

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第17號

原告 郭學書

訴訟代理人 李依蓉律師

何子豪律師

被告 神華商業系統股份有限公司

雄略行動系統有限公司

共同

法定代理人 吳健秋

共同

訴訟代理人 周德壠律師

陳鵬宇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告神華商業系統股份有限公司應給付原告新臺幣壹佰零肆萬玖
仟伍佰捌拾參元，及自民國一百一十年六月二十六日起至清償日
止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告雄略行動系統有限公司應給付原告新臺幣壹佰零肆萬玖仟伍
佰捌拾參元，及自民國一百一十年六月二十六日起至清償日止，
按週年利率百分之五計算之利息。

前二項所之給付，其中被告任一人如為給付，其餘被告於該給付
範圍內，同免給付義務。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告神華商業系統股份有限公司如以
新臺幣壹佰零肆萬玖仟伍佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假
執行。

本判決第二項得假執行。但被告雄略行動系統有限公司如以新臺

01 幣壹佰零肆萬玖仟伍佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執
02 行。

03 事實及理由

04 一、原告主張：

05 原告自民國90年2月1日起至107年8月31日止，任職於被告神
06 華商業系統股份有限公司（下稱神華公司），自107年9月1
07 日起至109年5月31日止調任至被告雄略行動系統有限公司
08 （下稱雄略公司），月薪均為新臺幣（下同）110,000元，
09 原告於107年9月6日經被告神華公司退保勞保，隨即於當日
10 經被告雄略公司加保勞保，投保薪資均為45,800元。被告神
11 華公司、雄略公司（下合稱被告2公司）之法定代理人及實
12 際經營者均為被告共同法定代理人乙○○（下逕稱其名），
13 且原告於被告2公司之職位、薪資、工作型態均相同，均受
14 乙○○之指揮監督，被告2公司具實質同一性，故原告於被
15 告2公司之工作年資應合併計算，即計算資遣費基數為舊制4
16 又12分之5個月、新制6個月，被告2公司應給付原告10又12
17 分之5個月之工資為資遣費1,145,833元（計算式：110,000×
18 125/12=1,145,833），扣除被告神華公司已給付之資遣費9
19 6,250元，尚應給付原告1,049,583元（計算式：1,145,833-
20 96,250=1,049,583）等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）
21 第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條提起本件
22 訴訟，並聲明：（一）被告神華公司應給付原告1,049,583
23 元，及自110年6月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之
24 利息。（二）被告雄略公司應給付原告1,049,583元，及自1
25 10年6月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
26 （三）前二項所之給付，其中被告任一人如為給付，其餘被
27 告於該給付範圍內，同免給付義務。（四）願供擔保，請准
28 宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 （一）被告2公司並非同一事業，縱為關係企業，仍應視為個別
31 法人，若勞工係借調至關係企業工作，則勞動契約仍存於

01 原事業單位與勞工之間；若勞工與原事業單位終止勞動契
02 約，轉調關係企業，則為另一勞動契約，對勞工而言並非
03 同一雇主。原告於107年8月自請離職，而與被告神華公司
04 終止勞動契約，並非經被告神華公司調動或派任至被告雄
05 略公司，原告請求工作年資合併計算並無理由。又倘勞工
06 於合意終止契約所得利益已優於其遭解雇時依法所得請求
07 之利益，因勞工將來喪失之工資利益已獲填補，即可認定
08 勞工與雇主已合意終止勞動契約，原告自104年起即陸續
09 投資被告雄略公司，成為被告雄略公司股東，獲有股利，
10 原告亦為被告神華公司股東，原告於106年7月6日匯款16
11 0,000元、107年12月12日匯款1,150,000元予被告雄略公
12 司，作為出資額所用，原告於107年1月15日持有被告雄略
13 公司之股份為4%（出資額為400,000元）；於107年12月12
14 日持有被告雄略公司之股份為15.5%（出資額為1,550,000
15 元），原告於109年5月31日簽署雄略公司股東退股聲明
16 書，同意退股淨值為每股15.5元計算，總價2,402,500元
17 之股權，原告並實際領取2,343,592元，原告按其股權比
18 例獲利頗豐，故原告評估合意終止勞動契約後可預期之利
19 益，已優於遭解雇時所得請求之利益而決定自請離職，自
20 得認定原告與被告神華公司於107年8月底合意終止勞動契
21 約。而原告自107年9月1日起至109年5月31日止任職於被
22 告雄略公司，被告雄略公司已依勞退條例第12條給付原告
23 資遣費96,250元（計算式：110,000×0.875=96,250），原
24 告自不得再請求額外之資遣費。

25 （二）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
26 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

27 三、兩造不爭執之事實：

28 （一）被告雄略公司於104年9月9日成立，被告神華公司、雄略
29 公司於原告起訴時之法定代理人乙○○之英文名為James
30 Wu，訴外人即其配偶陳韻如之英文名為Melody Chen。而
31 被告神華公司網路域名為「marvel.com.tw」，被告雄略

01 公司網路域名為「mobiletech.com.tw」。

02 (二) 被告神華公司與被告雄略公司締結如被證3所示之經銷協
03 議書。

04 (三) 原告於90年2月1日起至107年8月31日止任職於被告神華公
05 司；自107年9月1日起至109年5月31日止任職於被告雄略
06 公司。

07 (四) 原告於107年9月6日經被告神華公司退保勞保，隨即於當
08 日經被告雄略公司加保勞保，投保薪資均為45,800元。

09 (五) 原告自104年起即陸續投資被告雄略公司，成為被告雄略
10 公司股東，獲有股利，原告甲○○亦為被告神華公司股
11 東。原告甲○○曾於106年7月6日匯款160,000元、107年1
12 2月12日匯款1,150,000元予被告雄略公司，作為出資額所
13 用，原告於107年1月15日持有被告雄略公司之股份為4%
14 (出資額為400,000元)；於107年12月12日持有被告雄略
15 公司之股份為15.5% (出資額為1,550,000元)。

16 (六) 原告於109年5月31日簽署被告雄略公司股東退股聲明書，
17 同意退股淨值為每股15.5元計算，總價2,402,500元之股
18 權，原告並實際領取2,343,592元。

19 (七) 被告雄略公司於109年5月31日資遣原告，原告於資遣前之
20 6個月平均薪資為110,000元。被告雄略公司已支付原告9
21 6,250元之資遣費。

22 四、得心證之理由：

23 本件兩造爭執之點在於：(一) 被告神華公司與被告雄略公
24 司是否具有實體同一性？原告於被告神華公司、被告雄略公
25 司間之工作年資是否應合併計算？(二) 原告於107年8月31
26 日自被告神華公司離職，是否係合意終止勞動契約？(三)
27 原告請求被告給付資遣費，是否有理由？茲分述如下：

28 (一) 被告神華公司與被告雄略公司是否具有實體同一性？原告
29 於被告神華公司、被告雄略公司間之工作年資是否應合併
30 計算？

31 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號判決意旨參照）。又基於勞動基準法第1條第1項所揭槩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號判決意旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。

2、原告主張被告神華公司、雄略公司具有實體同一性，故其

01 任職於被告2公司之工作年資應合併計算資遣費等語，乃
02 為被告否認，辯稱：被告神華公司、雄略公司名稱不同、
03 法人組織型態不同、原告任職時之法定代理人不同，2公
04 司間尚有締結契約、收取費用等行為，並非同一事業，對
05 原告亦非同一雇主等情。經查：

- 06 (1) 原告自90年3月1日起係由被告神華公司為其投保勞工保
07 險，至107年9月6日退保，旋即由被告雄略公司於同日
08 為其投保，迄至109年6月2日退保，原告於被告神華公
09 司退保前至被告雄略公司為原告加保時，其投保薪資均
10 為45,800元，有原告之勞工保險被保險人投保資料表影
11 本附卷可稽（見本院卷第159頁），堪可認定。另參諸
12 原告所提之乙○○與原告及其他員工間往來電子郵件紀
13 錄內容（見本院卷第21頁至第61頁），乙○○於原告10
14 7年8月31日前任職於被告神華公司及107年9月1日後任
15 職於被告雄略公司之期間，均以其在被告神華公司之電
16 子郵件帳號（ja00000000vel.com.tw）寄發工作指示予
17 原告，原告之工作內容不論在被告神華公司或雄略公司
18 為其雇主期間均大致相同，且縱使乙○○於原告至被告
19 雄略公司任職後，乙○○仍以其前揭被告神華公司電子
20 郵件信箱寄發工作指示內容之電子郵件予原告，又觀諸
21 乙○○前揭電子郵件之內容，亦未具體區別被告神華公
22 司及雄略公司之業務內容，而均由乙○○為實際之經營
23 上指示。再參諸原告所提訴外人即被告神華公司管理部
24 主管且為乙○○之配偶陳韻如傳送之電子郵件內容（見
25 本院卷第63頁、第161頁至第163頁、第387頁至第409
26 頁），陳韻如於原告107年8月31日前在被告神華公司任
27 職，至107年9月1日起至被告雄略公司任職後，曾分別
28 以其被告神華公司、Gmail及被告雄略公司之電子郵件
29 帳號（mel00000000vel.com.tw、melodychen.mar000000
30 0ail.com、mel00000000vel.com.tw）將原告之薪資、業
31 績獎金、考績獎金、年終獎金等明細寄予原告。且陳韻

01 如更於原告至被告雄略公司任職後，於107年9月7日以
02 其被告神華公司之電子郵件信箱寄發電子郵件予包括原
03 告在內之員工，其內容略為通知原告等人被告雄略公司
04 之組織圖，其組織圖中將乙○○之職稱列為「Presiden
05 t」，陳韻如列為「管理部Vice President」（見本院
06 卷第153頁至第155頁），亦堪認定乙○○亦為被告雄略
07 公司之實質負責人，且被告2公司之經營均同時受乙○
08 ○指揮、控制。

09 (2) 另就被告2公司是否具有實質同一性乙節，亦據下列證
10 人到庭證言：

11 A、證人許巧芳具結證稱略以：伊自107年3月1日起任職於
12 被告神華公司為業務經理，負責倉儲、介紹系統、開發
13 客戶、與客戶相互聯絡、成交客戶等業務。伊任職於被
14 告神華公司時，實質負責人為乙○○，財務主管為陳韻
15 如，由陳韻如計算獎金等事宜。伊轉至被告雄略公司任
16 職，係由乙○○要求，因乙○○要把倉儲移到被告雄略
17 公司，並非出於伊自願。當時被告雄略公司實際負責人
18 為乙○○，因有些大案子是由乙○○召集開會並決定經
19 營的策略，伊轉往被告雄略公司後，伊原本在被告神華
20 公司的客戶還是要繼續服務，在被告雄略公司新開發的
21 客戶，乙○○會決定到底是用被告神華公司或雄略公司
22 之名字和客戶簽約，職務內容一樣。伊要求在被告雄略
23 公司之特休年資要沿用被告神華公司之年資，乙○○同
24 意。伊任職被告雄略公司時，係由被告負責發薪水、算
25 獎金等事宜，且伊會繼續使用被告神華公司之電子郵件
26 信箱，伊有被告2公司之電子信箱，哪一個公司的客戶
27 就用哪一個公司之電子信箱，不然客戶會覺得很奇怪，
28 此係為服務客戶，出於乙○○之要求。伊轉至被告雄略
29 公司時，會說因為被告雄略公司是被告神華公司之另一
30 家公司，2公司是同一位老闆等語（見本院卷第319頁至
31 第325頁）。

01 B、證人陳森源具結證稱略以：伊自99年4月26日起任職被
02 告神華公司，負責硬體維修，後來轉任軟體開發，軟體
03 開發時之主管為訴外人龔祥明，副主管為陳達勝，其任
04 職於被告神華公司時，實質負責人為乙○○，財務主管
05 為陳韻如，電子郵件信箱為MEL0000000VEL.COM.TW，由
06 陳韻如發薪水。伊在107年8月或9月受龔祥明指示轉任
07 至被告雄略公司任職，當時被告雄略公司之實質負責人
08 為乙○○，伊轉往被告雄略公司後，還有接洽被告神華
09 公司之原工作事項，職務內容沒有變化，在被告雄略公
10 司之特休、退休年資承接在被告神華公司之年資。伊任
11 職被告雄略公司時，由陳韻如負責發薪水、算獎金，且
12 會繼續使用被告神華公司之電子郵件信箱，蓋係怕沒有
13 通知到客戶轉換事宜。至109年間還會使用被告神華公
14 司之電子信箱，係因兩邊的事情都會處理，分不太出來
15 係被告神華公司或被告雄略公司之事情，故還會繼續使
16 用被告神華公司之信箱，伊只要收到客戶的信就會處
17 理。伊任職被告雄略公司時，乙○○、陳韻如還是會用
18 被告神華公司之電子郵件信箱發指示給伊，陳韻如發薪
19 水還是會用被告神華公司之電子信箱。又被告神華公
20 司、被告雄略公司之工作上的事都是乙○○在管理，例
21 如尾牙、員工旅遊都是介紹乙○○是老闆，案子進度都
22 由乙○○管理，乙○○會直接問伊案子進度，107年8月
23 或9月，龔祥明指示伊說乙○○要伊去被告雄略公司任
24 職，伊的認知係龔祥明轉達乙○○之意思，要伊過去被
25 告雄略公司等語（見本院卷第326頁至第331頁）。

26 C、證人陳達勝到庭具結證稱略以：伊自93年或95年左右起
27 開始任職於被告神華公司，伊自程式開發工程師開始做
28 起，後來做了系統專案管理顧問，目前任職被告神華公
29 司系統部協理，伊在原告尚未進被告神華公司前就認
30 識，原告係伊當時主管龔祥明之同學，原告後來任職被
31 告神華公司，就變成同事，原告原來任職工程部，後來

任職業務部，一直認識到現在。107 年左右，當時在被告神華公司有些比較資深員工，開立另一家被告雄略公司，由資深員工一起當作股東參與被告雄略公司，一開始被告雄略公司是處理零售業，後來要轉為倉儲物流，所以由原告、龔祥明一起進入被告雄略公司經營業務，當時公司考慮在某些情況下讓原告、龔祥明做這樣的經營，龔祥明挑選系統部人員進被告雄略公司去開發跟回應本來在被告神華公司的WMS倉儲物流業務，剩下的人，乙○○詢問我剩下的人是否可以正常經營剩下的業務，伊說OK，所以就讓龔祥明把一些工程師帶走。原告自被告神華公司離職後，前往被告雄略公司服務，所有員工至被告雄略公司的都沒有外力介入，伊知道之情況係龔祥明決定及詢問需要哪些工程師，龔祥明才會陳報哪些人要去被告雄略公司，伊才會決定哪些人要留在被告神華公司。伊的認知是同一個公司才会有調任問題，原告是離職到另一個公司而非調任，伊認為原告係自願自被告神華公司離職。而原告係因想要自己經營WMS倉儲物流業務，所以才願意離職到被告雄略公司擔任主管。又伊自93年迄今均任職於被告神華公司，其間曾到被告雄略公司任職，去處理零售，一樣的處理，還是要區分零售與WMS倉儲物流業務的界線，伊在被告雄略公司要處理WMS倉儲物流業務後，又回到被告神華公司。伊至被告雄略公司又回到被告神華公司時，被告2公司之最後經營決策均由乙○○為之。伊由被告神華公司至被告雄略公司，復由被告雄略公司至被告神華公司任職，係由龔祥明及吳健伊過去的意願，有意願才會過去。伊自被告神華公司轉到被告雄略公司，再自被告雄略公司轉到被告神華公司任職，勞健保加退保係是同一天，且特休年資一直延續，然伊自被告神華公司轉至被告雄略公司時有結清舊制年資等語（見本院卷第331頁至第339頁）。

01 D、綜觀上開3名證人之證述內容，堪認被告神華公司、被
02 告雄略公司於原告任職期間之實質負責人均為乙○○，
03 且原告及相關原任職於被告神華公司之員工會改至被告
04 雄略公司任職，亦係由乙○○授意龔祥明通知員工而為
05 之，甚且亦有員工自被告神華公司至被告雄略公司任職
06 後，復回到被告神華公司任職，且員工任職期間之休
07 假、退休年資均互相沿用，離職和到職時勞、健保加退
08 保日期均為同一日，與本件原告之勞、健保加退保情形
09 一致，且依證人許巧芳、陳森源之證述內容，渠等在被
10 告2公司間之工作內容並未明白區別，甚且會在任職被
11 告雄略公司期間處理被告神華公司之工作及事務，被告
12 2公司應均係實質上由乙○○控制，而具有同一性。

13 3、綜觀前揭客觀證據及證人之證言內容，揆諸前揭解釋，已
14 堪認被告神華公司、雄略公司具有實質同一性。則原告主
15 張其在被告神華公司、雄略公司任職期間之工作年資應予
16 併計，核屬有據。

17 (二)原告於107年8月31日自被告神華公司離職，是否係合意終
18 止勞動契約？

19 就原告本件請求，被告另抗辯稱：縱認被告2公司具有實
20 質同一性，因原告於107年8月31日自請離職，而與被告神
21 華公司合意終止勞動契約，自無請求資遣費之餘地，而被
22 告所據理由無非係以原告於被告雄略公司設立時亦為發起
23 人之一，且為被告雄略公司之大股東之一，原告係因已衡
24 量資遣費與至被告雄略公司任職可受分配利潤以後者較
25 豐，始自請離職；另如原告自認權益受損，理應不至遲至
26 離職後2年始主張被告應給付資遣費云云。然查：

27 1、本件原告自被告神華公司離職，改至被告雄略公司任職之
28 經過，業經證人許巧芳、陳森源具結證述由被告神華公司
29 離職改任至被告雄略公司之員工，均係由乙○○指示，且
30 其任職之特休及退休年資均沿用，已如前述；且本院亦認
31 定被告2公司具有實質同一性，是應認原告與其他由被告

01 神華公司轉至被告雄略公司之人員相同，主觀上並無自願
02 自被告神華公司離職之意思，而係實質上在同一企業內調
03 職。而證人陳達勝之證述內容，亦證稱係由乙○○指示龔
04 祥明決定由哪些被告神華公司人員至被告雄略公司任職。
05 而證人陳達勝固證稱原告係離職到另一個公司，不是調
06 任，伊認為是自願自被告神華公司離職，係因原告想要自
07 己經營經營WMS 倉儲物流業務，所以才願意離職到被告雄
08 略公司擔任主管等語（見本院卷第333頁至第334頁），然
09 嗣又證稱略以：伊在證人許巧芳、陳森源107年9月1日轉
10 任被告雄略公司前已至被告雄略公司任職，伊不會跟原告
11 討論調職問題，是跟龔祥明討論，原告沒有告訴伊是否為
12 自願離職，伊是自我自己經驗判斷原告是自願過去等語
13 （見本院卷第337頁至第338頁）。是證人陳達勝上開有關
14 原告係自願自被告神華公司離職而至被告雄略公司任職乙
15 節，因屬證人個人之臆測，自難據此認定原告係自被告神
16 華公司自願離職。

17 2、又就被告辯稱原告係衡量自被告神華公司離職之資遣費與
18 至被告雄略公司任職取得之股東分配利潤後，決意自被告
19 神華公司自願離職等節。然查，勞工於任職雇主期間同時
20 投資雇主公司，而兼有勞工及股東身分，實屬常態，勞工
21 之身分及其是否同時為公司股東而得受公司分配利潤，本
22 屬二事，不因勞工同時為公司股東而剝奪勞工依法應取得
23 之權利，二者間並無互斥關係。是原告於任職被告神華公
24 司、被告雄略公司期間固為被告雄略公司之股東，而得就
25 被告雄略公司之獲利分潤獲利，仍無損於原告同時身為勞
26 工得請求資遣費之權利，且因被告2公司應視為同一企
27 業，原告無論改至何公司任職，主觀上亦僅係企業內部之
28 調動，而與不同企業間之離職及另行任職有間。自難以此
29 推論原告受乙○○指示至被告雄略公司前即有「自願離
30 職，放棄資遣費」之意思。

31 3、而被告就其抗辯前情，亦無另舉客觀證據以實其說，自難

憑採。

(三) 原告請求被告給付資遣費，是否有理由？

1、按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者，以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2、經查，原告受僱於有實質同一性之被告2公司，被告雄略公司於109年5月31日依勞基法第11條第2款規定資遣原告，原告於資遣前之6個月平均薪資為110,000元，被告雄略公司已支付原告96,250元之資遣費等情，乃為兩造所不爭執，已如前述。則原告自得依前揭規定請求被告給付資遣費。原告於勞動契約終止前6個月平均工資為110,000元，其自90年2月1日開始任職於被告公司至109年5月31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4年5個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為4又5/12（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為14年10個月又30天，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)。新舊制資遣基數合計為10又5/12，原告得請求被告公司給付之資遣費為1,145,833元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。扣除被告雄略公司已給付之96,250元，原告仍得請求1,049,583元。

3、末按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競

01 合所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債
02 務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人
03 為給付者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上
04 字第453號判決意旨參照）。被告2公司屬實質同一性之事
05 業，原告於被告2公司之工作年資應予合併計算，已如前
06 述，故被告2公司均為原告之雇主，對資遣費之給付目的
07 相同，被告應就本件請求負不真正連帶責任，其中一被告
08 為給付即足滿足原告本件請求，如任一被告已為全部或一
09 部之給付者，其餘被告就該給付之範圍內同免給付責任。

10 4、是原告本件請求被告2公司對其給付1,049,583元，並負不
11 真正連帶債務之清償責任，為有理由。

12 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
13 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
14 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
15 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
16 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
17 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
18 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
19 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
20 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第20
21 3條亦定有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定期限
22 之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負
23 遲延責任。是原告請求資遣費、預告期間工資、未休假獎金
24 自起訴狀繕本送達翌日即111年6月26日（見本院勞專調卷第
25 97頁至第99頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算
26 之法定遲延利息為有理由，應予准許。

27 六、綜上所述，原告依勞基法第2條第1項第4款、第17條、勞工
28 退休金條例第12條，據以請求：（一）被告神華公司應給付
29 原告1,049,583元，及自110年6月26日起至清償日止，按週
30 年利率5%計算之利息；（二）被告雄略公司應給付原告1,04
31 9,583元，及自110年6月26日起至清償日止，按週年利率5%

01 計算之利息；（三）前2項所之給付，其中被告任一人如為
02 給付，其餘被告於該給付範圍內，同免給付義務，洵屬有
03 據，應予准許。

04 七、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
05 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
06 免為假執行，並酌定相當之金額。

07 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
08 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

09 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 2 月 10 日
11 勞動法庭 法官 陳裕涵

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 2 月 10 日
16 書記官 林怡玟