

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第13號

原告 羅富華
被告 廣多利股份有限公司

法定代理人 鄭尚豪

訴訟代理人 吳承祐律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年6月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬伍仟伍佰元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬伍仟伍佰元為原告
供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：原告自民國81年9月16日起至108年8月31日止，陸續任職於以下4間公司：(一)81年9月16日起至87年5月13日，訴外人巧祥股份有限公司（下簡稱巧祥公司）；(二)87年5月13日起至90年2月12日止，訴外人古祥股份有限公司（下簡稱古祥公司）；(三)90年2月12日起至105年9月30日止，訴外人高奇陶瓷股份有限公司（下簡稱高奇公司）；(四)105年10月1日起至108年8月31日止，被告廣多利股份有限公司（下稱廣多利公司），上開4間公司（下稱系爭四公司）之名義上負責人及股東雖均不同，然多為員工掛名擔任，實際負責人及背後出資股東均為訴外人冠軍建材股份有限公司（下簡稱冠軍公司）之董事長林榮德或其配偶即副董事長王桂鳳，並主導系爭四公司等之人事、財務、業務經營及銷售方向，集團內會計、司機、倉管人員均共用，服務客戶亦相同。高奇公司與被告公司之公司登記址、電話、電子郵件、總經理均相同，高奇公司董事長李志仁為被告公司之監察人，二公司間有互相持股，原告之離職申請單、104年於高奇公

司假卡及108年於被告公司假卡均記載到職日期為81年9月16日，原告及其他被告公司員工計算特休假日數亦有計入於前公司之年資，足認系爭四公司應均屬於同一事業單位。系爭四公司既繼續留用原告，未曾向原告終止勞動契約或給付資遣費，僅係投保單位變更，原告自81年9月16日起於系爭四公司之工作年資應合併計算，由最後一家公司即被告公司繼受對原告之舊制退休金給付義務。原告於系爭四公司擔任業務人員，約定月薪為新臺幣（下同）4萬5,000元，最後工作日為108年8月31日，服務年資共27年，符合勞動基準法（下簡稱勞基法）第53條服務年資滿25年自請退休之要件，被告公司應承認原告自81年9月16日起至94年6月30日之舊制年資，給付原告舊制退休金117萬元（計算式：13年×2×4萬5,000元＝117萬元）。

以及給付原告107年末休特休19日、108年末休特休18日，合計37日之未休特休工資5萬5,500元（計算式：37×45,000÷30＝55,500）。詎兩造於108年12月6日調解不成立，為此爰依勞基法第55條、第38條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告122萬5,500元。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：原告於105年10月1日進入被告公司服務，至108年8月31日自請離職，此期間被告均按勞退新制提繳退休金至原告之個人退休金專戶，原告並無橫跨舊制年資，不得向被告請求給付舊制退休金。被告公司僅為冠軍公司之經銷商，非隸屬於其集團。系爭四公司之法人格不相同，部分股東重複持有2家或以上公司股份，係因所營事業大致相同，同行業者有多方投資之情形所致，股東組成仍有相當大差別，無從認定為同一事業單位。系爭四公司之成立及存續期間，亦無顯然之先後連續關係，無成立新公司後將舊有公司成員及營業全部移轉至新公司之情，難認系爭四公司有實質上同一之關係。高奇公司及被告公司之營運、人事均各自獨立，僅係利用同一地址辦公，復依據股份組成及董事名單，高奇

公司與被告公司亦非公司法第369條之1至第369條之3定義下之關係企業，巧祥、古祥公司更與被告公司毫無關聯，被告無需承受原告於巧祥、古祥、高奇公司任職之年資。而原告之假單及離職單到職日期為沿用過去之資料，不清楚為何會如此處理。復原告於90年3月13日至91年3月4日之勞保投保單位應為訴外人巧舜股份有限公司（下簡稱巧舜公司），而非高奇公司。原告自106年10月1日依勞基法第38條規定有7日特休假、自107年10月1日有10日特休假，而108年8月31日原告自請離職，即無107年10月1日起至108年9月30日之特休假權利，原告於108年1月1日起至離職日止已請特休假12日，已逾勞基法賦予之特休假日數，無從再請求被告給付特休未休工資等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願提供現金或等值之有價證券或等值之銀行無記名可轉讓定期存款存單為擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

原告主張雖於105年10月1日開始任職於被告公司，於108年8月31日離職，但其先前從81年9月16日起任職巧祥公司、古祥公司、高奇公司，前開四家公司為實質同一之法人，故年資應併計舊制退休金，故請求舊制退休金及特別休假未休之工資補償，被告固不否認原告曾為其員工，但否認與前開公司為實質同一公司，亦否認與高奇公司為關係企業，原告任職開始即為新制，未有舊制退休金，給予足夠之特別休假，原告請求無理由等語置辯。

(一)、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，勞基法第57條定有明文。計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以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，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「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107年度台上字第1057號判決參照。

(二)、巧祥公司、古祥公司與高奇公司、廣多利公司並非實質同一之公司：

原告主張巧祥公司、古祥公司、高奇公司、廣多利公司均為實質同一之法人，為被告所爭執。經查：

1. 巧祥公司於78年12月29日設立登記，於99年3月18日辦理解散登記，其歷任股東包括：甘文科、張慶安、林玲珠、王春堂、林張美滿、張慶豐、馮玉森、李澤村、張存慧、鄭水梅、詹月玲、邱接興、康蕙蕙、羅富華、黃希千、張碧江、蔡琴素、林兩全、羅月榮、邱羅昭妹、賴清堂、仲洋實業股份有限公司（下稱仲洋公司）、李秋梅、徐俊元、呂昌益。
2. 古祥公司於79年1月10日設立登記，於90年7月11日解散，歷任股東名單如下：張啟元、張慶豐、林振義、甘文科、張林闖、王春竹、林惟仁、張瑞斌、李澤村、簡秋芬、邱瑞琴、詹士永、張王雪洪、林陳好、林劉淑貞、周林阿蘭、林文志、張淑惠、賴清堂、劉秀琴、賴陳麗梅、張碧江、仲洋實業公司、豐登興業股份有限公司（下稱豐登公司）、李昇益、張惠琪、林兩全、鍾玉娥、徐俊元、謝依純等人。
3. 高奇公司於81年12月28日設立登記，歷任股東為曾彥嘉、李趙月卿、張淑芳、葉雪玉、張碧江、林孟好、林劉淑貞、吳郁隆、李清洋、涂運福、林松茂、仲洋公司、豐登興公司、孫克嘉、江本誠、蔡文棋、黃惠真、李志仁、羅富華、李金章、林兩全、陳文昌、賴源生、林仲洋等人，目前公司存續中。
4. 廣多利公司於97年9月23日設立登記，歷任股東名單：陳文昌、陳榮銓、羅富華、李秋梅、林孟瑜、林祐宇、豐登公司

、仲洋公司、林文志、張存慧等人。

5. 以前開四家公司設立登記時間點，並非於解散後另成立另一家公司，其存續時間均有重疊，各家公司之股東成員均不斷變動，雖有部分股東重複持有二家或以上公司股份之情，但亦有相當多股東只持有其中一間公司股權。四家公司之唯一共同點是同為冠軍公司之經銷商。再本院函詢冠軍公司與巧祥公司、古祥公司、高奇公司、廣多利公司間關係，其回覆稱：四家公司均為其經銷商，巧祥公司、古祥公司係於89、90年間因為經營不善積欠冠軍公司貨款，而遭終止經銷關係，此有冠軍公司109年4月30日冠（法）字第109043001號函文在卷（本院卷第202頁）。另證人杜宗閔到庭證稱：伊因古祥公司經營不善，所以離開古祥公司，到高奇公司，高奇公司有人問說因為古祥公司已經結束了，問我有沒有意願過去，因為同樣是作冠軍磁磚代理。那個人跟古祥公司無關，我印象中那個人是李金章等語（本院卷第251頁至第256頁）。是杜宗閔與原告同事20多年，亦曾任職古祥公司、高奇公司，係因古祥公司經營不善積欠冠軍公司貨款而遭終止經銷合約，古祥公司於90年7月11日解散，如果高奇公司概括承受其組織或營業，則承接古祥公司員工之時間應大致接近，但觀諸其員工勞保投保時間均非密接於某時段，是勾稽冠軍公司上開函文、證人杜宗閔之證詞、古祥公司登記資料、高奇公司員工勞保資料可知，原告改任職高奇公司並非因高奇公司概括承受古祥公司組織或業務，而是古祥公司因經營不善遭終止代理契約並解散後，原告改任職同樣為冠軍公司經銷商之高奇公司，但難謂巧祥公司、古祥公司與高奇公司、廣多利公司為實質同一。

6. 原告復以前開公司股東名單中：林孟瑜就是冠軍公司林榮德女兒，林祐宇是林榮德兒子，林玲珠是林榮德之妹妹，豐登公司及仲洋公司負責人是王春天，是王桂鳳的弟弟，張存慧是王桂鳳私人會計，李志仁為王桂鳳表弟，黃惠真是會計。黃希千、張碧江、蔡琴素、林兩全、甘文科、邱接興、陳文

01 昌、陳榮銓、李秋梅、林文志等人，都是員工，是人頭股東
02 ，真正出資者是林榮德及配偶王桂鳳等語。原告以前述四家
03 公司之股東構成均多數為公司員工，均為王桂鳳借用之人頭
04 股東、或有林榮德之兒女、王桂鳳之親屬擔任負責人之公司
05 或信賴之友人等。然縱使上開四家公司部分股東為林榮德、
06 王桂鳳之親友或員工，但原告未提出證據證明為林榮德、王
07 桂鳳實際出資借名登記。且證人杜宗閔證稱冠軍公司與古祥
08 公司、高奇公司、廣多利公司並無人事、財務等關係。另冠
09 軍公司亦否認與巧祥公司、古祥公司、高奇公司、廣多利公
10 司間有人事、財務、投資、持股等關係。本院認巧祥公司、
11 古祥公司，與高奇公司並非實質同一之法人，與廣多利公司
12 間亦然。

13 (三)、高奇公司與廣多利公司並非實質同一法人：

14 觀諸高奇公司與廣多利公司之股東名單，股東金有少部分重
15 疊，又原告雖稱林孟瑜、林祐宇是林榮德女兒、兒子，豐登
16 公司及伸洋公司負責人是王春天，是王桂鳳的弟弟，張存慧
17 是王桂鳳私人會計，李志仁為王桂鳳表弟，黃惠真是公司會
18 計。黃希千、張碧江、蔡琴素、林兩全、甘文科、邱接興、
19 陳文昌、陳榮銓、李秋梅、林文志等人均為公司員工，為王
20 桂鳳之人頭股東等情，未提出證據以實其說，是以高奇公司
21 、廣多利公司之股東均非相同，或均由冠軍公司或王桂鳳實
22 質出資掌控，並非實質同一之法人。

23 (四)、高奇公司與廣多利公司非關係企業：

- 24 1.按公司法所謂之關係企業，指獨立存在而相互間具有下列關
25 係之企業：一、有控制與從屬關係之公司。二、相互投資之
26 公司；公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公
27 司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公司
28 ，該他公司為從屬公司。除前項外，公司直接或間接控制他
29 公司之人事、財務或業務經營者亦為控制公司，該他公司為
30 從屬公司；一、公司與他公司之執行業務股東或董事有半數
31 以上相同者。二、公司與他公司之已發行有表決權之股份總

數或資本總額有半數以上為相同之股東持有或出資者，推定有控制及從屬關係。

2. 對照高奇公司與廣多利公司之股東名冊，廣多利公司97年完成設立登記，股東有陳文昌、陳榮銓、羅富華、李秋梅、林孟瑜、林祐宇、豐登公司、仲洋公司，同時高奇公司股東為李志仁、黃惠真、羅富華、葉雪玉、林孟好、林仲洋、陳文昌，陳文昌與羅富華重疊，但分別占廣多利公司股份30%、高奇公司股權持股比35.6%，是股東所持有股份並未超過50%相同。又自廣多利公司設立登記起，董事均為三人，高奇公司董事原為3人，於108年4月22日起僅有董事1人，但期間只有1位董事重疊，詳如附件一、二所示，是二家公司間雖有股東、董事重疊，但均未達公司法上所謂關係企業之標準。

(五)、原告另主張雇主已承諾併計自81年任職巧祥公司起之年資，且由請假卡上之到職日期、及休假年資以及離職申請單可知，雇主已承諾其任職年資從巧祥公司開始併計云云。然此經被告所否認。原告雖提出假卡、離職申請單，顯示有關特別休假年資自81年9月16日起算，離職申請單到職日期為81年9月16日起算。被告對於到職日期為何如此記載，現任負責人僅稱因為沿用舊資料，不知道為何到職日期填寫為81年9月16日。然有關特別休假之日數，因原告長期擔任冠軍公司之經銷業務，被告公司為延攬而給予之優遇，或因被告公司股東部分曾與原告有多年同事情誼，而給予原告休假之優遇，原因諸多，尚不足以僅從假單之到職日期即認被告公司有承諾要併計原告之前原有之工作年資而計算舊制退休金之事實。是原告此部分之主張，仍無可取。再者，離職申請書為原告自行填寫，原告於105年10月間始任職被告公司，被告公司已經為原告提撥新制退休金，認為無須給付舊制退休金，況原告離職申請書上並非填載申請退休而為「自請離職」，故被告公司承辦單位並未詳細究明而要求原告更正到職日期，非無可能。被告公司與巧祥公司、古祥公司並非實

質同一關係，亦非承接其業務，與高奇公司縱有股東重疊等情，本件僅從原告之假單之「特休日數、到職日期」、以及離職申請單等二份文件，不足以認定被告公司有承諾將原告從81年9月16日從巧祥公司開始之年資計入舊制退休金之年資。

(六)、本件是否有勞基法第20條之適用：

1.按勞基法第20條規定：事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七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。所謂事業單位改組或轉讓，如事業單位為公司組織者，係指事業單位依公司法之規定變更其組織或合併或移轉其營業、財產而消滅其原有之法人人格，另立新之法人人格，或獨資事業之負責人變更，或合夥事業單位之組織改變等，致勞雇契約之雇用主體發生變更而言。若公司僅係將其部分資產售予他公司經營，其原有之法人資格並未消滅，則非屬所稱之改組或轉讓。然若新舊企業之間係各別獨立存續，僅係生財器具財產等之讓與關係，則原企業與勞工間之勞動契約自仍應適用勞動基準法之規定，就勞工於原事業單位所服務之工作年資部分辦理結清給付資遣費或退休金，難遽認原勞動契約已當然隨之由受讓財產之新企業轉換為勞動契約之雇用方。

2.經查：原告原本任職高奇公司之後因改至廣多利公司任職，證人杜宗閔證稱，因為高奇公司轉型為工程公司，所以銷售人員就到廣多利公司，但不是所有高奇公司銷售人員均至廣多利公司，有意願者過去，是個別談的，伊不知道原告怎麼談的等語（本院卷第255頁）。但因高奇公司與廣多利公司在同一辦公處所，高奇公司轉型為工程公司後，磁磚銷售業務由廣多利公司負責，高奇公司與廣多利公司股東部分重疊，經營處所同一，復未結清原告先前年資，為保障勞工權益是以應從寬認定為勞基法第20條商定留用之勞工。

(七)、原告得否請求舊制退休金：

- 01 1.按勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定：本條例施行
02 前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同
03 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
04 例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動
05 契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第
06 二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第
07 二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以
08 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
09 ，並於終止勞動契約後三十日內發給。次按勞基法第53條第
10 1款規定：勞工工作十五年以上年滿五十五歲，得自請退休
11 ；同法第55條第1項第1款、第2項規定：勞工退休金之
12 給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數
13 。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高
14 總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者
15 以一年計。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時
16 一個月平均工資。
- 17 2.查，原告自94年7月1日開始，高奇公司即為原告提撥勞工
18 退休金，之後雖因高奇公司轉型不再繼續銷售磁磚，原告於
19 105年10月間改任職廣多利公司，但廣多利公司亦為原告提
20 撥勞工退休金，有原告之勞工退休金提繳資料在卷，是以原
21 告94年7月1日後即採用新制。原告雖於90年2月12日任職
22 高奇公司，然依據勞保資料，90年3月13日改任職巧舜公司
23 ，再於91年3月4日任職高奇公司，原告固稱巧舜公司亦為
24 前述四家公司為實質同一之法人，但觀諸其股東為葉家和、
25 王文龍、涂運福、陳素月、羅月榮、莊秀琴、張雅焚、陳榮
26 銓、金寧宜、池佳玲、賴陳麗梅、張存慧、張淑惠、王春弘
27 、張碧江、邱裕中、陳玄明、黃惠真、孫克嘉等人，與高奇
28 公司間並無關連。原告再以葉家和、王文龍、涂運福、陳素
29 月、陳榮銓、金寧宜、張存慧，均為王桂鳳之人頭股東，亦
30 無提出證據證明，從而巧舜公司與高奇公司並非實質同一之
31 公司。再依勞基法第10條規定，原告先後任職高奇公司已差

距超過3個月，先前任職年資不合併計算。原告雖於108年8月31日自動辭職，但依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅（最高法院92年臺上字第2152號裁判要旨參照）。是原告於108年11月22日申請調解時已有請求退休金，即有行使退休權之意。查，原告已年滿55歲任職超過15年，符合自請退休之資格，其任職高奇公司自91年3月4日起至94年6月30日止，其舊制退休金年資為3月3個月又27日，共7個基數，退休前6個月平均工資為45,000元，是以其舊制退休金31萬5,000元（計算式： $45,000 \times 7 = 315,000$ ）。

(八)、原告得否請求特別休假未休之工資補償：

1. 勞基法第38條第1項、第4項規定：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，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。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。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。
2. 被告公司之假卡上原告107年、108年特別休假均為30日，各有19日、18日未休，雖與自任職被告公司起算之年資所計算之特別休假日數不符，姑不論基於何事由，被告公司既然同意給予原告107年、108年特休30日，此優於勞基法之規定，當無不可。是原告請求被告給付特休未休之工資55,500元（【計算式： $45,000 \div 30 \times (18 + 19) = 55,500$ 】，自屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第53條第3款、第55條第1項第1款、第2項，勞基法第38條定請求被告給付退休金31萬5,000元以及特別休假未休工資補償5萬5,500元，合計37萬

500 元（計算式：315,000 + 55,500 = 370,500）為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

五、原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，爰酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行（被告未指明特定金融機構，是本院無法認定相當之有價證券）。其餘原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 21 日
勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 109 年 7 月 31 日
書 記 官 蘇 俊 憲