

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第108號

上訴人 噶瑪蘭興業有限公司

法定代理人 李奇璋

訴訟代理人 陳俊宏律師

被上訴人 李伶惠

訴訟代理人 陳彥均律師(法扶律師)

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111年6月15日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第25號第一審判決提起上訴，本院於111年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第一項關於命上訴人給付逾新臺幣參拾參萬參仟陸佰壹拾肆元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判(除確定部分外)均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一審(除確定部分外)、第二審訴訟費用由被上訴人負擔二十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國92年11月20日起至109年11月19日止，任職於如附表甲編號3至8所示由訴外人李銘松、方素蝶所經營之同一事業，擔任出納人員，每月薪資為新臺幣(下同)4萬5000元。詎伊於109年10月間請假完畢欲返回上訴人公司上班，卻遭上訴人拒絕伊提供勞務與給付伊薪資，伊乃於同年11月19日兩造第1次調解時，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定，於翌日終止兩造之勞動契約。上訴人積欠如附表乙所示之薪資6萬8418元，且未給付伊資遣費計28萬9562元，兩者合計為35萬7980元，亦未開立非自

01 願離職證明書等語，依兩造間勞動契約、勞基法第14條第1
02 項第6款、第17條、勞工退休金條例(下簡稱勞退條例)第12
03 條第1項、就業保險法第11條、勞基法第19條之規定，求為
04 命上訴人(一)給付被上訴人35萬7980元，及自110年10月6日起
05 至清償日止按年息5%計算之利息；(二)開立非自願離職證明書
06 予被上訴人之判決(未繫屬本院部分，不予贅述)。

07 二、上訴人則以：

08 (一)伊係由李銘松、方素蝶夫婦創辦，被上訴人為李銘松胞妹，
09 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
10 派。伊於109年8月間另行指派他人整理被上訴人原負責之財
11 務資料，為免資料混亂及遺失，要求被上訴人不得使用原辦
12 公室，將被上訴人辦公位置調整至其他辦公區域，未禁止被
13 上訴人進入伊公司，亦未拒絕受領被上訴人勞務。被上訴人
14 雖於109年11月19日調解時，主張因伊拒絕受領其工作而終
15 止勞動契約，惟乃附條件之陳述，不能認係主張終止勞僱關
16 係之意思表示。且被上訴人於申請勞資爭議調解後，仍有至
17 伊公司上班，迄今尚能進入伊公司打卡，惟因被上訴人曠
18 職，經伊於110年7月15日將被上訴人勞保退保，並終止兩造
19 間勞動契約。

20 (二)被上訴人自92年間陸續任職於李方企業股份有限公司、富達
21 興投資有限公司、方素蝶記帳及報稅代理業務人、松哲有限
22 公司、季節開發有限公司，於108年4月26日起方具伊公司員
23 工之身分，雖被上訴人前任職公司與伊公司之股東組成及辦
24 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
25 體，且未必以同一自然人為該法人之法定代理人，不符合勞
26 基法第57條得以合併計算工作年資之要件。縱認被上訴人得
27 向伊請求資遣費，任職期間應自108年4月26日起算，平均月
28 薪應按3萬2085元計算資遣費。又伊自110年11月20日起至11
29 1年7月15日止於被上訴人勞退專戶共存入2萬4366元，若該
30 期間雙方已無勞僱關係，伊自得主張將該2萬4366元與伊積
31 欠之薪資抵銷抵等語。

01 三、原審判命上訴人應(一)給付被上訴人35萬7980元，及自110年1
02 0月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)開立非自願
03 離職證明書給被上訴人。駁回被上訴人其餘之訴(被上訴人
04 敗訴部分未據其聲明不服，已告確定)。上訴人就其敗訴部
05 分提起上訴，聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄。(二)上廢
06 棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被
07 上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

08 四、兩造不爭執事項(見本院卷第151頁)：

09 (一)被上訴人自92年11月20日起至109年11月19日止受僱於公司
10 或行號之情形如附表甲所示。

11 (二)被上訴人為上訴人前負責人李銘松之胞妹，方素蝶為李銘松
12 之配偶，上訴人現任負責人甲○○為李銘松之子。被上訴人
13 自108年4月26日起以月薪4萬5000元受僱於上訴人，並由上
14 訴人為被上訴人加保勞工保險。上訴人109年5至11月之薪資
15 單所載金額如附表丙「被上訴人各月實領薪資」欄所示。

16 五、本院判斷：

17 被上訴人主張其自92年11月20日起至109年11月19日止任職
18 於上訴人公司同一事業，擔任出納人員，惟於109年10月間
19 其請假完畢後欲返回上訴人公司上班，卻遭上訴人拒絕其提
20 供勞務與給付其薪資，伊乃於同年11月19日依勞基法第14條
21 第1項第6款規定於翌日終止兩造勞動契約，自得請求上訴人
22 給付積欠之薪資6萬8418元、資遣費28萬9562元，並請求上
23 訴人發給非自願離職證明等語。惟為上訴人所否認，並以前
24 詞置辯。經查：

25 (一)兩造間之勞動契約業經被上訴人於109年11月19日，依勞基
26 法第14條第1項第6款規定於翌日終止：

27 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
28 者，勞工得不經預告終止契約；雇主有前項第六款所定情形
29 者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第
30 14條第1項第6款、第2項定有明文。

31 2.經查，被上訴人於109年11月19日調解時已明確表示上訴人

01 無理由拒絕其服勞務，未給付其薪資，除請求同年10月、11
02 月工資外，另請求給付資遣費、非自願離職證明書等語，10
03 9年11月19、24日調解紀錄，調解人整理之爭點均為「申請
04 人請求積欠工資、預告期間工資、資遣費是否有理由」，有
05 臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄足憑(見原審卷第20至
06 第26頁)，堪認被上訴人確實已主張上訴人拒絕其提供勞
07 務，且遲未給付109年10月、11月工資，於第一次調解期日1
08 09年11月19日為終止兩造間勞動契約之意思表示，並請求資
09 遣費、預告期間工資、非自願離職證明書，並無上訴人所辯
10 被上訴人未為終止勞動契約意思表示之情事。

11 3.次查，被上訴人主張其於109年10月請假完畢欲返回上訴人
12 公司上班，卻遭上訴人拒絕伊提供勞務與給付薪資等情，核
13 與證人即被上訴人之兄長乙○○證稱：我從99年到108年有
14 在上訴人公司所屬集團內的相關企業工作，公司的名稱為得
15 捷股份有限公司，那時候是幫我哥哥(李銘松)開車，所以說
16 是屬於哪一個公司我不清楚，因為我已經退休了，所以我勞
17 健保是掛在我女兒名下，薪資是我哥哥本人給我的。這9年
18 當中，我跟被上訴人、(上訴人公司員工)丙○○都在同一個
19 地方辦公，因為被上訴人跟丙○○處理的業務跟我不一樣，
20 涉及公司機密的業務，所以是在另一個單獨的小房間，我如
21 果有事情就出去，沒事就會在辦公室內待命。108年4月8日
22 離開我哥哥的公司時被上訴人還在，離開公司時是有跟我哥
23 哥商量說要回去照顧媽媽，所以記得很清楚。109年10月8
24 日我跟媽媽要從台東要搬回礁溪，前幾天被上訴人有去台東
25 幫忙打包搬家，10月8日回來的時候，到家已經晚上了，因
26 為我媽媽是無法吞嚥，需要插鼻胃管灌食，有找一家代餐公
27 司購買含植物萃取物的營養產品給我母親吃，這部分長期都
28 是被上訴人在購買，被上訴人有把母親要吃的營養品放在辦
29 公室，因為當時我們剛搬家，有些東西沒有帶齊，當晚被上
30 訴人要到自己的辦公室時拿取母親要吃的營養品時，發現雖
31 然公司大門可以進去，但被上訴人辦公室門鎖被鎖住，整個

門鎖被換掉，那時候剛好是連假，不過後來被上訴人在上班日到公司時，發現她的辦公室門還是打不開，也沒有安排其他的地方給她辦公，大約過了20天，我有再打電話跟被上訴人聯絡要拿母親的營養品，但是被上訴人跟我說她沒有辦法進辦公室，直到10月27日我有去找二哥李銘松說要拿這些東西，二哥有帶我去找他們公司的財務黃總監，去跟他拿鑰匙說要開門，第一次黃總監跟我說沒有鑰匙，後來又進去再拜託一次，但第二次他就說不會幫我們開門。但10月27日當天我認為黃總監後來私底下有去開門，因為丙○○說黃總監有把營養品拿給他，請丙○○轉交給我們等語相符（見原審卷第283至第287頁），堪信為真。

- 4.上訴人雖對兩造間勞動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)在調解時上訴人代理人稱被上訴人於109年2月以LINE通訊軟體向上訴人公司當時負責人李銘松表示她要離職（見原審卷第75頁）。(2)被上訴人於原審第一次庭期、答辯狀中稱109年10月被上訴人係自動離職（見原審卷第150、154頁）。(3)111年4月28日答辯狀稱109年7月被上訴人曾遞交辭呈（見原審卷第205頁），但辭呈文件現不知在何處。(4)111年6月1日稱被上訴人因曠職多日遭解僱，終止日為退保日即110年7月15日。經原審質疑為何有前述差異，上訴人訴訟代理人稱：(1)被上訴人雖於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)第一次的答辯狀所載被上訴人於109年10月自動離職是誤寫。(3)答辯二狀中有記載109年7月間被上訴人有遞交辭呈，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)之前被上訴人提離職的這兩個日期均無法確定雙方終止勞僱關係，故應以被上訴人退保的日期為終止日，終止事由是上訴人公司以被上訴人曠職而終止等語（見原審卷第322、323頁）。是以上訴人所稱前後不一，經原審最終確認上訴人所稱109年2月、7月、10月被上訴人主動離職均非事實（均經上

訴人撤回陳述)。至上訴人所辯其於110年7月15日以被上訴人曠職為由終止兩造間之勞動契約云云，則係在被上訴人於109年11月19日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造勞動契約之後，顯無可採。

5. 綜上，上訴人於109年10月間拒絕被上訴人提供勞務，且拒絕給付被上訴人薪資，被上訴人自得於109年11月19日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約。

(二) 被上訴人任職於同一事業之年資應自92年11月20日起至109年11月19日止。

1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限。勞工工作年資自受僱之日起算。勞基法第57條、第84條之2分別定有明文。次按實務上判斷是否為「同一雇主」、「同一事業」，不拘泥於法律上是否為相同之人格為形式認定，而是以二法人或事業單位間，有無實體同一性為判斷。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(最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照)。

2. 查被上訴人自92年11月20日起陸續任職於附表甲編號3至8「事業名稱」欄所示之事業，期間密接，僅曾中斷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)。而上開事業均為李銘松夫妻所持有股份或實質經營之公司或事務所，此為上訴人所不爭執，僅爭執被上訴人自108年4月26日開始任職上訴人公司，被上訴人任職之公司均為不同法人格，年資不應併計云云。參以證人乙○○所述，李銘松夫妻經營數家公司，被上訴人任職期間比證人還久，被上訴人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為李銘松夫妻，為保障勞工之基本勞動權，就工作

01 年資計算而言，被上訴人任職前述事業應認定有實體同一
02 性，年資均應予以併計，此方符合勞工之期待，而雇主讓被
03 上訴人在經營之企業間調動，年資併計本在雇主可得預料
04 中，符合情理並無過苛之處，是本院認為被上訴人年資應從
05 92年11月20日起算至109年11月19日止。

06 (三)被上訴人請求上訴人給付薪資6萬8418元部分：

07 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
08 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
09 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
10 內扣除之，民法第487條定有明文。次按，勞工請假規則第7
11 條規定「勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內
12 合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」查兩造間之勞
13 動契約於109年10月1日起至同年11月19日止仍屬存在，及被
14 上訴人提出勞務給付之意，而遭上訴人拒絕受領等情，業經
15 本院認定如前，上訴人自應給付被上訴人自109年10月1日起
16 至同年11月19日止之薪資7萬3500元，除扣被上訴人於同年1
17 0月請事假3日、遲到4小時，有出勤紀錄表足憑(見原審卷第
18 210頁)，按每日薪資1452元(計算式： $45000/31=1451.61$ ，
19 元以下四捨五入)，被上訴人得請求之薪資為6萬8418元(計
20 算式詳附表乙)。惟上訴人主張以其自109年11月20日起至11
21 1年7月15日止代被上訴人墊付之勞退專戶提繳金2萬4366元
22 抵銷，被上訴人亦無意見(見本院卷第198頁)，經予抵銷，
23 被上訴人得請求上訴人給付之薪資僅為4萬4052元。

24 (四)被上訴人請求給付資遣費28萬9562元部分：

- 25 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
26 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一
27 年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
28 剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月
29 者以一個月計；本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於
30 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
31 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11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24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30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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第18條之規定，勞基法第14條第4項準用同法第17條第1項、勞退條例第11條第1項、第2項、第12條分別定有明文。兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業經本院認定如前，則其請求上訴人依前述規定給付資遣費，洵屬有據。

2.次按勞基法第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。查，被上訴人主張自109年11月20日起算(該日不計入)，往前回溯6個月即同年5月20日之各月份薪資，如附表丙「被上訴人主張其應領薪資」欄所示，其中編號1部分為1萬2484元(計算式： $12 \times 32250 / 31 = 12484$)，編號2至5部分為兩造所不爭執，編號6、7部分則經本院於前述五、(二)2.說明依序為3萬9918元、2萬8500元，以上6個月薪資合計為23

萬1652元(計算式詳附表丙)，平均薪資為3萬8609元(計算式： $231652/6=38608.66$ ，元以下四捨五入)，被上訴人僅請求按3萬7769元計算，自應予准許。

3.末查被上訴人任職期間自92年11月20日起至109年11月19日止，其自92年11月20日起至94年6月30日止之舊制工作年資為1年8個月(未滿月者以月計)，舊制資遣基數為「 $1+2/3$ 」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，新制資遣基數最高採計「6」個月。新舊制資遣基數合計為「 $7+2/3$ 」。則被上訴人請求上訴人給付資遣費28萬9562元(計算式： $37769*(7+2/3)=289562.3$ ，元以下四捨五入)，為有理由，應予准許。

(五)被上訴人請求非自願離職證明部分：

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11條、第13條但書、第14條及第20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被上訴人依勞基法第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，請求上訴人發給非自願離職證明書。

六、從而，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第17條、勞退條例第12條規定，請求上訴人給付33萬3614元(計算式： $44052+289562=333614$)，及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月6日起(見原審卷第32頁)至清償日止，按年息5%計算之利息；暨請求上訴人開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。逾此部分，則無理由，應予駁回。原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決

01 此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

02 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
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，併此敘明。

05 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
06 訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

07 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 何君豪

10 法 官 高明德

11 法 官 邱靜琪

12 正本係照原本作成。

13 被上訴人不得上訴。

14 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
15 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理
16 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
17 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
18 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
19 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上
20 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 111 年 12 月 13 日

22 書記官 鄭靜如

01
02

附表甲

編號	始日	末日	加保日期	公司名稱	負責人(代表人)	董事	監察人或股東	代表法人	投保薪資	出處
1				富達興投資有限公司	李銘松	李銘松		皇家季節酒店有限公司		P. 224
2	92/3/7	92/11/18	92/3/7	新北市冰果冷飲服務業職業工會					19,200	
3	92/11/20	96/7/31	92/12/2	李方企業股份有限公司	李銘松	李銘松	方素蝶	皇家季節酒店有限公司	17,400	P. 218至222
4	96/8/1	98/2/24	96/8/1	方素蝶記帳及報稅代理業務人					18,300	P. 230至232
5	98/3/5	102/11/25	98/3/5	松哲有限公司	解散				25,200	P. 240至242
6	102/11/25	103/4/10	102/11/25	皇家季節酒店有限公司皇家分公司	李銘松					
7	103/4/11	108/4/26	103/4/11	季節開發有限公司	方素蝶	方素蝶		皇家季節酒店有限公司	40,100	P. 250至252
8	108/4/26	110/7/15	108/4/26	噶瑪蘭興業有限公司	李奇璋	李奇璋			45,800	P. 262至264
合計										

03
04

附表乙：積欠薪資表

編號	始日	末日	薪資	扣事假3日	扣遲到4小時	積欠薪資
1	109/10/1	109/10/31	45,000	4,356.0	726.0	39,918.0
2	109/11/1	109/11/19	28,500			28,500.0
合計			73,500			68,418.0

05
06

附表丙：平均工資表

月份	始日	末日	被上訴人主張其應領薪資	被上訴人各月實領薪資	卷證出處(原審卷)
1	109/5/20	109/5/31	12,484	32,250	P. 84
2	109/6/1	109/6/30	37,500	37,500	P. 86
3	109/7/1	109/7/31	45,000	45,000	P. 88
4	109/8/1	109/8/31	41,250	41,250	P. 90
5	109/9/1	109/9/30	27,000	27,000	P. 92
6	109/10/1	109/10/31	39,918	26,438	P. 94
7	109/11/1	109/12/19	28,500	15,321	P. 96
合計			231,652		