臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第104號

原　　告　洪富銘
訴訟代理人　吳品嫻律師
　　陳君沛律師
上　一　人
複代理人　陳立曄律師
被　　告　美域高有限公司
法定代理人　李尉祥
被　　告　寶盒貿易有限公司
法定代理人　鍾欽娥
被　　告　點點網絡股份有限公司
法定代理人　蘇雀貞
　　李大彰
被　　告　王老吉大健康產業有限公司
法定代理人　鍾欽娥

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告美域高有限公司、被告寶盒貿易有限公司、被告點點網絡股份有限公司、被告王老吉大健康產業有限公司應各給付原告新臺幣壹佰參拾柒萬捌仟參佰壹拾貳元，及各自如附表所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
二、本判決第一項，如其中一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被告免為給付義務。
三、原告其餘之訴駁回。
四、訴訟費用由被告美域高有限公司或寶盒貿易有限公司或點點網絡股份有限公司或王老吉大健康產業有限公司負擔百分之七十，餘由原告負擔。
五、本判決第一項得假執行；但被告美域高有限公司、被告寶盒貿易有限公司、被告點點網絡股份有限公司、被告王老吉大健康產業有限公司如以新臺幣壹佰參拾柒萬捌仟參佰壹拾貳

元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項亦有明定。本件原告起訴後，於本院審理中撤回對藏寶盒廣告策劃有限公司（下稱藏寶盒公司）之起訴，藏寶盒公司亦同意其撤回（本院卷一第148 頁），此部分訴訟繫屬即因撤回起訴而消滅，本院無須再為裁判，合先敘明。

二、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；上開規定於公司經中央主管機關撤銷或廢止登記者準用之；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散。公司法第24條、第26條之1 、第25條分別定有明文。又清算中之公司，應以清算人為公司負責人即法定代理人，此觀公司法第8條第2項之規定即明。又公司之清算，以全體股東為清算人。但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限。清算人有數人時，得推定一人或數人代表公司，如未推定時，各有對於第三人代表公司之權，此觀公司法第113條準用同法第79條、第85條第1項前段即明。查被告王老吉大健康產業有限公司（下稱王老吉公司）經新北市政府以108年8月20日新北府經司字第1088096591號函命令解散（本院卷一第180頁）、被告寶盒貿易有限公司（下稱寶盒公司）經新北市政府以108年8月20日新北府經司字第1088096590號函命令解散（本院卷一第234頁），並分別選任丙○○為清算人，有王老吉公司及寶盒公司股東臨時會會議紀錄可稽（本院卷一第285、291頁），並經原告具狀聲明承受訴訟（本院卷一第322頁）；而被告美域高有限公司（下稱美域高公司）則經新北市政府以108年11月15日新北府經司字第10832268400號函命令解散（本院卷二第13頁），乙○○為唯一股東及董事，依法應由乙○○承受本件訴訟，並經原告具狀聲明承

受訴訟（本院卷二第23頁）；又被告點點網絡股份有限公司（下稱點點網絡公司）經新北市政府以109年7月15日新北府經司字第1098095656號函命令解散（本院卷二第76頁），未經選任清算人，有臺灣新北地方法院109年7月29日新北院賢民科字第46554號函可稽（本院卷二第97頁），是應以點點網絡公司之全體股東即丁○○、甲○○為清算人擔任其法定代理人，並經原告具狀聲明承受訴訟（本院卷二第103頁）。經核上情與民事訴訟法第175條規定無不合，應予准許。

三、被告美域高公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司均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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠美域高公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司（下合稱被告公司）、藏寶盒公司及訴外人雲人部落有限公司（下稱雲人部落公司），均為具有法人實體同一性之公司。伊自99年1月26日起任職於被告公司，受同一指揮監督並服勞務。伊於106年5、6月之底薪為新臺幣（下同）10萬元、同年7月起調整為12萬元、同年9月調升為15萬2,000元，各月獎金則為7萬元。詎於106年10月下旬，被告公司無正當理由拒絕伊提供勞務，更於同年月31日擅自將伊自勞工保險辦理退保，已屬違法解雇。經伊於107年1月24日申請勞資爭議調解，被告公司於首次調解會議前3天即同年2月2日，以傳真函表示無法到場，其後2次雖有到場但表示「需再研議」等語，更無故缺席第4次調解會議，因被告公司有未給付工作報酬、違法退保、高薪低報等情，伊爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，並依同法第22條第2項前段、民法第487條、105年12月21日修正後勞基法第38條第4項、106年6月6日修正前勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付自106年11月

至107年1月之工資66萬6,000元、苛扣工資12萬元、102年度至106年度之特休未休工資47萬3,600元、資遣費78萬4,712元等語。

㈡並聲明：

1.美域高公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司應各給付原告204萬4,312元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.第一項如任一被告為給付，其他被告於該給付範圍內免給付義務。

3.願供擔保，請准第一項宣告假執行。

二、被告點點網絡公司則以：伊為甲○○已於106年7月間將所持有點點網絡公司股份出售予丁○○並辭任該公司董事乙職，其間恐有偽造本人簽名情事等語。

三、被告美域高公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

㈠美域高公司、王老吉公司、寶盒公司、點點網絡公司、藏寶盒公司及雲人部落公司屬實體同一性之事業，原告之年資應合併計算：

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條前段、第84條之2前段分別定有明文。我國工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖訴屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體

認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞用動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於負法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工年資時，自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訴雇主法人之期間合併計算，以符誠實及信用原則。

2.觀諸原告之勞工保險被保險人投保資料表（下稱勞保資料，湖勞調卷第30頁）所載，原告自99年1月26日起任職於美域高公司，於100年4月19日自美域高公司退保前之同年月15日起即任職於雲人部落公司並至104年3月24日止，再於同日即104年3月24日起至同年12月21日止任職於藏寶盒公司；又自104年12月21日起至106年8月21日任職於寶盒公司；再自106年8月22日起至同年10月31日止任職於點點網絡公司。細究原告之上開勞保資料，自99年起，原告即陸續以美域高公司、雲人部落公司、藏寶盒公司、寶盒公司、點點網絡公司為勞工保險之投保單位，其中投保單位或有短暫部分重疊，或於退保翌日旋即加保於負責人曾同一之其他公司，甚至自104年3月至104年12月間，由雲人部落公司變動至藏寶盒公司及寶盒公司，且投保薪資條件相同，審酌原告個人無不斷變更雇主，甚至因此影響其年資累計之動機，原告主張上開各公司為具實體同一性之法人，尚非無據。

3.又參酌美域高公司（原名德耀亨利有限公司，下稱德耀公司）於96年3月21日設立登記，訴外人丁○○為登記負責人；藏寶盒公司（原名藏寶盒廣告有限公司）於98年6月23日設立登記，丁○○為登記負責人；雲人部落公司於100年4月11日設立登記，丁○○為登記負責人；寶盒公司於104年12月17日設立登記，亦以丁○○為登記負責人；王老吉公司則於105年9月13日設立登記，原以丁○○為登記負責人；而點點

網絡公司於106年3月23日設立登記，並以丁○○為登記負責人。另美域高公司、藏寶盒公司、雲人部落公司登記地址均為「臺北市○○區○○路○○○號7樓之3」；寶盒公司及王老吉公司則均以「新北市○○區○○路○○號」為公司登記地址，有上開公司登記資料可稽（湖勞調卷第16至29頁），是雖上開公司名稱不同，但均曾以或現以丁○○為經營者，其實際經營者應屬同一，且多登記於同一地點，營業項目均包括食品什貨批發項目，益徵原告主張上開公司為實體同一之公司，應非無據。

4.另審諸原告自100年4月15日起至104年3月24日止，係以雲人部落公司為勞工保險之投保單位（湖勞調卷第30頁），然原告於上開期間所受領之薪資，則係由德耀公司、藏寶盒公司所支付，有原告之玉山銀行及第一商業銀行交易明細可稽（湖勞調卷第39至46、51至81頁）；原告自104年12月21日起至106年8月21日止，係以寶盒公司為勞工保險之投保單位，原告於該期間內之薪資則由藏寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司所支付，有原告之玉山銀行交易明細及國泰世華銀行存摺內頁影本可稽（湖勞調卷第46至48頁）；原告自106年8 月22日起至同年10月31日止，係以點點網絡公司為勞工保險之投保單位，其於該期間內之薪資則由點點網絡公司及王老吉公司支付，亦有原告之國泰世華銀行存摺內頁影本可稽（湖勞調卷第48、49頁）等情，足見原告雖數次變動更換勞工保險之投保單位，卻不乏投保單位與給付薪資公司不一致之情形，甚至未曾以王老吉公司為投保單位，再參以前揭理由，可知被告公司、藏寶盒公司及雲人部落公司間之財務管理、資金運用、人事管理及薪資給付事項上應具有實體同一性，否則無於原告非該公司勞保投保之員工後，仍持續發給原告薪資之可能，益徵上開公司均為具法人實體同一性之雇主無訛。

5.是以，原告既自99年1月26日起於美域高公司、藏寶盒公司、雲人部落公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司等

具法人實體同一性之工司內任職，且工作地點、型態均無明顯變動，就勞工之角度而言，難認受僱之企業者有不同，在計算其工作年資時，應認其於被告公司、藏寶盒公司及雲人部落公司任職之年資應予合併計算，始符誠信，故原告主張其於被告公司、藏寶盒公司、雲人部落公司之年資應合併計算，自屬有據。

㈡原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間僱傭關係，為有理由：

1.原告主張被告公司於106年10月下旬無正當理由片面將伊解職，拒絕伊提供勞務或為協商，並於同年月31日將伊自勞工保險退保，經伊向中華民國勞資關係服務協會（下稱勞資協會）申請勞資爭議調解，歷經4次調解仍未成立等語，業據其提出勞工保險資料、勞資爭議調解紀錄為證（湖勞調卷第30頁，本院卷一第32至47頁），堪認可採。

2.又原告主張被告公司有未給付工作報酬、違法解雇、違法退保、高薪低報等情事，爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，終止兩造間僱傭契約等語。查：

⑴按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又工資之給付時間，如當事人間定有約定時，應依約定之時間，全額直接給付予勞工，此觀勞動基準法第22條第2項、第23條第1項之規定，亦甚明確。是雇主如未於約定之發薪時間全額給付工資，即屬未依勞動契約給付工作報酬，勞工自得依前揭規定，不經預告而終止勞動契約。本件被告公司自106 年5 月至同年10月間，每月自原告所得受領薪資中扣除2 萬元乙情，有上開各月份之薪資條、原告之玉山銀行交易明細、國泰世華銀行存摺內頁影本可稽（湖勞調卷第34至36、48至50頁，本院卷一第146 頁），堪認被告公司確有未全額給付原告工資情事。又原告於107 年1 月24日就資遣費、積欠工資、苛扣薪資、非自願離職證明書等事項，向勞資協會申請勞資爭議調處，被告公司既於107 年2 月2 日以傳真方式表示無到場，

衡諸常情，堪認被告公司至遲於該日前應已知悉原告通知終止勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約於107年2月2日終止等語，有勞資爭議調解紀錄可稽（本院一卷第32至47頁），是原告主張被告公司有不依勞動契約給付薪資，依勞基法第14條第5項規定，於107年2月2日終止兩造間之僱傭契約，即屬有據，應為可採。

㈡至原告另主張依勞基法第14條第6項規定終止勞動契約，惟兩造間之勞動契約業經終止，已如前述，其此部份之主張即無再予審酌之必要，併予敘明。

㈢茲就原告之各項請求，本院判斷如下：

1.關於被告公司苛扣薪資部份：

按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有明文。原告主張兩造約定106年5月、6月底薪為10萬元、同年7月起為12萬元、同年9月起為15萬2,000元，且各該月份獎金為7萬元，被告公司於扣除應扣繳之勞健保費用、所得稅後，應全額給付予原告，惟被告公司於扣繳該月勞健保費用及所得稅後，另以「其他扣項」之項目，自106年5月起至同年10月止，按月由原告之該月薪資扣減2萬元等情，並提出前揭所述上開各月份薪資條、玉山商業銀行交易明細及國泰世華銀行存摺內頁影本為據，足見原告上開月份之每月薪資確有遭被告公司扣減2萬元之情形，依前開規定，被告公司既未給付足額薪資予原告，自應給付原告自106年5月起至同年10月止（合計6個月）之不足額薪資合計12萬元（計算式：6×20000＝120000），原告請求被告公司給付12萬元之薪資，洵為可採，應予准許。

2.關於原告請求積欠薪資部份：

⑴按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。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提

出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。又依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同法第235條及第234條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力（最高法院102年度台上字第1732號判決參照）。

⑵查兩造間之僱傭契約於107 年2 月2 日終止乙情，已於前述，原告雖主張被告公司自106 年10月起即拒絕其提出勞務，惟此原告未舉證以實其說，且原告遲至107 年1 月24日始申請勞資爭議調解，亦有勞資爭議調解紀錄可稽（本院卷一第32頁），無從認定被告公司片面解職、違法終止兩造之僱傭契約後，原告確曾表示欲繼續提供勞務之意而遭被告公司所拒，或有足認其將準備給付之事通知被告公司之情，揆諸前揭規定及說明，難認被告公司已有受領勞務遲延情事而原告仍得請求報酬，原告此部份之主張，顯非有據，不應准許。

3.關於原告請求資遣費部份：

⑴按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

⑵查原告自99年1月26日起任職於被告公司，且兩造間僱傭契約於107年2月2日終止，則其資遣年資為8年又7天，資遣基數為4+7/744；又依原告之薪資條及銀行交易明細，原告之月平均薪資應為19萬6,178元【計算式：（000000＋222001＋201155＋190000＋171910＋170000）÷ 6＝196178，元以下四捨五入】。是原告得請求被告公司給付之資遣費為78萬6,558元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），惟原告僅請求78萬4,712元，未逾上開範圍，應予准許。

4.關於原告請求特休未休薪資部份：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，73年7月30日公布並自73年8月1日施行之勞基法第38條定有明文（下稱舊法），嗣該規定經105年12月21日修正公布並自106年1月1日施行，於第1項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」（下稱新法），而原告係99年1月26日起任職，依舊法於任職3年即有10日特別休假、任職滿5年即有14日特別休假，則依修正前勞基法施行細則第24條第1款規定「計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定」，該施行細則第5條規定「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算」，是原告自99年1月26日起算至102年1月25日工作年資已滿3年，自102年1月26日開始至104年1月25日止之102、103年度，即均

有10日之特別休假；而原告自99年1月26日起算至104年1月25日工作年資已滿5年，則自104年1月26日起至106年1月25日止，104、105、106年度各為14日、15日、15日，總計102年度起至106年度止特別休假為64日（計算式：10＋10＋14＋15＋15＝64），而兩造間僱傭契約終止前，原告之每月薪資為22萬2,000元，換算日薪為7,400元（計算式：222000÷30＝7400），從而，原告因被告公司將伊違法解雇，致其無法使特別休假之權利，而得請求之特別休假未休之工資為47萬3,600元（計算式：7400× 64＝473600），故原告此部分之請求，洵屬有據，應予准許。

㈣按不真正連帶債務，係指數債務人以同一目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人其中一人為給付，他債務人即應同免其責任之債務而言。故不真正連帶債務人中之一人所為之清償，如已滿足債權之全部，即應發生絕對清償效力，債權人不得再向他債務人請求清償（最高法院100年度台上字第848號民事裁判參照）。查原告於受雇期間由被告公司先後投保勞工保險，或由被告公司匯入薪資等情事，有勞工保險資料、原告所提證10、11、12、14之交易明細及銀行存摺內頁影本可憑（湖勞調卷第30、37至87、146頁），足見被告公司確為具體同一性之法人，且依前開說明，均各應給付原告積欠之工資12萬元、資遣費78萬4,712元、特休未休工資47萬3,600元，合計137萬8,312元（計算式：120000＋473600＋784712＝0000000），是原告請求被告公司各應負上開給付責任，其中一被告已為給付，其餘被告則免為給付義務，為有理由，應予准許。

㈤按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，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利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利

率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件美域高公司於107年9月9日寄存送達起訴狀繕本，而寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司於107 年5 月30日收受起訴狀繕本，有送達證書可稽（本院卷二第89頁，湖勞調卷第96至98頁），故原告請求被告公司各自起訴狀繕本送達之翌日即如附表所示之日起均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，於法尚非無據，應予准許。

㈥至點點網絡公司之法定代理人甲○○雖以前詞為辯，並請求傳訊丁○○到庭證述等語，惟甲○○與丁○○均為點點網絡公司股東，甲○○擔任該公司董事等情，有點點網絡公司變更登記表可稽（本院卷二第65至73頁），且甲○○與點點網絡公司間無確認董事委任關係不存在事件（本院卷二第108頁），其此抗辯，應無可採，且無礙本院所為前開認定，而無為上開證據調查之必要，併予敘明。

四、從而，原告依勞基法第22條第2項前段、第14條第4項準用第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求美域高公司、寶盒公司、點點網絡公司、王老吉公司各給付積欠薪資12萬元、資遣費78萬4,712元、特休未休工資47萬3,600元，合計137萬8,312元，及各自如附表所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；前項給付，如一被告已為給付，於其給付範圍內，其餘被告免為給付義務，於法有據，應予准許，逾此部分之其他請求，不應准許，應予駁回。

五、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，原告於此部分雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。另依同條第2項規定，並依職權酌定相當之擔保金，宣告被告得預供擔保後，免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　吳佩真

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　吳帛芹

附表：

被　　告	利息起算日
美域高有限公司	107年9月20日
寶盒貿易有限公司	107年5月31日
點點網絡股份有限公司	107年5月31日
王老吉大健康產業有限公司	107年5月31日