

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第146號

原告 鄧維祥

訴訟代理人 周安琦律師（法律扶助）

被告 尚岳宏有限公司

法定代理人 林勝偉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣520,000元，及自民國109年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣520,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1項前段定有明文。本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，且核無同法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請及上開規定，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告方面：

(一)、緣原告於民國92年3月1日起受僱於訴外人施玉琴（下稱施玉琴）即富順雜糧行（下稱富順雜糧行），擔任司機，約定月薪新臺幣（下同）35,000元，且自100年起則調薪為月薪40,000元。然實際負責人林文龍於107年5、6月間不幸因病過世，富順雜糧行遂由其妻施玉琴、兒即訴外人甲○○（下稱

01 甲○○) 接手管理。詎料，施玉琴竟於109年6月無預警告知
02 原告，富順雜糧行即將歇業，命原告不用再來上班了，並於
03 109年6月30日片面終止勞雇關係。嗣後原告申請相關勞工保
04 險、勞工退休金之明細資料時，始發現富順雜糧行早於107
05 年12月時，已逕自將原告之投保、提繳單位改為被告尚岳宏
06 有限公司（下稱被告公司），甚至有低報薪資而漏繳勞保
07 費、勞退金之情。

08 (二)、原告因欲向勞工保險局申請勞保年金給付等事宜，經承辦人
09 員告知，始知悉雇主於歇業等狀況，其積欠勞工之資遣費、
10 退休金等，勞工得依法向勞工保險局申請由墊償基金支付
11 （即勞動基準法第28條第1項之規定）。為此，原告依前揭
12 勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定，向被告請求資遣
13 費、勞工退休金等，茲分別說明如下：

14 1、資遣費240,000元：被告於109年6月30日因欲辦理歇業，片面
15 中止兩造勞雇契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1
16 款、及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，
17 應給付原告資遣費。原告於終止勞動契約前6個月之月平均工
18 資為40,000元，且原告自95年6月22日適用勞退條例，至109
19 年6月30日遭資遣止，年資共計14年又9日。原告之勞保投保
20 單位，雖於107年12月逕遭富順雜糧行轉調至被告公司，然原
21 告之工作地點、工作內容、工資均完全相同，且被告公司之
22 法定代理人甲○○即為施玉琴（富順雜糧行之代表人）之
23 子，及被告公司之出貨單上併列富順雜糧行，顯見富順雜糧
24 行與被告公司實質上確為「同一事業」，故原告於兩者任職
25 之年資自應併計。故被告依勞退條例第12條第1項規定，應給
26 付原告資遣費240,000元。

27 2、勞工退休金280,000元：原告於92年3月1日受僱於與被告公司
28 屬同一事業之富順雜糧行，並於109年6月30日遭被告資遣，
29 工作期間17年4個月，且斯時原告已年滿58歲（原告於50年12
30 月20日出生），依勞基法第53條第1款規定，已得自請退休。
31 又原告係於勞退條例（即俗稱之「新制」）施行後1年（即95

01 年6月22日)始選擇該新制,原告於選用「新制」前之3年3個
02 月又22日工作年資,被告應依勞基法所規定之退休金給與標
03 準(即俗稱之「舊制」)發給原告退休金。故原告依勞基法
04 第55條規定,請求被告給付280,000元之退休金。

05 3、依勞退條例第11條第2項、第12條第2項均規定資遣費及退休
06 金應於勞動契約終止後30日內給付之,是原告請求被告給付
07 自109年7月31日起(即原告遭資遣日109年6月30日後30日之
08 翌日),就該資遣費及退休金之遲延利息。

09 (三)、併聲明:

10 1、被告應給付原告520,000元,及自109年7月31日起至清償日
11 止,按週年利率5%計算之利息。

12 2、訴訟費用由被告負擔。

13 3、原告願供擔保,請准宣告假執行。

14 二、被告方面:被告經合法通知,未於言詞辯論期日到場,亦未
15 提出準備書狀作何聲明或陳述。

16 三、本院得心證之理由:

17 (一)、按當事人對於他造主張之事實,於言詞辯論時不爭執者,視
18 同自認。但因他項陳述可認為爭執者,不在此限。當事人對
19 於他造主張之事實,已於相當時期受合法之通知,而於言詞
20 辯論期日不到場,亦未提出準備書狀爭執者,準用第1項之
21 規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者,不在此限,
22 民事訴訟法第280條第1、3項定有明文。經查,原告前開
23 主張,業據其提出111年4月28日新北市政府勞資爭議調解紀
24 錄、經濟部商業名稱暨所營事業預查網頁、薪資袋、原告之
25 勞工保險異動查詢網頁、原告109年6月申請之勞工個人專戶
26 明細資料、新北市政府111年6月27日函文、經濟部商業司公
27 司基本資料網頁、被告公司出貨單、原告勞工退休金提繳異
28 動查詢網頁及簡訊、通話紀錄為證(見本院卷第25至55、73
29 至75頁),而被告公司經合法通知未到庭,且未提出任何書
30 狀作何聲明及陳述,揆諸上開規定,已發生視為自認之法律
31 效果,自堪信原告上開之主張為真實。

01 (二)、按勞動基準法第11條第1款規定，非有左列情事之一者，雇
02 主不得預告勞工終止勞動契約：「一、歇業或轉讓時。」。
03 又勞基法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11
04 條規定之事由終止勞動契約時，應依下列規定發給勞工資遣
05 費：「□、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
06 相當於一個月平均工資之資遣費。□、依前款計算之剩餘月
07 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一
08 個月計。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
09 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
10 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
11 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
12 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
13 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
14 定。」勞退條例第12條第1項定有明文。經查，本件兩造間
15 既有勞動契約關係存在，被告公司以歇業為由終止渠等間勞
16 動契約，則揆諸前揭法條規定，被告公司依法給付資遣費、
17 退休金，而被告公司經合法通知，未對原告主張提出辯駁，
18 復未提出證據證明其已給付上開金額，則原告依兩造間之勞
19 動契約關係、勞基法等規定，請求被告給付上開項目之金
20 額，自屬有據。再按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關
21 係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規
22 避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非
23 不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現
24 雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併
25 計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度臺上字第101
26 6號判決意旨參照）。本件原告勞保先後以受僱富順雜糧行
27 及被告等公司，而富順雜糧行即施玉琴與被告公司法定代理
28 人甲○○為母子關係，且兩家營業地址相同，被告公司出貨
29 單上將兩家併列等情，此有個人戶籍資料查詢結果、有限公
30 司設立登記表、財團法人金融聯合徵信中心查詢資料、勞保
31 資料及出貨單（見限閱卷第3、7至17、23至28頁、本院卷第

53頁)可證,則原告之計算工作年資應可類推適用勞動基準法第20條規定,將原告在具有實體同一性之富順雜糧行及被告公司受僱工作年資合併計算,始符合公平正義與誠實信用原則。

(三)、茲就原告請求資遣費及退休金之金額析述如下:

1、資遣費部分:原告自109年6月30日離職日起算(該日不計入),往前回溯6個月止,原告之月平均薪資為40,00元。原告自92年3月1日開始任職於被告公司(富順雜糧行)至109年6月30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2年4個月(未滿1個月者以1個月計),舊制資遣基數為【 $2+1/3$ 】(舊制資遣基數計算公式:年+月 $\div$ 12),及自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【14年11個月又29天】,新制資遣基數為【6】(新制資遣基數計算公式:([年+(月+日 $\div$ 30) $\div$ 12] $\div$ 2)。原告依勞退條例第12條第1項規定,請求被告公司給付最高6個月平均工資之資遣費2280,000元(計算式:40,000元 $\times$ 資遣費基數6=240,000元),即屬有據。

2、退休金部分:按勞工工作25年以上者,得自請退休。勞工工作年資自受僱之日起算,適用本法前之工作年資,其資遣費及退休金給與標準,依其當時應適用之法令規定計算;當時無法令可資適用者,依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資,其資遣費及退休金給與標準,依第55條規定計算。勞基法第53條、第84條之2。次按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休金制度者,其適用本條例前之工作年資,應予保留。前項保留之工作年資,於勞動契約依勞動基準法第53條規定終止時,雇主應依該法規定,以契約終止時之平均工資,計給該保留年資之退休金,並於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條例第11條第1項、第2項亦規定甚明。復按勞工退休金之給與標準如左:□、按其工作年資,每滿1年給與2個基數。但超

01 過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
02 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第
03 1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞
04 基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。原告離職前6個月
05 平均工資為280,000元，且任職被告公司期間為自92年3月1日
06 起至109年6月30日止，原告係於95年6月22日選擇適用勞退新
07 制，則依勞退條例第11條規定，原告選擇新制前之3年3個月
08 又22日工作年資（即自92年3月1日起至95年6月21日止），被
09 告應依勞基法所規定之退休金給予辦法即舊制發給原告退休
10 金。故原告依勞基法第55條規定，請求被告給付退休金280,0
11 00元（計算式：40,000×3.5年×2個基數＝280,000）。

12 (四)、又按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
13 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
14 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
15 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
16 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
17 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
18 利率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項前
19 段及第203條定有明文。次按勞工退休金條例施行前已適用
20 勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單
21 位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工
22 作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞
23 基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54
24 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主
25 應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資
26 之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。依勞
27 退條例第12條第1項計算之資遣費，雇主應於終止勞動契約
28 後30日內發給。依勞基法第55條第1項所定之退休金，雇主
29 應於勞工退休之日起30日內給付。此為勞退條例第11條第2
30 項、第12條第2項、勞基法第55條第3項分別訂有明文。本件
31 原告前開請求被告應給付其資遣費及舊制退休金，並依上開

規定，請求被告應給付其自終止勞動契約之日即109年6月30日後30日之翌日即109年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

四、綜上所述，原告主張被告以勞基法第11條第1款事由終止兩造間之勞動契約，爰依前開規定，請求被告應給付其520,000元（計算式：資遣費240,000元+舊制退休金280,000元=520,000元），及自109年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語，為有理由，應予准許。本件為原告請求被告給付之全部勝訴判決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，至於原告其餘之攻擊或防禦方法及所提出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 11 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 饒 金 鳳

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 111 年 11 月 23 日
書 記 官 廖 美 紅