

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第42號

原告 施金泰

訴訟代理人 楊博任律師(法扶律師)

被告 英信創意有限公司

法定代理人 陳素珍

被告 新平陽實業有限公司

法定代理人 巫耀成

被告 金平陽實業有限公司

法定代理人 陳素珍

被告三人共

同訴訟代理

人 巫志彰

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國114年2月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

01 訴訟費用由原告負擔。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 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
05 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
06 款定有明文。經查，原告原起訴請求被告英信創意有限公司
07 （下稱被告英信公司）給付舊制退休金、苛扣工資及提繳漏
08 未提繳之勞工退休金，嗣原告追加新平陽實業有限公司、金
09 平陽實業有限公司為被告（下分別稱被告新平陽公司、被告
10 金平陽公司），主張該二公司為實質上同一之雇主，應就其
11 所請求一併負雇主之責任，經核原告追加符合前開規定，應
12 予以准許。

13 二、另按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清
14 算。解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散。公司法第
15 24條及第25條均定有明文。本件原告追加起訴新平陽公司為
16 被告，惟新平陽公司已於民國（下同）89年9月21日登記解
17 散，並以公司負責人巫耀成為清算人等情，有原告補正之該
18 公司變更登記事項卡附卷供參，且未有清算完畢之申報，揆
19 諸前揭法條規定，仍得於清算範圍內視為存續，合先敘明。

20 貳「實體方面：

21 一、原告起訴主張：

22 （一）聲明求為判決：(1)被告應給付原告新台幣（下同）1,127,
23 500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
24 百分之5計算之利息；(2)被告應提繳35,298元至原告之退
25 休金專戶；(3)如獲有利判決，原告願供擔保，請准予宣告
26 假執行；(4)訴訟費用由被告負擔。

27 （二）原告受僱於被告，被告公司為家族企業，名義上負責人均
28 為陳素珍，且原告實際從事之工作內容都一樣，被告公司
29 均為原告之實質上同一雇主。原告自86年4月29日起至112
30 年4月30日止，受僱於被告，擔任司機、廠長、業務、倉
31 管等職務，薪資為每月36,300元，惟被告未經原告之同

意，自107年12月1日起，單方面將原告之薪資減少為每月25,200元，苛扣11,000元，共53個月，合計為583,000元；又94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行，被告未經原告同意，擅將原告之退休制度選擇新制，且未依法結清舊制退休金544,500元；另107年12月1日起被告擅將原告之薪水調降至每月25,200元，並依此金額為月投保薪資，致每月減少提撥勞工退休金666元，自107年12月1日至112年4月30日共53月，合計共減少提撥35,298元，請求被告給付及補提撥。爰依兩造間之勞動契約、民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條、勞退條例第11條、第31條等規定，提起本訴，請求被告負聲明所示之給付責任。

（三）由原告之投保單位詳細資料以及薪資證明可知，無論是新平陽公司、金平陽公司、惜福緣有限公司、或英信公司為實質上同一雇主，雇主明顯是在規避投保相關規定，原告並不知悉投保單位被移轉到其他公司，自始至終都認為受僱於被告金平陽公司及新平陽公司，工作內容亦均相同。

（四）兩造於105年11月22日簽訂之勞動契約第22條約定，「甲方如因經營之需要或培訓人才，得將乙方以借調或轉調方式調動至關係企業或他企業（包括但不限於惜福緣有限公司、珍美滿流通事業有限公司）提供勞務，如調動後之勞動條件未做不利之變更，且調動後之工作為乙方體力或能力所能勝任時，乙方同意接受甲方之調動；乙方拒絕調動時，甲方得不經預告解雇之。乙方依前項於甲方關係企業或甲方指定他企業間調動之服務年資，除已支領離職金、資遣費或退休金者外，甲方應予合併計算。」，且最後一頁，載明新平陽公司轉金平陽公司，並有被告金平陽公司及負責人印章，光從這一頁，足以證明被告金平陽公司承認被告新平陽公司之年資，故本件原告於被告公司提供勞務，服務之年資應予併計。原告在89年以前任職於被告新平陽公司，之後轉到被告金平陽公司服務，雙方於105年1

01 1月22日再確認被告金平陽公司要合併計算原告於被告新
02 平陽公司之年資，91年7月份起，原告就從被告金平陽公
03 司支領薪水，該勞動契約只是在確認雙方之法律關係，並
04 非重新形成一個法律關係，另外如果被告金平陽公司於91
05 年8月終止勞動契約，根本毋須再於105年11月與原告確認
06 承受被告新平陽公司之年資。關於勞動契約之真正，在勞
07 動契約最後的立約人雙方都有簽名蓋章，手寫部分，被告
08 新平陽公司或負責人有另外蓋章，足以證明該手寫是經過
09 被告金平陽公司確認，甚至是被告金平陽公司手寫。

10 (五) 依原告88年至94年11月間之員工薪資明細，原告於94年11
11 月前均任職於同一間公司，未曾有離職之情形；被告所提
12 之離職書並非真正，該離職書應是被告公司自己製作的，
13 為了規避舊制之結算。

14 (六) 107年工資是被告自己改的，伊有跟老闆異議，公司說是
15 實領實報，伊做了那麼多年，不可能薪水那麼低，沒有浮
16 報問題。

17 二、被告等則以：

18 (一) 原告主張被告等與惜福緣有限公司均為同一雇主，然被告
19 等與惜福緣有限公司之營業地址均不相同，實際所營商
20 品、通路也均不相同，被告金平陽公司之實際負責人為巫
21 耀成，學歷為國立彰化師範大學EMBA，長年銷售與物流經
22 驗，代表之合作伙伴為臺鹽實業股份有限公司；惜福緣有
23 限公司之實際負責人為陳素珍，學歷為高中畢業，專營菸
24 酒買賣，公司具有菸酒特許行業執照，代表之合作伙伴為
25 臺灣菸酒股份有限公司；被告英信公司之實際負責人為巫
26 明錦，學歷為國立中山大學企業管理學研究所，曾任統一
27 企業儲備幹部、產品經理，公司專營進出口貿易，具有醫
28 療特許行業執照，合作伙伴不限於國內；被告等與惜福緣
29 有限公司之地址、產業、屬性及工作內容均不相同，顯非
30 同一公司，且以陳素珍之專長資料，更不可能同時經營管
31 理所有公司，是受外部顧問之建議，支付報酬委託陳素珍

01 擔任公司之代表人，以節省勞、健保費用，並非實質上同
02 一雇主。

03 (二) 原告所提勞動契約顯然是偽造的，被告新平陽公司已於89
04 年9月21日解散，不可能於105年11月22日與原告簽訂有效
05 契約；經查詢內部資料，被告金平陽公司未與原告簽訂該
06 契約，該契約甲方、乙方沒有寫清楚，上面也有手寫字
07 跡，被告通常會打在上面，否則締約對象事後自己補寫會
08 有爭議，該合約沒有騎縫章，中間也可能遭抽換內容，且
09 原告已於91年8月16日離職，被告金平陽公司不可能於105
10 年11月22日與原告簽訂該契約，且印章也非現在使用的印
11 章。

12 (三) 另原告曾於91年8月12日填具因「個人因素」自請離職之
13 離職單，申請於同年8月16日離職，而後被告於同年8月19
14 日將原告退保，已證原告曾有自請離職之事實，原告不具
15 備舊制年資；又原告雖稱被告係為規避投保相關規定，但
16 當年仍有與原告一同工作之二位同仁，並未於91年8月間
17 被雇主退保，其他以退休、離職之同仁，也查無有退保之
18 紀錄，更可證原告是因個人因素自請離職；且原告任職91
19 年8月份前後所領之薪資，薪資科目、金額已不相同，顯
20 然非於同一家公司上班；原告所提88年至94年之薪資明
21 細，是因被告等與惜福緣公司甚至同業、上下游廠商客戶
22 等多家公司具有合作關係，故團購事務用品如報表紙、設
23 備系統如人事薪資系統、聯合採購各類產本等，故呈現方
24 式才會近似，另因被告公司拷貝早年使用之DOS進銷存套
25 裝軟體，供其他公司使用，因系統更動困難、廠商倒閉、
26 沒人會改，導致各種資料顯示問題無人處理，且新平陽公
27 司已於89年9月終止營運，直至91年6月間薪資明細之抬
28 頭，始能更正，又直至94年11月間，原告之薪資明細，亦
29 無法更正為惜福緣公司，足見確實是因設備老舊問題所
30 致，原告所提88年至94年之薪資明細，顯不足作為原告任
31 職之依據。

01 (四) 依據105年4月26日簽訂之敘薪單，此敘薪單係被告英信公
02 司委託臺中市策繪管理顧問有限公司，與原告確認無誤
03 後，由原告簽名同意之書面文件，兩造議定之工資為每月
04 合計25,110元，此後並未變更，並隨法定基本工資上調；
05 該敘薪單簽訂之日期為105年4月26日，原告卻稱107年12
06 月1日以後遭單方面減薪，顯與事實不符，且原告既已約
07 定工資，嗣後又以各人喜好變更為不同意，主張被告減
08 少、苛扣工資及未足額提撥勞工退休金，請求被告給付、
09 賠償其損失，顯已違背常理及誠信原則；原告之投保薪
10 資，是因被告早期之承辦同仁，未經被告之同意，基於同
11 事情誼而配合原告之要求，以較高之工資投保勞保，低新
12 高報，嗣因被告經管理顧問公司、彰化縣政府勞工處相關
13 單位輔導，告知原告要求浮報工資、詐領退休金為違法，
14 被告已立即要求承辦之同仁修正。

15 (五) 並聲明：(1)駁回原告之訴及其假執行之聲請；(2)訴訟費用
16 由原告負擔；(3)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為
17 假執行。

18 三、得心證之理由：

19 (一) 本件原告主張，其曾受僱於被告三公司，於112年4月30日
20 退休乙情，有原告之勞保就保資料附卷可稽，且為被告等
21 所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告三公司為實質同
22 一雇主，原告自86年4月29日起至112年4月30日止，受僱
23 於被告，原告工資原為每月36,300元，自107年12月1日
24 起，被告等單方面將原告之薪資減少為每月25,200元，苛
25 扣11,000元，共53個月，且被告未與原告結算舊制退休
26 金，尚欠原告544,500元之舊制退休金，另因被告苛扣工
27 資，未足額提繳新制勞工退休金，自107年12月1日至112
28 年4月30日共53月，合計減少提繳35,298元，而依兩造間
29 之勞動契約、民法第486條、勞基法第21條、勞退條例第1
30 1條、第31條等規定，請求被告給付及提繳，為被告所否
31 認，並以前詞置辯。

01 (二) 按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，
02 適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條
03 定有明文。另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實
04 有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文；而民
05 事訴訟如係由原告主張權利者，應由原告負舉證之責，若
06 原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告
07 就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦
08 應駁回原告之請求。所謂雇主本應限於勞動契約上所明示
09 之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱
10 用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇
11 關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團
12 經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，
13 宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當
14 事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，
15 將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主
16 應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體
17 同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係
18 而為定。諸如：即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱
19 在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法
20 人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給
21 付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已
22 「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實
23 體同一性」（最高法院98年度台上字第652號判決要旨參
24 照）。

25 (三) 本件原告主張被告等為實質同一之法人，對於原告均需負
26 雇主責任，且原告於被告公司任職之年資應予以併計云
27 云，為被告所否認，並辯稱被告三公司並非同一之法人等
28 語；而原告既主張被告等為實質同一之法人，被告均需負
29 雇主責任，進而主張有舊制退休金之請求權，自應就其主
30 張被告等為實質同一之法人等事實，負舉證之責任。經
31 查，原告固舉被告之公司登記資料、原告88年至94年11月

間之薪資證明以及105年11月22日簽訂之勞動契約，主張被告為實質同一之法人；惟被告新平陽公司之負責人巫耀成，與被告金平陽公司、英信公司之負責人陳素珍，雖為配偶關係，股東部分重疊，但被告等三公司究分屬不同之法人，本即應各自獨立，且被告公司之所營事業、設立地址亦均不同，難認為有實質同一性；又原告88年至94年11月間之薪資證明固然形式上相同，且有與勞保投保紀錄不相符之情形，但審酌當時電腦並未普及、亦不便宜，或許有因承接或借用設備，導致製作出錯誤之薪資證明之情形，且該部分也僅有被告新平陽公司及金平陽公司之薪資證明，不能依此即認被告英信公司與被告新平陽公司及金平陽公司為同一；又原告雖然提105年11月22日之勞動契約，主張其當時仍與金平陽公司簽約，確認要合併新平陽公司之年資，其從未自被告金平陽公司離職云云，但被告否認該勞動契約之真正，經本院調閱105年間被告新平陽公司及金平陽公司之登記資料卡，該勞動契約上被告之印章，確與登記資料並不相符，況被告新平陽公司早已於89年9月21日解散，根本不可能於105年間與原告簽訂勞動契約，故該勞動契約亦不能證明被告等為實質同一之法人。此外，與原告同時期任職於被告金平陽公司之員工，亦有未被移轉勞保投保單位之情形，也難認被告等公司有為規避勞基法義務而將原告移轉勞保投保單位之情形。原告復無法提出證據證明被告等之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付有共通之情形，難認被告等公司間具有實體同一性。

（四）次按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者；二、工作25年以上者；三、工作10年以上年滿60歲者；本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退

01 休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前
02 項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第
03 13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害
04 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規
05 定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費
06 或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給；雇主應為
07 第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
08 每月工資百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足
09 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
10 求損害賠償，民法第486條第1項、勞基法第22條第2項、
11 第53條、勞退條例第11條第1項、第2項、第14條第1項、
12 第31條分別定有明文。

13 (五) 查本件原告主張其工資原為每月36,300元，惟被告未經原
14 告之同意，自107年12月1日起，單方面將原告之薪資減少
15 為每月25,200元，苛扣11,000元，共53個月，合計為583,
16 000元，且因此未足額為原告提繳勞工退休金，合計共減
17 少提撥35,298元，請求被告給付及補提繳云云，為被告否
18 認，並辯稱兩造有於105年4月26日簽訂敘薪單，原告有同
19 意兩造議定之工資為每月合計25,110元，之後也有隨法定
20 基本工資上調等語。經查，被告提出之105年4月26日敘薪
21 單，原告於113年11月19日言詞辯論期日承認為其所親
22 簽，而依民事訴訟法第358條之規定，私文書經本人或其
23 代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，
24 推定為真正，且原告亦未否認該敘薪單之真正，則被告抗
25 辯原告之工資為25,110元應為真正，則原告主張被告有苛
26 扣工資或未足額提繳勞工退休金，即屬無據，原告請求被
27 告應給付及補提繳，為無理由。

28 (六) 另原告請求被告給付舊制退休金云云，為被告否認。經
29 查，如上述，原告無法證明被告等間具有實體同一性，故
30 依原告之勞保投保紀錄，原告分別於89年10月8日、91年8
31 月19日自新平陽公司、金平陽公司離職，原告為00年0月0

01 0日生，於當時並未符合退休條件，故不得向被告新平陽
02 公司、金平陽公司請求舊制退休金，又原告係自100年2月
03 17日始任職於被告英信公司，斯時已適用新制勞工退休金
04 制度，亦無舊制退休金，則原告請求被告給付舊制退休
05 金，均無理由。

06 四、從而，原告依兩造間之勞動契約、民法第486條、勞基法第2
07 2條、勞退條例第11條、第31條等規定，請求被告給付) 1,1
08 27,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
09 百分之5計算之利息，以及提繳35,298元至原告之退休金專
10 戶，均無理由，應予以駁回。原告之訴既經駁回，其假執行
11 之聲請即失所附麗，亦應予以駁回。

12 參、結論：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條，判決如
13 主文。

14 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日

15 勞動專業法庭法官 謝仁棠

16 以上正本係照原本作成。

17 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
18 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 3 月 25 日

20 書記官 余思瑩