

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第34號

原告 陳孟涵
被告 東橙國際有限公司
法定代理人 張靜芳
被告 栢鴻科技有限公司
法定代理人 黃俊琳

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告東橙國際有限公司、栢鴻科技有限公司應給付原告新台幣76,634元及分別自民國109年5月6日、109年7月1日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。如被告其中一人履行，其他被告於其履行之範圍內免除給付責任。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項於原告以新台幣25,500元供擔保後，得假執行，但被告以新台幣76,634元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院90年度台上字第16號判決要旨參照）。本件原告起訴聲明原請求被

告東橙國際有限公司（下稱東橙公司）應給付原告新臺幣（下同）76,636元及法定遲延利息。嗣於本院審理中追加被告栢鴻科技有限公司（下稱栢鴻公司），並變更聲明為：被告等應給付原告76,636元及法定遲延利息。經核原告上開前、後之聲明，均係本於同一基礎事實請求被告給付資遣費，屬訴之變更、追加，因新、舊請求之利益主張，在社會生活上可認為關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，得期待於新請求之審理予以利用，是其訴之變更、追加應予准許。

二、被告等二人經合法通知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：

（一）原告自民國107年5月31日任職於被告東橙公司，擔任主管助理，平日上班地點在臺北市，約定薪資為38,000元。惟被告東橙公司以原告於108年12間無故曠職6天為由，對原告扣發當月薪資7,602元，惟實際上原告並無無故曠職之情事。嗣被告東橙公司明知「原告於109年1月9日至13日仍有協助主管即訴外人甲○○（下稱甲○○）至客戶處拜訪，有服勞務之事實，以及109年1月7日將原告調職至新莊總公司工作需要打掃廁所，並不符合勞動基準法（下稱勞基法）之調動原則，而原告有正當理由拒絕前往到任」，被告東橙公司竟於109年1月14日仍以原告於109年1月9日至1月13日連續曠職3日為由，以勞基法第12條第1項第6款非法解僱原告。原告認被告東橙公司上開行為已該當勞基法第14條第1項第6款規定，乃於109年1月17日申請勞資爭議調解，向被告東橙公司表明終止兩造間之勞動契約（上開勞資爭議調解申請書於109年1月18日送達被告），並請求被告東橙公司給付積欠薪資、資遣費及預告工資，惟雙方各執己見，最終僅就部分項

目達成調解，其餘則未在調解成立之範圍。

(二) 被告栢鴻公司之負責人丁○○與被告東橙公司之負責人乙○○為夫妻關係，且均設址於新北市○○區○○路○○○巷○○號。又原告自107年起至被告栢鴻公司應徵並服勞務，任職期間之薪資均係以被告栢鴻公司名義發放，惟原告至本件勞資爭議事件發生時始知勞健保均被登記於被告東橙公司，原告竟係被告東橙公司之員工。是本件僱傭關係究係存在於原告與被告東橙公司間，抑或係存在於原告與被告栢鴻公司間，已有可疑。形式上似存於在於原告與被告東橙公司間，惟依薪資發放與實際工作內容以觀，應認被告栢鴻公司始為原告之實際雇主，原告依法追加栢鴻公司為本件被告。則本件被告二人等有前揭違反勞基法之情事，原告得於109年1月22日再以存證信函向被告栢鴻公司、被告東橙公司終止勞動契約，併請求資遣費、預告工資及積欠薪資。

(三) 對被告答辯略以：

1. 原告之工作內容為被告栢鴻公司經理即甲○○之行政助理，工作性質需陪同甲○○至各案場現場工作，而不須進入辦公室，亦無打卡規定，被告等明知原告之工作內容與方式，仍對原告為不實指控，惡意污指原告曠職。
2. 被告東橙公司之負責人乙○○於109年1月7日通知原告變更上班地點與職務內容，雖其辯稱職稱仍為行政助理，惟原告之工作內容由被告栢鴻公司經理甲○○之行政助理工作，變更為打掃辦公室、停車場、甚至掃廁所，且工作地點橫跨數百公里遠（打掃地點包含：新北市新莊區、南投縣埔里鎮、臺北市信義區、南投縣民間鄉）。被告所為之工作指示，不僅事前未徵得原告同意，亦非常理所能理解，顯屬不利原告勞動條件之變更，已違反勞基法規定。

(四) 原告請求項目及金額如下：

1. 資遣費31,034元

原告年資為1年7個月又19日（107年5月31日至109年

01 1月18日)，於離職前6個月之平均薪資為38,000元，則
02 原告得請求之資遣費為31,034元【計算式： $(38,000 \times 1/2 \times 1 \text{ 又 } 7/12) + (38,000 \times 1/2 \times 19/30 \times 1/12) = 31,$
03 034，元以下四捨五入】。

04
05 2.預告工資25,333元

06 原告依勞基法第14條第1項終止勞動契約，自得類推適用
07 勞基法第16條之預告工資規定，請求被告給付預告期間之
08 工資。而原告年資為1年7個月，得請求20日之預告工資
09 25,333元（計算式： $38,000 \div 30 \times 20 = 25,333$ ，元以下四
10 捨五入）。

11 3.積欠薪資20,269元

12 被告積欠原告108年12月份共6日薪資7,602元、109年
13 1月9日至1月18日共10日薪資12,667元，合計積欠薪資
14 20,269元。

15 (五) 併聲明：

16 1.被告等應給付原告76,636元，及自起訴狀繕本送達之翌日
17 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

18 2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

19 3.訴訟費用由被告負擔。

20 二、被告則以：

21 (一) 原告自到職不久即無視被告依勞基法第30條應置備出勤紀
22 錄，而要求員工上、下班打卡之規定，又被告依原告上班
23 之臺北辦公室門禁錄影紀錄，發現原告於108年12月18日
24 至20日、24日至25日及27日，合計共6日，根本未進入公
25 司工作，亦未依規定請假，而有曠職6日之情事。被告於
26 發現上開情事後，本可依勞基法第12條第1項第6款規定
27 終止兩造間勞動契約，但被告願再給原告一次機會，故僅
28 扣其曠職6日之薪資7,602元，並調動其上班處所至新莊
29 總公司，職稱仍為行政助理，工作內容為帳務整理、催款
30 及打掃衛生（被告公司經營之停車場及辦公室，如未另聘
31 專人打掃，由同仁輪流打掃，並未異於其他行政人員）。

01 惟原告竟以其係甲○○之助理，並以甲○○Line之回覆為
02 由，拒不依被告公司負責人之指示前往新莊總公司上班，
03 且自109年1月9日起至同年月13日，連續曠職3日，是
04 原告已係第2次違反勞基法第12條第1項第6款規定，且
05 完全拒絕依被告公司負責人之指示提供勞務，被告不得已
06 僅得依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞
07 動契約。故被告終止與原告間之勞動契約自屬有據，原告
08 各項請求為無理由，應予駁回。

09 (二) 被告東橙公司係由被告栢鴻公司為開發經營停車場業務（
10 含商場）實際出資設立，甲○○則為被告栢鴻公司委任之
11 經理人，而原告係甲○○以被告東橙公司名義招聘之行政
12 助理，其工作範圍本即包含甲○○負責之業務範圍。故原
13 告係於109年5月31日受僱於被告東橙公司，而非被告栢
14 鴻公司，相關招聘過程係甲○○辦理，原告不可諉為不知
15 。

16 (三) 又被告栢鴻公司於108年間發現甲○○擔任經理人期間，
17 其負責之停車場帳務不明，且有違背委任義務之背信行為
18 ，被告栢鴻公司遂逐步停止甲○○之職務，至108年12月
19 停止其全部職務，並於109年2月退保。於此情形下，原
20 告之助理工作已失其附麗，被告東橙公司當然有權調動其
21 職務。

22 (四) 併答辯聲明：

23 1.原告之訴駁回。

24 2.訴訟費用由原告負擔。

25 3.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

26 三、原告起訴主張被告有延遲發放薪資及違法調動原告職務及工
27 作地點，違反勞基法第10條之1調動五原則，而依勞基法第
28 14條第1項規定終止勞動契約，上訴人自應給付其短付工資
29 、預告期間工資及資遣費，然為被告等所否認，並以前開情
30 詞置辯，因此，本件爭點厥為：（一）原告於109年1月9
31 日至13日，有無服勞務之事實？被告東橙公司於109年1月

01 14日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約，有
02 無理由？（二）被告東橙公司變更原告之上班地點與職務內
03 容，有無違反調動原則？原告依勞基法第14條第1項第6款
04 規定，終止勞動契約，有無理由？（三）原告請求被告等應
05 給付原告76,636元，有無理由？茲論述如下：

06 四、原告於109年1月9日至13日，有無服勞務之事實？被告東
07 橙公司於109年1月14日依勞基法第12條第1項第6款規定
08 ，終止勞動契約，有無理由？

09 （一）被告主張原告於109年1月9日至13日，連續曠職3日，
10 依勞基法第12條第1項第6款於109年1月14日解僱原告
11 云云，然此為原告所否認，並以前詞置辯。按勞工無正當
12 理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不
13 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固有明文。
14 經查，證人甲○○於109年10月14日到庭結證稱：「原告
15 的工作內容為聯絡客戶、安排我的時間拜訪客戶，RICH19
16 當時所有帳務是由原告來做，還有RICH19的客戶聯繫，也
17 是原告的工作，還有臺北天母家樂福的客戶拜訪、聯絡客
18 戶、帳務也是原告的工作。」、「我是在108年12月28日
19 之後有繼續工作，我在109年1月底才不去公司工作，因
20 為丁○○叫我不要去。原告108年12月28日之後也有去公
21 司，跟我一樣到109年1月底之後才沒有去工作。」、「
22 （原告問：我的工作內容是否需要進辦公室及打卡？）原
23 告有進辦公室，但不需要打卡，我們沒有打卡機，有時候
24 我們會直接約時間去找客戶，我們有招商的工作，或者是
25 前一天跟客戶談的比較晚，就說隔天晚一點上班，因為我
26 們責任制，又沒有加班費，臺北辦公室只有我們兩個人，
27 其他人都在新竹、台中。（法官問：原告在108年12月18
28 日-20日、24日-25日、27日及109年1月9日-13日，
29 有無為被告服勞務？）都有。」等語（見本院卷二第30、
30 31頁）。是原告主張其於109年1月9日至13日，確實有
31 服勞務之事實，應堪採信。

01 (二) 又證人丙○○雖證稱：「(問：原告在108年12月18日-2
02 0日、24-25日、27日有無到臺北辦公室工作?)我當時
03 在集利科技股份有限公司上班，但跟原告是共用臺北同一
04 個辦公室(信義路5段5號2B20室)，我辦公室有攝影機
05 ，有照到整個辦公室的畫面，乙○○小姐請我把那幾天影
06 像的資料調出來，那幾天原告沒有出現在辦公室。」等語
07 (見本院卷二第32頁)並庭呈光碟、原告打卡紀錄、工作
08 交接表等為證(見本院卷二第51、53頁)，原告則抗辯稱
09 ：「我非常駐臺北辦公室，所以那幾天有可能我在新竹或
10 是台中，只要我的主管在哪，我就必須跟他到案場管理、
11 拜訪客戶。打卡紀錄是我在剛進公司的時候在做內部交接
12 的工作，主管並沒有硬性規定要打卡，因為一開始我不熟
13 悉，所以才去打卡」等語。而證人甲○○則證稱：原告當
14 時會打卡是因為當時集利科技離職的人員跟原告做交接，
15 照理說昶鴻公司沒有打卡，原告進來快2年，中間原告都
16 沒有打卡，公司都沒有意見等語(見本院卷二第33頁)，
17 原告工作為昶鴻公司經理甲○○之行政助理，工作性質需
18 陪同甲○○至各案場現場工作，而不須進入辦公室，是依
19 證人甲○○證言，依原告之工作性質並勿需打卡，且證人
20 丙○○之證詞並非作證原告於109年1月9日至13日有曠
21 職之情，況證人丙○○所提打卡紀錄亦為非被告所指原告
22 上述曠職期間之打卡紀錄，是證人丙○○之證詞及所提書
23 證、物證等均不足為不利原告之認定。

24 (三) 另被告東橙公司之負責人乙○○於109年1月7日通知原
25 告變更上班地點與職務內容，上班地點變更為新莊總公司
26 ，其已違反勞基法10-1條規定(詳如下述五、說明)，嗣被
27 告東橙公司再以原告未依被告東橙公司指示前往新莊總公
28 司上班，而認原告於109年1月9日至1月13日連續曠職
29 3日為由而終止契約，即於法不合。

30 (四) 從而，被告東橙公司於109年1月14日，以原告有勞基法
31 第12條第1項第6款所規定事由解僱原告，於法不合，應

不生終止勞動契約之效力。

五、被告東橙公司變更原告之上班地點與職務內容，有無違反調動原則？原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約，有無理由？

(一) 按內政部以74年9月5日(74)台內勞字第328433號調動五原則之函釋：「如雇主確有將勞工工作調職之必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件未作不利變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動地點過遠，雇主應予必要之協助」，另勞基法第10條之1條於104年11月27日增訂，並於104年12月16日經總統公布施行，將內政部前揭調動五原則之函釋明文化，增訂雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。前開條文之增訂即係將內政部之前揭函示予以明文化（立法院公報第104卷第88期委員會紀錄第237頁），增訂理由「為雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」。有雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第10條之1、及第14條第1項第6款分別定有明文。準此以解，雇主就勞工工作地點之調動，不得變更原有勞動契約約定之薪資結構，且如變更為距離住家更遠之工作地點時，涉及勞工如何前往上班之交通方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動亦將變動勞工之生活模式，則雇主對於勞工因調動後

之工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。從而，倘雇主未於調動前之適當時期提出協助之具體內容，使勞工無從評估是否接受雇主之調動時，自難認雇主業已提供必要之協助，或有變動薪資時，應認有損及勞工權益之虞，是勞工自得以雇主違反勞基法第10條之1第4款規定，依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約。則雇主縱然係於前揭條文施行前調動，惟仍無礙於其調動應符合前揭條文之最低要求，是雇主於施行前之調動行為有違調動後新增訂勞動基準法第10條之1規定時，勞工仍得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，併予敘明。

(二) 被告東橙公司之負責人乙○○於109年1月7日通知原告變更上班地點與職務內容，上班地點變更為新莊總公司，工作內容為帳務整理、催款及打掃衛生（打掃地點包含：新北市新莊區、南投縣埔里鎮、臺北市信義區、南投縣民間鄉），嗣原告未依被告公司負責人之指示前往新莊總公司上班，被告東橙公司旋於109年1月14日以原告於109年1月9日至1月13日連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款解僱原告。惟原告則抗辯被告東橙公司違反勞基法第10-1條違法調動原告職務及工作地點，其解僱原告並不合法，而主張依同法第14條第1項第6款規定終止兩造之僱傭關係等語。

(三) 經查：依LINE對話紀錄截圖、工作內容表（見本院卷一第77、79頁）第1點打掃辦公室、第3點埔里停車場打掃、第6點打掃廁所、第7點停車場打掃、第8點打掃台北辦公室（台北市信義區）、第9點民間停車場打掃（南投縣民間鄉），被告東橙公司將其行政助理工作，變更為打掃辦公室、停車場、掃廁所，且同時指派橫跨數百公里遠之不同地點工作參互以觀，通勤時間長達10倍以上，且增加

01 長程路途之交通風險，各工作地點亦相距甚遠，自屬不利
02 於勞工之變動，理應經原告之同意，是依勞基法第10條之
03 1第4款規定，被告東橙公司自應予以必要之協助，如提
04 供交通津貼、住宿津貼或交通車、延後上班時間等情。然
05 被告東橙公司未與原告協商亦未經原告同意即擅自調動原
06 告之工作內容與工作地點，被告東橙公司就其為原告調動
07 工作之事宜時，均未見被告東橙公司提出原告前往上述不
08 同地點工作之具體、明確配套措施，且均未提出對於原告
09 之工作地點調動給予必要之協助方式，依前揭說明，被告
10 東橙公司對原告之調動已悖於勞基法第10條之1第4款之
11 規定，是原告抗辯被告東橙公司違反調動五原則，應堪足
12 採。綜上，原告既違反調動之原則，原告自得以雇主違反
13 勞基法第10條之1第4款規定，依勞基法第14條第1項第
14 6款規定不經預告終止與被告東橙公司之勞動契約。

15 六、原告請求被告等應給付原告76,636元，有無理由？

16 (一)按勞動基準法第2條第2款規定「雇主」之定義為：「僱
17 用勞工之事業主、事業經營之負責人、或代表事業主處理
18 有關勞工事務之人」。是勞基法所規定之勞動契約，係指
19 當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞
20 動力，而由他方給付報酬之契約，故勞動契約上之雇主概
21 念，應指負有如支付工資或支配勞工提供勞務內容等勞動
22 契約權利、義務之人。而現今企業之經營，為因應組織變
23 遷與僱用模式之多元化，事業主將其受僱勞工之薪資發放
24 、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，或由關係企業形
25 成人事管理共同體之情形，固然屢見不鮮，勞工每每因此
26 流動於集團內不同公司間，甚至必須同時為多數關係企業
27 提供勞務，以致發生雇主認定混淆、工資難以確認、年資
28 中斷影響累計勞工請領退休金等權益之情事，為保護勞工
29 計，多數雇主概念之採認，固然有其必要，以防止雇主藉
30 此脫免勞基法所定之雇主責任。次按為保障勞工之基本勞
31 動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以

法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇
主解僱權濫用之流弊，則原雇主法人與另成立之他法人，
縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他
法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資
給付等項，如為原雇主法人所操控，該他法人之人格已「
形骸化」而無自主權，則二法人間之構成關係顯具有「實
體同一性」。次按我國之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，故於計算勞工退休年資
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雇主法人之期間合併計算，庶
符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第1057號民
事判決可資參照）。據此，基於實質雇主概念，應承認勞
工就同一勞動契約關係，得於不同法人格卻具有實質同一
性之雇主間請求負同一責任。

（二）原告主張被告栢鴻公司之負責人丁○○與被告東橙公司之
負責人乙○○為夫妻關係，且均設址於新北市○○區○○

路○○○巷○號，又原告自107年起至被告栢鴻公司應徵並服勞務，任職期間之薪資均係以被告栢鴻公司名義發放，惟原告勞健保均被登記於被告東橙公司，故除東橙公司為其僱主外，栢鴻公司亦應為其實質上之雇主，與伊有勞動契約之法律關係云云；惟此為栢鴻公司所否認。經查：

- 1.依經濟部商業司商工登記公示資料所示 見本院卷(一)第87頁至第91頁、卷(二)第481頁至第484頁V，聯興公司係於87年10月14日完成公司設立之核准登記，負責人為洪英正，公司登記地址為臺北市○○區○○○路○○○號11樓，所營事業項目為海運承攬運送業、國際貿易業、商港區船舶貨物裝卸承攬業、貨櫃集散站經營業、倉儲業等業務；驥達公司則係於95年6月1日完成公司設立之核准登記，聯興公司為單一股東，出資3,000萬元，負責人為聯興公司之法人代表王士昆，公司登記地址為新北市○○區○○○路○段○○○號地下2層之22，所營事業項目為船務代理業、汽車貨櫃貨運業、倉儲業、貨櫃出租業等業務。
- 2.依被告東橙公司、栢鴻公司變更登記表以觀（見本院限閱卷），二家公司均屬同一家族企業，其中東橙公司之董事長為乙○○（丁○○之配偶），而股東則為陳建邦、商沐潔、丁○○（乙○○之配偶）。而被告栢鴻公司負責人為丁○○，股東則有乙○○、黃忻怡、黃忻媛、黃立宏該二家公司股東亦互有重疊關係。又上述丁○○、乙○○、黃忻怡、黃忻媛、黃立宏均在同一住所地，可以認定上開二家公司股東組成雖有部分不同，但彼此間有親屬關係，屬同一家族無疑。又依二家公司所營事業均大致相同為停車場經營業及租賃業、不動產租賃業等。
- 3.又依前述公司變更登記表所載，被告東橙公司、栢鴻公司均設於新北市○○區○○里○○路○○○巷○號，且栢鴻公司負責人丁○○即東橙公司負責人乙○○之配偶。
- 4.另原告向被告東橙公司負責人乙○○催討遲發薪資時，乙○○竟回以「老闆沒有准」、「請你自己問老闆」等語（

見本院卷一第71至75頁），老闆即栢鴻公司負責人丁○○。復依被告東橙公司答辯狀載明：「東橙公司係由栢鴻公司為開發經營停車場業務含商場實際出資設立，而甲○○則係栢鴻公司委任之經理人，負責栢鴻公司之台中RICH19、新竹縣竹北停車場及東橙公司台北天母之停車場商場業務，原告係甲○○以東橙公司名義招聘之行政助理，其工作範圍本即包括甲○○負責之業務範圍」等語（見本院卷一第146、146頁），甲○○為栢鴻公司經理，而證人甲○○證稱：「原告是受僱於栢鴻公司，但是因為乙○○要做帳，所以登記在東橙公司，薪水為栢鴻公司發放。」等語（見本院卷二第31頁）。

5. 由上可知，被告東橙公司、栢鴻公司二者，雖然形式上是不同法人型態，但實質上是由乙○○、丁○○夫妻為主的家族所操控經營，二家公司經營業務相同，實質共用員工，工作地點也都在同一棟大樓。因此，依照前述最高法院見解，此由相同雇主成立之二家公司，雖然登記形式上屬於不同之公司法人，但應認定二公司具有實體同一性。

（三）原告自107年5月31日任職於被告東橙公司，擔任被告栢鴻公司經理甲○○之行政助理，平日上班地點在臺北市，約定薪資為38,000元，此為被告東橙公司所不爭執，且有勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄乙份附卷可參（見本院卷一第25、26頁）。又原告係甲○○以被告東橙公司名義招聘之行政助理，惟其工作範圍包含甲○○負責之業務範圍，且需陪同甲○○至各案場現場工作，而原告任職期間之薪資均係以被告栢鴻公司名義發放，惟勞健保均登記於被告東橙公司等情，此均為被告二人所不爭執，又如前述最高法院見解，相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都應視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務，是被告東橙公司及栢鴻公司均需對原告負勞動契約之義務，核堪認定。

（四）原告請求被告給付資遣費、預告工資、短付工資，是否有

理由？

1. 資遣費部分：

- (1) 左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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，勞動基準法第14條第1項第5、6款及第4項及第17條亦定有明文，另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2分之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17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有規定。所稱「以比例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示（行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令參照）。
- (2) 經查，原告於109年1月17日申請勞資爭議調解，向被告東橙公司表明終止兩造間之勞動契約（勞資爭議調解申請書於109年1月18日送達被告），本件勞動契約之終止，係因被告積欠原告薪資未付，且被告違反勞基法第10條之1第4款規定，由原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定為終止，如前所述，是依同（14）條第4項準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，原告自得請求被告給付資遣費。原告之工作年資自107年5月31日起至109年1月18日止，原告最後6個月之平均月薪為38

01 ,000元，則原告之工作年資為1年7月又19天，其資遣費
02 為31,086元【計算式： $(38,000 \times 1/2 \times 1 \text{ 又 } 7/12) + ($
03 $38,000 \times 1/2 \times 19/30 \times 1/12) = 31,086$ ，元以下四捨五
04 入，下同】。原告僅請求31,034元，基於處分權主義，自
05 應如數准許。

06 2.預告工資25,333元

07 又繼續工作1年以上3年未滿者之員工，應於20日之預告
08 工資，原告年資為1年7個月，原告請求20日之預告工資
09 25,333元（計算式： $38,000 \div 30 \times 20 = 25,333$ ，元以下四
10 捨五入），為有理由，應予准許。

11 3.積欠薪資20,269元

12 (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
13 另有約定者，不在此限；僱用人受領勞務遲延者，受僱人
14 無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨
15 實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
16 領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
17 付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給
18 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，
19 勞基法第22條第2項民法第487條前段、第235條及第234條
20 分別定有明文。是債權人於受領遲延後，需再表示受領之
21 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其
22 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
23 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第
24 1979號判決意旨參照）。

25 (2)被告於109年1月14日終止與原告之勞動契約，並不合法
26 ，已如前述。被告之上開終止契約，雖不生終止契約之效
27 力，惟已足證被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示
28 ，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，
29 客觀上亦得繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情
30 通知被告，惟為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負
31 受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受

01 領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付
02 作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延
03 ，並應給付積欠原告之工資，始於法相符。原告主張被告
04 積欠原告108年12月份共6日薪資7,602元、109年1月
05 9日至1月18日共10日薪資12,667元，合計積欠薪資20,2
06 69元，經核被告共積欠原告16日薪資20,267元（計算式：
07 $38,000 \div 30 \times 16 = 20,267$ ），是原告此部分請求，應堪准
08 許，逾此部分之請求，則乏所據。

09 4. 綜上，原告得請求被告給付76,634元（計算式： $31,034 +$
10 $25,333 + 20,267 = 76,634$ 元）。

11 （五）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
12 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
13 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為
14 其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，
15 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲
16 延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別
17 定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
18 律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。原
19 告東橙公司、栢鴻公司各於109年5月5日、109年6月
20 30日收受起訴狀及追加狀繕本，有卷附之送達證書可按（
21 見本院卷一第39頁、第143頁）因此，原告請求被告應自
22 109年5月6日、109年7月1日起至清償日止，按年息
23 百分之五計算之利息，應屬有據。

24 七、綜上所述，原告請求被告東橙公司、栢鴻公司給付76,634元
25 及自起訴狀繕本送達之翌日即東橙公司自109年5月6日起
26 、栢鴻公司自109年7月1日起，均至清償日止，按年息百
27 分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分請求，
28 難謂有據，應予駁回。又如前述最高法院見解，相同事業主
29 所成立具有「實體同一性」的公司行號，都應視為勞工之雇
30 主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給付薪資、資遣費、
31 退休金等義務在內），故於具有實體同一性的各公司行號間

，即應成立不真正連帶債務（臺灣高等法院104年勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等法院臺中分院106年度勞上字第34號、臺灣臺北地方法院105年勞簡上字第29號、101年勞訴字第22號、本院107年勞訴字第80號、第81號民事判決參照）。

八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即乏所據，併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 11 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 11 月 4 日
書 記 官 周 子 鈺