

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第38號

原告 李秉穎  
被告 展雲幸福禮儀股份有限公司

法定代理人 湯順甄

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬伍仟貳佰陸拾肆元，及自民國一百一十年十月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹拾捌萬伍仟貳佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國106年3月1日起任職於展雲事業股份有限公司擔任靈骨塔銷售業務人員，約定每月工資新臺幣（下同）2萬7,600元加計業績獎金，嗣於109年1月1日遭調動至被告公司從事喪葬禮儀工作，原告於110年之工資為每月3萬5,000元加計業績獎金，工資於次月5日給付，惟被告並未給付原告110年6月、8月份工資，原告於110年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款通知被告終止勞動契約，最後工作日為110年9月30日。因被告迄今仍未給付原告110年6月、8月、9月份工資共10萬5,000元及資遣

01 費9萬2,943元，原告於114年1月9日向臺北市政府勞動局申  
02 請勞資爭議調解，兩造於114年1月23日進行勞資爭議調解惟  
03 不成立，爰依兩造勞動契約、勞基法第17條及勞工退休金條  
04 例第12條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給  
05 付原告19萬7,943元，及自110年10月31日起至清償日止，按  
06 週年利率5%計算之利息。

07 二、被告則以：原告係於110年9月1日加保於被告公司，同年月  
08 30日旋即退保，投保薪資為3萬300元，可見原告月薪應在2  
09 萬8,801元至3萬300元之間，並非原告所稱月薪3萬5,000  
10 元，而原告於110年8月間並未投保於被告公司，顯非被告之  
11 員工，被告自無從給付110年8月份薪資，原告僅得請求110  
12 年9月工資2萬8,801至3萬300元。又被告僅於110年9月1日至  
13 同年月30日任職於被告，其繼續工作未滿一年，資遣費僅為  
14 2,401元至2,525元等語，資為抗辯。爰聲明：原告之訴駁  
15 回。

16 三、兩造不爭執事項（本院卷第100頁，依判決格式修正文句）  
17 :

18 (一)原告自106年3月1日起受僱於「展雲事業股份有限公司」擔  
19 任靈骨塔銷售業務人員，約定每月工資2萬7,600元加計業績  
20 獎金。

21 (二)原告於109年1月1日遭調動至被告公司單從事喪葬禮儀工  
22 作。（勞保期間）110年7月19日至110年8月31日是在「展雲  
23 事業股份有限公司」。

24 (三)原告最後工作日為110年9月30日，被告並開立離職證明書  
25 （本院卷第63頁）。

26 (四)兩造曾於臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解未成（本院卷  
27 第65-67頁）。

28 四、本院之判斷：

29 (一)積欠工資部分：

30 1.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  
31 之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年

01 資，應予併計；勞工工作年資自受僱之日起算，為勞基法第  
02 57條、第84條之2前段所明定。我國之工商事業以中小企業  
03 為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多  
04 由事業主個人操控經營，且常為類如分擔經營風險所需或其他  
05 各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多  
06 數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，  
07 猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，  
08 仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠  
09 址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登  
10 記形式上雖屬不同企業，但經營之企業主既相同，工作廠址  
11 多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有  
12 所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其  
13 對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上  
14 開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同  
15 而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、  
16 薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障  
17 勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資  
18 時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇  
19 主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，始符誠  
20 實及信用原則（最高法院107年度台上字第1057號、100年度  
21 台上字第1016號判決意旨參照）。

22 2.被告抗辯原告於110年9月1日始加保於被告公司，顯然於110  
23 年8月並非被告員工云云；然查，原告自106年3月1日即已在  
24 展雲事業公司任職，109年1月1日起始遭調動至被告公司，  
25 而原告於106年3月1日至109年9月1日退保前投保勞工保險於  
26 展雲事業公司，退保後於110年9月30日止投保於被告公司；  
27 而依公司登記資料可知，展雲事業公司之董事代表法人均為  
28 被告公司；有勞保異動查詢資料（本院卷第17頁）、公司登  
29 記公示資料（本院卷第73至79頁）可查。是依上開說明，應  
30 足認展雲事業主體與被告公司雖為兩企業主體，然顯屬實質  
31 同一性之事業，年資應併予計算，被告所辯，並無足採。

01 3.又按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付  
02 之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明  
03 文。經查，原告主張被告積欠其110年6月、8月、9月份工資  
04 共10萬5,000元（計算式： $35,000\text{元}\times 3=105,000\text{元}$ ），業據  
05 其提出台北富邦銀行各類存款歷史對帳單為證（本院卷第19  
06 至61頁），而被告迄未提出任何證據證明已經給付前開其餘  
07 積欠薪資。是原告請求被告應給付積欠工資10萬5,000元，  
08 應屬有據。

09 (二)資遣費部分：

10 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  
11 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇  
12 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，  
13 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為  
14 限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第  
15 1項定有明文。查被告業依勞基法第11條第1款之規定終止與  
16 原告間之勞動契約，已如上述，則原告依據勞工退休金條例  
17 第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自110  
18 年9月30日離職日起算，往前回溯6個月止之工資，分別為3  
19 萬5,000元、3萬5,000元、3萬8,814元、3萬5,000元、3萬  
20 2,667、3萬3,660元（其中110年6月、8月、9月份工資為本  
21 件請求內容），計算原告之月平均薪資應為3萬5,024元【計  
22 算式： $(35,000+35,000+38,814+35,000+32,667+$   
23  $33,660)\div 6=35,024$ ，元以下四捨五入】。原告平均月薪為  
24 3萬5,024元，其自106年3月1日開始任職至110年9月30日離  
25 職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年7  
26 個月，新制資遣基數為【 $2+7/24$ 】（新制資遣基數計算公  
27 式： $([年+(月+日\div 30)]\div 2)$ ），則原告得請求被告公司給  
28 付之資遣費為8萬264元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以  
29 下四捨五入）。則原告請求被告給付資遣費8萬264元，洵屬  
30 有據，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁  
31 回。

01 (三)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
02 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
03 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定  
04 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者  
05 ，週年利率為5%，民法第229條第1項、233條第1項、第203  
06 條分別定有明文。又按資遣費應於終止勞動契約後30日內發  
07 給，勞退條例第12條第2項定有明定，是依法雇主應於勞動  
08 契約終止後30日內給付勞工資遣費，又依勞基法施行細則第  
09 9條之規定，被告應給付原告之工資部分，應於終止勞動契  
10 約時給付。經查，本件兩造間之勞動契約於110年9月30日終  
11 止，已如前述，被告應於勞動契約終止後結清工資，並於勞  
12 動契約終止後30日內發給資遣費。則原告請求18萬5,264元  
13 款項（計算式：105,000+80,264=185,264），及自110年  
14 10月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利  
15 息，核無不合，應予准許。

16 五、綜上所述，原告依勞動契約請求被告給付原告工資10萬  
17 5,000元、資遣費8萬264元，共18萬5,264元，及自110年10  
18 月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理  
19 由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁  
20 回。

21 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣  
22 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
23 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
24 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，  
25 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

29 以上正本係照原本作成。

30 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（應  
31 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日  
02 書記官 陳美玫