

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第29號

上訴人 原鑫科技股份有限公司

法定代理人 賴宇宏

訴訟代理人 陳皇志

視同上訴人 皇陞金屬有限公司

法定代理人 陳皇志

被上訴人 郭競之

訴訟代理人 張軒豪律師

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109年7月1日本院109年度勞簡字第11號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院合議庭於民國109年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新臺幣貳萬壹仟玖佰陸拾元及自民國一〇九年十一月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人其餘追加之訴駁回。

第二審（含追加之訴部分）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按主觀預備合併之訴雖屬複數之訴，該數個請求於起訴時發生訴訟繫屬，仍以先位之訴有理由為備位之訴之解除條件，先位之訴無理由為備位之訴之停止條件（最高法院98年度台抗字第744號判決意旨參照）。查被上訴人在原審之先位聲明係：①上訴人原鑫科技股份有限公司（下稱原鑫公司）應給付被上訴人新臺幣（下同）122,501元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。②原鑫公司應提繳12,752元至被上訴人於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶。③原鑫公司應開立非自願離職書予被上訴人；備位聲明乃請求：①視同上訴人皇陞金屬有限公司（下稱皇陞公司）應給付被上訴人111,501元，暨自

起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。②原鑫公司應給付被上訴人11,000元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。③皇陞公司應提繳1,290元至被上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶。④原鑫公司應提繳11,462元至被上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶。⑤皇陞公司應開立非自願離職書予被上訴人等語（見原審卷一第13頁）。核其性質，屬主觀預備合併之訴，且皇陞公司並未拒卻應訴擔任備位被告，基於訴訟經濟及紛爭一次解決，使基於同一基礎事實之相關連事件在同一訴訟中裁判，不致發生相互矛盾，復無其他違反公益之情形，應認被上訴人此主觀預備合併之訴訟係屬合法。原審審理結果認被上訴人先位聲明為有理由，故未就其備位之聲明予以審酌。然在被上訴人先位聲明尚未經判決有理由確定前，該備位聲明之訴之解除條件尚未成就，其繫屬尚未消滅，就備位之訴情形，亦同。被上訴人亦於本院陳明：先位聲明若無理由，本院應就其原審備位聲明為審判（本院卷第85頁）。茲先位之訴原鑫公司已提起上訴，應認包括備位之訴皇陞公司，亦生移審之效力，爰將皇陞公司列為視同上訴人。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。次按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，民事訴訟法第446條第1項定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用者而言（最高法院105年度臺抗字第499號裁定意旨參照）。亦即所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加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104年度臺抗字第1006號、95年度臺抗字第713號、90年度臺抗字第2號裁定意旨參照）。被上訴人追加聲明：原鑫公司應給付被上訴人21,960元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人追加請求之基礎事實均為兩造間勞動契約所衍生之爭執，具請求之基礎事實同一，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，被上訴人為訴之追加應屬有理，併此敘明。

貳、實體部分：

一、被上訴人主張：

（一）被上訴人自民國106年9月8日起受僱於原鑫公司，擔任技術員工作，於106年9月8日起至108年4月30日止，每月底薪為25,000元，之後於108年5月15日起升任為生產線組長，薪水調高為每月底薪36,000元。查原鑫公司之營運項目為工業螢幕之生產、設計、組裝、包裝、客服及維修，公司地址為「新北市○○區○○路○○○號3樓之1」，原鑫公司於108年5月上旬起將「組裝業務」移至所承租之工廠「新北市○○區○○街○○巷○○號」（下稱原鑫工廠），原鑫公司並將被上訴人調動至原鑫工廠提供勞務。又原鑫公司之董事甲○○於108年7月4日另行成立皇陞公司，專責處理原鑫公司工業螢幕之「組裝業務」，工廠地址同為上述原鑫工廠。惟原鑫公司除擅自將被上訴人改掛於皇陞公司下以規避勞動基準法（下稱勞基法）上雇主之義務、勞健保投保薪資以多報少及未足額提繳勞工退休金外，更於108年10月28日由甲○○於原鑫集團全體LINE群組，發布解雇被上訴人之公告，並直接要求原鑫公司工程部提供組裝SOP，另於同日私下告知被上訴人以勞基法第11條第5款不能勝任為由資遣被上訴人。

（二）惟原鑫公司及皇陞公司間具實質同一性，被上訴人無論人

01 格上、經濟上、組織上均從屬於原鑫公司，故就被上訴人
02 遭非法資遣後所請求之各項訴求均應由原鑫公司負責。為
03 此，依勞動契約、勞基法第16條、第19條、第38條、勞工
04 退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項
05 等規定，請求給付①108年5月短付薪資11,000元及108
06 年10月短付薪資32,516元，共計43,516元、②資遣費42,9
07 85元、③預告工資24,000元、④10日特別休假未休工資12
08 ,000元、⑤勞工退休金提繳差額12,752元，及⑥應開立非
09 自願離職書。

10 (三) 又被上訴人於109年3月23日向勞保局申請失業給付，然
11 因原鑫公司未依勞工保險條例之規定為被上訴人足額投保
12 勞工保險，致勞保局認定被上訴人之6個月平均月投保薪
13 資僅為30,900元，並自109年3月23日至109年9月18日
14 止之各月發給失業給付18,540元，致被上訴人因此受有6
15 個月共計21,960元失業給付差額之損害，爰追加此部分請
16 求。

17 (四) 原審聲明：

18 1.先位部分：①原鑫公司應給付被上訴人122,501元，暨自
19 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
20 之利息。②原鑫公司應提繳12,752元至被上訴人於勞保局
21 設立之勞工退休金專戶。③原鑫公司應開立非自願離職書
22 予被上訴人。

23 2.備位部分：①皇陞公司應給付被上訴人111,501元，暨自
24 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
25 之利息。②原鑫公司應給付被上訴人11,000元，暨自起訴
26 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
27 息。③皇陞公司應提繳1,290元至被上訴人於勞保局設立
28 之勞工退休金專戶。④原鑫公司應提繳11,462元至被上訴
29 人於勞保局設立之勞工退休金專戶。⑤皇陞公司應開立非
30 自願離職書予被上訴人。

31 (五) 並於本院追加請求原鑫公司給付被上訴人21,960元，暨自

起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原鑫公司則以：

- (一) 原鑫公司員工甲○○於108年4月間設立皇陞公司籌備處，主要業務為承接原鑫公司觸控螢幕組裝代工，原鑫公司亦為皇陞公司大股東，體恤草創初期，為節省開支，遂同意以原鑫人力，有償協助會計、人事作業，同時原鑫公司之工程師亦全力支援技術移轉作業。且為鼓勵資深員工內部創業，亦開放員工認股成為皇陞公司股東，同時亦吸引了與原鑫公司無關之外部股東加入，於108年7月4日獲准設立關係企業皇陞公司。自始皇陞公司為具有獨立財務金流、獨立股東、不同於原鑫公司以外之客戶及廠商之獨立法人，享有不同法人人格；皇陞公司提供予原鑫公司之服務，原鑫公司均須付費，而皇陞公司生產過程中造成的零件損傷，亦須照價賠償予原鑫公司；皇陞公司擁有別於原鑫公司之其他客戶，反之亦同；皇陞公司之損益並不由原鑫公司之股東獲得，由不同股東依比例分享或分攤。
- (二) 被上訴人所述原鑫公司之「組裝業務」移至原鑫工廠並非事實，當初原鑫公司董事甲○○意欲承接原鑫公司組裝業務，故成立皇陞公司，才需要原鑫公司支援組裝技術轉移事宜，原鑫公司工廠地點為新北市○○區○○路○○○號3樓之1。且因108年5月下旬，皇陞公司屬於籌備處狀態，故原鑫公司董事甲○○委託原鑫公司潘淑貞人員暫代會計一職。
- (三) 所謂原鑫集團全體LINE，這是皇陞公司組裝加工廠對其客戶原鑫公司方便聯繫作業之通訊軟體平台，甲○○於其上發佈解雇被上訴人之公告，用意是知會原鑫公司近期人事異動，可能造成產能交期之延遲，且多數組裝技能及know how大部分都在被上訴人身上，請求原鑫公司工程部提供組裝SOP，才不致於影響產能，對於皇陞公司資遣被上訴人並無對等連動關係，意即皇陞公司在不在原鑫集團全體

01 LINE群組發言任何人事異動，原鑫公司並無任何主導權。

02 (四) 當初原鑫公司派遣被上訴人於108年5月13日起調派至皇
03 陞公司籌備處支援產線籌備及組裝技術轉移，被上訴人清
04 楚兩間公司相互間關係也接受調度新職務，於同年5月15
05 日隨即向原鑫公司提出離職申請，並於同年6月3日實際
06 離職，並無非法資遣事宜，且已結算被上訴人該有的年資
07 、特休及當月薪資。事後發現被上訴人尚有未休完之年假
08 3天，原鑫公司亦已結算並於同年11月8日匯入被上訴人
09 薪資帳戶。而被上訴人之提繳勞工退休金，因公司人員疏
10 失未於被上訴人離職時，即時辦理勞健保退保手續，故將
11 勞工退休金提繳計算至108年7月17日。則原鑫公司於10
12 6年9月8日起至108年7月17日止，應以實際薪資依法
13 足額投保勞工保險及為被上訴人提繳勞工退休金，少提繳
14 之金額為11,249元，原鑫公司依法將其差額提繳至被上訴
15 人之勞工退休金專戶。

16 (五) 至於被上訴人所述甲○○同意將其升為生產線組長並調薪
17 至36,000元，原鑫公司並不知情，且與原鑫公司毫無關聯
18 。惟原鑫公司負責人乙○○稱：被上訴人於同年5月15日
19 請辭獲准後，甲○○隨即與他討論，希望在皇陞公司創業
20 初期能任用熟手，縱然他不建議仍尊重甲○○管理，告知
21 人事任用無須他同意，甲○○當晚即與被上訴人協商並調
22 薪至某一金額等語置辯。

23 三、皇陞公司辯以：

24 (一) 兩間公司無實體同一性，為兩間獨立公司，早已告知被上
25 訴人不得合併年資且經被上訴人同意，且皇陞公司有董事
26 、股東共五人，並有其它對外業務，非專責處理原鑫公司
27 工業螢幕之組裝業務，另甲○○於108年5月15日當時，
28 並不具原鑫公司董事身份，於皇陞公司成立後就離職了。

29 (二) 「新北市○○區○○街○○巷○○號」之地址為皇陞公司承租
30 ；甲○○在所謂原鑫集團全體LINE中發言，是以皇陞公司
31 負責人身份對客戶端告知近期皇陞公司人事異動，因被上

01 訴人掌握多數組裝技能，開除被上訴人會影響原鑫公司組
02 裝成品的交期及產能，並無在上述群組內發布解雇被上訴
03 人公告之實，而請求客戶端提供組裝 SOP 實屬常理。

04 (三) 被上訴人任職於皇陞公司年資為108年6月1日起至108
05 年10月28日共3個月又28天，被上訴人於108年5月15日
06 向原鑫公司提出離職申請，經甲○○以皇陞公司負責人身
07 分招攬至皇陞公司，並清楚告知兩間公司年資不得合併。
08 之後被上訴人於皇陞公司服務期間態度傲慢、管理失能，
09 對於皇陞公司指派的工作予以推拖卸責，且經常說些負面
10 話題影響員工作業，安排工作有其差別待遇，造成員工情
11 緒不佳，嚴重影響公司產能，甚至離譜於午休時間幫某女
12 性員工按摩，造成觀感不佳；且皇陞公司群組要求被上訴
13 人陪同赴客戶端一同查看問題，被上訴人下一秒隨即退出
14 群組，公然抗拒主管合理要求，造成管理上之莫大困難，
15 實屬重大違紀事項。故皇陞公司於108年10月28日依據勞
16 基法第12條第1項第4款規定，可以不事先通知，逕行解
17 雇，不予核發資遣費，亦不予核發預告工資。

18 (四) 甲○○於5月15日招攬被上訴人至皇陞公司任職產線組長
19 一職，被上訴人於當日並未正面回覆，並無告知底薪為36
20 ,000元，皇陞公司薪資結構是以底薪、全勤、獎金、津貼
21 為加總，被上訴人所述自108年5月15日起升任為生產線
22 組長、當月份起調整薪水至每月底薪36,000元云云，均非
23 事實。再者，被上訴人108年10月薪資該是本薪28,000元
24 /31*28=25,290元，扣除9月份溢發獎金12,000元，應為
25 13,290元，但與被上訴人兩次協調未果，皇陞產線損失尚
26 待釐清，故暫不發放。

27 (五) 被上訴人任職於皇陞公司年資為3個月又28天，且因涉重
28 大違紀而為皇陞公司開除之人員，皇陞公司無需給付被上
29 訴人資遣費、預告工資及開立非自願離職書，只願開立服
30 務證明予被上訴人；而特休假依勞基法之規定，滿6個月
31 才有年假，故被上訴人無未休工資結清之事實等語。

01 四、原審就被上訴人之請求，判決被上訴人一部勝訴、一部敗訴
02 之判決，即命原鑫公司應給付被上訴人111,692元，暨自10
03 9年2月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，
04 原鑫公司應提繳12,080元至被上訴人於勞保局設立之勞工退
05 休金專戶，原鑫公司應開立非自願離職書予被上訴人，而駁
06 回被上訴人其餘之訴。原鑫公司、皇陞公司對於其敗訴部分
07 不服提起上訴（皇陞公司嗣撤回上訴，惟仍為視同上訴人）
08 ，並上訴聲明：先位聲明：原判決不利於上訴人部分廢棄。
09 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。備位聲明：備
10 位之訴及假執行之聲請均駁回，被上訴人則答辯聲明：上訴
11 駁回。被上訴人於第二審並為訴之追加，聲明請求原鑫公司
12 應給付被上訴人21,960元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
13 日止，按年息百分之5計算之利息。原鑫公司則答辯聲明：
14 請求駁回追加之訴。

15 五、本院之判斷：

16 （一）就被告原鑫公司、皇陞公司是否具有實質同一性、被上訴
17 人年資可否合併計算部分：

18 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著
19 經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化
20 ，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
21 經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態
22 規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇
23 主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體
24 ，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，
25 俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參
26 酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實
27 質管理權或實質實施者之控制從屬關係而定。諸如：即「
28 原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名
29 義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金
30 運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇
31 主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主

01 權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」（最高法
02 院98年度台上字第652號判決要旨參照）。而且，於計算
03 勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期
04 間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「
05 原雇主」法人之期間合併計算，俾符誠實及信用原則（最
06 高法院100年台上字第1016號判決要旨參照）。

07 2.就兩家公司的關係而言：

08 ①原鑫公司於109年4月7日提出之答辯狀，已自承「…(四)
09 108年4月，我（即原鑫公司負責人乙○○）有感生產單
10 位效率仍有待提升，急欲尋覓專業之加工廠，將生產作業
11 外包，幾經尋覓未果，遂欲將生產部門獨立出來，成立一
12 家獨立組裝生產代工的公司…此為後來成立皇陞公司之緣
13 由…」，「(五)…我決定先將產線移往樹林區，並調派含原
14 告郭員之多位同仁前往試產，並做先遣評估作業…於5月
15 13日，調派至皇陞籌備處樹林廠區」、「(七)…皇陞股東推
16 派甲○○先生為負責人，陳員亦為原鑫公司之員工，並於
17 初期負責管理皇陞公司；原鑫公司亦為皇陞大股東」、「
18 (十)因我作為皇陞公司之最大客戶，以及大股東之一，…（
19 郭員）雖提出多項所謂『證據』，來證明皇陞仍受我指揮
20 ，陳員同為原鑫之董事，潘員（原鑫會計）也就是皇陞會
21 計…對於以上所謂的『證據』，我方並不爭執，大多均為
22 事實，我確實是原鑫的大股東，也是皇陞的大股東…我仍
23 有一定的影響力」等情（見原審卷二第135至139頁）。

24 ②又依公司設立登記表所載（見原審卷一第211頁），皇陞
25 公司董事、股東共有甲○○、呂正文、丁文凱、黃珮甄及
26 賴秀進5人，而甲○○也陳稱：「乙○○以個人名義投資
27 ，大概不到百分之三十，我自己實際佔了百分之三十幾，
28 …呂正文是出租方公司的老闆，確實他投資多少錢，給
29 他多少技術股，我不太清楚，大概是四十五萬元左右，因
30 為他公司有鐵材，可以直接賣給公司，另外黃珮甄是原鑫
31 公司的經理，她也有投資，她的投資金額只有九萬元，賴

01 秀進是朋友的親戚，但是我沒有見過她的人，她就是出錢
02 而已，也不管事情，她是乙○○介紹來的。我名下的股份
03 有乙○○的還有一些外面朋友的。」、「皇陞公司所以敢
04 成立，就是我有一個大客戶原鑫公司，現在目前為止確實
05 除了原鑫公司以外的客戶，其他客戶幾乎是沒有」等情（
06 見原審卷二第305頁），與原鑫公司上述答辯狀內容大致
07 相符，應可採信。再參照證人傅傳鵬（負責皇陞公司生產
08 線的工程師）證稱：「皇陞公司只是原鑫公司的生產線，
09 對於生產線的工作內容，乙○○會有建議權，我每天在LI
10 NE上面也都會回報給他。皇陞公司的事情，有最後的決定
11 權是乙○○，甲○○也有決定權」等情（見原審卷二第24
12 -25頁），足見皇陞公司確實是原鑫公司原先生產部門獨
13 立出來，所成立組裝生產代工的公司，原鑫公司負責人乙
14 ○○不僅同時是兩家公司大股東，也實際上指揮皇陞公司
15 業務，自應認定皇陞公司實質上仍是由原鑫公司負責人乙
16 ○○操控經營。

17 3.再依被上訴人提出之Line對話紀錄（108年5月14日至10
18 8年8月15日）內容可知（見原審卷一第397-527頁）：

- 19 ①就皇陞公司之營運方針、開會地點、人事管理、財務管理
20 、資金運用、薪資給付等事項，均受原鑫公司負責人乙○
21 ○指揮監督。例如，乙○○先後表示：（108.5.14）「大
22 家辛苦了…新公司才剛成立…」、「Frank（即證人傅傳
23 鵬），你先簡單紀錄人員下班的時間，到時候算加班費才
24 有依據…包括您自己」、（108.5.15）「Frank，作業員
25 方面…原鑫這邊會初步先幫忙過濾一下人選…覺得合適的
26 會把履歷表轉寄給您們…請您們自己連繫盡速安排面試。
27 如果希望Lynn（即原鑫公司會計潘淑真）幫忙約也可以」
28 、（108.5.17）「（對甲○○表示）是否暫時去二樓繼續
29 貼玻璃，這些事情Ed跟Ken去煩惱」、「找正文要個說法
30 ，然後這件事情要根治，不然要撤回中和了」、（108.5.
31 20）「馬的什麼爛地方…仍然可以組裝嗎…沒辦法的話就

帶人回中和組吧」、(108.5.22)「(對甲○○表示)皇
陞以後我們固定每周五四點開會，與會人員Ken ,Taylor
,Nico ,Frank、Ed ,Lynn…原則上在中和開…本周五開始
」、(108.5.28)「(對甲○○表示)現在陣痛期…人事
部分我就不控管了…需要增加人手就盡管加…等大家都熟
手再陸續淘汰比較跟配合度比較差的OP。不然業務端已經
出現負面影響了。到六月底之前暫時不限制人數…過了六
月後會管控人數跟管銷」、(108.6.13)「(對甲○○表
示)管理上…請注意一個問題…白天請病假扣半薪…然後
晚上加班要付1.3到1.75倍…每次都白天請假造成進度落
後…然後晚上再來加班…這樣不對」、(108.6.14)「(對
法蘭克表示)今天有加班嗎」、「(對甲○○表示)人
手增補的進度如何?…小瑜請假率實在蠻高。防淹水的工
程要放在心上…等牆壁/地板一完全乾趕緊找人來弄了」
、(108.7.26)「(對甲○○表示)皇陞的現金流量表及
營管報表請盡快安排建立…才知道到底營運損益如何」、
(108.8.15)「(對甲○○提到租賃合約租金是否含稅一
事表示)隨便他啦…500塊吵吵吵…煩死了。要10500含
稅就10500含稅。租約簽完…發票開來再來請款」。

- ②甲○○也須就自己及皇陞公司員工之出勤狀況、工時狀況
、薪資給付、加班費計算、新人聘任訓練，向原鑫公司負
責人乙○○回報，並受其指揮監督。例如(108.6.4.)「
(乙○○詢問今天進度及人手?幾個人做?)四個人組!
我幫忙裝配件」、(108.6.12)「抱歉!腳腫起來……上
午先請假」、(108.6.13)「今日進度落後!因小瑜請假
一天麥克請假半天」、(108.6.14)「今日小瑜病假!今
日進度不能加上凡帝士M19*11(昨日已完成)」、(108.
6.18)「今日沒有人員加班。去皇陞」、(108.6.19)「
去皇陞」、(108.6.20)「去皇陞。今日無人加班」、(108.
6.21)「去皇陞」、(108.6.22)「乙○○詢問今天
有加班啊?)有」、(108.6.25)「去皇陞。今日產線只

有三人加班！」、（108.8.1）「潘淑真～皇陞的出勤感應記錄已經寄給妳了！請再與法蘭克的記錄作比對」、「工廠人員正在調整當中！七月份的出勤請高抬貴手幾分鐘就算了」、「請示皇陞新進之行政助理可否先至原鑫培訓幾日！」、「當下行政助理的面試都是由作業員中挑選有文書背景的人員！就職地點與職務會有落差，基於作業人員流動性高……皇陞需有獨立的人力銀行」。

③甲○○也須就皇陞公司財務狀況向原鑫公司會計潘淑真確認，例如：（108.7.1）「甲○○稱：宏碩（指被告皇陞公司工廠之出租人宏碩板金有限公司）房屋使用同意書拿到了」、「潘淑真回答：感謝…請將正本帶回給我，謝謝。」、（108.8.1）「潘淑真～皇陞的出勤感應記錄已經寄給妳了！請再與法蘭克的記錄作比對」、「（108.8.15）「甲○○稱：宏碩要來付款」、「潘淑真回答：請拿發票來請款」、「甲○○稱：開發票要加稅金…照開嗎？」、「潘淑真回答：什麼意思？房租與電費都是已含稅了，為什麼還要再加稅金？」、「甲○○稱：妳們可不可以自己電話說清楚呢？」、「潘淑真回答：我下午打去」、「甲○○稱：我直接把含稅拿掉！請他用印了」、「潘淑真回答：OK」。另外，甲○○也於審理時補充說明：「當時是請潘小姐暫代出納，幫我們擬一些租賃合約，就是跟原鑫公司借個人來幫我們處理帳務的部分，處理皇陞公司的帳務，現在多多少少還是請潘小姐幫忙處理，我目前還請不到人來處理這些財務的問題。」等語（見原審卷二第305頁）。

4.由上可知，原鑫公司負責人乙○○就皇陞公司之營運方針、開會地點、人事管理、財務管理、資金運用、薪資給付等事項，都有指揮監督之權限。而皇陞公司負責人甲○○也須向乙○○回報皇陞公司員工之出勤狀況、工時狀況，且薪資給付、加班費計算、新人聘任訓練，均須請示原鑫公司負責人乙○○，故縱使在法律上之型態存在不同兩家

公司，但顯然皇陞公司是受原鑫公司負責人乙○○所操控，其人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」。依照前述最高法院見解，為保障勞工權益，於計算被上訴人年資時，自應將兩家公司任職期間合併計算。且原鑫公司既然應負勞動契約上雇主的責任，被上訴人自得向其一併請求。

5. 原鑫公司雖辯稱被上訴人已於108年5月15日提出離職申請，並於同年6月3日實際離職等情，並提出被上訴人親筆的離職申請書為證（見本院卷一第195頁）。惟如前述，原鑫公司、皇陞公司具有實體同一性關係，而被上訴人先後於兩家公司任職，並未中斷，也為原鑫公司、皇陞公司所不否認，自認定其年資應予併計。該份離職申請書既然與被上訴人提供勞務的實際情形不符，自不足採信。

（二）就被上訴人各項請求及金額而言：

1. 就被上訴人之薪資金額部分：

被上訴人主張其月薪原為25,000元，於108年5月15日起調高為月薪36,000元一節，業據其提出甲○○與其對話之Line內容為證（見原審卷一第41頁）；且依皇陞公司提出的薪資明細所載（見原審卷一第335-341頁），被上訴人於108年6月薪資單記載金額為34,000元（無全勤獎金2,000元），之後108年7、8、9三個月薪資均為36,000元（含全勤獎金2,000元），足證被上訴人所主張的薪資金額，應屬事實。至被上訴人雖主張調高為月薪36,000元曾經甲○○同意追溯自108年5月1日起算一節，為甲○○所否認，被上訴人也無法舉證證明，故此部分主張，尚難採信。

2. 就短少給付108年5月薪資11,000元、108年10月薪資32,516元，共計43,516元部分：

- ① 依被上訴人及原鑫公司提出的5月份薪資明細均相同記載（見原審卷一第119、259頁），被上訴人當月薪資為底薪25,000元加計加班費6,125元，扣減勞健保費用及請假

扣款共1,568元後，實際給付29,557元，並於108年6月10日轉帳完畢（見原審卷一第81頁）。而如前述，被上訴人自108年5月15日起調薪為36,000元，則以半個月計算，當月底薪應為前半個月12,500（25,000/2）、後半個月17,000（當月請假兩次無全勤獎金2000元，故為34,000/2），合計共29,500元，而原鑫公司僅給付25,000元底薪，故被上訴人自得依勞動契約請求108年5月薪資短少金額4,500元。

- ②另原鑫公司資遣被上訴人後，迄今未給付108年10月1日至28日之薪資32,516元（計算式：36,000/31x28=32,516，元以下四捨五入，下同），故被上訴人亦可依勞動契約請求原鑫公司給付此部分之金額。

3.就資遣費42,985元部分：

- ①「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項亦定有明文。
- ②依被上訴人提出之Line內容可知，108年10月28日上午由甲○○於原鑫集團全體LINE群組，發布解雇被上訴人之公告，另於同日下午單獨通知被上訴人以勞基法第11條第5款不能勝任為由資遣被上訴人（見原審卷一第53、57頁）。雖然甲○○於該Line內容另表示「台端於10月28日公然抗拒主管合理命令，本公司認知已達第12條第1項第4款之範圍，依法解雇」一語，但同時也稱「唯本公司仍放寬處理，照第11條第5款規定，依法於十天前通知台端」、「此十天請台端不必至本公司報到，本公司將發足十日薪資」等語（見原審卷一第57頁），且皇陞公司負責人甲○○也於審理時陳稱：「事實就是我還是解僱被上訴人，但

是我還願意給被上訴人十天的工資，就按照原證五的line內容。我請被上訴人要去客戶端去處理組裝的問題，被上訴人無故就退出群組，而且被上訴人常常在公司講一些有的沒有的。我工廠給被上訴人管理，但是被上訴人常常沒有關燈，我還要從萬華回去樹林關燈、關機器，被上訴人下班跑的比別人都還要快。被上訴人不去客戶那邊，對於公司會有影響，客戶是原鑫的客戶，但是是由我們幫原鑫代工服務。被上訴人並沒有說明為什麼不去，就直接退群組，這是我解僱被上訴人之前兩、三天的事情。」、「（所以你就認為原告沒有辦法勝任擔任生產線組長的這份工作而解僱他？）是的。」（見原審卷二第304頁），由上可知，甲○○是以勞動基準法第11條第5款不能勝任為由終止勞動契約。依照前述勞工退休金條例第12條第1項規定，被上訴人自得請求雇主發給資遣費。

③另所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為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，又所謂「一個月平均工資」，依勞委會（83）台勞動二字第25565號函解釋，係指等於勞工退休或資遣前六個月工資總額直接除以六。故平均工資之計算方式，除有勞基法施行細則第2條所定情形外，應以事由發生之當日前六個月期間總所得除以六。故依被上訴人前述薪資結構及薪資單所載，被上訴人於108年5月、6月、7月、8月、9月、10月之工資分別為34,057元（29,557+4,500）、37,818、36,603、37,206、36,000、32,516元，但因10月份只有計算28日，尚不足一個月，自應加計108年4月28、29、30共三日薪資2,500元（計算式：25,000/30×3），故被上訴人於資遣前六個月工資總額為216,700元，平均工資為36,117元。

④被上訴人於原鑫公司、皇陞公司任職期間自106年9月8日起至108年10月28日止，平均工資為36,117元，依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，原鑫公司應給

01 付被上訴人資遣費38,676元（計算式： $36,117 \times \frac{1}{2} \times$
02 $2 + \frac{1}{2} \times \frac{1}{12} + \frac{1}{2} \times \frac{1}{12} \times \frac{21}{30} = 38,676$ ，元以下
03 無條件進位）。

04 4.就預告工資24,000元部分：

05 依勞基法第16條第1項第2款及第3項規定：「雇主依第
06 十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間
07 依左列各款之規定：…二、繼續工作一年以上三年未滿者
08 ，於二十日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預
09 告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」。被上訴人
10 於原鑫公司、皇陞公司任職之年資為一年以上三年未滿，
11 離職前月薪為36,000元，平均日薪為1,200元，雇主依勞
12 基法第11條終止勞動契約者，應於20日前預告。惟甲○○
13 於108年10月28日當日公告解雇被上訴人，並於當天生效
14 ，顯已違反上開規定，故依勞基法第16條第3項之規定，
15 原鑫公司應給付被上訴人預告工資24,000元（計算式：
16 1200×20 ）。

17 5.就特別休假10日工資12,000元部分：

- 18 ①按勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別規定：「勞
19 工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依
20 下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
21 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
22 未滿者，十日。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契
23 約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本
24 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任
25 」。次按勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定：
26 「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規
27 定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特
28 別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日
29 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之
30 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
31 約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所

得之金額。」。

②被上訴人任職期間自106年9月8日起至108年10月28日止，為2年又52天，依法各取得3天、7天、10天之特別休假。被上訴人主張於年資滿兩年後至終止勞動契約間並未休過特別休假，原鑫公司也無法舉證證明被上訴人此項權利不存在，故應由原鑫公司給付被上訴人於108年9月8日滿2年後，未休10日特別休假的工資12,000元（計算式：36,000/30x10）。

③原鑫公司雖主張於109年11月8日已匯款之特休假獎金5,738元之部分（見原審卷二第217頁），但被上訴人已說明此係原鑫公司之前積欠被上訴人年資滿一年所取得7天特休假之工資，與本案被上訴人請求之範圍不同，即與本案無涉，是原鑫公司此部分抗辯不足憑採。

6.就勞工退休金提繳差額12,752元部分：

①按勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定：「雇主應為第七條第一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。」；次按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：…三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」。

②被上訴人自106年9月8日起至108年10月28日止，每月實際薪資如附表1之「工資金額」欄所示，原鑫公司應依法足額投保勞工保險及為被上訴人提繳勞工退休金，惟上訴人將被上訴人薪資以多報少，致被上訴人受有共計12,080元之損害，故被上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求原鑫公司應提繳12,080元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，應予准許。

7.被上訴人請求開立非自願離職書部分：

01 ①勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
02 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保
03 險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保
04 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職
05 ；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及
06 第二十條規定各款情事之一離職。」。

07 ②被上訴人係遭皇陞公司負責人甲○○以勞基法第11條第5
08 款規定資遣而離職，屬於前述就業保險法第11條第3項規
09 定之情形之一，故被上訴人自得請求雇主即原鑫公司發給
10 非自願離職證明書，此部分請求，應予准許。

11 8.追加失業給付差額損失部分：

12 ①按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
13 月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申
14 請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲者，最長發給9個
15 月。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或
16 以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
17 費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知
18 限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其
19 溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償
20 之，就業保險法第16條第1項、第38條第3項，分別定有
21 明文。次按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以
22 多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多
23 報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。
24 勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例
25 第72條第3項亦有明文。

26 ②查被上訴人於109年3月23日向勞保局申請失業給付，然
27 因原鑫公司未依勞工保險條例之規定為被上訴人足額投保
28 勞工保險，致勞保局認定被上訴人之6個月平均月投保薪
29 資僅為30,900元，並自109年3月23日至109年9月18日
30 止之各月發給失業給付18,540元，此有勞保局函文影本6
31 紙附卷可稽（見本院卷第133至143頁），致被上訴人因

01 此受有6個月共計21,960元失業給付差額之損害（詳如附
02 表2所示），是被上訴人請求此部分失業給付差額21,960
03 元，即屬有據。

04 ③末按給付有確定期間者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
05 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
06 依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未
07 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229
08 條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文
09 。本件原鑫公司既負有給付失業給付差額損失之義務，則
10 被上訴人於本院追加請求上開款項，係於109年11月4日
11 合法送達追加狀繕本，有本院109年11月4日準備程序筆
12 錄可按（見本院卷第154頁），因此，被上訴人請求原鑫
13 公司自109年11月5日起至清償日止，按年息百分之五計
14 算之利息，應屬有據，逾此部分之請求，則乏所據，不應
15 准許。

16 （三）綜上所述，被上訴人依勞動契約、勞基法第16條、第19條
17 、第38條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項
18 、第31條第1項等規定，請求原鑫公司給付111,692元（
19 含①108年5月短付薪資4,500元及108年10月短付薪資
20 32,516元②資遣費38,676元、③預告工資24,000元、④10
21 日特別休假未休工資12,000元），暨自起訴狀繕本送達翌
22 日即109年2月4日（見原審卷一第163頁）起至清償日
23 止，按年息百分之5計算之利息；及應提繳12,080元至被
24 上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶；及應開立非自願
25 離職書予被上訴人部分，為有理由，應予准許。逾此部分
26 所為之請求，為無理由，應予駁回。又被上訴人先位請求
27 既獲勝訴判決，自毋庸再就備位請求部分審理。另被上訴
28 人追加起訴依勞工保險條例第72條第3項後段之規定，請
29 求原鑫公司應給付被上訴人21,960元及自109年11月5日
30 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，
31 應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

01 六、綜上所述，本件被上訴人主張為可採，原鑫公司所辯均為無
02 可取。從而，被上訴人本於兩造勞動契約、勞基法第16條、
03 第19條、第38條、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第
04 1項、第31條第1項等規定，請求原鑫公司給付111,692元
05 ，暨自109年2月4日起至清償日止，按年息百分之5計算
06 之利息；及應提繳12,080元至被上訴人於勞保局設立之勞工
07 退休金專戶；及應開立非自願離職書予被上訴人，為有理由
08 ，應予准許。是則原審判命原鑫公司如數給付，並依職權宣
09 告假執行，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予
10 廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。又被上訴人追加起
11 訴依勞工保險條例第72條第3項後段之規定，請求原鑫公司
12 應給付被上訴人21,960元及自109年11月5日起至清償日止
13 ，按年息百分之5計算之利息，為有理由，亦應予准許，爰
14 由本院判決如主文第2項所示，至逾此部分之請求，則乏所
15 據，應予駁回。

16 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
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為無理由，追加之訴為一部有理由，一
20 部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第
21 1項、第78條、第79條，判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 1 月 8 日
23 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 誌 洋
24 法 官 潘 曉 玫
25 法 官 吳 幸 娥

26 以上正本證明與原本無異。

27 本判決不得上訴。

28 中 華 民 國 110 年 1 月 8 日
29 書 記 官 周 子 鈺

附表1：（單位：元）

年月	工資金額	應投保級距	實際投保級距	6%差額	備註
106/9	25000x23/30	25000	21900	152x23/30 =116	
106/10	25000	25200	21900	198	
106/11	25000	25200	21900	198	
106/12	25000	25200	21900	198	
107/1	25000	25200	22000	192	
107/2	25000	25200	22000	192	
107/3	25000	25200	22000	192	
107/4	25000	25200	22000	192	
107/5	25000	25200	22000	192	
107/6	36544	38200	22000	972	
107/7	31524	31800	22000	588	
107/8	34756	34800	22000	768	
107/9	31115	31800	22000	588	
107/10	31126	31800	22000	588	
107/11	39914	40100	22000	1086	
107/12	29008	30300	22000	498	
108/1	39104	40100	23100	1020	

(續上頁)

108/2	27548	27600	23100	270	
108/3	32764	33300	23100	612	
108/4	32788	33300	23100	612	
108/5	34057	34800	23100	702	
108/6	37818	38200	23100	906	
108/7	36603	38200	23100	906	
108/8	37206	38200	34800	204	
108/9	36000	36300	34800	90	
108/10	32516	33300	34800	0	
提繳退休金差額共計12080元					