

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第7號

上訴人 鄭佺祐

被上訴人 典倫國際有限公司

法定代理人 余典倫

訴訟代理人 黃茱筑

被上訴人 欣民國際有限公司

特別代理人 陳宥森

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年7月3日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第221號判決提起上訴，並減縮上訴聲明，本院於115年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、被上訴人典倫國際有限公司應再給付上訴人新臺幣肆拾捌萬零壹拾壹元，及其中新臺幣叁拾捌萬捌仟壹佰玖拾伍元自民國一一二年四月二十六日起，其中新臺幣捌萬陸仟壹佰陸拾柒元自民國一一二年五月二十四日，其餘新臺幣伍仟陸佰肆拾玖元自民國一一二年十二月十四日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被上訴人欣民國際有限公司應再給付上訴人新臺幣肆拾捌萬零壹拾壹元，及其中新臺幣叁拾捌萬捌仟壹佰玖拾伍元自民國一一二年四月二十六日起，其中新臺幣捌萬陸仟壹佰陸拾柒元自民國一一二年五月二十四日，其餘新臺幣伍仟陸佰肆拾玖元自民國一一二年十二月十四日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。如其中任一被上訴人為給付，其餘被上訴人在其給付金額範圍內，同免給付義務。

三、被上訴人典倫國際有限公司應再提繳新臺幣壹萬叁仟玖佰陸

拾陸元至上訴人之勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。被上訴人欣民國際有限公司應再提繳新臺幣壹萬叁仟玖佰陸拾陸元至上訴人之勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。如其中任一被上訴人為給付，其餘被上訴人在其給付金額範圍內，同免給付義務。

四、被上訴人欣民國際有限公司應開立離職事由為勞動基準法第十四條第一項第五、六款之非自願離職證明書予上訴人。

五、其餘上訴駁回。

六、第一審、第二審訴訟費用（均除確定部分外），由被上訴人連帶負擔五分之四，餘由上訴人負擔。

七、本判決第二項所命給付，得假執行；但被上訴人以新臺幣肆拾捌萬零壹拾壹元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

八、本判決第三項所命給付，得假執行；但被上訴人以新臺幣壹萬叁仟玖佰陸拾陸元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：

(一)被上訴人典倫國際有限公司（下稱典倫公司）、欣民國際有限公司（下稱欣民公司）經合法通知但未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

(二)欣民公司法代留郁森於民國000年0月00死亡、繼承人均拋棄繼承，本院於114年12月16日依民事訴訟法第51條第1項選任陳宥森擔任欣民公司特別代理人（見本院卷(一)第350-351頁裁定書）。又典倫公司於114年10月20日遭主管機關廢止登記，唯一股東係原法定代理人余典倫（見本院卷(二)第43-44頁經濟部商工登記公示資料查詢服務），依公司法第8條第2項、第24條、第26條之1、第79條、第113條第2項規定，典倫公司清算人余典倫為法定代理人，併予說明。

(三)按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者」，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，

01 並依同法第446條第1項適用於第二審程序。上訴人於原審11
02 2年9月6日追加狀追加請求醫藥費補償金新臺幣（下同）6萬
03 1952元本息（見原審卷(一)第63頁追加狀）。嗣於本院115年3
04 月24日言詞辯論日，就追加請求部分利息起算日減縮為原審
05 112年12月13日言詞辯論期日之翌日（即112年12月14日），
06 依上規定，應准許其減縮。

07 二、上訴人主張：典倫公司與欣民公司間具有實體同一性，於10
08 9年6月1日僱用伊擔任人資專員，月薪6萬元（扣除勞保自付
09 額之餘額為5萬9202元）。111年9月間，伊為照顧患病母
10 親，經被上訴人同意遠距上班，迨111年10月21日，伊前往
11 公司拿取客戶資料途中發生車禍，受有左側前胸壁挫傷、胸
12 骨接合處閉鎖性骨折等傷勢，伊因職業災害必須長期休養、
13 持續觀察。被上訴人竟在伊職業災害期間，於111年12月20
14 日以伊連續2個月曠職為由而終止僱傭，同年月23日將伊退
15 出勞保；均非合法。伊於112年4月18日寄發存證信函，以短
16 付薪資等事由，依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止
17 兩造僱傭關係，並請求給付欠薪與資遣費，該存證信函於11
18 2年4月23日送達被上訴人。又被上訴人短付110年11月至111
19 年11月薪資共12萬3759元，另積欠111年12月薪資6萬元、11
20 2年1月至同年4月14日薪資共20萬8000元，並應給付資遣費8
21 萬6167元、職災補償醫藥費6萬1952元，以上合計53萬9878
22 元（詳如附表1第(一)項編號(1)至(5)），另應提繳111年12月21
23 日至僱傭終止日勞退金1萬3966元，被上訴人應負不真正連
24 帶責任，且欣民公司應開立非自願離職證明書。爰依附表1
25 第(三)欄所示請求權，訴請如附表2第(二)至(四)項所示等語（未
26 繫屬本院部分，不予贅述）。

27 三、被上訴人未於言詞辯論期日到場，據其先前聲明與陳述：兩
28 造並非僱傭關係，當初是陳宥森提供資金，由上訴人經營管
29 理公司，故上訴人是老闆，以公司獲利其中40%做為報酬。
30 縱使（僅屬假設）兩造為僱傭關係，伊曾同意上訴人照料家
31 人因而遠距上班，但是並未同意永久遠距上班。又上訴人自

111年9月15日至同年11月均未出勤，典倫公司已於111年12月20日以連續兩個月未上班為由終止契約，僱傭關係早已結束。上訴人於111年10月21日因車禍受傷，醫藥費損害可以經由勞保、團保、雇主責任險賠付，然而上訴人始終未提供單據，以致未能領得保險金。上訴人各項請求均無可採等語，資為抗辯。

四、原審就上訴人前開請求，為其敗訴之判決。上訴人提起上訴並減縮聲明如附表2所示。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人曾經同意上訴人遠距上班（見本院卷(一)第380頁筆錄）。

(二)上訴人於111年10月21日以Line通知典倫公司，其前往公司拿取客戶資料途中，發生車禍受傷，現於醫院治療中（見原審卷(一)第97頁Line截圖、本院卷(一)第382頁筆錄）。

(三)典倫公司負責人余典倫於111年12月20日以簡訊通知上訴人：「因為你已經兩個月沒有到公司上班，在此跟你解除合作關係」（見原審卷(一)第35-36頁簡訊截圖）。

(四)上訴人於112年4月18日以存證信函通知典倫公司與欣民公司，依勞基法第14條第1項第5、6款終止僱傭關係，請求被上訴人給付欠薪與資遣費。存證信函於同年月23日送達被上訴人（見原審卷(一)第39-42頁存證信函與回執）。

六、本件爭點為：(一)被上訴人是否應對上訴人負不真正連帶之雇主責任？(二)上訴人遠距上班之期限為何？(三)兩造僱傭關係於何時終止？(四)上訴人是否得請求被上訴人為附表2所示給付？茲就兩造論點分述如下。

七、關於被上訴人是否應對上訴人負不真正連帶之雇主責任：

(一)按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方（勞工）為他方（雇主）在從屬關係下從事工作（提供職業上勞動力），而由他方（雇主）給付工資（報酬）之契約。此觀該法第2條第1至3款、第6款規定可明，故勞動契約以具有從屬性為其特質。其與委任或承攬關係下之勞務提供，前者重在事

01 務之處理，後者重在一定工作之完成，均享有相當獨立性者
02 ，並不相同。關於勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人
03 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，
04 並有接受懲戒或制裁之義務。(二)勞務專屬性，即受僱人需親
05 自履行勞務，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人
06 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
07 而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
08 同僚間居於分工合作狀態等項特徵。所謂從屬性，並非指勞
09 工對雇主有絕對之依賴關係，其檢核標準應視具體個案中雇
10 主對勞工所提供勞務之拘束程度高低而定（最高法院113年
11 度台上字第2152號判決意旨參照）。

12 (二)上訴人主張其自109年6月1日起，受僱於被上訴人擔任人資
13 專員，月薪6萬元（扣除勞保自付額之餘額為5萬9202元）一
14 節，有雙方所提出110年5至10月之「科目：薪資」、「金額
15 ：伍萬玖仟貳佰零貳元」之欣民公司支出單（見原審卷(一)第
16 29-31頁）、「業務別：薪資轉帳」之欣民公司轉帳資料（
17 見同卷第34頁）、欣民公司111年8至11月出勤紀錄與110年6
18 月至111年8月請假卡（依序見原審卷(二)第17-20頁、原審卷
19 (一)第43-44頁）、以及典倫公司與欣民公司勞保投保資料表
20 （依序見原審卷(一)第22、21頁）、典倫公司與欣民公司為上
21 訴人提繳退休金明細（見同卷第45-47頁）可稽。再依被上
22 訴人所提出兩造LINE對話紀錄，上訴人負責處理辦公處所事
23 務（見原審卷(一)第219、305至313頁Line截圖）、招募員工
24 （見同卷第235、243、245、249頁Line截圖）、申請電話
25 （見同卷第225、227、229、243、253頁Line截圖）、製作
26 合約書（見同卷第235頁Line截圖）、整理薪資（見同卷第2
27 63、267、269、273頁Line截圖）等工作；均須向被上訴人
28 報告或請示核准。其次，上訴人「預支」金錢也向欣民公司
29 經理黃茱筑呈報（見原審卷(一)第151-155頁Line截圖），被
30 上訴人且以「高級主管」稱呼上訴人（見同卷第181頁Line
31 截圖）。況且被上訴人曾經同意上訴人遠距上班（見不爭執

01 事項(一))，足證上訴人為被上訴人提供勞務且受其指揮監督
02 非為自己之營業而勞動，且納入被上訴人組織，是上訴人
03 於人格上、經濟上與組織上均從屬於典倫公司與欣民公司，
04 應認兩造間為僱傭關係。

05 (三)按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽
06 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
07 家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，
08 勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資
09 調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷
10 而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規
11 避勞基法相關規定之適用。是該集團或家族企業如對勞工具
12 人事指揮決定權，給付報酬時，亦未區分係何家公司而合為
13 計算，且業務相通，利益互享，為具實體同一性之雇主，則
14 其等就勞工依勞基法等因勞動契約衍生之各項請求，應負不
15 真正連帶給付責任（最高法院109年度台上字第690號、111
16 年度台上字第829號判決意旨參照）。

17 (四)經查，典倫公司、欣民公司法定代理人雖非同一，但營業地
18 址相同，均從事人力派遣業務（見原審卷(一)第23-25頁經濟
19 部商工登記公示資料查詢服務），且欣民公司特別代理人陳
20 宥森（即典倫公司原審訴代）於原審112年12月13日庭期陳
21 稱：「兩家我是出資的，管理從頭到尾都是原告。用兩家公司
22 名稱只是跟廠商營業接洽往來使用」等語（見原審卷(一)第
23 133頁筆錄），又欣民公司經理黃茱筑於112年1月11日接受
24 新北市政府勞動檢查處檢查時，亦表示兩家公司實際出資的
25 老闆是同一人（見限制閱覽卷第5頁檢查紀錄）。參酌典倫
26 公司自109年12月21日至111年8月5日為上訴人投保，欣民公
27 司則自111年8月5日接續為上訴人投保勞保，直至111年12月
28 23日為止（依序見原審卷(一)第22、21頁勞保投保資料表），
29 但是110年1月至10月薪資係由欣民公司支付（見同卷第27-3
30 1頁支出證明單）。又原判決認定上訴人月薪為6萬元，被上
31 訴人為其具實體同一性之雇主，就30日特休假折算工資6萬

元應負不真正連帶責任（見原判決主文第一項、第7-8頁），被上訴人於本院言詞辯論終結前，就此部分並未聲明不服，而告確定。是上訴人主張典倫公司與欣民公司具有實體同一性，對上訴人應負不真正連帶之雇主責任，自屬有據。

(五)被上訴人固然辯稱兩造並非僱傭關係，當初是陳宥森提供資金，由上訴人經營管理公司，故上訴人是老闆，以公司獲利其中40%做為報酬，云云（見本院卷(一)第381-382頁）。然而，但被上訴人所提出股東共同經營契約書、股東共同經營合夥契約、勞務承攬合約書（見原審卷(一)第365-369頁、卷(二)第37-41頁、第43頁），為上訴人所否認，且前揭文件均無上訴人簽章，自難逕此認為兩造為共同經營關係、公司獲利其中40%做為上訴人報酬。是被上訴人此部分抗辯，洵非可取。

(六)綜上，上訴人主張其自109年6月1日受僱於被上訴人，月薪6萬元（扣除勞保自付額之餘額為5萬9202元），被上訴人應負不真正連帶雇主責任，應屬可採。

八、關於上訴人遠距上班之期限方面：

上訴人主張被上訴人於110年9月間同意其遠距上班，且未約定截止期限等語（見本院卷(一)第415頁）。被上訴人則辯稱並未同意永久遠距上班云云（見同卷第380-381頁）。經查：

(一)查被上訴人曾經同意上訴人遠距上班（見不爭執事項(一)）。又欣民公司員工陳靜瑜於本院114年5月14日準備程序結證稱：「（111年間，上訴人是否可以遠距上班？…）有一陣子他母親因為癌症住院，所以他申請遠距上班，當時公司是准許的」等語（見本院卷(一)第233頁筆錄）。依陳靜瑜證詞，被上訴人同意上訴人遠距上班。

(二)被上訴人固然辯稱當初上訴人表示父母親有狀況，所以被上訴人同意他遠距上班一陣子，但是並非同意永久遠距上班；且上訴人並未提供需要遠距上班相關證明云云（見本院卷(一)第380-381頁筆錄）。但是被上訴人未能說明遠距上班截止

01 日之具體日期為何日，難認被上訴人曾表明遠距上班之期限
02 為何日。被上訴人既未證明遠距上班期限具體日期為何，即
03 無從任意指摘上訴人違反遠距上班而發生曠職情事。

04 九、關於兩造僱傭關係於何時終止方面：

05 被上訴人主張上訴人自111年9月15日至同年11月均未出勤，
06 典倫公司已於111年12月20日以連續曠職兩個月為由終止僱
07 傭云云（見原審卷(一)第141頁）。上訴人主張其係遠距上班
08 ，前於111年10月21日因執行職務受傷且需休養，屬職業災
09 害，故被上訴人於職業災害期間終止僱傭為不合法，嗣經其
10 在112年4月18日發函終止僱傭等語（見本院卷(一)第416
11 頁）。經查：

12 (一)按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
13 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
14 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
15 抵充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工
16 資數額予以補償…」、「勞工在第50條規定之停止工作期間
17 或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。…」，勞動
18 基準法（下稱勞基法）第59條第2款、第13條定有明文。又
19 按所謂職業災害，不以勞工於執行業務時所生災害為限，亦
20 應包括勞工準備提出勞務之際所受災害。是故上班途中遭遇
21 車禍而傷亡，應可視為職業災害（最高法院81年度台上字第
22 2985號判決意旨參照）。

23 (二)經查，上訴人於111年10月21日通知被上訴人員工，其前往
24 公司拿客戶資料途中，發生車禍受傷，現於醫院治療中（見
25 不爭執事項(二)）。核與欣民公司員工陳靜瑜於本院前述準備
26 程序期日結證稱：「〔是否知道上訴人在111年10月21日發
27 生車禍？（提示原證18）〕我知道。因為當天只有我一個人
28 在辦公室，是我幫他開門的，當時他要拿簽到表送去另一家
29 公司（斯其大），出去以後就發生車禍，當天鄭佺祐受傷以
30 後並沒有回公司」等語相符（見本院卷(一)第233頁筆錄），
31 可知上訴人於111年10月21日為被上訴人執行職務中發生車

01 禍受傷（傷勢詳後述）。茲上訴人係前往公司拿取資料以便
02 送交客戶斯其大公司，卻於前往公司途中發生車禍受傷，依
03 前說明，核屬職業災害。

04 (三)又上訴人因前開事故受有「左側前胸壁挫傷」、「1. 左側第
05 四及第五肋骨—胸骨接合處閉鎖性骨折；2. 左側前胸壁挫傷
06 」，醫囑：「建議病患多休息並持續觀察…」、「111-10-2
07 1急診治療：112-01-17、112-01-31、112-02-14、112-03-
08 7、112-03-21、112-04-18、112-05-09、112-06-27胸腔外
09 科門診治療。必須休養乙個月（112-05-22至112-06~30），
10 不宜運動及負重勞動工作，休養期間需專人照護三十天，骨
11 折癒合期約六個月，宜門診追蹤治療…」（見原審卷(一)第69
12 -71頁新北市立聯合醫院診斷書），可知上訴人因職業災害
13 受有胸骨接合處閉鎖性骨折等傷勢。且依前開診斷書醫囑
14 「必須休養乙個月（112-05-22至112-06~30）」，堪認上訴
15 人直至112年6月30日仍處於醫療期間。且被上訴人並未證明
16 其同意上訴人遠距上班之期限為何，已如前述，則典倫公司
17 負責人余典倫於111年12月20日以簡訊通知上訴人：「因為
18 你已經兩個月沒有到公司上班，在此跟你解除合作關係」（
19 見原審卷(一)第35頁簡訊截圖），與勞基法第13條、第12條第
20 1項第6款規定有違，不生終止僱傭效力。

21 (四)次按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
22 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
23 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
24 有損害勞工權益之虞者」，勞基法第14條第1項第5、6款定
25 有明文。經查，欣民公司於111年12月23日將上訴人退出勞
26 保（見原審卷(一)第21頁勞保投保資料表），此後並無支付薪
27 資之紀錄，是上訴人主張被上訴人未依勞動契約給付薪資且
28 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，自屬有
29 據。則其於112年4月18日以上開事由通知被上訴人終止兩造
30 僱傭關係，請求給付欠薪與資遣費，該存證信函於同年月23
31 日送達被上訴人（見不爭執事項(四)），應認兩造僱傭業於斯

時終止。

十、關於上訴人是否得請求被上訴人為附表2所示給付方面：

上訴人主張被上訴人短付110年11至111年11月薪資共12萬3759元，另積欠111年12月薪資6萬元、112年1月至同年4月14日薪資共20萬8000元，且應給付資遣費8萬6167元、職災補償醫藥費6萬1952元，以上合計53萬9878元（詳如附表1第(一)欄編號(1)至(5)），另應提繳111年12月21日至僱傭終止日勞退金1萬3966元，被上訴人均應負不真正連帶責任。欣民公司並應開立非自願離職證明書（見本院卷(二)第38-39頁、原審卷(一)第13-18、63-64頁）。為被上訴人所否認。經查：

(一)按「報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之」、「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」，民法第486條第1款、第487條前段定有明文。經查，上訴人月薪6萬元，已如前述。上訴人主張被上訴人積欠下列薪資，茲分述如下：

(1)關於附表1第(一)欄編號(1)所示「110年11至111年11月薪資差額」：

上訴人主張欣民公司於110年11月給付薪資52,246元，差額6,956元；同年12月給付52,493元，差額6,709元（均見原審卷(一)第33頁薪資轉帳紀錄）。合計短付110年11、12月薪資共13,665元。其次，欣民公司於111年1月給付56,596元，差額2,606元；111年2月給付44,202元，差額15,000元；同年9月給付29,289元，差額29,913元；同年10月給付24,639元，差額34,563元；同年11月給付31,190元，差額28,012元；已提出原審卷(一)第33-34頁薪資轉帳紀錄為憑，經核相符。則上訴人主張111年1至11月薪資差額共11萬0,094元（計算式：2,606+15,000+29,913+34,563+28,012=110,094），加計110年11、12月差額，合計被上訴人短付110年11至111年11月薪資12萬3759元（計算式：13,665+110,094=123,759），應可採信。

01 (2)關於附表1第(一)欄編號(2)(3)所示「111年12月1日至112年4
02 月14日工資」：

03 上訴人經被上訴人同意遠距上班，且於111年10月21日受
04 有職業災害，迄112年6月30日均屬職業災害醫療期間，被
05 上訴人於111年12月20日終止僱傭為不合法；上訴人於112
06 年4月18日以存證信函終止兩造僱傭契約，並請求給付欠
07 薪與資遣費，該存證信函於同年月23日送達被上訴人（見
08 不爭執事項(四)），均如前述。又上訴人月薪6萬元，扣除
09 勞保自付額之餘額為5萬9202元（見第七段理由），亦如
10 前述；是上訴人依民法第486條第1款、第487條前段規定
11 ，得請求下列薪資：

12 ①附表1第(一)欄編號(2)所示111年12月薪資：上訴人請求5
13 萬9202元，為有理由；逾此數額之主張，則非可採。

14 ②附表1第(一)欄編號(3)所示112年1月1日至112年4月14日薪
15 資：112年1至3月薪資共17萬7606元（計算式： $59,202 \times$
16 $3=177,606$ 。又上訴人表明係請求薪資至112年4月14日
17 （見原審卷(一)第15頁），是以112年4月1至14日薪資為2
18 萬7628元（計算式： $59,202 \div 30 \times 14=27,628$ ，元以下四
19 捨五入）。以上合計20萬5234元（計算式： $177,606+27,$
20 $628=205,234$ ）。上訴人逾此數額之主張，則非可採。

21 (二)關於資遣費（附表1第(一)欄編號(4)）：

22 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
23 年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、
24 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
25 二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
26 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
27 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
28 十七條之規定」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
29 第1項定有明文。次按「四、平均工資：指計算事由發生之
30 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
31 額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作

01 期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計
02 算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總
03 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
04 計」，勞基法第2條第4款定有明文。經查，上訴人以112年4
05 月18日存證信函為終止僱傭之意思表示，並被上訴人應清償
06 資遣費，該信函於同年月23日送達被上訴人（見不爭執事項
07 四）。是以112年4月23日前6個月（自111年10月23日至112
08 年4月22日）平均薪資如下：

09 (1)111年10月（23日至31日）：9天薪資共計17,415元

10 計算式： $60,000 \div 31 = 1,935$ （元以下四捨五入）。 $1,935 * 9$
11 $= 17,415$ 。

12 (2)111年11月（1日至30日）：30天薪資共60,000元

13 (3)111年12月（1日至31日）：31天薪資共60,000元

14 (4)112年1月（1日至31日）：31天薪資共60,000元

15 (5)112年2月（1日至28日）：28天薪資共60,000元

16 (6)112年3月（1日至31日）：31天薪資共60,000元

17 (7)112年4月（1日至22日）：22天薪資44,000元

18 依勞動基準法施行細則第2條第1款規定，112年4月23日當
19 日不計入平均薪資基礎，僅計算112年4月1日至22日薪資
20 ，合計為4萬4000元（計算式： $60,000 \div 30 = 2,000$ 。 $2,000 * 22 = 44,000$ ）。

22 (8)合計前開182日工資總額共36萬1415元〔計算式： $17,415 +$

23 $(60,000 * 5) + 44,000 = 361,415$ 〕，日平均工資為1986元

24 （計算式： $361,415 \div 182 = 1,986$ 。元以下四捨五入），月

25 平均薪資為5萬9580元（計算式： $1986 * 30 = 59,580$ ）。

26 又上訴人自109年6月1日受僱於被上訴人，計至112年4月22
27 日，共計2年10月又22日，依上開規定計算資遣費為8萬6309
28 元〔 $(59,580 * 1) + (59,580 * 323 / 720) = 86,309$ 。詳如附表3
29 〕；上訴人僅請求8萬6167元（見原審卷(一)第17頁），未逾
30 法定資遣費數額，應予准許。

31 (三)關於醫藥費補償部分（附表1第(一)欄編號(5)）：

「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用」，勞基法第59條第1款定有明文。經查，上訴人於111年10月21日發生職業災害，受有胸骨接合處閉鎖性骨折等傷勢，必須休養，直至112年6月30日仍處於休養期，已如前述。上訴人主張其因傷支出醫藥費共6萬1952元（詳如附表4，見原審卷(一)第99-102頁）；為被上訴人所否認。經查，其中附表4編號1至9所示新北市立聯合醫院醫藥費5649元（見原審卷(一)第77至86頁單據），與診斷書所載治療情節相符（見同卷第69、71頁），應認此部分醫藥費係必要開支，上訴人請求此部分醫療費用補償，為有理由。又新北市立聯合醫院對上訴人醫囑為「休養」（見同卷第69、71頁診斷書），並未吩咐上訴人另行向中醫就診，則上訴人自行前往靜好中醫診所、仁安堂中醫診所治療（見同卷第87-94、95-96頁明細與收據），即非必要，是以附表4編號10至175之靜好中醫診所、仁安堂中醫診所醫藥費，並非必要醫藥費；上訴人此部分請求，尚無可採。

(四)關於提繳勞退金部分（附表1第(一)欄編號(6)）：

按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別著有明文。經查，上訴人自111年12月21日至112年4月23日終止僱傭關係前，仍為被上訴人員工，月薪6萬元，既如前述，是被上訴人每月應按6萬0800元之級距提繳6%勞退金，即每月3648元（計算式： $60,800 \times 0.06 = 3,648$ ）。茲被上訴人應為上訴人自111年12月21日至112年4月間提繳勞退

01 金如下：

02 (1)111年12月21日至同年月31日：

03 欣民公司已提繳111年12月勞退金1162元（見原審卷(一)第4
04 7頁明細），被上訴人尚應提繳2036元（計算式：3,648-
05 1,612=2,036）。

06 (2)112年1至3月，每月均為3648元，合計10,944元。

07 (3)112年4月：

08 1日至23日應提繳2797元（計算式：3,648*23/30=2797，
09 元以下四捨五入）。

10 (4)以上合計1萬5777元（計算式：2,036+10,944+2797=15,77
11 7。上訴人僅請求1萬3966元（見本院卷(二)第38頁筆錄），
12 未逾1萬5777元，應予准許。

13 (五)關於非自願離職證明書：

14 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
15 其代理人不得拒絕」，勞基法第19條亦定有明文。查兩造間
16 僱傭契約已在112年4月23日，由上訴人依勞基法第14條第1
17 項第5、6款規定終止，已如前述；是上訴人請求欣民公司開
18 立上開事由之非自願離職證明書，合於規定，應予准許。

19 (六)又按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
20 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
21 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
22 他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「遲延之債務，
23 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
24 利息…」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律
25 可據者，週年利率為百分之五」，「依前項規定（包含依勞
26 基法第14條規定終止僱傭）計算之資遣費，應於終止勞動契
27 約後三十日內發給」，民法第229條第2項、第233條第1項前
28 段、第203條、勞退條例第12條第2項分別定有明文。查上訴
29 人112年4月18日請求給付欠薪與資遣費存證信函已於同年月
30 23日送達被上訴人（見不爭執事項(四)），就醫藥費補償金則
31 減縮以112年12月14日為利息起算日，已如前述。是以上訴

01 人請求被上訴人各給付48萬0011元（即附表1第(四)欄編號(1)
02 至(5)總額），以及其中38萬8195元（即附表1第(四)欄編號(1)
03 至(3)總額）自112年4月26日起，其中8萬6167元自112年5月2
04 4日起，其餘5649元自112年12月14日起，均至清償日止，按
05 年息5%計算之利息；以及請求提繳勞退金1萬3966元，被上
06 訴人就上開給付均應負不真正連帶責任；欣民公司並應開立
07 非自願離職證明書，為有理由；其餘請求則非可採。

08 十一、從而，上訴人依據附表1所示請求權，訴請：「(一)(1)典倫
09 公司應給付上訴人48萬0011元，及其中38萬8195元自112年4
10 月26日起，其中8萬6167元自112年5月24日起，其餘5649元
11 自112年12月14日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息
12 。(2)欣民公司應給付上訴人48萬0011元，及其中38萬8195元
13 自112年4月26日起，其中8萬6167元自112年5月24日起，其
14 餘5649元自112年12月14日起，均至清償日止，按年息5%計
15 算之利息。(3)如其中任一被上訴人為給付，其餘被上訴人在
16 其給付金額範圍內，同免給付義務」、「(二)(1)典倫公司應提
17 繳1萬3966元至上訴人之勞動部勞工保險局勞工退休金專
18 戶。(2)欣民公司應提繳1萬3966元至上訴人之勞動部勞工保
19 險局勞工退休金專戶。(3)如其中任一被上訴人為提繳，其餘
20 被上訴人在其提繳金額範圍內，同免提繳義務」、「(三)欣民
21 公司應開立非自願離職證明書（離職事由：勞基法第14條第
22 1項第5、6款）予上訴人」，於法有據，應予准許；逾此範
23 圍請求，於法無據，應予駁回。是以原審就前揭應准許部
24 分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽；上訴意旨指摘原判決
25 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判
26 如主文第2至4項所示，並就主文第2、3項所命給付，依職權
27 為準、免假執行之宣告。至於原審就上訴人前開請求不應准
28 許部分，為上訴人敗訴判決，於法並無不合；上訴意旨仍執
29 陳詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回
30 此部分上訴。

31 十二、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經

01 斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之
02 必要，併予敘明。

03 十三、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事
04 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條前段、第85條第2項
05 、第463條、第385條第1項前段，勞動事件法第44條第1、2
06 項，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 4 月 14 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 李慈惠
10 法 官 許純芳
11 法 官 吳燁山

12 正本係照原本作成。

13 上訴人不得上訴

14 被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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 之1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
20 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 4 月 15 日

22 書記官 王尊

23 附表1：請求項目、數額、請求權、本院認定上訴有理由部分
24 （見本院卷(二)第39-40頁、原審卷(一)第13-18、63-64頁）
25

(一)項目	(二)數額	(三)請求權	(四)本院認定上訴有理由部分
(1)110年11月至111年11月之薪資差額	12萬3759元	勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段及勞動契約	12萬3759元

01

(2)111年12月薪資	6萬元	同上	5萬9202元
(3)112年1月至4月14日之薪資	20萬8000元	同上	20萬5234元
(4)資遣費	8萬6167元	勞工退休金條例 (下稱勞退條例) 第12條第1項	8萬6167元
(5)職業災害補償醫療費	6萬1952元	勞基法第59條第1款	5649元
小計	53萬9878元		48萬0011元
(6)提繳勞退金(111年12月21日至112年4月14日)	1萬3966元	勞退條例第14條第1項、第31條第1項	1萬3966元
(7)非自願離職證明書(離職事由：勞基法第14條第1項第5、6款)	(空白)	勞基法第19條	欣民公司應開立左列非自願離職證明書

02

附表2：(上訴聲明，見本院卷(二)第38-39頁)

03

(一)原判決駁回上訴人後開第(二)(三)(四)項之訴部分廢棄。

04

(二)(1)典倫公司應再給付上訴人53萬9878元，及其中47萬7926元

05

自112年4月26日起，其餘6萬1952元自112年12月14日起，

06

均至清償日止，按年息5%計算之利息。

07

(2)欣民公司應再給付上訴人53萬9878元，及其中47萬7926元

08

自112年4月26日起，其餘6萬1952元自112年12月14日起，

09

均至清償日止，按年息5%計算之利息。

10

(3)如其中任一被上訴人為給付，其餘被上訴人在其給付金額

11

範圍內，同免給付義務。

12

(三)(1)典倫公司應再提繳1萬3966元至上訴人之勞動部勞工保險

13

局勞工退休金專戶。

14

(2)欣民公司應再提繳1萬3966元至上訴人之勞動部勞工保險

15

局勞工退休金專戶。

16

(3)如其中任一被上訴人為提繳，其餘被上訴人在其提繳金額

17

範圍內，同免提繳義務。

18

(四)欣民公司應開立非自願離職證明書(離職事由：勞基法第14

19

條第1項第5、6款)予上訴人。