臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第140號

原　　告　蔡宗修

訴訟代理人　張逸婷律師（法扶律師）

被　　告　明成國際企業有限公司

000000000000000000

特別代理人　黃鼎鈞

訴訟代理人　陳德峯律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣80萬0,130元，及自民國112年5月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣80萬0,130元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、被告前法定代理人即登記之唯一董事黃炳遠已於民國111年10月18日死亡，原告於112年2月2日提起本件訴訟後，依民事訴訟法第51條第1項規定聲請為被告選任特別代理人，經本院於112年4月14日以112年度聲字第92號裁定選任乙○○（即黃炳遠之繼承人）為被告之特別代理人。

二、原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）57萬8,000元本息，嗣經擴張再減縮後變更聲明請求81萬3,000元本息，並經被告程序上同意（見本院卷第345頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款規定，應予准許。

三、被告對原告及訴外人蔡明哲提起反訴部分，另經本院於112年6月28日裁定駁回（見本院卷第143至145頁）並已確定，併予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於93年8月23日起受僱於訴外人安鼎企業有限公司（下稱安鼎公司），嗣安鼎公司將所營事業轉讓被告，原告經留用而於95年8月23日起受僱於被告，故原告工作年資應自93年8月23日起算。原告在職期間擔任協理，於99年間起月薪為6萬元，被告尚積欠原告111年10月21日起至111年12月9日之工資共9萬8,000元，即應如數給付。又被告於111年12月9日以歇業為由終止勞動契約，原告於99年6月30日即勞工退休金條例（下稱勞退條例）退休金制度（下稱新制）轉換期限截止日已同意適用新制，復未曾結清適用勞動基準法（下稱勞基法）期間（下稱舊制）年資，被告應給付舊制及新制資遣費共71萬5,000元。爰依勞基法第22條第2項前段、第17條、勞退條例第12條提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：被告應給付原告81萬3,000元，及自民事變更訴之聲明暨選任特別代理人聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯以：

㈠原告係自95年8月23日（即被告成立日）起始受僱於被告，最後出勤日則為111年11月9日，其後未提供勞務，原告實際薪資為3萬1,800元，其餘每月2萬8,200元匯款為原告為被告擔任保證人之分期給付對價，又被告特別代理人已於111年11月3日匯款予原告6萬元，以代償111年10月份薪資及擔任保證人之對價，被告僅積欠原告111年11月1日至同年月9日之薪資。

㈡原告實係自願離職，其所提非自願離職證明書係原告私自要求公司會計開立，所提被告律師函則係被告未知悉上情前委託律師發函暫緩處理，均不足證明原告係非自願離職，原告本無從請求資遣費。縱得請求，僅得請求以95年8月23日起至111年11月9日止之年資、平均工資3萬1,800元計算之新制資遣費19萬0,800元等語。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第180頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告任職被告期間擔任協理，負責特別助理性質工作，處理負責人交辦事務，次月20日發薪。

㈡被告於109年7月至000年0月間每月給付原告6萬元。

㈢被告原負責人黃炳遠於111年10月18日死亡。

㈣被告特別代理人於111年11月3日匯款6萬元予原告。

㈤被告於102年11月28日起為原告投保勞工保險、提繳新制勞工退休金，於111年12月9日退保、停繳。

四、本院之判斷：

㈠積欠工資部分得請求9萬8,000元：

1.按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。查被告於109年7月至000年0月間每月給付原告6萬元（見不爭執事項㈡），除111年10月份外均係整筆匯入原告薪轉帳戶（見本院卷第13至17、46至47頁），依前開規定即應推定為原告因工作而獲得之報酬，且為每月之固定給與，亦具經常性，被告僅泛稱其中每月2萬8,200元匯款為原告為被告擔任保證人之分期給付對價云云，而未提出反證推翻勞務對價性，自屬工資之一部分，原告主張其每月工資為6萬元乙節，核屬有據。

2.又原告主張被告於111年12月9日依勞基法第11條第1款歇業為由終止勞動契約乙節，有非自願離職證明書在卷可考（見本院卷第43頁），被告固辯以原告係於111年11月9日自願離職云云，惟查被告尚於112年1月3日函知原告，本件係因重大突發事故，不得已而於111年12月9日依勞基法第11條第1款事由資遣原告，將於處理完繼承事宜後儘速發放資遣費予原告等節（見本院卷第44頁），堪認被告確係依勞基法第11條第1款於111年12月9日終止勞動契約，則原告請求被告給

付終止前之工資，尚屬有據。至被告辯稱：原告提供勞務至111年11月9日，僅得請求至該日之工資云云，並提出打卡資料為證（見本院卷第79至81頁），惟查原告於111年11月22日尚有依被告特別代理人要求前往公司（見本院卷第163頁通訊軟體對話紀錄），惟對照前開打卡資料卻無該日之紀錄，本難認屬完整之出勤紀錄，此部分應以原告所稱：公司於111年11月9日結束營運，連打卡機都收起來了，所以沒有我之後的打卡資料等節（見本院卷第180頁），較為可採。是原告縱於111年11月9日後未至公司提供勞務，亦係因被告結束營運而拒絕受領勞務所致，原告無補服勞務義務，仍得請求報酬（民法第487條本文參照）。

3.原告主張被告積欠111年10月21日起至111年12月9日之工資共9萬8,000元〔計算式：6 萬×（1＋19/30） 〕乙節，未據被告提出付款明細或工資清冊證明已為清償，則原告請求被告如數給付，尚屬有據。至被告辯稱被告特別代理人於111年11月3日匯款6萬元予原告以代償111年10月份工資及擔任保證人之對價云云，原告則主張此係代償111年9月份工資等語，查兩造係約定次月20日發薪（見不爭執事項㈠），被告應無理由於111年11月初前即先行給付111年10月份工資，是被告此部分所辯，難認與實情相符，而無從扣除上開金額。從而，原告請求被告給付積欠工資9萬8,000元，為有理由。

㈡資遣費部分得請求70萬2,130元：

1.按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依勞基法第16條規定期間預告終止契約，並應依勞基法第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。又所稱「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格另立新法人人格之情形在內，但不以此為限，如公司移轉其全部營業、財產予他公司承接後，事實上已未再繼續營業者，縱未辦理解散登記，亦屬之。又所謂「新舊雇主商定留用之

員工」，不僅指經新舊雇主以口頭或書面明示留用之員工，如依新舊雇主之舉動或其他情事，足以間接推知留用之默示意思者，亦包括在內（最高法院104年度台上字第2368號判決意旨參照）。

2.原告主張其自93年8月23日起受僱於安鼎公司，嗣安鼎公司將所營事業轉讓被告，原告經留用而於95年8月23日起受僱於被告等節，被告辯以：被告既係於95年8月23日始設立登記，原告自應於該日起始受僱於被告，否認有受讓安鼎公司所營事業及留用原告，原告於安鼎公司之年資與被告無關云云。查安鼎公司於86年1月16日設立，黃炳遠為原始出資股東之一，嗣於87年10月2日變更負責人為黃炳遠，再於96年11月22日變更負責人為朱昭民，末於99年7月28日因自行停業經臺北市政府廢止登記；被告則於95年8月23日設立，登記負責人為黃炳遠，設立時之登記地址與安鼎公司相同（均為臺北市○○區○○路000號1樓）等節，有該2公司變更登記表、公司章程、基本資料查詢結果、臺北市政府核准設立函文在卷可考（見本院卷第239至293頁），並經本院調閱安鼎公司登記卷宗核閱無誤。再證人即安鼎公司前員工甲○○證稱：我於95年初農曆年後自安鼎公司離職，我任職期間約4年多，該期間原告也有任職於安鼎公司，我離職後還會去找老闆黃炳遠聊天，所以知道公司仍繼續營運，安鼎公司後來換個名稱變成明成公司的名字，黃炳遠另外開明成公司的緣由我不清楚，但2間公司往來客戶有些摩托車出口的部分客戶是一樣的，辦公室都在同一間，我在職時是由黃炳遠發薪、指揮員工，我離職後回去聊天看到黃炳遠還是在老闆辦公室，所以我認為2間公司的老闆都是黃炳遠，做的出口摩托車業務也相同，明成公司應該算是承接安鼎公司的業務，且該時原告仍繼續在公司工作，一直到黃炳遠去年（即111年）過世才離開公司等語（見本院卷第322至324頁）。綜合上節以觀，被告與安鼎公司於同一地址營運，員工辦公處所及經營業務均屬相同，安鼎公司嗣因停業經廢止登記，而由

被告承接經營，核屬事業單位轉讓，且原告於安鼎公司停業及被告設立後之期間，均仍在同一辦公處所任職，由被告與安鼎公司之舉動，已足間接推知被告有留用原告之默示意思，堪認原告原受僱於安鼎公司，嗣安鼎公司將營業轉讓被告後，原告為被告繼續留用之員工，則原告主張被告應承認其自93年8月23日起受僱於安鼎公司之年資乙節，即屬可採。

3.又按雇主依勞基法第11條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：㈠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。㈡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。次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，於勞動契約依勞基法第11條終止時，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項亦有明定。查被告依勞基法第11條第1款於111年12月9日終止勞動契約等節，業經認定如前，依上開規定，即應發給原告資遣費。

4.再按雇主應自勞退條例公布後至施行前1日之期間內，就勞退條例之勞工退休金制度及勞基法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自勞退條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定；勞工選擇繼續自勞退條例施行之日起適用勞基法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用勞退條例之退休金制度，此為勞退條例第9條第1項、第2項所明定。查被告於102年11月28日起依勞退條例規定為原告提繳勞工退休金乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈤），則原告主張其在職期間適用勞退新舊制，至遲於轉換截止日即99年6月30日（即勞退條例94年7月1日施行屆滿5年前），已同意選擇適用勞退條例新制乙節，應屬可採。

5.又按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總

額除以該期間之總日數所得之金額；依前開規定計算平均工資時，發生計算事由之當日不予計入，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1款亦有明定。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。查原告月薪為6萬元，則平均工資之計算，應為事由發生之當日前6個月內（即111年6月9日至111年12月8日）所得工資總額35萬9,484元（計算式：6萬×22/30＋6萬×5月＋6萬×8/31，元以下四捨五入，下均同），除以該期間日數183日，所得日平均工資為1,964元，則月平均工資為5萬8,920元（計算式：1,964×30日）。

6.依此計算，原告自93年8月23日起至99年6月30日止之年資，可請求舊制資遣費34萬8,610元〔舊制年資5年11月，計算式：5萬8,920×（5＋11/12）＝34萬8,610元〕；自99年7月1日起至111年12月9日止之年資，可請求新制資遣費35萬3,520元（新制年資12年5個月又9日，計算式：5萬8,920×6＝35萬3,520元）。綜上，原告所得請求之資遣費合計為70萬2,130元，逾此範圍，則無理由。

五、結論：

㈠原告依勞基法第22條第2項前段、第17條、勞退條例第12條，請求被告給付80萬0,130元（計算式：9萬8,000＋70萬2,130），及自民事變更訴之聲明暨選任特別代理人聲請狀繕本送達翌日即112年5月11日（見本院卷第63頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，則無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘

明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第83條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　112　　年　　11　　月　　15　　日

書記官　　程省翰