

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第16號

原告 蔡金蓮
訴訟代理人 朱宗偉律師
被告 禾運有限公司
法定代理人 林昌三
被告 臺灣微粒有限公司
法定代理人 蕭源豐
被告 上福田有限公司
法定代理人 林昌三
被告 三昧複合股份有限公司
法定代理人 蕭源豐
共同
訴訟代理人 王晨桓律師
林伊柔律師
張雅淇律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告上福田有限公司應給付原告新臺幣伍拾伍萬零柒佰捌拾伍元，及自民國一〇八年三月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告上福田有限公司負擔十分之一，餘由原告負擔。本判決第一項於原告以新臺幣壹拾捌萬肆仟元為被告上福田有限公司供擔保後，得假執行；但被告上福田有限公司以新臺幣伍拾伍萬零柒佰捌拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案

之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時將訴外人織慧有限公司（下稱織慧公司）、臺灣光粒有限公司（下稱光粒公司）列為被告，訴之聲明則為：(一)被告上福田有限公司（下稱上福田公司）應給付原告新臺幣（下同）638,195元，自民國107年11月1日起計其法定利息5%。(二)被告臺灣微粒有限公司（下稱微粒公司）應賠償原告勞保老年年金損害754,106元。(三)被告微粒公司、訴外人禾圓股份有限公司（下稱禾圓公司）、上福田公司應給付原告勞工舊制退休金688,450元，自94年7月1日起計其法定利息5%。(四)被告三昧複合有限公司（下稱三昧公司）應賠償原告預期利益之損害1,686,677元。(五)被告禾運有限公司（下稱禾運公司，與被告上福田公司、微粒公司、三昧公司下合稱被告，單指其一，逕稱姓名）應賠償原告預期利益之損害1,821,437元。(六)對造六間法人與原告締結共有同一勞動契約，依揭穿公司面紗原則，應負起連帶賠償責任。(七)原告願供擔保，請准為假執行宣告（見本院卷第11至13頁）。嗣經原告於108年9月17日言詞辯論期日當庭撤回對織慧公司、光粒公司之起訴，有言詞辯論筆錄1份在卷可稽（見本院卷第336頁），並經原告迭將訴之聲明變更，最終於109年2月12日具狀訴之聲明變更為：(一)上福田公司應給付原告1,935,665元，及自起訴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)微粒公司應給付原告779,319元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)三昧公司應給付原告1,686,677元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)禾運公司應給付原告1,821,437元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)如獲勝訴，原告願供擔保，請准為假執行之宣告（見本院卷第595至596頁）。經核原告所為上揭訴之追加，被告對上開訴之追加，無異議而為本案言詞辯論（見本院卷第657至659

頁），應視為同意上揭訴之追加，經核與前開規定相符，應予准許。

二、微粒公司、三昧公司之法定代理人原為林昌三，均於108年3月21日變更為蕭源豐，有公司登記資料查詢各1份附卷可參（見本院卷第535至542頁、第543至552頁），微粒公司、三昧公司並於109年1月14日具狀由蕭源豐聲明承受訴訟（見本院卷第585至586頁），於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自68年9月1日起受僱於微粒公司擔任會計，自71年5月15日除微粒公司外同時受僱於禾運公司，自71年6月30日除上揭公司外同時受僱禾圓公司，自77年11月11日除上揭公司外同時受僱於光粒公司，自84年5月16日起除上揭公司外同時受僱於上福田公司，自84年7月15日除上揭公司外同時受僱於三昧公司，自87年1月2日除上揭公司外同時受僱於織慧公司，亦即原告同時受僱於微粒公司、禾運公司、光粒公司、上福田公司、三昧公司、織慧公司（下合稱微粒等6公司）及禾圓公司。又微粒公司等6公司之代表人均為林昌三，且董事成員均有林昌三，所營事業項目均包含一般進出口貿易業務，而原告未曾調動，由各該公司投保時亦未從事不同工作，足認微粒等6公司具有實質同一性，從而，原告經微粒公司等6公司所投保之年資自得予以併計。嗣上福田公司積欠原告自107年7至10月4個月薪資合計204,724元（計算式：51,181元×4月＝204,724元），原告遂提供勞務至107年10月30日止，並於同日終止雙方之勞動契約，故原告年資應為39年1月又29天，則就勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定，原告得請求勞工退休金條例施行前所保留之工作年資，即25年9月又29天之退休金，則依勞動基準法第55條第1項第1款之規定，上福田公司除新制實施之退休金外，應給付原告舊制退休金2,149,097元（計算式：平均工資52,417元×基數41＝2,149,097元）

，經扣除上福田公司已於98年7月28日給付原告之850,514元，上福田公司尚應給付原告舊制退休金1,298,583元及積欠薪資204,724元。又原告既於107年10月30日向上福田公司終止雙方勞動契約關係，且原告自94年6月30日後選擇適用新制勞工退休制度，則自勞退新制施行之94年7月1日起至107年10月30日止，原告之資遣年資合計13年4月，且基數為6 { 計算式： $13\text{年} + (4\text{月} \div 12) \vee \div 2$ }，又原告回溯前6個月之平均薪資為51,181元（計算式： $51,181\text{元} \times 6 \div 6 = 51,181\text{元}$ ），故原告得請求被告給付資遣費307,086元（計算式： $51,181\text{元} \times \text{資遣費基數 } 6 = 307,086\text{元}$ ）。再原告自84年5月16日起受僱於上福田公司，繼續工作3年以上，自107年10月30日離職日往前回溯6個月，合計184日，平均日薪為1,668.9元（計算式： $51,181\text{元} \times 6\text{月} \div 184\text{日} = 1,668.9\text{元}$ ），則上福田公司應給付30日之預告工資即為50,068元（計算式： $1,668.9\text{元} \times 30\text{日} = 50,068\text{元}$ ）。另原告自97年2月起至107年7月止受僱於上福田公司，上福田公司應為原告提撥勞工退休金，然其短提撥合計75,204元，則依勞動基準法第31條第1項之規定，上福田公司自應賠償此部分金額予原告。是上福田公司應給付原告1,935,665元（計算式：舊制退休金1,298,583元 + 積欠薪資204,724元 + 資遣費307,086元 + 預告工資50,068元 + 短撥退休金75,204元 = 1,935,665元）。其次，原告自68年9月1日起任職於微粒公司，然微粒公司迄至72年9月20日始為原告投保勞工保險，長達4年19日未依規定為原告加保，縱扣除訴外人即原告前雇主統魁國際股份有限公司（下稱統魁公司）為原告所投保年資8月6日（即71年1月23日起至71年9月29日之期間），原告仍受有短少3年4月又13日年資之情，是原告勞工保險年資原應有38年9月19日，且自94年6月起，原告每月投保薪資為42,900元，自95年7月起，原告每月投保薪資為43,900元，而已加保期間最高60個月平均計算，平均月投保薪資應為43,837元 計算式：（95年7月至100

01 年4月43,900元×58個月+95年5至6月42,000元×2個月
02)÷60=43,837元V，是原告依勞工保險條例之規定本得請
03 領老年年金給付每月26,358元 計算式：(38+289/365)
04 ×43,837元×1.55%÷26,358元，元以下四捨五入，下同V
05 ，而與勞工保險局所核定之23,999元相差2,359元，復參酌
06 新北市女性簡易生命表所載59歲女性平均餘命27.53歲，是
07 原告受有損害779,319元(計算式：2,359元/月×12月×
08 27.53年÷779,319元)，自應由微粒公司賠償之。再者，
09 上福田公司為體恤原告任職多年，於95年間，責令三昧公司
10 以原告為被保險人，而由三昧公司為要保人，向訴外人保誠
11 人壽保險股份有限公司(下稱保誠人壽公司)投保「保誠人
12 壽喜樂終身保險」，始期為95年1月23日、終期為終身、繳
13 費年期為10年(下稱系爭保誠保險契約)；另責令禾運公司
14 以原告為被保險人，由禾運公司為要保人，向訴外人南山人
15 壽保險股份有限公司(下稱南山人壽公司)投保「南山人壽
16 真心久久還本終身保險」，始期為98年7月1日、繳費年期
17 為6年(下稱系爭南山保險契約)，均作為原告屆時養老退
18 休離職時可得請領保險金給付，詎三昧公司、禾運公司於系
19 爭保險契約繳費年期屆滿後，毋須再繳納保險費之情形下，
20 三昧公司於107年7月10日向保誠人壽公司終止系爭保誠保
21 險契約並取得解約金之利益，禾運公司則於107年7月18日
22 向南山人壽公司終止系爭南山保險契約並取得解約金之利益
23 ，致原告喪失就系爭保誠、南山保險契約中，每週年可得領
24 取之生存保險金及喪葬費用、身故保險金、完全殘廢保險金
25 等權利或利益，三昧公司、禾運公司惡意終止系爭保險契約
26 ，顯係侵權行為，或為不當得利，另三昧公司、禾運公司濫
27 用系爭保險契約終止權，原告亦得類推適用勞工退休金條例
28 第31條規定請求三昧、禾運公司返還。又系爭保誠保險契約
29 之給付部分，原告原每年可得領取生存保險金60,000元，而
30 原告現66.4歲，依新北市女性67歲平均餘命尚有20.48年，
31 並依霍夫曼計算法扣除中間利息(首期給付不扣除中間利息

01)，原告尚可得領取861,437元；至原告尚有平均餘命20.4
02 8年，屆時原告年齡位於保單第30年度，保單價值準備金為
03 825,240元，高於身故保險金600,000元，自應以保單價值
04 準備金作為身故保險金數額，是三昧公司應賠償原告1,686,
05 677元（計算式：861,437元 + 825,240元 = 1,686,677元
06 ）；另系爭南山保險契約之給付部分，原告原每年可得領取
07 生存保險金60,000元，而原告平均餘命尚有20.48年，已如
08 前述，依霍夫曼計算法扣除中間利息（首期給付不扣除中間
09 利息），原告尚可得領取861,437元；至原告尚有平均餘命
10 20.48年，屆時原告年齡位於保單第30年度，則依系爭南山
11 保險契約第3條計算第30年度之當年度保險金額即身故保險
12 金應為960,000元（計算式：基本保額600,000元 + 基本保
13 額之10% 60,000元 × 繳費年限 6年 = 960,000元），是禾運
14 公司自應賠償原告1,821,437元（計算式：861,437元 + 96
15 0,000元 = 1,821,437元）。爰依兩造間勞動契約、勞動基
16 準法第55條第3項、第22條第2項、類推適用第16條、第31
17 條第1項、民法第482條、第179條、第184條第1項、勞
18 工退休金條例第12條第1項、類推適用第31條、勞工保險條
19 例第72條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如前
20 開壹、一所載最終變更後之聲明。

21 二、被告則以：原告主張自68年9月1日起至107年10月止，分
22 別受僱於被告公司，然原告就其係受僱於何雇主、相應受僱
23 期間、工作地點、薪資、具體職務內容、是否確有調動事實
24 、頻繁調動之原因等事項，並未具體舉證以實其說，況依卷
25 附勞工保險被保險人投保資料表，於68年9月1日係由訴外
26 人郡大企業有限公司（下稱郡大公司）為原告投保，於71年
27 1月23日起至71年9月29日則由統魁公司為原告投保，顯與
28 原告主張自68年9月1日起受僱於微粒公司之情不符，則原
29 告泛稱受僱於微粒及上福田公司，並經調動至其他被告公司
30 間，難認屬實，又原告雖舉勞資爭議調解紀錄為憑，然此尚
31 有未足，則原告既未證明係經同一雇主調動於各被告公司間

、確經各被告公司雇用等事實，自難認其主張年資併計為可採。再原告主張微粒等6公司具實質同一性云云，然微粒公司等6公司所營事業項目不含一般進出口貿易業務，且縱使微粒等6公司所營事業項目均包含該業務，然現處國際整合貿易趨勢下，此為現今公司經營常態，依此逕認微粒等6公司具實質同一性，尚屬率斷，而微粒等6公司法人格彼此獨立，所營事業相去甚遠，縱代表人為同一人，尚乏其他具體事證可證實質上雇主係屬同一。本件亦無勞動基準法第20條所定情事，自無原告主張年資可得併計之餘地。又原告依勞工退休金舊制所可享有之退休金，就其72年9月20日起至92年6月1日之工作年資，已由禾圓公司與原告結清，另就其92年6月1日起至94年6月30日之工作年資，則由上福田公司與原告結清，而94年7月1日前6個月原告平均工資為43,064元，則上開期間原告年資為21年8月又10天，為37個基數，舊制退休金應為1,593,368元 計算式： $43,064 \text{元} \times (15 \times 2 + 7 \times 1) = 1,593,368 \text{元}$ ，業經禾圓公司、上福田公司分別給付結清，是原告自不得再請求上福田公司給付1,298,583元之舊制退休金。此外，上福田公司因有逐步進行組織架構轉型之需求，原告身為財會人員本應配合，然原告拒絕與會計部妥適配合而屢次延誤作業流程，上福田公司僅得將其工作事務另行委由具專業證照之事務所處理，原告顯不能勝任工作，又其於應出勤時間未至公司打卡出勤而連續曠職三日，顯有違上福田公司工作規則，上福田公司遂與原告協商，並告知原告毋須繼續處理財會事務，將另行聘任原告擔任顧問一職，遂經兩造於107年10月30日合意終止原勞動契約，自無短付工資、資遣費及預告工資之情事；退步言，縱認兩造間勞動契約非屬合意終止，然原告於00年0月00日出生，迄至107年6月30日時已年逾65歲，依勞動基準法第54條第1項第1款之規定，上福田公司告知原告毋須繼續處理財會事務時，亦屬強制原告退休之意，原告此部分請求，應屬無據。再原告主張上福田公司有未足額提繳勞工退休金之情

01 事，然原告所提出表格為其自行製作，上福田公司否認該表
02 格之形式真正。另原告主張自68年9月1日起任職在微粒公
03 司，並未善盡舉證責任，又於72年9月20日始經禾圓公司為
04 原告投保勞工保險等事，均如前述。原告既未舉證其現係經
05 勞工保險局每月給付老年年金23,999元，且依勞工保險條例
06 第58條之1之規定，原告亦得一次請領，則其主張係按月領
07 取，主張前後有所矛盾。又縱使微粒公司遲為原告投保勞工
08 保險，致其工作年資短少3年4月又13天，然依勞工保險條例
09 第58條之2之規定，原告本得於其年滿60歲時始請領老年
10 年金給付，然原告自行於100年4月28日申請老年年金給付
11 ，提前11個月請領而不符上開規定，則依同條例第58條之1
12 之規定應減給3.68%，是勞工保險局因而將原告每月老年年
13 金給付自24,916元減至23,999元，則差額合計302,940元
14 計算式： $(24,916\text{元} - 23,999\text{元}) \times 12\text{月} \times 27.53\text{年} = 302,$
15 940元 ，應由原告自行承擔，而與微粒公司無涉。至三昧
16 公司、禾運公司前於95年1月23日、98年6月23日，雖分別
17 以原告為被保險人而投保系爭保誠保險契約、系爭南山保險
18 契約，並各於107年7月10日、107年7月18日終止各該保
19 險契約，然依系爭保誠保險契約第9條、系爭南山保險契約
20 第10條等約定及保險法第119條第1項之規定，要保人可隨
21 時終止保險契約，而不以被保險人同意為要件，且解約金要
22 屬要保人之儲蓄，三昧公司、禾運公司取回各該保險契約之
23 解約金有法律上原因，無不當得利可言，況系爭保誠、南山
24 保險契約各係以被保險人於契約有效期間、每一保單年度屆
25 滿而仍生存為前提，此為不確定事實，非屬被保險人依通常
26 情形、按期預定計畫得以預期發生之事實，自難謂上開保險
27 契約之生存保險金屬被保險人之預期利益，則原告主張三昧
28 公司、禾運公司分別終止系爭保誠、南山保險契約，侵害其
29 生存保險金之預期利益，即屬無據。復就身故保險金、殘障
30 保險金等部分，給付條件為被保險人於契約有效期間身故或
31 殘廢之保險事故發生，則於該等給付條件即保險事故發生前

01 ，受益人並無請求保險金之權利，要保人所繳保費之積累價
02 值即保單價值準備金屬要保人所享有，受益人並無任何請求
03 權存在，三昧、禾運公司本即得隨時終止該等保險契約，難
04 認屬侵害被保險人、受益人之不法侵權行為，且此僅屬三昧
05 、禾運公司好意施惠，與勞工退休金條例第30、31條性質相
06 差甚遠，自難比附援引或類推適用，原告此部分主張亦無足
07 採，是原告主張三昧、禾運公司違反誠信原則，恣意終止系
08 爭保誠、南山保險契約，均屬無據等語，資為抗辯。並聲明
09 ：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，被
10 告願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、經查，自72年9月20日起至92年5月28日止之期間，原告受
12 僱於禾圓公司擔任會計，並由禾圓公司為原告投保勞工保險
13 ，又自92年5月28日起至107年10月30日止之期間，原告受
14 僱於上福田公司擔任會計，並由上福田公司為原告投保勞工
15 保險（下稱系爭勞動契約）；再禾圓公司業已於107年9月
16 12日解散，而微粒等6公司原負責人均為林昌三，且就舊制
17 退休金部分，上福公司另於94年7月28日曾給付原告850,51
18 4元；復三昧公司確曾以原告為被保險人，而由三昧公司為
19 要保人，向保誠人壽公司投保系爭保誠保險契約，始期為95
20 年1月23日、終期為終身、繳費年期為10年，又禾運公司亦
21 曾以原告為被保險人，由禾運公司為要保人，向南山人壽公
22 司投保系爭南山保險契約，始期為98年7月1日、繳費年期
23 為6年，後三昧公司、禾運公司於上開保險契約繳費年期均
24 屆滿後，分別107年7月10日、107年7月18日向保誠人壽
25 公司、南山人壽公司終止上開保險契約，並均取得解約金等
26 節，有原告提出之經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務
27 、系爭保誠保險契約保險單、系爭南山保險契約保險單、勞
28 工保險被保險人投保資料表（明細）、交易明細各1份為證
29 （見本院卷第41至55頁、第57至69頁、第71至79頁、第91至
30 93頁、151頁），並有本院依職權查詢之原告勞保投保資料
31 、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、勞動部勞工保

險局108年3月21日保退五字第10810050480號函暨所附原告勞工個人專戶明細資料、勞工退休金核發明細各1份在卷可稽（見本院卷第177至194頁、第199至221頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

四、原告主張其自68年9月1日起受僱於微粒公司，之後陸續受僱於禾運公司、禾圓公司、光粒公司、上福田公司、三昧公司、織慧公司，因禾圓公司業已解散，故原告係同時受僱於微粒等6公司。又微粒公司等6公司之代表人及董事成員均為林昌三，所營事業項目均包含一般進出口貿易業務，原告未曾調動且未從事不同工作，微粒等6公司具有實質同一性，故微粒等6公司投保之年資得予以併計。嗣因上福公司積欠原告4個月薪資，原告遂於107年10月30日終止兩造間勞動契約，原告自得請求上福田公司給付舊制退休金1,298,583元及積欠薪資204,724元、資遣費307,086元、預告工資50,068元、短提撥勞工退休金75,204元。再原告自68年9月1日起受僱於微粒公司，然微粒公司迄至72年9月20日始為原告投保勞工保險，致原告年資短少而每月所領老年年金較少，則原告所受損害779,319元應由微粒公司賠償。復三昧公司、禾運公司惡意終止系爭保誠、南山保險契約，其等分受解約金之利益，而致原告喪失生存保險金、喪葬費用、身故保險金、完全殘廢保險金等權益，應屬不當得利、侵權行為或類推適用勞工退休金退休給付請求等節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：（一）原告請求上福田公司給付1,935,665元暨法定遲延利息，有無理由？（二）原告請求微粒公司賠償779,319元暨法定遲延利息，有無理由？（三）原告請求三昧公司、禾運公司各給付1,686,677元暨法定遲延利息、1,821,437元暨法定遲延利息，有無理由？茲分敘如下：

（一）原告請求上福田公司給付1,935,665元暨法定遲延利息，有無理由？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為

01 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事
02 人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給
03 付報酬之契約，民法第482條及第490條第1項分別定有明
04 文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在
05 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
06 報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的
07 ，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種
08 類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係
09 。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬
10 人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人
11 間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契
12 約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判
13 決意旨可資參照）。從而，僱傭關係具有一定從屬性，與可
14 同時與數人成立不同承攬契約有別。原告主張其自68年9月
15 1日起受僱於微粒公司，之後陸續受僱於禾運公司、禾圓公
16 司、光粒公司、上福田公司、三昧公司、織慧公司，因禾圓
17 公司業已解散，故原告係同時受僱於微粒等6公司等事，為
18 被告所否認。經查，原告主張自68年9月1日起受僱於微粒
19 公司一節，未據原告提出任何事證可資證明其確係自該時起
20 受僱於微粒公司，已難率爾認定原告自68年9月1日起受僱
21 於微粒公司。復自卷附原告勞工保險投保資料1份以觀（見
22 本院卷第177至194頁），於68年2月16日起至68年9月6
23 日之期間，係由郡大公司為原告投保勞工保險，又於71年1
24 月23日起至71年9月29日之期間，則由統魁公司為原告投保
25 勞工保險，迄至72年9月20日始由禾圓公司為原告投保勞工
26 保險，另原告亦不否認統魁公司為其前雇主一節（見本院卷
27 第295頁），衡諸一般社會常情，若原告已自68年9月1日
28 起受僱於微粒公司，則原告之前雇主豈有可能仍為原告投保
29 勞工保險，自應認於68年2月16日起至71年9月29日止之期
30 間，原告尚未受僱於被告或禾圓公司，而係自72年9月20日
31 起始受僱於禾圓公司甚明。又於72年9月20日以後，原告是

否陸續而同時受僱於微粒等6公司乙事，卷內亦無相關事證可資證明原告同時受微粒等6公司之指示從事一定種類之工作，則原告既未舉證以實其說，亦難認原告此部分主張與事實相符。再參諸卷附原告投保勞工保險資料1份（見本院卷第177至194頁），可知自72年9月20日起至92年5月28日止之期間，係由禾圓公司為原告投保勞工保險；自92年5月28日起至100年4月29日及100年7月15日起至107年7月2日止、107年10月15日起至107年11月13日止等期間，則由上福田公司為原告投保勞工保險等事，況對於自72年9月20日起至107年10月30日止之期間，原告分別受僱於禾圓公司、上福田公司，而成立系爭勞動契約一節，為兩造所不爭執，已如前述，堪認原告自72年9月20日起至92年5月28日止受僱於禾圓公司，自92年5月28日起至107年10月30日止受僱於上福田公司，且均擔任會計職務，而成立系爭勞動契約等事實。至原告於上開受僱期間，縱有另替微粒公司、光粒公司、禾運公司、三昧公司、織慧公司處理帳務事宜，然此或係基於禾圓公司或上福田公司之指揮而為，亦難逕以其曾處理其他公司帳務事宜，即可遽認其同時受其他公司之指揮、監督，尚難認原告有同時受僱於微粒等6公司之情，是原告此部分主張，亦無足採。

2. 次按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，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「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；又「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，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原

則無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度台上字第652號判決意旨可資參照）。經查，原告縱非同時受僱於微粒等6公司，已如前述，然就原告自72年9月20日起至107年10月30日止之期間，其提供勞務之工作地點及工作內容並無不同一事，未據被告爭執，自應認於上開期間，原告係於相同地點從事相同工作。又微粒等6公司及禾圓公司之原負責人均為林昌三，迄至108年3月21日，微粒公司、三昧公司之負責人始變更為蕭源豐一節，亦如前述，且微粒等6公司所營事業項目相近，董事成員幾乎相同，微粒公司及禾運公司之主營業所為同址，織慧公司、光粒公司之主營業所為同址等節，有商工登記公示資料查詢服務、公司變更登記事項卡各1份可佐（見本院卷第41至55頁、第229至245頁），並經證人宋瑪莉、吳怡玫證述明確（見本院卷第561至562頁、第566至567頁），足認微粒等6公司及禾圓公司實係由相同之經營者所經營甚明。況依原告之勞工保險投保資料，可見除於72年9月20日起至92年5月28日止、100年5月3日起至100年7月13日止等期間，由禾圓公司為原告投保勞工保險，自92年5月28日起至107年10月30日止之期間，則由上福田公司為原告投保勞工保險外，另自94年7月1日起至95年3月31日止、96年1月1日起至97年2月29日止等期間，微粒公司亦有為原告投保勞工保險，自95年4月1日起至95年9月30日止、97年3月1日起至106年10月31日止等期間，禾運公司亦有為原告投保勞工保險；自104年8月6日起至106年10月31日止、107年7月3日起至107年10月16日止等期間，織慧公司亦有為原告投保勞工保險，106年11月1日起至107年7月2日止之期間，光粒公司亦有為原告投保勞工保險等情，有原告之勞工保險投保資料為憑，益徵原告縱使僅受禾圓公司、上福田公司指揮而為一定種類之工作，然微粒等6公司及禾圓公司就人事管理暨薪資給付均為相同雇主所掌控之事實。綜上，堪認微粒等6公司及禾圓公司之營運、人事管理暨薪資給付、財務運用等項，

01 均係由同一雇主所操控，是縱使微粒等6公司各有不同法人
02 格，則依前揭說明，此法人格已形骸化而無自主權，微粒等
03 6公司及禾圓公司應具有實體同一性自明。至被告辯稱微粒
04 等6公司及禾圓公司各有獨立法人格，且所營事項略有不同
05 云云，顯無足採。

06 3.再按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約
07 ；雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契
08 約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，
09 就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合
10 意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨
11 可資參照）。經查，原告主張其於107年10月30日，以被告
12 積欠4個月薪資為由而向被告終止兩造間僱傭關係之系爭勞
13 動契約云云，為被告所否認，辯稱兩造係於107年10月30日
14 合意終止系爭勞動契約。經查，就原告曾於107年10月30日
15 ；以被告積欠4個月薪資為事由而向被告終止系爭勞動契約
16 一節，未據原告提出任何事證可資證明其於該時以上開事由
17 向被告終止系爭勞動契約，原告既未舉證以實其說，自難認
18 其確曾以上開事由向被告終止系爭勞動契約自明。又於107
19 年6月間，被告曾告知原告毋須繼續處理被告公司財會事宜
20 而將轉任顧問一職，原告並未明確拒絕乙事，業經證人吳怡
21 玫到庭證述明確（見本院卷第568至569頁），且本件兩造
22 前於勞資爭議調解時，原告即主張最後工作日為107年10月
23 30日，而為被告所不否認，有新北市政府勞資爭議調解紀錄
24 1份附卷可參（見本院卷第83頁），自堪認被告本欲片面終
25 止系爭勞動契約，然經兩造溝通、協調而達成共識，以107
26 年10月30日為最後工作日，是依前揭說明，堪認兩造係於10
27 7年10月30日合意終止系爭勞動契約乙事。至被告辯稱其以
28 被告連續曠職3日且違反上福田公司工作規則，告知原告毋
29 須繼續工作，且屬強制原告退休之意云云，並舉出證人吳怡
30 玫之證詞為據。然證人吳怡玫於本院審理時到庭證述：我在
31 被告公司擔任出納，我們把帳處理好後，外帳部分請原告去

01 報帳，有時請原告處理一些事情，原告會比較晚處理，原告
02 沒有到公司打卡上下班，原告在自家工作，不用到辦公地點
03 上班，廠辦合一後原告一樣在家工作，沒有到公司打卡上班
04 ，於107年6月間，訴外人即我的主管陳淑女曾告知原告毋
05 須再處理公司財會事宜，將另聘原告轉任顧問一職，原告當
06 天沒有反應，也沒有明確拒絕，我也不清楚原告究係答應還
07 是拒絕，之後為了交接我有以LINE或打電話方式與原告聯繫
08 ，原告有時回覆、有時沒有回覆等語（見本院卷第566至57
09 2頁），是依證人上開證述內容，尚難認原告確有拒絕配合
10 辦理公司工作之情，且證人亦未提及被告曾明確以連續曠職
11 3日及違反上福公司工作規則為事由向原告終止系爭勞動契
12 約，又縱使陳淑女曾告知原告毋須處理被告公司財會事宜，
13 原告將另外轉任顧問一職，然原告並未明確拒絕或答應，亦
14 難認於107年6月間兩造有何合意終止系爭勞動契約之情。
15 此外，被告並未提出其他事證可資證明於107年10月30日前
16 ，被告曾以連續曠職3日及違反上福公司工作規則為事由向
17 原告終止系爭勞動契約；亦難認被告告知原告毋須繼續處理
18 被告公司財會事宜，即屬定有明確最後工作期限而拒絕原告
19 提供勞務，無從認定被告有強制原告退休之意，是被告此部
20 分所辯，均無從為有利於被告之認定。

21 4.再者，就原告向上福田公司所請求各項給付，有無理由部分
22 ，茲分述如下：

23 (1)舊制退休金部分：

24 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
25 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
26 資，應予併計；又事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定
27 留用之員工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約
28 ，並應依第17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之工作年
29 資，應由新雇主繼續予以承認，勞動基準法第57條、第20條
30 分別定有明文。經查，本件應認原告自72年9月20日起至92
31 年5月28日止受僱於禾圓公司，自92年5月28日起至107年

01 10月30日止則受僱於上福田公司，且禾圓公司、上福田公司
02 具有實體同一性等情，均如前述，是原告主張其上開期間之
03 工作年資應予併計，堪認有據。

04 2.次按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿
05 1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與
06 1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計
07 ；滿半年者以1年計，勞動基準法第55條第1項第1款定有
08 明文。又計算勞工退休金基數之標準，係以核准退休時1個
09 月平均工資，所謂平均工資，乃計算事由發生之當日前6個
10 月所得工資總額除以該期間總日數所得之金額，此觀勞動基
11 準法第55條第2項、第2條第3款規定自明。另按勞工退休
12 金條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準
13 法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇
14 適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
15 應予保留。」，第2項規定：「前項保留之工作年資，於勞
16 動契約依勞動基準法……第53條、第54條……規定終止時，
17 雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留
18 年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。
19 」，第3項規定：「第1項保留之工作年資，於勞動契約存
20 續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55及第84條之
21 2規定之給與標準結清者，從其約定。」。經查，原告自72
22 年9月20日起至94年6月30日之舊制年資合計為21年9月又
23 11日，依勞基法第55條第1項第1款前段之規定，該段工作
24 期間退休金給與基數為37個基數。又原告於離職前之1個月
25 平均工資為52,417元，未據原告爭執，則據此計算，原告可
26 得請求之退休金應計為1,939,429元（計算式：52,417元×
27 37個基數＝1,939,429元）。再被告業已給付舊制退休金1,
28 593,368元一節，業經被告提出年資結清協議書、收據、存
29 款憑條、存款存根聯各1份為證（見本院卷第507至517頁
30 ），自堪信為真實。是原告請求被告尚應給付舊制退休金34
31 6,061元（計算式：1,939,429元－1,593,368元＝346,061元）

1 元），洵屬有據，應予准許。原告逾越上開金額之請求，則屬無據，應予駁回。至被告辯稱此部分應以勞工退休金新制施行前之所得工資據以計算平均工資云云，惟依上開規定，可知勞資雙方於勞動契約存續期間先行結清舊制退休金，雖非法所不許，然仍以勞資雙方約定不低於勞動基準法第55條給與標準者為限，又依勞動基準法第55條第2項規定，係以離職事由發生前6個月所得工資為給與標準甚明，則被告辯稱應以勞工退休金新制施行前所得工資作為給與標準，顯屬無據，不應准許。

(2) 工資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。原告主張上福田公司積欠原告4個月薪資合計204,724元一節，為被告所否認。經查，被告辯稱因原告迄至107年6月30日時已年逾65歲，上福田公司告知原告毋須繼續處理財會事務時，亦屬強制原告退休之意云云，然此部分未據被告舉證證明其明確拒絕受領原告勞務給付之時間為何時，自難依此遽認其受有原告勞務給付而毋須給付工資，是被告既未舉證以實其說，其所辯洵無足採。從而，原告既已提供勞務給付而經被告所受領，被告即應給付原告自107年7至10月4個月薪資合計204,724元（計算式：51,181元×4月＝204,724元），原告此部分主張，自屬有據，應予准許。

(3) 資遣費及預告工資部分：

按有雇主不依勞動契約給付工作報酬情形者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款雖定有明文。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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1/2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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項固亦有明定。惟依勞動基準法第

01 12條或第15條規定終止勞動契約，或定期勞動契約期滿離職
02 者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動
03 基準法第18條定有明文。經查，本件原告並未提出任何事證
04 足資證明於107年10月30日，其曾以被告積欠4個月薪水即
05 勞動基準法第14條第1項第5款之規定為事由，而向被告為
06 終止系爭勞動契約意思表示，亦未提出其他足認遭被告片面
07 終止系爭勞動契約之相關證據，又兩造係於107年10月30日
08 合意終止系爭勞動契約，業經本院認定如前，是兩造既係於
09 上開時間合意終止系爭勞動契約，原告再依勞動基準法第14
10 條第1項第5款、第4項、勞工退休金條例第12條及類推適
11 用勞動基準法第16條等規定，請求被告給付資遣費及預告工
12 資，難認屬有理由。

13 (4)短提撥勞工退休金部分：

14 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
15 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例
16 第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工
17 每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
18 項分別定有明文。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
19 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
20 害賠償，同條例第31條第1項亦有明定。惟當事人主張有利
21 於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277
22 條前段亦有明定。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先
23 由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之
24 事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉
25 證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年度上字
26 第917號判決意旨可資參照）。

27 2.原告主張被告於97年2月起至107年10月止，上福田公司有
28 短提撥退休金之情事，並提出表格、薪資受領明細、固定津
29 貼1份為據（見本院卷第292頁、第383至440頁、第441
30 至476頁）。惟查，被告與禾圓公司業經本院認定具有實體
31 同一性，業如前述。又於97年2月間，微粒公司、上福田公

司、禾運公司為原告提繳勞工退休金合計2,724元；自97年3月起至100年3月止，上福田及禾運公司為原告按月提繳勞工退休金合計2,814元；100年4月間，上福田及禾運公司為原告提繳勞工退休金合計2,726元；100年5月間，禾圓及禾運公司為原告提繳勞工退休金合計2,532元；100年6月間，禾圓及禾運公司為原告提繳勞工退休金合計2,700元；100年7月間，禾圓及禾運、上福田公司為原告提繳勞工退休金合計2,616元；100年8月起至101年2月止，上福田及禾運公司為原告按月提繳勞工退休金合計2,700元；101年3月起至104年7月止，上福田及禾運公司為原告按月提繳勞工退休金合計2,790元；104年8月間，上福田及禾運、織慧公司為原告提繳勞工退休金合計3,015元；104年9月起至106年10月止，上福田及禾運、織慧公司為原告按月提繳勞工退休金合計3,060元；106年11月間，上福田及光粒公司為原告提繳勞工退休金合計3,042元；106年12月起至107年6月止，上福田及光粒公司為原告按月提繳勞工退休金合計3,156元；107年7月間，上福田及光粒、織慧公司為原告提繳勞工退休金合計833元；107年8月起至9月止，織慧公司為原告按月提繳勞工退休金666元；107年10月間，上福田及織慧公司為原告提繳勞工退休金合計710元；107年11月間上福田公司為原告提繳勞工退休金289元，有原告之勞工退休金核發明細暨已繳納勞工個人專戶明細資料各1份可稽（見本院卷第213至221頁、第201至211頁），則原告所主張上福田公司有短提撥勞工退休金之情，然其並未計入微粒公司、光粒公司、禾運公司、禾圓公司、織慧公司為其提撥勞工退休金之部分，則依前開勞工退休金核發明細及已繳納勞工個人專戶明細資料所示，前開公司所提撥勞工退休金較原告主張數額時而增加、時而減少，尚難率爾認定被告公司確有短提撥勞工退休金之情事。又原告雖主張被告短提撥勞工退休金75,204元，然依原告所提出之薪資匯款明細資料，尚無從逕予認定被告核發薪資時確係如

同原告所主張已有扣除個人負擔、健保費用等情，原告復未提出任何事證可資證明兩造間歷年就薪資約定如其所提出表格所記載，況97至102年間之工資清冊、明細亦已逾勞動基準法第23條所定被告所應保存之年限，此部分亦應由原告舉證應提繳之數額，然依原告之主張、舉證尚無從計算被告應提繳之金額，故亦難認被告確有短少提繳之情事。是以，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上福田公司賠償其損害75,204元，難認有理由。

(5) 綜上，原告請求上福田公司給付550,785元（計算式：舊制退休金346,061元＋積欠工資204,724元＝550,785元），為有理由，應予准許。至逾越上開金額之請求，則屬無據，應予駁回。

(二) 原告請求微粒公司賠償779,319元暨法定遲延利息，有無理由？

原告主張其自68年9月1日起至受僱於微粒公司，然該公司迄至72年9月20日始為原告投保勞工保險，經扣除其前雇主統魁公司所投保年資8月又6日，仍使原告工作年資短少3年4月又13日，致原告所得請領之老年年金給付有所不足云云，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，就原告確係自68年9月1日起受僱於微粒公司一節，未據原告提出任何事證可資證明，已難認原告確自該時起受僱於微粒公司。況若自上開時間起其即已受僱於微粒公司，則於71年1月23日起至71年9月29日之期間，原告之前雇主統魁公司又豈會為原告投保勞工保險，此與一般僱傭關係中，於一定期間內，受僱人須受僱用人指示從事一定種類之工作，具有相當從屬性之勞動契約常情有別，而依前揭說明，若原告與微粒公司間不具從屬關係，而可與數人間同時成立不同承攬契約，則應屬承攬而非僱傭關係，二者性質尚有不同。是原告此部分主張顯與一般社會僱傭常情相違，其復未提出其他事證以實其說，則其請求微粒公司賠償此部分老年年金短少之損害779,319元，即屬無據，不應准許。

01 (三)原告請求三昧公司、禾運公司各給付1,686,677元暨法定遲
02 延利息、1,821,437元暨法定遲延利息，有無理由？

03 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
04 。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民法
05 第184條第1項前、後段定有明文。又民法第184條第1項
06 前段規定，以權利之侵害為侵權行為要件之一，故有謂非侵
07 害既存法律體系所明認之權利，不構成侵權行為。惟同法條
08 後段規定，故意以背於善良風俗之方法加害於他人者，亦同
09 。則侵權行為係指違法以及不當加損害於他人之行為而言，
10 至於侵害係何權利，要非所問。而所謂違法以及不當，不僅
11 限於侵害法律明定之權利，即違反保護個人法益之法規，或
12 廣泛悖反規律社會生活之根本原理的公序良俗者，亦同（最
13 高法院55年台上字第2053號判例意旨可資參照）。次按無法
14 律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民
15 法第179條前段定有明文。主張不當得利請求權存在之當事
16 人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明
17 他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益
18 人係因給付而得利時，所謂無法律上之原因，係指給付欠缺
19 給付之目的。故主張該項不當得利請求權存在之當事人，應
20 舉證證明該給付欠缺給付之目的（最高法院103年度台上字
21 第2198號判決意旨可資參照）。

22 2.原告主張上福田公司為體恤原告任職多年，遂責令三昧公司
23 、禾運公司以原告為被保險人，分別向保誠人壽公司、南山
24 人壽公司投保系爭保誠、南山保險契約，然於毋須再繳納保
25 險費之情形下，三昧公司、禾運公司竟分於107年7月10日
26 、107年7月18日，向保誠、南山人壽公司終止系爭保誠、
27 南山保險契約等節，為被告所不否認，均如前述。惟查，原
28 告雖主張三昧公司、禾運公司乃惡意終止系爭保誠、南山保
29 險契約，而各受有解約金利益，致使原告受有損害，為不當
30 得利或不法侵權行為云云，然三昧公司、禾運公司既為系爭
31 保誠、南山保險契約之要保人，其等依系爭保誠、南山保險

01 契約之約定，本即享有終止系爭保誠、南山保險契約之終止
02 權，其等依契約約定終止上開保險契約後，自得依系爭保誠
03 、南山保險契約關係領回解約金，亦即三昧、禾運公司尚非
04 無法律上原因而受有利益自明，原告依不當得利規定請求三
05 昧公司、禾運公司賠償生存保險金、喪葬費用、身故保險金
06 、完全殘廢保險金等，即屬無據，礙難准許。又三昧公司、
07 禾運公司係依系爭保誠、南山保險契約之約定而終止各該保
08 險契約，其等所為即難認具有不法性，更無從認定屬背於善
09 良風俗之方法，則原告依民法第184條第1項前、後段請求
10 三昧公司、禾運公司賠償，同屬無據，不應准許。再原告雖
11 主張其可得類推適用勞工退休金條例第31條規定，請求三昧
12 公司、禾運公司賠償上開生存保險金、喪葬費用、身故保險
13 金、完全殘廢保險金等云云，惟本件被告已有為原告提撥勞
14 工退休金至原告之勞工個人專戶一節，有勞動部勞工保險局
15 108年3月21日保退五字第10810050480號函暨所附已繳納
16 勞工個人專戶明細資料暨勞工退休金核發明細1份在卷可證
17 （見本院卷第199至221頁），又原告亦未能舉證證明被告
18 確有短提撥勞工退休金之情事，亦如前述，本件自難認可得
19 適用或類推適用勞工退休金條例第31條規定之餘地。此外，
20 原告主張本件係上福田公司為體恤原告任職多年，始責令三
21 昧公司、禾運公司以原告為被保險人投保系爭保誠、南山保
22 險契約，則此究係原告與上福田公司間有約定以系爭保誠、
23 南山保險契約之相關保險金給付，作為原告養老退休所用，
24 抑或原告係直接與三昧公司、禾運公司間，有以上開保險契
25 約之保險金給付作為原告養老退休所用，且系爭保險契約之前
26 給付，均以原告生存、死亡或完全殘廢等保險事故發生為前
27 提，則原告就此部分所受損害究為何，均未據原告為一貫之
28 說明，則原告逕向三昧公司、禾運公司請求賠償生存保險金
29 、喪葬費用、身故保險金、完全殘廢保險金，難認有理由，
30 自應駁回。

31 五、綜上所述，原告依勞動基準法第22條第2項、第55條第3項

01 等規定，請求上福田公司給付550,785元，及自起訴狀繕本
02 送達翌日之108年3月19日（見本院卷第171頁送達證書）
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應
04 予准許。至逾越此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

05 六、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核其勝訴部分，合
06 於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗
07 訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證
09 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論
10 述，併此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 109 年 3 月 31 日
13 民事勞動專業法庭 法官 黃乃瑩

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 109 年 4 月 9 日
18 書記官 吳雅真