 3年9月3日，含年終獎金共計核發1,420,000元，依原告在職  
08 年度期滿日114年2月3日（假日順延）中央銀行美金收盤匯  
09 率為32.968計算，113年度結算年薪資應為4,945,200元，原  
10 告僅請求按任職月數比例7/12核發至113年9月3日，則為2,8  
11 84,700元，扣除被告已核發之金額後為1,464,700元，原告  
12 請求給付1,404,310元，為有理由，應予准許。

13 6.從而，原告依兩造間勞動契約請求年薪差額為5,497,905元  
14 （計算式： $158,284 + 1,858,000 + 2,077,311 + 1,404,310 =$   
15  $5,497,905$ ），應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回。

16 (六)原告請求自113年9月4日起至114年3月26日止之薪資共2,67  
17 8,349元，有無理由？

18 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工  
19 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有  
20 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第  
21 14條第1項第5款、第6款分別定有明文。經查，被告於113年  
22 9月3日依勞基法第11條第2款規定解僱原告並不合法，業經  
23 認定如前，當屬違反勞工法令致有損原告權益之虞；另被告  
24 之解僱並不合法，兩造間勞動契約繼續存在，被告自113年9  
25 月4日起即未再給付每月薪資予原告，顯未依勞動契約給付  
26 工作報酬，原告自得不經預告終止勞動契約。而原告於114  
27 年3月26日本院調解程序程序中表明主張依勞基法第14條第1  
28 項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約（見本院卷一第  
29 233頁），於翌日再以律師函通知被告依勞基法第14條第1  
30 項第5、6款為終止勞動契約之通知（本院卷一第255至259  
31 頁），故兩造間之勞動契約應於114年3月26日經原告依勞基

01 法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止。

02 2.次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
03 得請求報酬；非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效  
04 力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為  
05 者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
06 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23  
07 4條分別定有明文。唯數公司與匠合公司於113年9月3日依勞  
08 基法第11條第2款事由終止勞動契約不合法，其終止行為雖  
09 不生終止契約之效力，然已有為預示拒絕受領原告提供勞務  
10 之意思表示，而原告在被告違法解僱前，並無去職之意，而  
11 有繼續提供勞務，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工  
12 資予原告，從而原告請求被告給付自113年9月4日起至114年  
13 3月26日止積欠之薪資，應屬有據。其中原告於113年度（11  
14 3年2月3日至114年2月2日部分）結算薪資為4,945,200元，  
15 扣除已核發之1,420,000元及前述應補發之1,464,700元，被  
16 告應再給付2,060,500元。另114年2月3日至同年3月26日共1  
17 個月又24日部分，依勞基法施行細則第9條，雇主於終止勞  
18 動契約時，應即結清工資給付勞工，故應以勞動契約終止日  
19 即114年3月26日為應給付日結算美金匯率，被告尚應核發77  
20 4,683元（計算 $150,000 \times 33.097 \div 12 \times 1$ 又 $24/30 = 774,683$ ，元  
21 以下四捨五入）。被告依兩造之勞動契應自113年9月4日起  
22 至114年3月26日止核發2,835,183元之薪資，原告請求被告  
23 給付2,678,349元，自屬有理，應予准許。

24 (七)原告請求被告補提繳勞退休金部分：

25 又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
26 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主未依本條例之規定  
27 按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工  
28 得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第31條第1  
29 項分別定有明文。查被告應於原告受僱期間，每月提繳9,00  
30 0元至原告之勞退金專戶，兩造對此並無不爭執，並有原告  
31 之薪資明細可參（見本院卷二第187至226頁），而兩造之勞

01 動契約於114年3月26日因原告以勞基法第14條第1項第5、6  
02 款為由而終止，業如前述，則113年9月4日至114年3月26  
03 日，被告仍有為原告提繳勞退金之義務。故原告請求被告補  
04 提繳60,900元（8,100+9,000+9,000+9,000+9,000+9,0  
05 00+9,000元 $\times$ 26/30=60,900）至勞退專戶，即屬正當，應予  
06 准許。

07 (八)按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合所  
08 致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各  
09 負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付  
10 者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上字第453  
11 號判決意旨參照）。本件原告得請求唯數公司、匠合公司各  
12 給付薪資、薪資差額共8,176,254元（計算式：5,497,905+  
13 2,678,349=8,176,254）、提繳勞工退休金60,900元。而被  
14 告2公司並無明示或依法律規定負連帶債務，惟因被告等給  
15 付目的相同，任一公司為給付即足填補原告該部分之損失，  
16 故為不真正連帶債務，如任一被告已為全部或一部之給付  
17 者，其餘被告就該給付之範圍內同免給付責任。

18 五、綜上所述，原告先位依勞動契約請求唯數公司、匠合公司給  
19 付8,176,254元，及其中5,497,905元自114年1月16日起，其  
20 餘2,678,349元自114年4月19日起，均至清償日止，各按年  
21 息5%計算之利息；及依勞退條例第6條、第14條第1項、第3  
22 1條第1項請求唯數公司、匠合公司提繳60,900元勞工退休金  
23 至原告之勞退專戶；前開所命給付如任一被告已為給付，另  
24 被告於該給付數額之範圍內，同免給付義務，為有理由，應  
25 予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。本件原告  
26 先位之訴既有理由，備位之訴即無庸再予審理，併此敘明。

27 六、本判決主文第1、2、3、4項命給付金錢部分，係法院就勞工  
28 即原告之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1  
29 項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依  
30 職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被  
31 告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告

01 敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。  
02 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及  
03 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦  
04 與本件爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。  
05 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
06 條。

07 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 9 日  
12 書 記 官 馮 姿 蓉