

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度壠勞簡字第19號

原告 劉駿崧

被告 志駿興業有限公司

法定代理人 陳宏榆

訴訟代理人 湯偉律師

複代理人 紅沅律師

被告 萬芳汽車股份有限公司

法定代理人 吳源泰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告志駿興業有限公司應給付原告新臺幣2,125元，及自民國108年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告萬芳汽車股份有限公司應給付原告新臺幣370,440元，及自民國108年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用新臺幣4,960元由被告志駿興業有限公司負擔新臺幣23元、被告萬芳汽車股份有限公司負擔新臺幣4,061元，餘由原告負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告志駿興業有限公司、被告萬芳汽車股份有限公司分別以新臺幣2,125元、新台幣370,440元為原告預供擔保後，分別得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。又不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳

述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原告起訴時原聲明：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）452,398元，及自起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息（其中包含資遣費315,018元、預告工資52,503元、未休假工資31,502元、民國108年1、2月短少工資49,160元）。（二）願供擔保，請准宣告假執行。嗣於訴訟繫屬中，變更聲明請求被告應連帶給付原告452,398元，其餘聲明不變，並因上開請求項目金額計算錯誤，而依其所提附件七更正上開項目為：資遣費317,520元、預告工資52,920元、未休假工資31,752元、108年1、2月短少工資50,206元。經核原告所為之變更聲明，係基於同一基礎事實，所用之證據資料具有同一性，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，而其更正計算錯誤之金額，僅係更正事實上之陳述，均合於上開規定，應予允許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自95年9月15日起至被告萬芳汽車股份有限公司（下稱萬芳公司）擔任業務，每月平均薪資為52,920元，嗣被告志駿興業有限公司（下稱志駿公司）於105年8月30日開始接管萬芳公司，而依原勞動契約繼續聘僱原告。詎志駿公司自108年1月起即強制原告休假，而僅給付原告半薪，又口頭通知原告於108年2月28日終止勞動契約。兩造雖經勞資爭議調解，卻因無法達成共識而調解不成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）、勞動契約法律關係提起本件訴訟，請求被告連帶給付原告資遣費317,520元、1個月預告工資52,920元、108年18日未休假工資31,752元、108年1、2月短少工資50,206元。並聲明：（一）被告應連帶給付原告452,398元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告方面：

（一）被告萬芳公司則以：訴外人萬芳國際興業股份有限公司（

下稱萬芳興業公司)與萬芳公司為關係企業，原告實際係從事萬芳興業公司銷售及車行管理工作，而萬芳公司僅有汽車代檢業務。同意給付原告資遣費，但因萬芳及萬芳興業公司帳款均遭被告志駿公司侵占，應由被告志駿公司支付等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准免為假執行。

(二)被告志駿公司則以：原告係於108年1月至志駿公司任職，並處理汽車買賣事宜，約定每月底薪為25,500元，嗣因業務緊縮，原告又無法勝任其他工作，因而於108年2月28日終止與原告間之勞動契約。又志駿與萬芳公司分屬不同公司，並未改組轉讓，萬芳公司亦於其他地址繼續營運，且原告分別向多家公司投保，顯然並非一直受僱於萬芳公司，且未變更工作地點、內容，原告之請求並無理由，志駿公司僅需支付原告以工作年資2個月所計算之資遣費等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張其曾受僱於被告萬芳公司、志駿公司，並自95年9月15日起在萬芳興業公司設立地址即桃園市○○區○○路0段00號上班(下稱系爭工作址)從事汽車銷售工作，及自108年1月起至同年2月28日止於被告志駿公司上班期間，亦於系爭工作址上班，且工作內容亦同，並於108年2月28日被告志駿公司因業務緊縮與原告終止勞動契約之事實，為兩造所不爭執，堪認屬實。是本件爭點厥為：原告於被告萬芳公司、志駿公司之年資應如何計算？原告得請求之金額為何？茲分述如下：

(一)原告於被告萬芳公司、志駿公司之年資應如何計算？

1.原告於被告志駿公司與萬芳公司之年資得否合併計算？

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資，應予併計；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基

法第57條、第84條之2前段分別有明文。次按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第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。又勞動基準法第20條所稱「事業單位改組或轉讓」，係指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格；或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言（行政院勞工委員會77台勞資二字第12992號函、最高法院93年度台上字第331號民事判決參照）。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法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得類推適用勞基法第20條規定，將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，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）。

- ②原告固主張被告萬芳公司因營運問題，而轉由被告志駿公司接管經營，並沿用原告及其他舊員工繼續工作，故原告受僱於被告萬芳及志駿公司之工作年資可合併計算云云。觀萬芳興業公司、被告萬芳公司之公司登記資料，兩家公司之法定代理人相同，營業項目相關，原告受僱於被告萬芳公司時，實際係於萬芳興業公司設立之系爭工作址工作，工作內容亦未變動，有公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第91至121頁、第158至183頁），且為兩造所不爭執，堪認前開兩公司屬實質同一性事業，故原告於被告萬芳公司、萬芳興業公司之工作年資自可合併計算，先予敘明。然就被告萬芳公司、萬芳興業公司及被告志駿公司之公司變更登記表以觀，被告志駿公司之營業項目雖與被告萬芳公司及萬芳興業公司有關，然其歷來之法定代理人、董事等，均未有相關，且被告均否認互為關係企業，足認

被告志駿公司與被告萬芳公司、萬芳興業公司並非屬實質同一性事業。再者，上開三間公司迄今仍持續獨立營運，均未有清算消滅其原有之法人人格或變更組織型態等情，依上揭規定，亦不屬於勞基法第20條所規定「事業單位改組或轉讓」之情形，又被告志駿公司與萬芳公司、萬芳興業公司非為實質同一性之事業，是原告於被告萬芳公司、志駿公司之工作年資自不可合併計算。

2.兩造之勞動契約各自之存續期間為何？

①按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告固主張其自95年9月15日起至萬芳公司任職，嗣志駿公司於105年8月30日接管萬芳公司，依原勞動契約繼續聘僱原告，故原告之工作年資應合併計算云云。惟按私文書應提出其原本。但僅因文書之效力或解釋有爭執者，得提出繕本或影本，民事訴訟法第352條第2項亦有明文。又私文書之真正，如他造當事人有爭執者，則舉證人應負證其真正之責（最高法院47年臺上字第1784號民事判例參照），故當事人提出之私文書，必先證明其真正，始有形式之證據力。末按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時，勞基法第11條第2款定有明文。經查，原告於本院審理時陳稱：105年8月30日因萬芳營運出問題，萬芳、志駿老闆有債務糾紛，志駿人員就進來，但還沒有用志駿名義營業，107年開始有改招牌為志駿，以及陸續將員工勞健保過到志駿，伊勞健保是108年過的，伊都是原班人馬做，所以業務上沒有差別，指揮、請假、獎懲都是跟原來的人；被告志駿公司及萬芳公司說要調整廠房業務，被告志駿公司老闆就叫伊先休息，只發半薪，然後伊健保在1月份就被轉至志駿；伊一直受僱於萬芳公司，伊沒有辭職，是被告萬芳公司幫伊轉出健保；伊工作內容、地點都一樣；主管在107年底說萬芳、志駿公司要債務協調，就叫伊先休息，休息時間領半薪，2月底後就把

伊辭退等語，並提出薪資單及維修單為據（見本院卷第9至11頁、第193頁）。被告萬芳公司於本院審理時陳稱：107年5月薪資單是由萬芳公司製作，並由萬芳公司發放，由萬芳公司帳戶轉出去的；萬芳興業公司於105年登記遷址後，仍有在系爭工作址營運；萬芳公司未向原告表示要調整業務，原告就是在萬芳公司上班，一直到107年底，到108年志駿公司已經把原告健保轉到其公司；萬芳公司根本不知道志駿公司進駐後要換成志駿公司，志駿公司當時說要用公司貸款，把錢還給債權人後，再看公司要如何處理，沒有說業務要繼續用，所以員工是萬芳公司的，是志駿公司侵占萬芳公司工廠、財務等語（見本院卷第205頁、第248頁反面至第249頁）。被告志駿公司則於本院審理時稱：106年4月已承租系爭工作址，內容為修車相關業務，有沿用部分萬芳興業公司員工，但無原告，其係自108年1月開始僱用原告；因志駿公司業務緊縮，無法取得車頭買賣經銷權，故解僱原告等語（見本院卷第215頁反面、第240頁反面）。

- ②相互勾稽兩造之上開陳述及公司變更登記表、被告志駿公司承租系爭工作址之租金收據，並參酌原告之健保紀錄（見本院卷第54至55頁、第211至213頁），可知原告自95年9月15日起即至被告萬芳公司任職，然因被告萬芳、志駿公司間之債務糾紛，萬芳興業公司雖於105年11月23日遷出登記系爭工作址，惟仍持續於系爭工作址營業，又被被告志駿公司於106年4月5日變更設立登記地址為系爭工作址，雙方共用系爭工作址營運，營業項目又相類似，造成資金、人員紊亂，員工難以分辨實際僱主，因而彼此間之陳述略有出入，在所難免。首先，就原告所提出之薪資單及維修單部分，被告志駿公司既否認其形式真正，則依上說明，即應由原告先證明上開薪資單、維修計費單為真正，又上開薪資單僅記載原告薪資明細，並未有任何被告萬芳公司或志駿公司之字樣，本院尚無從認定係何人所核

發，原告復未提出其他證據供本院酌參，自不得以此認定上開薪資單係被告志駿公司所製作、發放。復參以被告萬芳公司陳稱原告一直在被告萬芳公司上班到107年底，107年5月之薪資係由其發放等語，均與原告之健保紀錄互核相符，應為可採，堪認原告所提出108年1月前之薪資單均係被告萬芳公司所製作，並由其發放薪資予原告。又原告亦稱107年底時，主管、被告志駿公司老闆告知原告要調整廠房、業務先休息領半薪等語，足認應係被告萬芳公司透過主管以業務調整為由，依勞基法第11條第2款終止與原告間之勞動契約，並於107年12月31日將原告之健保轉出，故被告萬芳公司於該日已向與原告為終止勞動契約之意思表示。從而，原告與被告萬芳公司之勞動契約存續期間係自95年9月15日起至107年12月31止，堪予認定，至原告稱係被告志駿公司老闆叫我休息領半薪等語，應係因誤認僱用人所致。原告雖另提出志駿公司之維修計費單，其上記載：進廠日期107年5月17日本公司員工價酌量5000交價，廠長：黃統榮等語，然衡情一般人交易時，為取得較便宜價錢，亦可能託付他人以內部員工價成交，實難僅以此遽論原告為志駿公司員工。而原告所提匯款交易明細亦僅能證明原告於105年8月後之薪資未以匯款方式發放，均無從以此認定原告主自105年8月30日起即受僱於被告志駿公司工作，原告上開主張，尚難採憑。又被告萬芳公司雖稱業務、資金遭被告志駿公司侵占等語，惟被告間是否有侵占等關係，要與原告之勞動契約存續認定無關，並予敘明。

③又原告之健保紀錄係自108年1月1日始加保於被告志駿公司，與被告志駿公司主張兩造間之勞動契約存續期間及被告萬芳公司之陳述，互核相符，應堪採信，故原告與志駿公司之勞動契約存續期間自108年1月1日至同年2月28日止，足堪認定。

(二) 原告請求給付之金額有無理由？

01 1.短少工資部分：

02 原告固主張被告志駿公司僅發給108年1月、2月一半薪
03 資，共短少50,206元，並提出薪資單為證，然原告與被告
04 志駿公司之勞動契約存續期間自108年1月1日至同年2
05 月28日止，業已認定如上，故於原告107年間所受領之薪
06 資係由被告萬芳公司所發放，自與被告志駿公司無關，故
07 原告自不得以此主張被告志駿公司有短少發給原告薪資，
08 原告上開主張容有誤會，原告復未提出其他證據證明與被
09 告志駿公司約定之薪資為53,026元，本院自難為有利原告
10 之認定，是原告此部分主張，應予駁回。

11 2.資遣費部分：

12 ①按雇主依第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給
13 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
14 1年發給相當1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
15 剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，勞基法第
16 11條第2款、第17條第1項分別定有明文。復按勞工適用本
17 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
18 契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
19 或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資
20 遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之
21 平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月
22 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項
23 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。
24 選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依
25 同法第17條規定發給，勞工退休金條例第12條亦有明文。
26 兩造間之勞動契約既分別經被告依勞基法第11條第2款規
27 定予以終止，則原告請求被告給付資遣費，即屬有據。

28 ②被告萬芳公司部分：原告與萬芳公司之勞動契約存續期間
29 自95年9月15日起至107年12月31日止，業經認定如前，
30 且原告於107年7月至12月之平均薪資為52,920元，亦為
31 雙方所不爭執（見本院卷第248頁反面），而原告於萬芳

公司之工作年資為12年3月又17日，依上規定，最高以發給六個月平均工資為限，故原告得向被告萬芳公司請求之資遣費為317,520元（計算式：52,920元×6個月＝317,520元）。

- ③被告志駿公司部分：原告與被告志駿公司之勞動契約存續期間自108年1月1日起至108年2月28日止，亦據認定如前，且原告自承於108年1月所領薪資為25,500元（見本院卷第248頁反面），此亦為志駿公司所不爭執，則原告得向志駿公司請求之資遣費為2,125元（計算式：25,500元×2/12×1/2＝2,125元）。

3.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。依上所述，萬芳公司依勞基法第11條第2款規定終止與原告間之勞動契約時，並未依上開規定先行預告及逕終止兩造之勞動契約，並將原告之健保轉出，又原告於萬芳公司工作年資已逾12年，是原告向萬芳公司請求30日之預告工資52,920元，洵屬有據，原告此部分主張，為有理由。惟原告至被告志駿公司工作僅2個月，已如前述，依上開規定，被告志駿公司並無預告終止勞動契約期間，原告向被告志駿公司請求預告工資，即屬無據，應予駁回。

4.未休假工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。……六、十年以上者，每一年加給一日，加至

三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第6款、第4項分別定有明文。原告主張因志駿公司終止勞動契約，致其108年度均未休假，被告應連帶給付其18日未休假工資共31,752元云云。惟原告與被告間之工作年資不能併計，且原告與被告志駿公司之勞動契約存續期間自108年1月1日起至108年2月28日止，業據本院認定如上，是原告至被告志駿公司工作僅2個月，依上規定，原告於108年度尚無特別休假，原告請求被告連帶給付108年度未休假工資，洵屬無據，應予駁回。

5. 綜上，原告得請求萬芳公司給付之金額為370,440元（計算式：317,520元 + 52,920元 = 370,440元）。原告得請求被告志駿公司給付之金額為2,125元。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。又同一訴訟標的法律關係下之不同請求項目間，在原應受判決事項聲明之範圍內，請求金額之流用，尚非法所不許，且無「將原訴變更或追加他訴」之情形（最高法院100年度台上字第477號判決意旨參照）。原告雖就資遣費部分僅請求317,520元，經本院認定原告受僱被告之工作年資應分別計算，共得請求319,645元，然原告請求短少工資、未休假工資部分均應駁回，加計原告得請求之預告工資，本院認定原告共得請求之金額為372,565元，故原告請求資遣費超出部分，連同預告工資，尚於原告訴之聲明總請求金額452,398元之範圍內，是原告請求金額流用，尚非法所不許，併予敘明。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，應付利息之債務其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率

01 為百分之5，民法第229條第1、2項、第233條第1項前
02 段、第203條分別有明文規定。依勞基法第17條第2項規定
03 資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，是原告請
04 求被告給付資遣費，應屬有確定期限者，惟原告僅請求自起
05 訴狀繕本送達翌日起算遲延利息，核屬其處分權之行使，於
06 法並無不合。本件起訴狀繕本均於108年6月3日送達被告
07 有送達證書附卷可稽（見本院卷第17、18頁），是原告請
08 求被告自108年6月4日起算遲延利息，為有理由，應予准
09 許。

10 五、從而，原告依勞基法、兩造間之勞動契約，請求判決如主文
11 第1、2項為有理由。逾此範圍之請求，洵屬無據，應予駁
12 回。

13 六、本件因事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與
14 判決結果不生影響，爰不一一論述指駁，附此敘明。

15 七、本件原告勝訴部分係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰
16 依民事訴訟法第389條第1項第3款之規定，依職權宣告假
17 執行。另依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預
18 供擔保，得免為假執行。原告、被告志駿公司雖分別聲明願
19 供擔保請准宣告假執行及願預供擔保免為假執行，惟本院既
20 已職權宣告之，此部分聲請，核僅為促請本院職權發動，自
21 無庸另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即
22 因訴之駁回而失所依據，應併予駁回。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權確定訴
24 訟費用額如主文第4項所示。

25 中 華 民 國 109 年 5 月 7 日
26 中壢簡易庭 法官 江碧珊

27 以上為正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
29 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

31 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 109 年 5 月 7 日
02 書記官 廖芷儀