

最高法院民事判決

114年度台上字第1283號

上訴人 凱譯紗婚紗有限公司

法定代理人 潘欣慈

訴訟代理人 邱靖棠律師

李佑均律師

被上訴人 顏信緯

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國114年5月27日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（113年度勞上字第14號），提起一部上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

□本件被上訴人主張：伊自民國102年3月25日起受僱於訴外人凱驛紗婚紗有限公司（下稱凱驛紗公司），後任職於上訴人，擔任業務、會計，惟兩家公司設址、營業及實際負責人（林俊男）均相同，伊工作年資應併計。上訴人低報投保薪資，損害伊之權益，伊乃於111年3月15日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，於翌日（16日）送達上訴人等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定，請求上訴人給付資遣費新臺幣（下同）41萬357元，及自民事追加聲明(二)狀繕本送達翌日（112年2月5日）起算法定遲延利息，暨發給非自願離職證明書。並於原審追加請求上訴人給付資遣費9萬9386元，及自民事二審爭點整理狀繕本送達翌日（113年10月23日）起算法定遲延利息之判決（未繫屬本院部分，不予論述）。

□上訴人則以：被上訴人前開存證信函無終止勞動契約之真意，伊否認有未如實投保情事；縱有，被上訴人終止勞動契約已逾30日除斥期間。嗣伊於111年3月21日以被上訴人無正當理由繼

01 續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
02 約，自毋庸給付資遣費及開立非自願離職證明書與被上訴人。
03 若被上訴人得請求資遣費，凱驛紗公司與伊為不同法人；縱認
04 同一，被上訴人自凱驛紗公司離職至伊任職，期間超過3個
05 月，工作年資不得併計等語，資為抗辯。

06 □原審以：

07 (一)被上訴人受僱於上訴人，擔任業務、會計，自106年12月至110
08 年2月間，實際月工資總額、應申報月提繳工資、應提繳金額
09 如原判決附表（下稱附表）三所示。

10 (二)觀之被上訴人之勞保及就業保險投保資料，直至110年3月3日
11 退保為止，期間投保金額均低於實際薪資，提繳至勞退專戶之
12 退休金有所不足；又上訴人於110年2月28日以被上訴人不能勝
13 任工作為由，終止勞動契約乙節，業經臺灣臺南地方法院（下
14 稱臺南地院）認定該終止不合法，判決確認兩造間僱傭關係繼
15 續存在（110年度重勞訴字第2號，111年5月27日確定）。上訴
16 人未依被上訴人薪資如實投保（高薪低保），非法終止勞動契
17 約並將被上訴人退保，有違勞退條例第6條第1項、第14條第1
18 項之規定，復以勞動部勞工保險局嗣依被上訴人111年12月15
19 日檢舉書，逕自更正、調整其勞工退休金月提繳工資至適當等
20 級，可見迄被上訴人於111年3月15日為終止勞動契約之意思表
21 示前，上訴人持續未依被上訴人實際薪資辦理投保並提繳退休
22 金等違反勞工法令之行為，損害被上訴人將來得請領之退休金
23 權益。則被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，以存證信
24 函終止勞動契約之通知，同年月16日到達上訴人，未逾該條第
25 2項規定30日之除斥期間，自屬合法。另觀諸被上訴人111年3
26 月25日、6月24日存證信函、要求復職對話錄音譯文，及起訴
27 書、民事追加聲明狀之記載，其事後改稱兩造間僱傭關係存在
28 並請求復職，意在反駁上訴人以其無正當理由繼續曠工3日，
29 終止勞動契約之主張，無從因此反推被上訴人斯時無終止勞動
30 契約之意。

01 (三)參諸上訴人之陳述、兩造不爭執之事實，及證人王湘如、劉嘉
02 享（均上訴人前員工）之證述、被上訴人與上開證人間LINE對
03 話紀錄、上訴人法定代理人潘欣慈於另案請求王湘如返還不當
04 得利訴訟（臺南地院110年度重訴字第171號）之陳述，暨被上
05 訴人薪資帳戶交易往來明細表等件，參互以察，被上訴人自10
06 2年3月25日起任職凱驛紗公司，於106年8月11日自該公司退保
07 後，又自同年11月10日起任職上訴人，兩家公司設址、所營事
08 業暨實際負責人均相同，具實質上同一性，間隔未逾3個月，
09 依勞基法第10條規定，被上訴人前後工作年資應予併計，不因
10 林俊男要求被上訴人之勞工保險於102年3月25日至同年6月30
11 日先加保於職業工會，或上訴人自106年11月15日始為被上訴
12 人辦理加保而異其認定。

13 (四)兩造同意以109年8月至110年1月為被上訴人平均工資計算期
14 間，該期間被上訴人之底薪、工作獎金、業績獎金如第一審判
15 決附表四所示，加計該期間得請領之加班費（此部分經原審判
16 決上訴人敗訴，未經上訴人聲明不服）後，被上訴人每月所得
17 工資如附表五所示，平均工資為11萬3627元，乘上兩造未爭執
18 被上訴人年資8年11月又20日（基數為4又35/72），被上訴人得
19 請求之資遣費為50萬9743元。

20 (五)從而，被上訴人依勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項
21 規定，請求上訴人給付資遣費50萬9743元本息，及發給非自願
22 離職證明書，為有理由，應予准許，為其心證之所由得。並說
23 明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之
24 理由，因而維持第一審所命上訴人給付被上訴人39萬7445元本
25 息及開立非自願離職證明書與被上訴人之判決，駁回上訴人此
26 部分之上訴；並廢棄第一審駁回被上訴人請求上訴人給付1萬2
27 912元本息之訴，另就被上訴人追加之訴，均判決如其前開聲
28 明。

29 □按勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之虞
30 者，應於知悉其情形之日起；倘因不知法令，或無法判斷雇主
31 違約或違法行為之預告對其權益之影響，亦得於知悉損害結果

01 之日起，30日內行使終止勞動契約之形成權。此觀勞基法第14
02 條第1項第6款、第2項規定即明。核其立法意旨在明確勞工權
03 益受損之知悉除斥期間，以保障勞工權益，並維持勞雇關係之
04 穩定性。而在雇主持續或反覆實施違反勞動契約或勞工法令，
05 致有損害勞工權益之虞之行為時，於雇主停止該行為前，勞工
06 均有依法終止契約之形成權。原審本於採證、認事及解釋契約
07 之職權行使，綜合相關事證，合法確定上訴人迄至被上訴人於
08 111年3月15日為終止勞動契約止，仍有未按月覈實申報被上訴
09 人之投保薪資及提繳退休金至勞退專戶等違反勞工法令，致生
10 損害被上訴人權益之行為，被上訴人依勞基法第14條第1項第6
11 款規定函知上訴人，係合法終止勞動契約，並未逾30日之除斥
12 期間。因而以上揭理由，為上訴人前開部分敗訴之判決，經核
13 於法並無違背。至原判決贅述其他理由，無論當否，與判決結
14 果不生影響。上訴論旨，猶就原審採證、認事及解釋契約之職
15 權行使及其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決此部分不
16 當，聲明廢棄，非有理由。

17 □據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449
18 條第1項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 18 日

20 最高法院勞動法庭第二庭

21 審判長法官 林 金 吾

22 法官 徐 福 晋

23 法官 蔡 孟 珊

24 法官 藍 雅 清

25 法官 高 榮 宏

26 本件正本證明與原本無異

27 書 記 官 林 沛 侯

28 中 華 民 國 114 年 9 月 25 日