臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第116號

原　　告　陳茂榮

000000000000000000

被　　告　碩穎國際有限公司

000000000000000000

特別代理人　謝雅蓁

訴訟代理人　溫令行律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年11月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸拾參萬陸仟元。

訴訟費用新臺幣陸仟玖佰肆拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣陸拾參萬陸仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按有限公司應至少置董事一人執行業務並代表公司，此觀公司法第108 條第1 項前段固明。惟對無訴訟能力人為訴訟行為，因其無法定代理人或其法定代理人不能行代理權，恐致久延而受損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代理人。特別代理人於法定代理人或本人承當訴訟以前，代理當事人為一切訴訟行為；本法關於法定代理之規定，於法人之代表人準用之，同觀民事訴訟法第51條第1 項、第4 項、第52條亦悉。本件被告原法定代理人即董事甲○○於民國110 年1 月4 日亡故，迄無其他董事經選任乙節，有被告公司變更登記表、甲○○除戶戶籍謄本、公司基本資料查詢結果等附卷可稽（見本院卷第43頁至第50頁），可知被告現無得為法定代理人之人代表伊應訴，而有為被告選任特別代理人之必要，本院遂依原告之聲請，裁定選任被告股東乙○○為被告特別代理人，合先敘明。

二、另訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，亦見民事訴訟法第255 條第1 項第3 款即知。原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）55萬4,000 元（見本院卷第19頁），嗣最終請求被告應給付63萬6,000 元（見本院卷第137 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：其自70年2 月17日即至受訴外人即被告原法定代理人甲○○之父張萬川聘任，以月薪3 萬1,800 元至訴外人秦緯貿易有限公司（下稱秦緯公司）擔任業務，僱傭期間並因老闆決策原因，迭將其勞、健保輪流移轉至佳明有限公司（下稱佳明公司）、被告及秦緯公司作為投保單位，最終係在被告投保且擔任業務，然佳明公司、秦緯公司與被告實為家族企業，均從事鋼筆進口貿易，且辦公室同在臺北市○○區0 段000 號7 、8 樓，老闆始終未曾變更，自應合併計算其年資。嗣甲○○突然過世，被告係一人公司，遂無預警於110 年1 月26日停業無從上班，未為任何預告終止行為，其應得請求給付資遣費19萬800 元；又其於94年7 月1 日選擇勞退新制，猶未與被告結清獲取舊制年資退休金，應尚得領取舊制退休金44萬5,200 元。爰依兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告63萬6,000 元。

二、被告則以：被告係於78年間始設立登記，但與佳明公司、秦緯公司確係家族企業、同經營鋼筆貿易且辦公處所所在為同棟大樓7 、8 樓，原告自94年7 月1 日起並改選勞動新制，平均工資為3 萬1,800 元，但兩造間尚未給付、結清舊制年資退休金等事實，均屬無誤。被告因甲○○突然身故而未繼續營業，特別代理人乃張瑞謙之配偶，心情更受打擊，就原告請求資遣費、舊制退休金之計算式不爭執，然是否符合資遣費與退休資格請依法審酌等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

㈠依勞動基準法第2 條第2 款之定義，原告自70年2 月17日起至110 年1 月26日止，始終在甲○○家族共同經營之關係企業下工作，是在被告、佳明公司與秦緯公司處擔任業務之年資應合併計算無誤：

1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，此觀勞動基準法第2 條第2 款甚明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109 年度台上字第690 號判決要旨參照）。又基於勞動基準法第1 條第1 項所揭櫫規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決要旨參照）。

2.查原告主張其自70年2 月17日起至110 年1 月26日止任職與投保勞、健保之秦緯公司、佳明公司與被告均係位於臺北市○○區○○路0 段000 號7 樓之3 、8 樓之3 ，全係甲○○家族所有、經營鋼筆貿易，屬家族企業等事實，為被告所不爭（見本院卷第115 頁），並有公司變更登記表、個人基本資料查詢結果、公司基本資料、公司章程等在卷可徵（見本院卷第43頁至第50頁、第61頁至第80頁）。上述公司董事、股東不僅有甲○○、張萬川甚或被告特別代理人，亦有被告其餘股東，登記地址及辦公處所也相同或相鄰，更全經營進出口貿易業務，被告與秦緯公司復以同一招牌表明辦公處所

乙節，同有臺北市政府勞動局為認定被告歇業事實認定簽到與意見陳述表、照片等附卷足考（見本院卷第95頁至第96頁），堪信兩造所言當屬實在。

3.紬繹原告歷來勞保與就保查詢結果、稅務電子閘門財產所得調件明細表（見本院外放限閱卷；本院卷甲第17頁至第37頁），其自70年起至110 年1 月28日退保時止，輪流由秦緯公司、佳明公司、被告任勞保投保單位，而與前開主張相當。職是，被告與佳明公司、秦緯公司既同屬家族企業，原告任職期間之工作內容均同，張萬川、甲○○等人於其任職期間確均具有指揮監督權限，揆諸前開前開規定及要旨，此三間公司具有法人實體上同一性，原告任職於此三間公司之期間自應合併計算，洵堪認定。

㈡按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17條及第55條規定計算，勞動基準法第84條之2 定有明文。另勞工工作年資以服務同一事業單位為線，並自受僱當日起算；適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算，勞動基準法施行細則第5 條復有明定。本件原告於勞動基準法施行以前，即自70年2 月17日起即任職在被告、佳明公司、秦緯公司等有法人實體上同一性之事業單位，工作年資均應列入計算舊制退休金範圍一情，有其提供之勞工適用勞動基準法退休金制度年資之退休金試算表在卷可徵（見本院卷第121 頁），且被告同不爭執該等計算式及金額（見本院卷第138 頁），雙方亦未就勞動基準法施行以前之退休金給付與否予以爭執，是依前開規定，堪信兩造就適用勞動基準法前之年資應合併計算勞動基準法適用之範疇，要無疑義。

㈢另民事訴訟為處分權主義，亦即本院僅得審酌當事人之主張，否則依民事訴訟法第388 條將生訴外裁判，是本院祇就原

告請求舊制退休金及以新制計算資遣費共計63萬6,000 元認定有無理由，茲論述如下：

1.舊制退休金部分44萬5,200 元應屬有理：

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11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，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 項各有明文。復勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞動基準法之立法本旨（最高法院97年度台上字第1342號、92年度台上字第2152號維持原審判決理由之要旨參照）。

②原告乃53年9 月28日生，於70年2 月17日至被告處任職，自94年7 月1 日起改採勞工退休金新制，惟勞工退休金舊制部分尚未結清，先前被告在臺灣銀行信託部確設有勞工退休準備金專戶，截至110 年8 月17日止專戶餘額為68萬2,445 元（不含結清利息）一節，為兩造所不爭，且有個人戶籍資料查詢結果、臺灣銀行信託部110 年8 月19日信勞給字第1105 0000000 號函、勞工提繳異動資料查詢結果等存卷足查（見本院卷第97頁、第129 頁至第131 頁；本院卷甲第3 頁）。又於110 年3 月15日臺北市政府勞工局前往察看被告辦公處所時，確無營運事實而告歇業一節，業經本院說明如上，原告並自述：其本得自請退休，但當初欲聲請月退故未向被告為退休之意思表示等語（見本院卷第138 頁），基上，原告始終服務同一事業單位，在兩造間勞動契約於110 年1 月26日因被告歇業，而依勞動基準法第11條第1 款終止之際，原

告業已56歲並工作25年以上，符合勞動基準法第55條第1 款、第2 款得自請退休之要件而具備退休資格，業取得請求給付退休金之權利，不因其有無向被告為退休之意思表示為限，揆之前揭規定，原告自得向被告請求原保留年資之舊制退休金無訛。

③原告主張其適用勞工退休金條例前即70年2 月17日起至94年6 月30日止之工作年資共計24年4 月13日，依勞動基準法第55條第1 項第1 款規定計算後為39.5個基數甚明（計算式：15× 2 ＋9 ＋0.5 ＝39.5）。兩造既全不爭執原告退休前6 個月平均工資為3 萬1,800 元（見本院卷第114 頁），從而，原告本得請求給付之舊制保留年資退休金為125 萬6,100 元（計算式：31,800× 39.5＝1,256,100 ），其僅請求被告給付44萬5,200 元，應屬有憑。

2.新制資遣費部分19萬800 元同屬有據：

①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

②查原告自94年7 月1 日適用勞退新制起至110 年1 月26日因被告歇業遭資遣而終止勞動契約之日止，年資共計為15年6 月25天。兩造間勞動契約既係因勞動基準法第11條第1 款而終止，誠如前述，則依前開規定計算後，原告新制資遣為6 個基數（計算式：｛15＋【（6 ＋25÷ 31）÷ 12】÷ 2 ｝，又最高不得超過6 個月平均工資），原告得請求被告公司給付之資遣費為19萬800 元（計算式：31,800× 6 ＝190,800 ）。再兩造均不爭執未給付予原告資遣費（見本院卷第114 頁、第138 頁），是原告請求此部分金額，自應准許。

3.據此，原告請求被告給付共63萬6,000 元（計算式：445,200 ＋190,800 ＝636,000 ），洵屬足憑。

四、綜上所述，原告既自70年2 月17日起至110 年1 月26日因被告歇業而終止兩造間勞動契約止，均任職在具實質同一性之法人家族企業，該等工作期間當應合併計算，又於94年7 月1 日改適用勞退新制，得請求原保留尚未結清之舊制退休金及以新制年資計算之資遣費。從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付63萬6,000 元，為有理由，應予准許。至兩造於110 年9 月7 日簽署原告同意僅就被告臺灣銀行勞工提撥退休金帳戶內之金錢、向臺北市政府勞動局申請補助外不再向被告或其他股東、關係人請求或提起訴訟之切結書（見本院卷第105 頁），應屬日後向法院聲請強制執行被告財產時之範疇，與本案無涉，末此敘明。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件訴訟費用計6,940 元（即第一審裁判費），應由被告負擔，爰依民事訴訟法第78條，確定如主文第2 項所示。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　110　　年　　11　　月　　23　　日

書記官　施盈如