

臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第67號

原告 李冠德

陳嘉銓

前二人共同

訴訟代理人 曾豐偉律師

被告 永雋科技股份有限公司

法定代理人 林柏青

訴訟代理人 陳治權

被告 永雋能源股份有限公司(原名博能科技股份有限公司)

法定代理人 曾慶文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告永雋科技股份有限公司應給付原告李冠德新臺幣壹拾玖萬捌仟壹佰肆拾陸元，及自民國一百一十五年四月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告永雋科技股份有限公司應給付原告陳嘉銓新臺幣參拾貳萬肆仟零陸拾肆元，及自民國一百一十五年四月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告永雋科技股份有限公司負擔。

本判決第一項得假執行，但被告永雋科技股份有限公司以新臺幣壹拾玖萬捌仟壹佰肆拾陸元為原告預供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告永雋科技股份有限公司以新臺幣參拾貳萬肆仟零陸拾肆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：

按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承

01 受其訴訟以前當然停止；此條所定之承受訴訟人，於得為承
02 受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴
03 訟；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，民事訴訟法第
04 170條、第175條、第176條分別定有明文。查原告於民國115
05 年3月2日起訴時，被告永雋科技股份有限公司（下逕稱永雋
06 科技）之法定代理人為顏明宏，嗣於115年3月17日變更為林
07 柏青，經原告於115年3月26日具狀聲明由林柏青承受訴訟
08 （本院卷第86頁至第88頁），核與前揭規定相符，應予准
09 許。

10 貳、實體方面：

11 一、原告起訴主張：

12 原告李冠德（下逕稱其姓名）自109年1月1日起，受僱於被
13 告永雋能源股份有限公司（原名博能科技股份有限公司，下
14 逕稱永雋能源，與永雋科技合稱被告），擔任工程部專案經
15 理；原告陳嘉銓（下逕稱其姓名，與李冠德合稱原告）自10
16 5年4月1日起，受僱於永雋能源，擔任工程部經理，二人月
17 薪均為新臺幣（下同）7萬8,000元。嗣於111年8月間永雋能
18 源與訴外人永彰科技股份有限公司（下稱永彰科技）合意簽
19 署合資協議書（下稱系爭協議書），共同出資設立永雋科
20 技，約定永雋能源非以現金出資，而係將其既有之核心業
21 務、相關營運財產、智慧財產權，及合資公司經營所需之核
22 心人員，全數作為作價出資之標的物移轉予永雋科技，應屬
23 勞動基準法（下稱勞基法）第20條所稱「事業單位轉讓」。
24 而原告因身為永雋能源之核心技術與管理幹部，隨同業務及
25 資產概括移轉至永雋科技，至原告於111年9月1日正式移轉
26 至永雋科技任職後，其職務內容、薪資待遇及工作地點均延
27 續永雋能源時期之勞動條件。詎永雋科技於114年10、11月
28 間以勞基法第11條第4款分別向原告二人預告終止勞動契
29 約，陳嘉銓之離職日為114年11月30日，李冠德則為115年1
30 月31日，惟永雋科技於核算原告之資遣費及特休未休工資時
31 僅自111年9月1日即轉移至永雋科技時起算，致其等依法應

得之資遣費及特休未休工資短少，故起訴請求給付短少之金額。退步言之，又如認原告二人於永雋能源任職之年資無法與永雋科技任職之年資合併計算，則應屬永雋能源當時即資遣原告，備位聲明永雋能源應給付原告資遣費、預告工資、特休未休工資。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項、第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1等規定，提起本件訴訟。並聲明：先位聲明：1. 永雋科技應給付李冠德19萬8,146元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2. 永雋科技應給付陳嘉銓32萬4,064元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。備位聲明：1. 永雋能源應給付李冠德14萬7,000元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2. 永雋能源應給付陳嘉銓27萬3,083元，及自本起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告則為以下抗辯：

（一）、永雋科技：

1. 伊係於111年間由永彰科技與永雋能源共同出資設立之新設法人，與永雋能源分屬獨立之法人格主體，其間之股東結構、董事組成、經營決策核決權限均有顯著差異，且永雋能源迄今仍存續，並未消滅、解散，亦未與伊辦理任何形式之合併，顯見伊非自永雋能源改組（組織型態變更）或轉讓（全部營業之概括承受）而來。公司法第156條第5項亦明文允許公司以非現金財產為股東出資之標的，故永雋能源以業務及財產換取伊股權之股權投資行為，屬股東與公司間之出資關係，而非事業主與事業主間之事業概括承受甚明，原告以系爭協議書所載「移轉」、「點交」等用語，逕指其為依勞基法第20條「事業單位轉讓」所留用之勞工，顯係將私法上「出資作價」與勞動法上「事業轉讓」之不同概念混淆，殊有誤會。又系爭協議書係永雋能源與永彰科技間之契約，

其依該契約所生之權利義務關係並非當然及於原告，是原告等以非其為當事人之契約文書主張對被告享有勞動法上之繼受權利，自於法無據，系爭協議書亦無年資應併計之約定。原告與永雋能源間因任職而生之資遣費、預告工資及特休未休工資等請求權本應向永雋能源主張之等語。

(二)、永雋能源：

系爭協議書有要求核心人員應至少任職三年，則年資應與業務一同移轉，故認永雋科技應承受原告年資，而與伊無關。伊所有業務、大部分員工已移轉至永雋科技，當時已經都沒有員工了，只是沒有辦消滅登記，115年因有達成新協議，將部分業務移轉回來並變更公司名字才又招募新員工。如法院認先位之訴無理由，就原告主張其等係被資遣方至永雋科技任職無意見等語。

(三)、均聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告李冠德、陳嘉銓分別於109年1月1日、105年4月1日任職永雋能源，因與永彰科技合資創立永雋科技，永雋能源係以包括智慧建築管理系統、電動車充電樁管理、儲能業務、電動車公用充電站業務及將系爭協議書附件二所示之核心人員移轉給永雋科技作為出資，原告包括在前述核心人員之內。原告於111年9月1日移轉至永雋科技，並於115年1月31日、114年11月30日資遣。但永雋科技計算原告資遣費、特別休假未休工資時，未計算任職於永雋能源之年資，是原告認為短少給付。

四、本院得心證之理由：

(一)、按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。而勞基法第20條則規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之工作年資，

01 應由新雇主繼續予以承認。由此以觀，倘新雇主之事業單位
02 係由舊雇主之他事業單位改組或轉讓而來，且新舊雇主之
03 間，曾經商訂留用舊雇主之員工者，新雇主即應依勞基法第
04 20條規定承認勞工於舊雇主之工作年資。且由上開規定所
05 稱：「其餘勞工應依第17條規定發給資遣費」一語，更可推
06 知，倘舊雇主並未依勞基法第17條另行結算留用勞工之資遣
07 費者，新雇主更應承認留用勞工之舊有工作年資，一併加以
08 承受，始符合勞基法係為保障經濟地位居於弱勢之勞工權益
09 而制訂之立法目的與精神。且為保障勞工之基本勞動權，加
10 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
11 上型態規避法規範，遂行其不法之目的，甚或，利用事業改
12 組、轉讓，勞動契約主體發生變動之際，勞工無法清楚知悉
13 新舊雇主間對於勞工權利義務之轉換之內部約定，擅自解
14 釋、處分勞工於舊雇主僱傭期間之權利，自應將此等規定解
15 為屬於勞動法之強制規範，新舊雇主間自不得擅自合意於改
16 組、轉讓契約中，任意將留用勞工之權利義務為與法律規定
17 不同之變更。甚且，為維護勞動法制強制規範保障勞工之目
18 的，避免於僱傭期間，雇主因處於對勞工監督、管理之優勢
19 地位，勞工常不得不配合雇主之要求，概括拋棄勞動法令強
20 制規定所賦予之權益。故除非新舊雇主已另行協議，由舊雇
21 主結算勞工之舊有工作年資予以資遣外，亦不能任意於勞工
22 同意留用之際，與勞工合意令勞工拋棄舊有工作年資之權
23 益。又是否屬於改組、轉讓及勞工是否屬於「受留用」之認
24 定，自應斟酌不能僅憑新舊雇主所定契約內容而定，基於勞
25 動法制特重保障勞工權益之立法意旨，更應由新舊雇主客觀
26 上向勞工所為之外在表見為主要判準。亦即，倘新舊雇主外
27 觀上已向勞工表示新雇主為舊雇主之改組、轉讓而生之事業
28 單位，且新雇主得按原條件繼續僱用勞工，勞動條件未有任何
29 變動等情，即有上開規定之適用。即便新舊雇主間實際上
30 並非基於事業單位之改組、轉讓事業單位之意思而訂定契
31 約，亦無影響。

01 (二)、系爭協議書「背景」段即載明：「緣甲方(永彰科技)擬與乙
02 方(永雋能源)合作投資，由乙方將現有智慧建築管理系統、
03 電動車充電樁管理、儲能業務及電動車公用充電站業務之運
04 營財產、業務和智慧財產權等合資公司所需之財產與技術
05 (如附件一所列業務範圍、財產與人員清冊及鑑價報告所
06 示，下稱『作價標的』)全數移轉至甲乙雙方合資之公
07 司...」(本院卷第25頁)。復觀該協議書第1條第三項第(二)
08 款明文約定：「乙方(即永雋能源)須對合資公司以移轉標
09 的業務及作價標的予合資公司之方式(即完成附件一清冊及
10 鑑價報告中所列之作價標的，以及附件二所示所有合資公司
11 經營所需之核心人員(下稱『核心人員』)之移轉予合資公
12 司並點交予合資公司)作價出資陸仟參佰柒拾萬(63,700,00
13 0)元...」(本院卷第26頁)。再查該協議書第2條第一項第
14 (二)款第2點(甲方交割先決條件)亦明定永雋能源必須完
15 成：「(1). 完成將如附件二所示所有核心人員依據甲方同意
16 之條件...轉至合資公司任職...」(本院卷第27頁)。且於
17 該協議書「附件一：人員清冊」及「附件二：核心成員名
18 單」中，陳嘉銓與李冠德均赫然在列(本院卷第41頁至第4
19 2頁)。合約文字可知，永雋能源出資方式係將「實體營業
20 讓與(Business Transfer)」，永雋能源將其整個業務部
21 門、運營財產、專利技術，連同原告等「核心人員」，當作
22 具有經濟價值的「作價出資」移轉給永雋科技。原告是被
23 「移轉」且「點交」給永雋科技。

24 (三)、查原告於111年9月自永雋能源移轉至永雋科技時，永雋能源
25 並未依法發給原告任何結清年資之資遣費。既然舊雇主(永
26 雋能源)未結算年資，新雇主(永雋科技)即「更應承認留
27 用勞工之舊有工作年資，一併加以承受」。永雋科技客觀上
28 不僅概括承受了永雋能源的核心業務，更透過系爭協議書明
29 文約定將員工「轉至合資公司任職」，客觀上給予勞工「事
30 業轉讓且按原條件繼續僱用」之強烈表見。原告任職永雋科
31 技，其承辦業務均無變動，工作地點未改變，薪資一樣，永

01 雋科技雖為新設公司，但完成承接永雋能源業務、員工，且
02 按原條件繼續僱用勞工，本院認為實質上與勞基法上第20條
03 「事業改組或轉讓，商定留用勞工」相當。

04 (四)、永雋科技僅抗辯原告之年資不應該併計任職永雋能源期間之
05 工作年資，但對於法院認為原告請求有理由後，以及將年資
06 合併計算後，原告得請求之資遣費差額、特別休假未休工資
07 差額無意見(參見115年6月17日言詞辯論筆錄，本院卷第240
08 頁)，是李冠德請求永雋科技給付19萬8,146元、陳嘉詮分別
09 為32萬4,064元，為有理由。

10 (五)、原告先位之訴既經本院認定其有理由，本院自毋庸再就備位
11 之訴為裁判，附此敘明。

12 五、綜上，原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第4項、
13 勞基法施行細則第24條之1等規定，先位聲明請求永雋科技
14 應給付李冠德19萬8,146元、應給付陳嘉詮32萬4,064元，及
15 均自本起訴狀繕本送達之翌日即115年4月11日(回證見本院
16 卷第112頁)起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
17 息，為有理由，應予准許。

18 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
19 法第44條第1項規定，主文第1項、第2項應依職權宣告假執
20 行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後，得免為假
21 執行。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，
23 經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，
24 附此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 115 年 7 月 13 日

27 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
31 命補正逕行駁回上訴。

01 中 華 民 國 115 年 7 月 13 日
02 書記官 柯玫甫