

臺灣基隆地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 李金章

蘇有福

被告 友聯汽車貨運股份有限公司

法定代理人 李林寶玉

訴訟代理人 柯俊吉律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國113年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李金章新臺幣貳拾萬壹仟參佰壹拾參元，及自民國一百零八年六月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十九，餘由原告李金章負擔百分之二十三、原告蘇有福負擔百分之四十八。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾萬壹仟參佰壹拾參元為原告李金章預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告李金章部分：其於民國90年6月5日起任職於被告並擔任駕駛乙職，兩造約定薪資為按件計酬制，每月工資為新臺幣（下同）40,000元，嗣其於108年5月1日退休，然被告未給付其90年6月5日至94年6月30日期間（年資共計4年25日）之舊制退休金。爰依勞動基準法第55條及第84條之2規定提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告360,000元，及自108年6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.請准供擔保宣告假執行。

(二)原告蘇有福部分：其於87年9月11日起任職於被告並擔任駕

01 駛乙職，兩造約定薪資為按件計酬制，每月工資為50,000
02 元，其於105年8月8日為被告所資遣，並為被告強迫放棄年
03 資、資遣費及退休金，且被告未給付其87年9月11日至94年6
04 月7日期間（年資共計6年8月8日）之舊制資遣費。爰依勞動
05 基準法第17條及第84條之2規定提起本件訴訟，並聲明：1.
06 被告應給付原告337,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
07 清償日止，按年息5%計算之利息。2.請准供擔保宣告假執
08 行。

09 二、被告則以：

10 (一)原告李金章於90年6月29日至93年11月17日先後任職於原告
11 之關係企業志謙汽車貨運股份有限公司（下稱志謙公司）及
12 元茂汽車貨運股份有限公司（下稱元茂公司），然於93年11
13 月18日至94年6月6日期間並未任職於被告，並於94年6月7日
14 起復回任元茂公司及被告，是原告李金章未任職於被告之期
15 間已逾6個月餘，顯與勞動基準法第10條之規定不符，前後
16 之年資不得併計，故原告李金章應僅得請求94年6月7日至94
17 年6月30日（年資共計24日）之舊制退休金，並依勞動基準
18 法第55條第1項規定，以平均月薪28,590元計算，而請求1個
19 基數之退休金，逾此部分之請求，應屬無據。

20 (二)原告蘇有福部分，其雖主張於105年8月8日為被告之關係企
21 業怡聯汽車貨運股份有限公司（下稱怡聯公司）所資遣，然
22 實非怡聯公司資遣原告蘇有福，而係原告蘇有福於105年8月
23 1日至同年8月4日無故連續曠職超過3日，怡聯公司乃依勞動
24 基準法第12條第1項第6款終止與原告蘇有福間之勞動契約，
25 而非原告蘇有福所稱係由怡聯公司資遣，核與勞工退休金條
26 例第11條第2項規定之終止事由不符，是原告蘇有福自無從
27 向被告請求給付資遣費。再縱認原告蘇有福有請求資遣費之
28 資格，然原告蘇有福遲至113年2月方向基隆市政府社會處勞
29 資關係科申請調解、同年4月始提起本件訴訟，皆已逾勞動
30 基準法第58條第1項規定之5年消滅時效，故原告蘇有福亦無
31 由向被告請求資遣費之給付等語，資為抗辯。

01 (三)並聲明：1.原告李金章及原告蘇有福之訴與假執行之聲請均
02 駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (一)查原告李金章及原告蘇有福皆曾任職於被告並擔任駕駛乙
05 職，且薪資係以按件計酬制為計算，又原告於本件起訴前業
06 已向基隆市政府社會處勞資關係科申請勞資爭議調解，然兩
07 造調解均未成立等情，有勞資爭議調解紀錄2份附卷足憑
08 (見本院卷第17頁至第20頁)，且為兩造所不爭執，堪信為
09 真實。

10 (二)原告李金章部分：

11 1.按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
12 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度
13 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工
14 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
15 14條、第20條、第53條（退休規定）、第54條或職業災害勞
16 工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，
17 以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休
18 金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第11
19 條第1、2項定有明文。次按勞工退休金之給與標準如下：按
20 其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年
21 資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿
22 半年者以半年計；滿半年者以1年計，勞動基準法第55條第1
23 項第1款亦有明文。

24 2.按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，
25 其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條
26 規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主
27 繼續予以承認；勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受
28 同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續
29 予以承認之年資，應予併計，勞動基準法第20條、第57條分
30 別定有明文。企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企
31 業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司

01 對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理
02 決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞
03 工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，
04 綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集
05 團藉此規避勞動基準法相關規定之適用；而為保障勞工之基
06 本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主
07 以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計
08 算勞工退休年資時，即非不得將其受僱於「現雇主」法人之
09 期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之
10 「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最
11 高法院109年度台上字第690號、100年度台上字第1016號判
12 決意旨參照）。又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在
13 法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但財務管理、
14 資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為同一
15 法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二
16 法人間之構成關係顯具有「實體同一性」（最高法院98年度
17 台上字第652號判決意旨參照）。

18 3.按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個
19 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
20 併計算，勞動基準法第10條定有明文。又定期契約屆滿後，
21 該契約應即終止，已無原約繼續履行之可能；而不定期契約
22 因故停止履行應為契約之「中止」，而非「終止」，始有繼
23 續履行原約之可能，其既無訂定新約之問題，亦不應有3個
24 月期間規定，方為合宜。又本法條之因故停止履行並無明文
25 例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資
26 遣或其他離職事由，於未滿3個月內復職而訂立新約，或繼
27 續履行原約時亦包括在內，換言之，勞工特別休假、資遣費
28 及退休金的給與，都和勞工年資的計算有關，為免雇主利用
29 換約的方法，中斷年資的計算，損及勞工權益，故採此解釋
30 （行政院勞工委員會主辦且東海大學法律學系承辦之84年3
31 月勞工法規研習會會議紀錄、司法院82年8月26日廳民一字

01 第16108號函文檢附之研討結果及審核意見、最高法院82年
02 度台上字第598號判決意旨參照)。

03 4.按勞動基準法第55條第2項規定，前項第1款退休金基數之標
04 準，係指核准退休時1個月平均工資。而所謂平均工資，係
05 指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間
06 之總日數所得之金額，此為勞動基準法第2條第4款所明定。
07 又月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項
08 所明定，勞動基準法就每月之日數如何計算，既未明文規
09 定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從
10 而勞工退休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應
11 為勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日
12 數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上
13 字第2714號、110年度台上字第675號判決意旨參照）。

14 5.查原告李金章於89年3月2日至90年6月28日之勞工保險投保
15 單位為宜蘭縣聯結車駕駛員職業工會，此有勞工保險資料附
16 卷可稽（見本院卷第45頁至第72頁），可知，原告李金章陳
17 稱其自90年6月5日起即受僱於被告乙節，礙難信實。其次，
18 原告李金章於90年6月29日至93年11月17日先後任職於原告
19 之關係企業志謙公司及元茂公司，復於94年6月7日起回任元
20 茂公司及被告乙情，有上開勞工保險資料在卷可證。再者，
21 被告與志謙公司、元茂公司為關係企業，此業經本院調取最
22 高法院101年度台上字第479號、臺灣高等法院100年度勞上
23 字第45號、本院99年度勞訴字第11號民事卷宗確認無誤，且
24 為被告所不爭執，可知，原告李金章於擔任上開期間內，在
25 包括被告內之關係企業不同公司輪流交替提供勞務，且由包
26 括被告內之關係企業不同公司輪流為投保單位，揆諸上開說
27 明，該等包括被告內之關係企業不同公司間實際上應為同一
28 經濟實體，而該等包括被告內之關係企業不同公司間，縱在
29 法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但營運方針、
30 人事管理暨薪資給付等項，顯由同一主體所操控，該等包括
31 被告內之關係企業不同公司之人格顯已「形骸化」，其等間

01 之構成關係具有「實體同一性」，基於保障勞工之基本勞動
02 權，防止被告以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法
03 之目的，於計算原告李金章退休年資時，應將其受僱於有
04 「實體同一性」包括被告內之關係企業不同公司之期間合併
05 計算，從而，原告李金章之工作年資應自90年6月29日起
06 算。

07 6.至被告雖答辯原告李金章於93年11月18日至94年6月6日期間
08 並未任職於被告，且已逾6個月餘，故前後年資不得併計云
09 云，然原告李金章於90年6月29日起受僱於有「實體同一
10 性」包括被告內之關係企業，迄至000年0月間止，兩造間之
11 勞動契約明顯為不定期契約，此有上開勞工保險資料附卷可
12 稽，亦為兩造所不爭執，揆諸上開說明，自無勞動基準法第
13 10條所規定3個月之問題。其次，原告李金章雖於93年11月1
14 8日至94年6月6日期間未任職包括被告內之關係企業，然其
15 於94年6月7日起即回任包括被告內之關係企業，且原告李金
16 章當時不符勞動基準法第53條規定之退休要件，顯非退休之
17 情形，揆諸上開說明，此「中止」之情形顯核符勞動基準法
18 第10條規定之「不定期契約因故停止履行後，繼續履行原
19 約」要件，從而，原告李金章之前後工作年資，即當應合併
20 計算。準此，原告李金章於90年6月29日至93年11月17日之
21 工作年資，暨於94年6月7日至94年6月30日（勞工退休金條
22 例施行日期為94年7月1日）之工作年資，經合併計算，則為
23 3年5月12日（計算式：3年4月19日+23日），再依勞動基準
24 法第55條第1項第1款之規定，未滿半年者以半年計，故原告
25 李金章於上開期間之工作年資為3.5年。又依相同規定，工
26 作年資每滿1年給與2個基數，則應給予7個基數（計算式：
27 3.5年×2個基數）。

28 7.原告李金章於退休日前6個月之月薪資金額如附表所示，此
29 有原告李金章之薪資簽收單及明細在卷可證（見本院卷第15
30 9頁至第169頁），並為兩造所不爭執，可知，原告退休前6
31 個月內所得工資總額為172,553元（計算式：38,090元+24,

630元 + 33,970元 + 13,093元 + 25,980元 + 36,790元)。再者，原告退休前6個月期間之總日數為180天。職故，平均工資為28,759元（計算式： $172,553 \div 180 \times 30 = 28,758.83$ ，小數點以下四捨五入）。以此計算，原告得請求被告給付舊制退休金之金額為201,313元（ $28,759 \text{元} \times 7 \text{個基數} = 201,313$ ）。從而，被告應給付原告李金章之舊制退休金為201,313元，原告李金章於此範圍之請求，為有理由，應予准許；然逾此範圍之請求，則乏所據，不應准許。

(三)原告蘇有福部分：

1.按利息、紅利、租金、贍養費、「退職金」及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。上開規定所稱其他1年或不及1年之定期給付債權者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、「薪資」之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。又按勞工請領「退休金」之權利，自退休之次月起，因5年間不行使而消滅，勞動基準法第58條第1項亦有明文。至於「資遣費」及預告工資具有工資補償性質，且與民法第126條所例示之「退職金」及勞動基準法第58條規定之「退休金」性質相類，則其請求權時效自應依上開規定以5年計算無疑（最高法院103年度台上字第1700號裁定及臺灣高等法院102年度重勞上更(一)字第4號、103年度勞上字第14號判決意旨參照）。又主權利因時效消滅者，其效力及於從權利，民法第146條前段亦有明文。

2.原告蘇有福雖主張兩造間勞動契約因其於105年8月8日為被告所資遣而終止，故請求資遣費337,500元乙節，然為被告所否認，並以前詞置辯。查原告蘇有福請求被告給付之資遣費，揆諸上開說明，具有工資補償性質，且與民法第126條所例示之退職金及勞動基準法第58條規定之退休金性質相類，則其請求權時效自應依上開規定以5年計算。又原告蘇有福既主張兩造間勞動契約因其於105年8月8日為被告所資

01 遣而終止乙節，則其請領資遣費之權利，自受資遣之次月即
02 105年9月起，因5年間不行使而至110年9月消滅。惟原告蘇
03 有福遲至113年1、2月間方申請調解，迄至113年4月18日始
04 起訴請求被告為前開給付，此有勞資爭議調解紀錄、本院收
05 狀戳章在卷可稽（見本院卷第19頁、第11頁），是其請求權
06 已罹於5年時效期間而消滅，被告據以抗辯而拒絕給付，即
07 屬有據。從而，原告蘇有福主張被告應給付資遣費337,500
08 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
09 之利息，為無理由，應予駁回。

10 四、綜上所述，原告李金章依勞動基準法第55條之規定，請求被
11 告給付201,313元，及自108年6月1日（按第1項所定退休
12 金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞動基準法第55
13 條第3項定有明文，且勞工退休金條例第11條第2項亦有相同
14 規定。再者，原告李金章主張其於108年5月1日退休乙情，
15 此為被告所不爭執。準此，原告李金章主張利息起算日為10
16 8年6月1日乙情，於法有據）起至清償日止，按年息5%計算
17 之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理
18 由，應予駁回；原告蘇有福依勞動基準法第17條之規定，請
19 求被告給付原告337,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
20 清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

21 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
22 告假執行；前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
23 求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
24 定有明文。依據前開規定，就原告李金章勝訴部分依職權宣
25 告假執行及免為假執行。原告李金章就此部分陳明願供擔保
26 請准宣告假執行，並無必要。至原告敗訴部分，其等假執行
27 之聲請即失所依據，均應予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
29 與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

30 七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
31 訟法第79條、第85條第1項後段、勞動事件法第15條、第44

01 條第1項、第2項，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
03 勞 動 法 庭 法 官 曹 庭 毓
04 以上正本係照原本作成。
05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
06 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
07 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
09 中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
10 書 記 官 羅 惠 琳

11 附表：
12

薪資年月份	薪資總額
107年11月	38,090元
107年12月	24,630元
108年1月	33,970元
108年2月	13,093元
108年3月	25,980元
108年4月	36,790元