

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第335號

原告 李陳志秀

被告 甲山林建設股份有限公司

法定代理人 張瀛珠

被告 甲士林建設股份有限公司

法定代理人 謝秉翰

上二人共同

訴訟代理人 歐致豪律師

被告 祝園實業股份有限公司

設臺北市○○區○○○路0段000號00
樓之0

法定代理人 祝文宇

被告 盈泰開發建設股份有限公司

法定代理人 謝秉翰

被告 摩根室內裝潢有限公司

法定代理人 吳悠

上三人共同

訴訟代理人 林亞薇律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月17日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告祝園實業股份有限公司應給付原告新臺幣參萬元，及自民國
110年2月4日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告祝園實業股份有限公司負擔百分之八，餘由原告

負擔。

本判決第一項得假執行；但被告祝園實業股份有限公司如以新臺幣參萬元供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款分別定有明文。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，同法第262條第1項亦有明定。經查，原告起訴時原僅以被告甲山林建設股份有限公司（下稱甲山林公司）為被告，並聲明請求：一、被告應給付原告新臺幣（下同）278,354元；二、被告應補提勞工退休金116,480元至原告之退休金專戶三、被告應開立非自願離職證明。嗣又追加被告甲士林建設股份有限公司（下稱甲士林公司）、盈泰開發建設股份有限公司（下稱盈泰公司）、摩根室內裝潢有限公司（下稱摩根公司）、祝園實業股份有限公司（下稱祝園公司），經核原告所為訴之變更追加，均係請求被告等給付因其離職之資遣費、預告工資、薪資、及補提繳勞工退休金，與原訴間具有共同性，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性；原告撤回非自願離職證明之請求、減縮訴之聲明第1項金額為248,354元，均經被告之同意，揆諸前開規定，亦無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告李陳志秀自民國97年辦理勞退後，因思即年齡與體力尚可，便至被告甲山林公司相關企業任職擔任清潔工作，並約定薪資為36,000元，且薪轉帳戶交易備註為「甲士林建設」，然被告甲山林公司並未替原告投保勞健保。被告甲山

01 林公司相關企業復自102年1月2日起將原告之月薪調整為30,
02 000元（職員資料表卻為被告甲山林公司），並約定保障薪
03 資13個月，獎金另計，原告之工作性質為清潔工，可徵被告
04 甲山林公司關係企業等，無論是被告甲士林公司抑或被告甲
05 山林公司、祝園公司、盈泰公司、摩根公司，均係相關企
06 業，且均為原告清潔工作服務之對象，工作地點相同，實為
07 同一雇主。

08 (二)惟查108年1月24日被告祝園突以勞動基準法（下稱勞基法）
09 第54條規定，要求原告簽署離職申請書並告以工作到108年1
10 月31日。原告因調解之必要而前往勞工局申請已繳納之勞工
11 個人專戶明細資料，竟發現被告甲山林公司、甲士林公司自
12 97年2月11日至102年1月23日期間未依法提撥原告之退休
13 金，經原告向勞工保險局查詢始發現遭分別以盈泰公司、摩
14 根公司、祝園公司等單位替原告投保職災保險，亦屬相同關
15 係企業，當同應對原告負起給付資遣費與提撥退休金等相關
16 責任。

17 (三)原告任職於被告甲山林公司關係企業，始終讓被告甲山林公
18 司辦理相關投保事，未曾細究，雖分別以不同投保單位單位
19 替原告投保職災保險，然均未能改變原告始終於被告甲山林
20 公司要求，而於被告甲山林公司設於臺北市○○○路000
21 號、348號富甲天下大樓辦公地點擔任清潔工作，原告並提
22 出現場大廳管理室與信箱照片，可見被告甲山林公司、甲士
23 林公司、摩根公司等關係企業均列於其上，當同應對原告負
24 起給付資遣費與提撥退休金等相關責任。

25 (四)原告請求被告等給付資遣費當屬有據：按勞基法第14、15、
26 17、19條規定，與勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
27 等規定，原告因被告強迫離職，自得依前揭勞退條例第12條
28 向被告請求資遣費，並依勞基法第19請求被告公司交付非自
29 願離職書。況被告相關企業非得僅以原告年滿65歲為由即命
30 原告強制退休：1. 按勞基法第54條第1項規定：「勞工非有
31 下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。

01 二、身心障礙不堪勝任工作者。」，本條規定，是指勞工年
02 滿65歲者，雇主「得」強制其退休，但對於年滿65歲，體能
03 尚可，仍可續予僱用，並無年齡上之限制。2.是本件按原告
04 之年齡、身體狀況，仍大可勝任原工作，被告等命原告強制
05 退休當屬無據，是本件屬非自願離職甚明。

06 (五)原告請求之計算方式：

07 1.資遣費：原告自97年2月11日至102年1月1日薪資為36,000
08 元，此部分年資為4年10個月；自102年1月2日起至108年1月
09 31日此部分年資為6年1個月，薪資雖為30,000元，然保證薪
10 資13個月，故平均月薪應為32,500元（即30,000元 $\times$ 13/1
11 2），故被告公司應給付資遣費185,854元【計算式：〔36,000
12 $\times$ （4+10/12） $\times$ 1/2〕+〔32,500 $\times$ （6+1/12） $\times$ 1/2〕】。

13 2.積欠薪資部分：被告公司自102年時將原告薪資調整為30,00
14 0元時，已保證每年給付13個月的薪資即年終獎金，是被告
15 公司於108年解聘被告時應給付107年第13個月的薪資30,000
16 元。

17 3.預告工資：被告公司未預告即解僱原告，應給付一個月之平
18 均薪資32,500元。

19 4.小計：原告請求之金額為上列1.至3.加總為248,354元，當
20 予准許。

21 5.勞工退休金差額：自97年2月11日至102年1月23日共4年11個
22 月22日為116,480元（計算式：32,500 $\times$ 6% $\times$ （4 $\times$ 12+11+22/30）11
23 6,480。應由被告公司提撥至原告之退休金專戶內。

24 (六)並聲明：1.被告應給付原告248,354元，暨自本訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告
26 應提撥116,480至原告之退休金專戶。3.請准原告供擔保宣
27 告假執行。

28 二、被告甲山林公司辯以：

29 (一)原告主張其自97年2月11日起即受僱於被告甲山林公司，然
30 被告甲山林公司於97年10月14日始核准設立，客觀上顯無可
31 能，原告之主張顯屬無稽。

01 (二)原告提起本件訴訟主張被告應給付資遣費、薪資等請求，自
02 應與「原告」身為「被告員工」之權益有關，始得謂原告有
03 訴訟上權利保護要件中之當事人適格要件與保護必要之要件。
04 然查原告所提供銀行往來帳戶明細資料，除無法確認該
05 銀行帳戶是否為原告所有外，且原告起訴狀亦自承系與甲士
06 林公司間之薪轉帳戶，契約關係應認係存在於原告與甲士林
07 公司設間，尚無從就此認定原告與被告甲山林公司間存有任何
08 契約。再者原告提出之職員資料表僅係供被告相關關係企業
09 於員工面試時供面試人員填載，原告最終錄取之公司並非
10 依該份職員資料表上所顯示公司為準，況原告至今未曾參加
11 過被告甲山林公司面試，且亦未取得被告甲山林公司之錄取
12 聘用。又依原告所提出之職員資料表經歷欄，原告亦自承92
13 年至102年間皆在訴外人威務股份有限公司（下稱威務公
14 司）任職，佐以原告所提出勞工保險被保險人投保資料表所
15 載：96年8月1日至97年10月1日、97年11月19日至105年6月1
16 日係由威務公司擔任投保單位，兩者相互對照可證原告97年
17 間至102年間係任職於威務公司，並未有任職於被告甲山林
18 公司之情。另就原告所提出勞工保險被保險人投保資料表所
19 載：①102年1月30日至102年8月9日係由盈泰公司擔任投保
20 單位；②102年10月16日至105年3月31日係由摩根公司擔任
21 投保單位；③105年4月1日至108年1月31日係由祝園公司擔
22 任投保單位。顯見原告自102年1月30日起相繼任職於盈泰公
23 司、摩根公司及祝園公司，然皆未顯示原告有任職於被告甲
24 山林公司之記錄，顯見原告與被告甲山林公司間根本不存在
25 任何契約關係，本於債之相對性，原告之請求當與被告毫不
26 相涉，是以被告甲山林公司對原告並不負任何契約義務。

27 (三)原告所提108年4月26日之臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀
28 錄觀之，原告應係受被告祝園公司之要求而簽署離職申請
29 書，並任職於祝園公司至108年1月31日所生之爭議，佐以原
30 告所提勞工保險被保險人投保資料表，亦可判斷原告於105
31 年4月1日至108年1月31日確係任職於被告祝園公司，況原告

01 早已於108年4月26日與祝園公司達成調解。

02 (四)原告稱：「102年王總經理看我很認真，就跟我說我的薪資
03 調整，升我做正式員工，比較有保障，所以才會簽寫職員資
04 料表」然原告所稱王總經理究是指何人？是否為被告甲山林
05 公司之職員尚有疑義。王楚明於102年之前為甲士林公司負
06 責人，102年之後為盈泰公司董事長。再者由原告所提供
07 (一)凱基銀行城東分行(戶名：李陳志秀)102年2月8日起至
08 106年7月28日之存摺對帳單及(二)台北富邦銀行(帳號：00
09 00000000000000)106年8月1日起至108年12月31日之存摺對
10 帳單觀之，102年9月10日及105年4月11日皆係由摩根公司進
11 行薪資轉帳；105年4月1日至108年1月31日係由祝園公司為
12 薪資轉帳，顯見勞務關係應認係存在原告與摩根公司及祝園
13 公司間，尚無從就此認定原告與被告甲山林公司間存有任何
14 契約關係。次查原告所呈之甲山林機構離職/留職停薪申請
15 單、離職手續單、業務移交清冊皆係記載甲山林機構而非被
16 告甲山林公司，且甲士林公司、盈泰公司、摩根公司及祝園
17 公司甚或甲山林廣告股份有限公司亦為甲山林機構之旗下公
18 司，尚無法特定被告與原告間即存在勞雇關係，若原告主張
19 確係任職於被告甲山林公司，亦應提出被告甲山林公司與甲
20 士林公司，盈泰公司、摩根公司及祝園公司究有何上下從屬
21 關係。再者原告所呈甲山林機構離職/留職停薪申請單所載
22 擬申請項目及原因，亦係載明為屆齡退休(已滿70歲)依勞
23 基法第54條辦理。則與原告本件請求之資遣費及預告工資部
24 分即有衝突。綜上，原告並非被告甲山林公司員工，則其以
25 被告甲山林公司作為起訴對象、主張「依兩造間僱傭契約法
26 律關係」請求本件資遣費等之給付，顯非當事人適格等語。

27 (五)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利益
28 判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

29 三、被告甲士林公司辯稱：

30 (一)原告於96年11月間提供欲承攬被告甲士林公司348號辦公室
31 清潔工程之報價單與被告甲士林公司，被告甲士林公司於97

01 年1月29日與原告就承攬報酬議價為每月22,000元（清潔耗
02 材為承攬範圍）後，同意由原告承作定期3個月之清潔工
03 程。承攬關係終結後，原告於97年5、6月間再次提供承攬被
04 告甲士林公司346號與348號辦公室清潔工程之報價單，並經
05 被告甲士林公司與原告就承攬報酬議價為每月36,000元（清
06 潔耗材為承攬範圍）後，被告甲士林公司同意由原告承作被
07 告甲士林公司之346號與348號辦公室清潔工程，然因原告於
08 97年間至102年間仍受僱於威務公司從事其他工作，故原告
09 實際清掃被告甲士林公司辦公室之作業時間並不固定，原告
10 除不需於固定上下班時間完成清掃外，亦不需於被告甲士林
11 公司進行上下班打卡之動作，打掃時間完全係由原告自行安
12 排，對於原告就打掃辦公室之範圍、作業內容及時點，被告
13 甲士林公司根本未加以指揮監督，原告僅須符合雙方約定之
14 「室內清掃作業項目」即可，亦即被告甲士林公司僅重視完
15 成打掃工作之結果即足，且被告甲士林公司清潔工程施作期
16 間，原告仍為威務公司施作工程，益徵原告對被告甲士林公
17 司無忠誠，服從義務，欠缺勞動契約所應具備之人格上從屬
18 性。

19 (二)再者，原告承攬被告甲士林公司清潔工程期間，原告仍為威
20 務公司服勞務或施作工程，可知原告應可於承攬期間分別受
21 不同事業單位委託提供類似服務，而領有報酬。況因兩造間
22 契約並未限制原告不得受其他單位委託提供服務，若原告再
23 受其他公司委託而獲有報酬，則被告甲士林公司給付數額占
24 原告總所得的比例將更低，足見被告甲士林公司提供的承攬
25 報酬，非原告賴以生存的經濟來源，與經濟上從屬性所指勞
26 工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之要件不符。
27 且僱傭契約關係，勞工如依勞動契約確實提供勞務，不問其
28 品質及完成度，雇主皆有對待給付工資之義務。惟原告所完
29 成之打掃工作成果，若未符合雙方約定之「室內清掃作業項
30 目」，被告甲士林公司得予拒絕，原告並應免費改善或改
31 正，即原告須依約提供符合約定之勞務義務後，被告始需給

01 付報酬，非一經提供勞務，即當然有給付報酬的義務，亦與
02 勞動契約所具之經濟上從屬性之特性迥異。

03 (三)況上訴人就打掃辦公室之範圍、作業內容及時點均已明訂且
04 僅須遵守「室內清掃項目」，就履約期間之工作不需與被告
05 甲士林公司組織內部或員工共同完成工作。且原告不受被告
06 甲士林公司之指揮命令，不屬於被上訴人公司之一員，不須
07 遵守公司之內部規則或程序性規定，原告與被告甲士林公司
08 不具組織上之從屬性甚為顯明。再者，原告因承攬期間仍任
09 職於威務公司，執行職務常由原告丈夫李光榮代班，被告甲
10 士林公司無從干涉原告，且無庸調派其他人員代理原告完成
11 工作。顯見原告並非被告甲士林公司之員工，與被告甲士林
12 公司其他員工無分工合作之關係，無從認定原告與被告甲士
13 林公司具組織上之從屬性。

14 (四)稽上可知，原告與被告甲士林公司間之契約關係不具勞動契
15 約所具有之人格上、經濟上及組織上之從屬特性，非屬勞動
16 契約，而屬承攬關係，故原告與被告甲士林公司兩造間之契
17 約關係既非屬勞動契約或僱傭契約，自無勞基法相關規定之
18 適用，則原告依勞基法規定請求被告給付資遣費及勞工退休
19 金，於法無據等語，資為抗辯。

20 (五)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利益
21 判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

22 四、被告祝園公司：

23 (一)原告曾於108年3月28日，就原告與被告公司間勞僱關係於10
24 8年1月31日經祝園公司以屆齡退休（依勞基法第54條規定）
25 為名終止契約一事，請求祝園公司應依法自97年2月11日起
26 至102年1月23日、自105年5月起至108年1月31日之勞工退休
27 金6%提繳差額等勞資爭議事項，向臺北市政府勞動局申請勞
28 資爭議調解，經於108年4月26日調解成立，雙方同意以5,94
29 0元達成和解，祝園公司並已依系爭和解契約支付5,940元予
30 原告。雙方同意就本案其餘請求權及關係存續期間所衍生之
31 民、刑事及行政申訴之權利等皆拋棄，任一方均不得再向他

01 方請求或主張、或申訴，雙方並就本案調解過程及結果等內
02 容互負誠信保密義務，及事後不得對他方有不利之言論或舉
03 措。堪認兩造間之勞僱關係已為終止，雙方權利義務已由系
04 爭和解契約取代。從而，依系爭和解契約之內容，原告所拋
05 棄之權利，自應包括本件勞資爭議之所有請求在內，故原告
06 應受上開調解內容之拘束，不得就同一勞資爭議衍生之民事
07 爭議向祝園公司再為起訴爭執。故原告提起本件訴訟，在法
08 律上顯無理由，應依民事訴訟法第249條第2項予以駁回。

09 (二)原告係於102年1月2日任職，就退休金事項，優先適用勞工
10 退休條例（下稱勞退條例），上開條例未規定者，則適用其
11 他法律之規定。本件原告於108年1月31日時已屆滿65歲，依
12 勞基法第54條第1項第1款之規定及上揭行政院勞工委員會函
13 釋之意旨，祝園公司應依勞退條例施行後，勞基法第54條有
14 關強制退休之條文仍為有效，祝園公司得依該條文強制員工
15 退休，故本件祝園公司依勞基法第54條令已屆滿65歲之原告
16 強制退休並終止勞動契約，於法即無違誤。本件勞動契約係
17 依勞基法第54條第1項第1款強制退休而終止，無勞基法關於
18 資遣費及預告工資規定之適用。

19 (三)原告固主張本件勞動契約經雇主保證年薪13個月，並請求雇
20 主給付一個月之年終獎金云云，惟原告所簽署之任職同意書
21 第8條約定，雇主於年度終了時發放之獎金，係依公司營運
22 情形及員工之表現而發放之恩惠性給與，且遍觀系爭同意
23 書，均無保障年薪13個月之約定。又經比較被告盈泰公司、
24 摩根公司、祝園公司所提出之原告薪資單與原告之凱基銀行
25 存摺對帳單，就原告任職於盈泰公司、摩根公司、祝園公司
26 期間，自上開三公司取得之款項，除每月按員工薪資單實際
27 發放之金額（均未有年終獎金發放之紀錄）外，於農曆年前
28 後之匯款資料，並無原告所稱每年均固定於農曆年前發放3
29 0,000元之情形。可知，原告所稱「任職期間每年都有拿到
30 年終獎金」云云，實為虛言等語，資為抗辯。

31 (四)原告與被告祝園公司之僱傭關係早於108年1月31日終止，而

中高齡者及高齡者就業促進法係於108年12月4日始制定公布，更於僱傭關係終止後將近2年始施行，復無定有溯及條款，本件僱傭關係顯無該法之適用。況被告祝園公司係依勞基法第54條第1項第2款規定，依法行使雇主之終止權而令原告強制退休，此舉符合中高齡者及高齡者就業促進法第12條第1項、第13條第3項之立法精神，絕無對原告有何差別待遇之情形，原告援引該法顯有誤解。

(五)原告另引職業災害勞工保護法第23條之規定，惟該法係為保障遭遇職業災害勞工之權益所定之特別法，查原告並未遭遇職業災害，依職業災害勞工保護法之意旨，即無該法之適用。

(六)被告祝園公司並未認定原告因年齡怠慢工作或指原告表現不佳，被告祝園公司係依勞基法第54條第1項第2款規定令原告強制退休，並非依勞基法第11條第5款預告終止勞動契約，自無勞基法第16條、第17條之適用，原告請求被告祝園公司給付預告工資集資遣費，顯無理由。

(七)被告祝園公司業已依勞退條例為原告提撥退休金，且依內政部74年5月28日（74）台內勞字第298989號寒意旨「事業單位依勞基法第11條之規定預告勞工終止勞動契約，其中已符退休規定者，應依下列方式處理：....二、凡合於勞基法第54條強制退休要件之勞工，雇主應依法予以強制退休，不得以資遣方式辦理」，則本件於告於108年1月31日已滿65歲，符合強制退休要件，雇主依法應予以強制退休，不得以資遣方式辦理。次按，勞基法第54條並未規定「勞工工作年齡上限」，而係賦予雇主於上開法定要件成就後，有一單方面終止僱傭契約之形成權；則就未於勞工65歲時立即令勞工強制退休之雇主，倘反因此無從行使勞基法第54條賦予之終止權，非但增加法律所無之限制，且與前開見解有所抵觸，更毋寧係懲罰雇主。雇主就符合強制退休要件之勞工年資補償，本已納入新制退休金制度取代資遣費，倘除提撥退休金外，尚須額外支付資遣費，不啻使勞工獲取雙倍填補，並將

01 此成本加諸雇主之上，無異逼使雇主於勞工屆滿65歲時立即
02 行使強制退休之全力，如此能否達到保障勞工權益之目的，
03 即非無疑。本件祝園公司於強制退休要件成就後，本於前揭
04 立法理由，為促進勞工之新陳代謝而行使終止權，且已提撥
05 勞工退休金在案，原告請求被告資遣費之主張，即無理由。
06 原告指稱甲山林集團暨相關企業單方認定原告因年齡怠慢工
07 作或直指原告表現不佳，屬其單純主觀臆測，並無可採。

08 (八)被告發放年終獎金屬恩惠性給與，且於僱傭期間並未固定發
09 放年終獎金予原告，原告請求被告祝園公司給付年終獎金，
10 顯無理由。

11 (九)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利益
12 判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

13 五、被告盈泰公司：

14 (一)被告盈泰公司、摩根公司先後與原告成立僱傭關係，且被告
15 盈泰公司與原告間之僱傭關係於102年8月9日終止，原告就
16 其於108年1月31日遭強制退休乙事，對被告盈泰公司所為請
17 求應無理由。

18 (二)被告盈泰公司及摩根公司係基於企業經營所需，依據原告簽
19 定之任職同意書，將原告調動之關係企業或指定之他企業提
20 供勞務，且未對原告之勞動條件為任何不利變更，則依系爭
21 同意書之約定，原告即同意盈泰公司、摩根公司所為調動；
22 且原告於調動後均未表達異議，足認盈泰公司與原告間之僱
23 傭契約，已於102年8月9日終止。

24 (三)原告未明確指出對盈泰公司所為訴之聲明及請求權基礎為
25 何，108年1月31日原告遭強制退休時，被告盈泰公司與原告
26 已無僱傭關係，該強制退休係由被告祝園公司所發動，原告
27 應以被告祝園公司為請求對象，其向被告盈泰公司所為請
28 求，為無理由。

29 (四)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利益
30 判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

31 六、被告摩根公司：

01 (一)被告摩根公司與原告間之僱傭關係於105年3月31日終止，原
02 告就其於108年1月31日遭強制退休乙事，對被告摩根公司所
03 為請求應無理由。

04 (二)被告盈泰公司及摩根公司係基於企業經營所需，依據原告簽
05 定之任職同意書，將原告調動之關係企業或指定之他企業提
06 供勞務，且未對原告之勞動條件為任何不利變更，則依系爭
07 同意書之約定，原告即同意盈泰公司、摩根公司所為調動；
08 且原告於調動後均未表達異議，足認摩根公司與原告間之僱
09 傭契約，已於105年3月31日終止。

10 (三)原告未明確指出對摩根公司所為訴之聲明及請求權基礎為
11 何，108年1月31日原告遭強制退休時，被告摩根公司與原告
12 已無僱傭關係，該強制退休係由被告祝園公司所發動，原告
13 應以被告祝園公司為請求對象，其向被告摩根公司所為請
14 求，為無理由。

15 (四)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利益
16 判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

17 七、原告於自97年8月11日起至101年12月28日止，按月受領被告
18 甲士林公司以匯款方式給付勞務報酬；被告盈泰公司、摩根
19 公司、祝園公司與原告間為僱傭關係，於下述期間聘僱原告
20 從事清潔打掃工作：被告盈泰公司自陳自102年1月2日起
21 至同年8月9日止聘僱原告擔任清潔工作，且自102年1月30日
22 起至102年8月9日止，為原告投保職業災害保險、提繳勞工
23 退休金，投保薪資為30,300元，並自102年2月8日起至102年
24 8月12日止自凱基商業銀行以匯款方式給付薪資予原告；被
25 告摩根公司陳稱自102年10月16日起至105年3月31日止聘僱
26 原告，且自102年10月16日起至105年3月31日為原告投保職
27 業災害保險、提繳勞工退休金，投保薪資為30,300元；被告
28 祝園公司陳稱自105年4月1日起至108年1月31日止聘僱原
29 告，且為原告投保職業災害保險、提繳勞工退休金，投保薪
30 資為30,300元。被告摩根公司、祝園公司自105年至108年1
31 月間，均分別以匯款方式給付薪資予原告。原告為37年4月

01 出生，於108年1月31日離職時已屆滿65歲。原告曾就兩造間
02 勞僱關係於108年1月31日經被告祝園公司以原告已年滿65歲
03 強制退休（依勞基法第54條規定）為由終止契約一事，請求
04 被告祝園公司應依法自97年2月11日起至102年1月23日、自1
05 05年5月起至108年1月31日之勞工退休金6%提繳差額等勞資
06 爭議事項，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經於10
07 8年4月26日調解成立，雙方同意以5,940元達成和解，祝園
08 公司並已依上開調解紀錄支付5,940元予原告。此有加退保
09 資料、銀行交易明細、勞工個人退休金專戶明細資料、臺北
10 市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、薪資單等可佐，亦為兩造
11 所無爭執，堪認屬實。

12 八、本院之判斷：

13 原告請求被告給付資遣費、第13個月薪資（即年終獎金）、
14 預告工資、補提繳勞工退休金，被告等則以前詞置辯，經
15 查：

16 (一)按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
17 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
18 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
19 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
20 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
21 實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨
22 參照）。原告主張被告甲山林公司、甲士林公司、祝園公
23 司、盈泰公司、摩根公司實質上為同一雇主，故原告之工作
24 年資應予併計等語，固為被告等所否認。然查：

25 1.原告主張其自95年2月間起受僱於被告甲山林公司，並提出
26 甲山林公司職員資料表（本院卷第89頁）、甲山林建設服務
27 證（本院卷第155頁）為憑，惟被告甲山林公司係於97年10
28 月14日始核准設立（見本院卷第291頁、第419頁商工登記公
29 示資料查詢），原告自無可能於97年2月間受僱於被告甲山
30 林公司。況原告係於102年1月2日始填載甲山林公司職員資
31 料表，且原告自97年4月24日起至105年6月1日均以威務公司

01 為投保單位投保勞工保險（僅參加職災保險），迄自102年1
02 月30日起始由被告盈泰公司為投保單位投保勞工保險（僅參
03 加職災保險），且原告自97年至101年底提供勞務之報酬，
04 係自被告甲山林公司匯入，並無證據足認係由被告甲山林公
05 司支付，故原告於102年1月底前應未曾與被告甲山林公司有
06 僱傭關係。

07 2.原告於96年11月間向被告甲士林公司提供報價單承攬被告甲
08 士林公司室內清掃作業，經被告甲士林公司內部簽准自97年
09 2月起以22,000元之報酬先承攬3個月，迄同年6月間又經被
10 告甲士林公司內部簽准由原告以每個月36,000元之報酬，繼
11 續承攬346、348號辦公室清潔工程（含耗材），此有室內清
12 掃作業項目承攬報價單、簽呈（見本院卷第421至433頁），
13 足認原告與被告甲士林公司係自97年2月間起成立承攬契
14 約。況原告亦自陳：「我把工做完成就好，...請假要找人
15 代班，上下班沒有打卡，上班時間是晚上6點，到幾點沒有
16 固定，講是講到8點，打掃400多坪辦公室，打掃完就可以
17 走」（參見本院卷第371頁），足認原告所服勞務並無不可
18 由他人替代，且亦無固定上班時間，且原告自97年至102年1
19 月底之間，亦同時受僱為威務公司服勞務，顯與被告等間並
20 無人格上、組織上、經濟上從屬性，難認與被告甲士林公司
21 間為僱傭關係。

22 3.原告自陳：自102年間起改為正式員工等情，被告祝園公
23 司、盈泰公司、摩根公司亦坦言自102年1月間起分別與原告
24 成立僱傭關係等語，並有任職同意書（本院卷第409至412
25 頁）在卷可按。經查，原告自102年1月間起任職於被告盈泰
26 公司，依據任職同意書第13條約定，被告盈泰公司如因經營
27 需要，得將原告以借調或轉調方式調動至關係企業提供勞
28 務，如調動後之勞動條件未做不利之變更，且調動後之工作
29 為原告體力或能力所能勝任時，原告同意接受調動。且自10
30 2年8月起，改以被告摩根公司為僱用人匯款發放原告之薪
31 資，並自102年10月16日起以摩根公司為投保單位為原告投

01 保勞工保險；另自105年4月起改以被告祝園公司為僱用人核
02 發薪資予原告，並為原告投保勞工保險，足認原告各自102
03 年8月間起、105年4月1日起分別經調動至被告摩根公司、祝
04 園公司後，即分別與被告摩根公司、祝園公司成立僱傭關
05 係。且自102年1月間原告受僱於被告盈泰公司時起，原告之
06 勞動條件均未變更、工作性質、工作地點亦相同，依任職同
07 意書第13條第2項，已約定其服務年資應予合併計算，雖原
08 告於上開期間分別任職於被告盈泰公司、摩根公司、祝園公
09 司，惟被告盈泰公司、摩根公司、祝園公司均為甲山林集團
10 關係企業，已有實體同一性之事業，屬實質上同一雇主。

11 (二)原告並未爭執被告祝園公司終止勞動契約事由為依勞基法第
12 54條第1項第1款強制退休，考之73年7月30日修正勞基法第5
13 4條第1項第1款規定設有強制退休年齡之立法理由係謂「為
14 促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高年齡之限制」；97年5
15 月14日同條修正年滿65歲雇主得強制退休之立法目的則為
16 「為因應人口結構調整，臺灣國民平均壽命已提高至76歲，
17 且勞動人口年齡有延後趨勢，宜加強中高齡人力資源運用，
18 以降低少子化對勞動力減少之衝擊。宜延緩強制退休年齡，
19 修法延長為65歲，與公務員退休年齡同步，並保障高齡勞工
20 工作條件」，可知前開規定之修正或為促進勞工人事的新陳
21 代謝，或因應勞動人口結構調整等因素，惟規範勞工強制退
22 休之最高年齡，無非基於保護勞工之立場，考量勞工之生存
23 權，當勞工達一定年齡或身心狀況不堪勝任工作，雇主依該
24 基於生存權之考量終止契約，強制勞工退休，並輔以勞工退
25 休金制度，使勞工之生命、健康不因過度工作而受影響。由
26 於我國對於強制退休之規定除身心障礙不堪工作外，僅以年
27 滿65歲為標準，在勞退條例制定施行、中高齡及高齡者就業
28 促進法公布施行後，仍未隨之修正勞基法第54條第1項第1款
29 勞工年滿65歲後雇主得強制退休之規定。而參酌中高齡及高
30 齡者就業促進法所稱中高齡勞工係指年滿45歲至65歲者，同
31 法第12條雖設有禁止年齡歧視之規定，但同法第13條第3款

01 仍規定依其他法規規定退休年齡所為之限制，不構成歧視，
02 換言之，中高齡勞工如符合勞基法第54條第1項第1款規定年
03 滿65歲，雇主以此為由強制退休，不得將之視為年齡歧視；
04 又中高齡及高齡者就業促進法為兼顧年滿65歲高齡勞工之工
05 作權，固於同法第28條規定「65歲以上勞工（即高齡勞
06 工），雇主得以定期勞動契約僱用之」，並於立法理由明白
07 揭示得以定期契約僱用之，不受勞基法第9條之限制，藉以
08 達成促進高齡者勞工重新進入勞動市場，以符合其身心狀
09 況、體力、技術、經驗所能勝任之勞動條件成立定期契約，
10 且為保障此類高齡勞工，於定期契約期間，不適用勞基法第
11 54條第1項第1款有關勞工強制退休之規定，除有符合勞基法
12 第11條、第12條有關資遣之規定，不得提前終止契約，係為
13 避免高齡勞工重新進入勞動市場而與雇主簽訂定期契約後，
14 雇主再以勞工年滿65歲為由強制退休以規避應付之資遣費。
15 但如非此類情形之勞工，勞工年滿65歲時，雇主固得依勞基
16 法第54條第1項第1款規定強制其退休，但如勞工身心狀況、
17 體力等因素仍能負擔原工作，雇主不行使強制退休之權利，
18 亦無不可（最高法院100年度台上字第170號判決要旨參
19 照），勞工仍得按勞動契約繼續領取薪資，並無不利。非謂
20 雇主在勞工屆滿65歲之際未立即依法強制退休，嗣後即不得
21 行使，更難謂嗣後以此為由強制退休，即屬規避勞基法第11
22 條，或違反誠信原則，或權利濫用。又雇主於勞工年滿65歲
23 退休終止契約時，勞工依法得請求舊制退休金（新制退休金
24 提撥應於勞動契約存續中提撥至勞工個人專戶內），勞基法
25 第54條強制退休、第11條解僱乃屬不同法規範制度，勞工不
26 論是自願退休或是強制退休，本無資遣費之給付問題。原告
27 與被告祝園公司間任職年資係自102年1月2日原告受僱於盈
28 泰公司時起算，被告盈泰公司於102年4月24日原告年滿65歲
29 時，雖然未行使強制原告退休之權利，嗣迭經調動至被告祝
30 園公司後，於108年1月31日被告祝園公司始依勞基法第54條
31 第1項第1款規定強制原告退休，並非以侵害被上訴人之權

01 益為目的，亦非規避資遣費之給付義務而為之，難謂其構成
02 權利濫用或違反誠信原則而有不合法之情事。從而，兩造間
03 勞動契約因被告祝園公司於108年1月31日強制退休時而告終
04 止，故原告主張被告有違反勞工法令，侵害其勞動權益之情
05 事，並依同法第17條、勞退條例第12條第1項規定請求給付
06 資遣費，尚屬無據；又被告從未曾依勞基法第11條為終止勞
07 動契約之意思表示，原告亦不得依勞基法第11條、勞退條例
08 第12條第1項規定請求資遣費，亦屬無據。

09 (三)按雇主依第11條或13條但書規定終止勞動契約者，其預告期
10 間依左列各款之規定....三、繼續工作3年以上者，於30日
11 前預告之。....雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
12 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定
13 有明文。本件被告係依勞基法第54條第1項第1款令原告強制
14 退休，並非依同法第11條、第13條終止勞動契約，應無預告
15 期間規定之適用，原告請求被告等給付預告期間之工資，自
16 無理由，不應准許。

17 (四)年終獎金30,000元部分：

18 1.原告主張依兩造之約定，往年被告盈泰公司、摩根公司、祝
19 園公司均於農曆春節前有給付年終獎金，每年相當於1個月
20 薪水30,000元，保證年薪為13個月，任職期間無排除之約
21 定，被告等每年均有發給，是年終獎金非僅為雇主之恩給，
22 亦屬於契約上之義務，爰依勞動契約請求被告給付108年度
23 之年終獎金30,000元等語；被告祝園公司辯稱：兩造間之契
24 約並無給付13個月保障年薪之約定，且依任職同意書第8條
25 約定：「甲方於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
26 捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，如乙方全年工作無過
27 失時，應酌給獎金或分配紅利，但僅限於發放時仍在
28 職。」，認年終獎金係依公司營運、員工表現而發放之恩惠
29 性給與，且原告任職期間並無固定領取，其請求年終獎金並
30 無理由云云。經查：原告與被告甲士林公司自97年間起原為
31 承攬關係，並約定高於30,000元之勞務報酬，每月領取約3

2,370元至34,200元，每年並無於農曆春節前領取年終獎金（參見本院卷第23至87頁帳戶交易明細）。惟自102年起原告與被告盈泰公司、摩根公司、祝園公司成立僱傭關係後，依原告所提出之帳戶交易明細（見本院卷第203至219頁），可知被告摩根公司、祝園公司除當年度1、2月份薪資30,500元（含全勤獎金500元）外，曾於103年1月28日、104年2月17日、105年2月5日、106年2月15日、107年2月13日，各以「薪資」名義匯入30,000元，除106年2月15日晚於當年度農曆春節外，均係於各該年度農曆春節前1或2日即匯入款項，加計此30,000元後，102年度至108年度之年薪，始與原告承攬時期之每年勞務報酬較為相當，堪認原告主張因改為正式僱傭合約後，薪水降為30,000元，故以年終獎金作為保障第13個月薪水之主張為可採，兩造就此部分之約定，與任職同意書第8條約定之獎金不同，並非屬恩惠性給與，實屬約定工資之一部。而原告任職至108年1月31日，正值108年度農曆年前，且107年度全年服務於被告祝園公司，故原告請求被告祝園公司應給付當年度第13個月薪資30,000元，為有理由，應予准許。

2.原告與被告祝園公司曾於108年4月26日成立勞資爭議調解，調解成立內容是否包括107年度年終獎金之請求？原告於上開勞資爭議調解有無拋棄年終獎金之請求？

(1)被告祝園公司抗辯：兩造曾於108年4月26日成立勞資爭議調解，原告已表明拋棄勞僱關係所生其餘請求全集勞僱關係存續期間所得向被告主張之權利，自應受和解契約之拘束，不得再向被告祝園公司起訴爭執云云。按勞資爭議經直轄市或縣（市）主管機關指派調解人或組成勞資爭議調解委員會作成調解方案，爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議處理法第12條第5項、第19條第1項前段、第23條前段定有明文。又當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，為和解，和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得

和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條亦有規定。依勞資爭議處理法第12條第5項、第19條第1項前段規定成立調解者，核其性質屬私法上和解契約，而和解契約成立後，當事人應受該和解契約所拘束，不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。兩造曾於108年4月26日就勞資爭議成立調解，並有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可按（見本院卷第99至100頁，下稱系爭調解紀錄），兩造間存在和解契約甚明，而被上訴人已為前開抗辯，是本件應先判斷者為上訴人本件加班費請求，是否為上開勞資爭議調解範圍所及而應受和解契約拘束。

(2)系爭調解紀錄之調解方案固記載被告祝園公司同意給付原告5,940元，給付項目含勞工退休金6%等，且兩造同意就本爭議案其餘請求權及勞僱關係存續期間衍生之民、刑事及行政申訴之權利皆拋棄，任一方均不再對他方請求或主張。然檢視原告於該爭議之主張，係針對請求被告等給付自97年2月11日起至102年1月23日止之勞工退休金6%提繳差額121,440元、105年5月起至108年1月31日止之全勤獎金2,000元部分未提繳勞工退休金6%差額4,950元（見系爭調解紀錄之申請人主張欄），並無關於請求年終獎金部分。而「資方主張」欄記載被告祝園公司承認原告自105年4月1日起至108年1月31日止受僱於該公司，及於原告任職期間以30,300元為提繳勞工退休金級距，並同意就「勞工退休金6%差額」部分給付5,940元。是對應兩造主張欄所載，無從確認包括年終獎金之請求。又對照「勞資雙方之爭點」內容所載，亦不包括年終獎金給付甚為明確。且「調解人對爭點之見解及建議」內容記載：「每月全勤獎金2,000元，...建請祝園公司應列入經常性給與，提繳勞工退休金6%差額予申請人」等語，可見調解人行調解程序係針對補勞退金提繳（6%）差額項目進行，並未包括年終獎金給付範圍。況且，再檢視調解方案內容，亦未載被告祝園公司同意給付項目包括年終獎金。由上述調解書面資料可見，原告未曾於本次調解時請求年終

獎金，兩造於調解過程中未討論年終獎金請求，調解人亦未就加班費請求為斡旋，該調解成立內容應不包括年終獎金甚明，上訴人縱曾拋棄部分權利，所拋棄權利部分亦不包括加班費。

(3)另觀以108年3月6日兩造於中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄記載：原告主張請求被告補發107年度年終獎金30,000元，被告則主張原告107年工作績效表現不佳，故無年終獎金，調解人則建議被告祝園公司應發給年終獎金30,000元，調解結果「不成立：資方不同意調解方案」（見本院卷第361至362頁，下稱前次調解紀錄）。是兩造於前次調解紀錄雖曾就年終獎金部分進行調解，惟被告祝園公司並不同意給付而未成立調解。而系爭調解紀錄既無就年終獎金部分再經調解斡旋，被告亦未曾同意其給付包含年終獎金，自難認亦包含前次調解未成立之年終獎金部分，無從據為原告已拋棄年終獎金請求之認定。

(4)據上論述，原告於系爭調解申請勞資爭議調解項目，既未包括年終獎金之請求，且兩造成立調解內容，未包含上開請求，原告復未於系爭勞資爭議調解拋棄此部分請求，自可確認，被告祝園公司所辯尚不足採。

(五)補提繳勞工退休金部分：

原告與被告甲山林公司自97年2月11日起至102年1月23日止，為承攬關係，業經本院認定如前，亦無證據足認其餘被告與原告間與此期間成立僱傭關係，原告請求被告等補提繳上開期間之勞工退休金116,480元，自無理由，不應准許。

九、綜上所述，原告依兩造之僱傭契約請求被告祝園公司給付30,000元，為有理由，其餘之請求均無理由，不應准許。

十、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，爰就本判決主文第1項部分，職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失

01 所依附，應併予駁回。

02 十一、兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果

03 無影響，爰不另一一論駁。

04 十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 110 年 8 月 31 日

06 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

07 以上正本係照原本作成。

08 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

09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 110 年 8 月 31 日

11 書記官 范國豪