臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第19號

上　訴　人　東亞模特兒企業有限公司
法定代理人　吳連紅柑
訴訟代理人　周良貞律師
被 上訴 人　李玲惠
訴訟代理人　吳磺慶律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國108年1月9日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，被上訴人為聲明之減縮，本院於108年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

原判決主文第一項關於命上訴人給付之利息部分，本金新臺幣肆拾柒萬壹仟貳佰伍拾陸元其中貳拾萬捌仟柒佰伍拾陸元之利息，減縮自民國一百零七年十一月二十二日起算。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。被上訴人原請求上訴人給付新臺幣（下同）47萬1,256元之利息自民國107年4月10日起算（見原審卷297、299頁），嗣於本院減縮47萬1,256元其中20萬8,756元之利息，自107年11月22日起算（見本院卷52頁），核屬減縮訴之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自88年3月17日起任職於上訴人，擔任假髮設計師，約定月薪為5萬元，任職期間均受上訴人之實際負責人及股東吳俊清所指揮監督。吳俊清先後於91年8月20日、101年3月30日設立原審共同被告倢琦企業有限公司（下稱倢琦公司）、原審共同被告紐菲迅企業有限公司（下稱紐

菲迅公司，以下合稱上訴人等3公司），3公司實體上為同一公司。伊實際上係上訴人等3公司同時僱用，受上開3公司實際負責人吳俊清指揮及監督伊辦各公司業務，伊與上訴人等3公司均成立勞動契約，迄紐菲迅公司以歇業為由，於105年10月31日終止兩造勞動契約止，伊任職上訴人工作年資應自88年3月17日起至105年10月31日止。上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款終止勞動契約，自應依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，給付伊資遣費43萬5,551元以及預告期間工資3萬5,705元，共計47萬1,256元等情。爰求為命上訴人給付伊47萬1,256元，及其中26萬2,500元自107年4月10日起、其餘20萬8,756元自107年11月22日起加付法定遲延利息之判決（原審判命上訴人等3公司各給付被上訴人各47萬1,256元本息，如任一人已為給付，其餘人於給付範圍內免給付義務，倢琦公司及紐菲迅公司就敗訴部分未據聲明不服，已告確定；上訴人不服，提起上訴。未繫屬本院部分，不予論述）。答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於88年3月17日至94年6月22日任職於伊。被上訴人自94年6月22日選擇辭職，兩造僱傭關係已終止，被上訴人先後至吳俊清設立之倢琦公司、紐菲迅公司任職，及提供勞務，上開公司彼此登記地址、股東均不相同，顯不具有法人上同一。吳俊清於88年至94年間僅是擔任伊經理，非實際負責人，公司實際經營者為負責人吳連紅柑之配偶吳進吉。吳進吉夫妻雖長年居住於越南，但公司的重要決策事務，公司會計及相關主管均需以電話或傳真向吳進吉進行彙報，並取得其同意。是被上訴人與伊自94年6月22起已無僱傭關係，被上訴人請求伊給付資遣費及預告期間工資，自無理由等語，資為抗辯。上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付部分（減縮部分除外）廢棄。㈡前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人於88年3月17日至94年6月22日任職於上訴人，94年6月22日轉任職於倢綺公司。102年8月1日吳俊清再將被上訴人變更投保單位至紐菲迅公司。被上訴人任職期間均擔任假髮設計師一職。

㈡吳俊清為倢琦公司、紐菲迅公司之負責人。

㈢紐菲迅公司業經新北市政府認定以105年10月31日為歇業基準日。

㈣被上訴人最後離職時平均工資為3萬6,300元。

四、被上訴人主張上訴人等3公司實體上同一，伊同時受僱3公司，上訴人等3公司因紐菲迅公司惡意倒閉終止與伊間勞動契約，故其任職於上訴人、倢琦公司、紐菲迅公司之工作年資應合併計算即88年3月17日起至105年10月31日止，並請求上訴人應給付資遣費43萬5,551元、預告期間工資3萬5,705元，為上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件兩造之爭執點為：㈠上訴人等3公司是否具有法人實體上之同一性？㈡被上訴人向上訴人請求資遣費43萬5,551元、預告期間工資3萬5,705元是否有理由？茲分述如下：

五、上訴人等3公司是否具有法人實體上之同一性？

㈠按雇主指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞基法第2條第2款定有明文。

1.查被上訴人自88年3月17日起任職於上訴人，91年8月20日吳俊清另成立倢琦公司，94年6月22日吳俊清要求被上訴人簽立上訴人離職申請單，並將被上訴人調至倢琦公司任職，嗣後於101年3月30日，吳俊清另設立紐菲迅公司，吳俊清於102年8月1日將被上訴人之勞工保險轉投保至紐菲迅公司，且吳俊清為該2公司負責人，固為兩造所不爭執，惟上訴人與倢琦公司、紐菲訊公司雖分屬不同之法人主體，且上訴人登記之負責人為吳連紅柑，而倢琦公司、紐菲迅公司登記之負責人則為其長子吳俊清，形式上登記負責人均非同一。然依公司變更登記表所載，紐菲迅公司的股東共5人即吳俊清（長子）、吳連紅柑（母）、吳進吉（父）、吳明健（次子）

、吳全福（吳俊清之長子）（見原審調字卷16、21頁），倢琦公司則只有股東吳俊清1人（見原審調字卷17頁），上訴人股東除上述4人（吳全福除外），另包含吳俊清配偶洪翠忍、吳明健配偶曾潔芳及另外4位小股東（見原審調字卷18、19頁），顯然上訴人等3公司應屬吳俊清家族共同經營的關係企業。

2.又據被上訴人主張：伊於88年至上訴人工作，由實際負責人吳俊清僱用，吳俊清父親在越南，只有過年才回國，其母未出現在上訴人等語，核與證人林素真結證：我最早是到東亞公司上班，我也是吳俊清應徵的，我們都叫他老闆，他是實際負責人，吳俊清的父母沒有在公司等語（見原審卷74頁）、證人即上訴人會計林淑玲證述：我還在東亞公司任職，擔任會計，從91年到現在，我看報紙應徵的，吳俊清應徵我的，薪水也是他跟我談的，進去的時候才知道他是老闆娘的兒子，我們都稱他為大副總。老闆、老闆娘長期都在越南等語（見原審卷218頁）、證人林靜芳即上訴人之秘書證述：我在89年在東亞公司任職時，公司業務是吳俊清負責，我們一般都稱呼他為吳先生。邦固公司是吳俊清開的，邦固公司是做設計類的，東亞公司是生產，都是跟假人模特兒相關的東西，東亞公司的副總是吳俊清，被上訴人在吳俊清底下的公司年資會合併計算，就是其他三家公司都會承諾東亞公司之年資等語（見原審卷223、226頁）相符，由上述證述內容可知，吳俊清早在88年間就對於上訴人之人員具有面試、選任之權限，且決定人員薪資，員工並稱呼其為「老闆」、「大副總」，參以吳俊清父母長期均在越南經商，其家族在上訴人最具有權限者即為長子吳俊清，被上訴人主張其為上訴人之實際負責人，堪可採信。

3.再者，上訴人、倢琦公司、紐菲迅公司均係經營有關模特兒假人批發、製造、零售等項目，而據證人林淑玲證述：「東亞公司是做製造假人模特兒的，紐菲迅公司和倢琦公司是代理商，代理假人模特兒……」等語（見原審卷221頁），是

上訴人等3公司經營業務，均為假人模特兒銷售。又證人林素貞結證：「我跟原告（即被上訴人）同時去東亞公司的，吳俊清有跟我們說公司要換名字，就是勞退舊制新制的那一年，他說如果不進倢琦企業有限公司的話就走路，因為我們這個行業很冷門，不得不聽他的話。倢琦公司跟原來的東亞公司地點上面都很近，我們都是作假髮的工作，那個時候兩家公司都還在，我們除了原來東亞公司的工作之外，也要去倢琦公司幫忙。倢琦公司的老闆也是吳俊清，他說一切都沒有改變。」、「做到公司倒閉離職，就是前年，跟原告一起離開公司。我們只知道吳俊清一直在換公司名稱，但我跟原告『工作地點主要都是在東亞公司』，倢琦公司成立之後，我們也會過去幫忙，工作內容都沒有變，薪水也都是跟吳清領的。」、「我是從豐林街那邊離職，應該是算紐菲迅公司離職，因為當時的訂單有時候是寫倢琦公司，有時候是寫紐菲迅公司……」等語（見原審卷74-76頁）。足見上訴人等3公司間，營業項目內容除都是關於假人模特兒之製造及代理、銷售外，其董事、股東結構幾乎相同，公司員工間之變動，其年資也均予以承認，且被上訴人與證人林素貞工作地點在被上訴人被資遣前主要在上訴人，也會到倢琦公司、紐菲迅公司工作，從而，被上訴人主張上訴人等3公司間為關係企業，吳俊清為實質負責人，對上訴人等3公司均具有指揮監督權限，上訴人等3公司具有法人實體上之同一性，伊同時為上訴人等3家公司僱用等語，自屬可採。

㈡上訴人抗辯東亞公司實際負責人並非吳俊清、而是其父親吳進吉云云。然查吳進吉、吳俊清為父子關係已如前述，而上訴人對吳進吉及吳連紅柑均長年旅居越南一事並不爭執，且91年迄今任職於上訴人會計林淑玲亦證述：「老闆、老闆娘長期都在越南，他們看醫生的時候會回來，一年回來幾次不一定，我沒有算。如果一年回來三、四次，有時候會進公司一次，有時候也沒有進來公司，從我當會計以來就是如此」等語（見原審卷218頁），是吳進吉、吳連紅柑長期不在國

內一事，自屬可信。證人林淑玲雖證述公司的事情是老闆吳俊吉處理，我們都用電話跟傳真、電子郵件處理公事，一年最起碼有12次以上，這部分是用傳真請示，老闆會在上面簽名回傳等語（見原審卷218-219頁），惟上訴人登記之董事長為吳連紅柑，而依上訴人所提出之91至107年間公司人員與吳進吉之往來傳真文件，僅有21份（見原審卷281-294、355-369頁），其中2016年7月11日簽呈，吳進吉係於董事長稱謂下簽署（見原審卷369頁），已有未合。且吳進吉另外在越南經營東亞公司駐越南分公司，並為駐越南分公司總經理，兩家公司分別稱呼台灣東亞、越南東亞（見原審卷285頁）。另其往來傳真文件均係由越南分公司所發出，可由各該文件上傳真發文者註記為東亞模特兒越南分公司（DONG YA MANNEQUINS VN CO. LTD），吳進吉係以越南分公司總經理身分所傳真，且多紙連絡單受文者「吳總」，顯然另有其人，吳進吉要非上訴人總經理，上開文件尚不足以證明吳進吉確為上訴人之實際負責人。至證人林淑玲雖證述：吳俊清應徵我之後，他只是偶爾到公司，我不清楚他做什麼云云，惟與證人林素真結證內容不符，且林淑玲為上訴人現職秘書，其所為未經具結之證述，難免有偏頗之虞，不足為有利於上訴人之認定。

㈢上訴人又抗辯被上訴人於94年6月22日自動離職，並提出離職申請單為證（見原審卷51頁），惟據證人林素真證述：「那時候吳俊清告訴我們，因為要改勞退新制，如果不簽的話，就要離職。如果簽的話，就可以繼續工作，為了保有這份工作才簽名。」等語（見原審卷75頁），且被上訴人、林素真離職前主要工作地點在上訴人，亦如前述，足見被上訴人持續為上訴人提供勞務，顯然該份離職申請單是被上訴人被迫所寫，不足作為被上訴人自動離職的證明。何況，被上訴人之後雖經吳俊清調到倢琦公司任職，但主要工作地點相同，如前所述，且從94年7月起到95年5月止的薪水，仍由吳俊清之配偶洪翠忍之帳戶匯入（見原審卷227-229頁），對照

證人林淑玲於107年10月8日證稱：「這兩年（即105年以後）已經沒有用洪翠忍的帳戶匯款，之前很久的一段時間，確實用洪翠忍的帳戶在支付員工的薪水」等語（見原審卷222頁），足見被上訴人只是受吳俊清指揮調動任職單位而已，實際上並未與上訴人終止勞動關係，且上訴人、倢琦公司具有實體同一性，否則應無可能於被上訴人已非上訴人勞保投保之員工後，卻仍持續由上訴人發給被上訴人將近1年期間之薪資。

六、被上訴人向上訴人請求資遣費43萬5,551元、預告期間工資3萬5,705元，是否有理由？

按為保障勞工之基本勞動權，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法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「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100年度台上字第1016號判決意旨參照）。查上訴人等3公司具有實體同一性，且被上訴人同時受僱上訴人等3公司，故被上訴人任職於上訴人等3公司之期間即應合併計算。被上訴人主張其任職上訴人之工作年資應自88年3月17日任職上訴人時起至105年10月31日紐菲迅公司以歇業為由終止勞動契約離職日止，並據提出非自願性離職證明單為證（見原審調字卷22頁），自屬可採。茲就被上訴人得請求資遣費、預告期間工資，分述如下：

㈠關於資遣費43萬5,551元部分：

1.按「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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年

資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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，勞退條例第12條亦有明文。

2.查被上訴人之平均月薪為3萬6,300元為兩造所不爭執，被上訴人自88年3月17日開始任職於上訴人至105年10月31日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為6年4個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為6又三分之一。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年3個月又30天，新制資遣基數為5又三分之二（新制資遣基數計算公式：｛年＋（月＋日÷當月份天數）÷12∨÷2｝。舊制資遣費為22萬9,900元（計算式為：36,300元x 6×1/ 3），新制資遣費為20萬5,700元（計算式為：36,300元× 5× 2/3），合計為43萬5,600元。故被上訴人請求上訴人給付之資遣費為43萬5,551元，自屬有據。

㈡關於預告期間工資3萬5,705元部分：

1.按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3項定有明文。被上訴人主張上訴人於105年10月31日以紐菲迅公司歇業為由終止勞動契約，惟未依前揭規定預告之，業如前述，是被上訴人請求上訴人給付預告期間工資，自屬有據。

2.被上訴人之月平均工資為3萬6,300元，已如上述，則自其105年10月31日在職最後一日起算，往前回溯6個月之總日數為183日，核計其平均工資（日薪）為1,956.16元（計算式＝36,300× 6÷ 183＝1,190.16）。而被上訴人於上訴人繼續工作3年以上，上訴人應給付30日之預告工資，則被上訴人得請求上訴人給付之預告工資3萬5,705元（計算式：1,190.16

× 30=35,705，元以下四捨五入），為有理由。上開資遣費與預告工資共計47萬1,256元。

㈢上訴人抗辯本件並無「事業單位改組或轉讓」之情形，且勞基法第20條規定，亦係由新雇主繼續承認勞工先前之年資，並負擔資遣費之給付義務，與舊雇主無涉，故無勞基法第20條之適用云云。惟查，勞工前後雇主間實體同一性之判斷，乃為防止雇主以不同法人格規避勞基法相關規範，換言之，在前後雇主於法律上各具獨立人格之情形下，始有探究其實體同一性之必要，則獨立法人格之存在，乃實體同一性之前提要件，不因其等為獨立之法人組織，並非同一公司，即不具有法人實體同一性。又被上訴人亦非以上訴人、倢琦公司、紐菲迅公司變更組織、合併或移轉營業、財產等勞基法第20條規定之要件併計工作年資，自無庸探究上訴人等3公司有無變更組織、合併或移轉營業、財產。故上訴人此部分所辯，為無可取。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項等規定，請求上訴人給付47萬1,256元，及其中26萬2,500元自107年4月10日起算、其餘20萬8,756元自107年11月22日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。從而原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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

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

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　吳光釗

法　官　鄭威莉

法　官　曾錦昌

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　20　　日

書記官　高婕馨