

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第60號

原告 鍾采均
訴訟代理人 康英彬律師
被告 台灣固延勁股份有限公司
法定代理人 梁錦桂
訴訟代理人 劉鈞豪律師
劉喜律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾萬壹仟陸佰陸拾柒元，及自民國一〇八年六月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾萬壹仟陸佰陸拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告係經營汽車用品買賣，原告自民國86年3月14日起受雇於被告之前身世銳股份有限公司（下稱世銳公司），兩造間為僱傭關係，被告之主事務所雖登記於臺中市○○區○○路0段000號11樓之3，惟被告因業務需求多年來於桃園市八德區另設有營業所，被告雇用原告時兩造即約定原告於上述桃園營業所上班，負責機油之進出貨買賣，被告亦將原告每月薪資新臺幣（下同）35,000元匯至原告於合作金庫銀行壠新分行之帳戶。期間於94年7月1日勞工退休金制度變更時，原告係選擇新制，而舊制年資部分兩造並未結清。嗣於108年2月底被告通知原告將於108年3月31日結束桃園營業所，而欲資遣原告並告知資遣費為255,500元，原告對被告欲給付之資遣費無法認同，遂向被告反應，始知被告係以96年起算原告之年資，而非自86年間，原告遂申請勞資爭議調解，於108年4月23日調解時被告僅稱「公司

01 係96年成立，故原告之年資從斯時起算，而原告之前任職之
02 公司已解散，與被告無關」，調解遂不成立。嗣原告向勞保
03 局調閱勞保投保紀錄，發現原告自86年間起之投保單位竟不
04 同，先後為世銳公司、荷皇股份有限公司（下稱荷皇公司）
05 、台灣急修股份有限公司（下稱急修公司）至最後被告公司
06 。惟上開投保單位變更原告均不知情遑論同意，且原告始終
07 於同一處所上班，任職20餘年來被告從未提及勞動契約主體
08 有何變更或契約終止之情，又公司實質負責人均為梁錦桂與
09 謝深勇夫婦，綜上各點所述，世銳公司、荷皇公司、急修公
10 司與被告公司間實具有實體同一性，原告任職之年資自應併
11 計。退步言之，倘認世銳公司、荷皇公司、急修公司與被告
12 間無實質同一性，然從原告勞保前後相續連貫之加保紀錄，
13 暨各公司之營業內容相同，復實際負責人亦同，可明各家公
14 司間確有業務轉讓之關聯性，而被告既已留用原告，則依法
15 身為新雇主之被告應承認先前原告任職於世銳公司、荷皇公
16 司、急修公司等之工作年資。故原告自86年3月14日就職至
17 108年3月31日被告資遣原告止，舊制年資為8年4個月（
18 86年3月14日至94年6月30日），新制年資為13年8個月又
19 30天（94年7月1日至108年3月31日），以原告平均薪資
20 35,000元計算，被告應給付原告之資遣費為501,667元，為
21 此，爰依勞動基準法第11條第4款、第17條、勞工退休金條
22 例第11條、第12條規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應
23 給付原告501,667元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
25 執行。

26 二、被告則以：原告原任職於急修公司，擔任倉庫管理職務，因
27 被告急需倉庫管理人員，急修公司原讓原告為被告做倉庫管
28 理人員，然因急修公司解散，導致被告無法再向急修公司調
29 借原告作為倉庫管理，被告遂於105年9月1日詢問原告是
30 否願改至被告公司任職，原告同意並在同日與被告成立勞務
31 契約，並非原告所稱被告將急修公司員工留用。又原告於領

取各類所得扣繳暨免扣繳憑單時，上列之扣繳單位即可知悉任職公司，而原告105年之薪資扣繳單位為急修公司，106年之薪資扣繳單位則為被告公司，是原告早已知悉被告與急修公司非相同公司，原告主張其對於雇主變更有不知悉之情況，實非可採。且被告與世銳公司、荷皇公司、急修公司負責人、設址、股東、股東持股比例，及成立解散清算時點均非完全相同，可見均為獨立之法人，並非實體同一之關係企業。既係獨立法人格之不同法人，即須符合勞動基準法第20條之要件，始可主張年資併計，而原告自急修公司離職並在被告公司任職，係先後於不同法人格之公司給付勞務，又因被告係與原告另行成立勞務契約，更無所謂被告公司留用原告等情，則原告自不可主張在不同法人公司任職有年資可併計之情況，而可領取超過其年資之資遣費。再者，縱認原告主張年資併計為有理由，原告之薪資亦應以30,300元為計算，被告因原告任職於桃園地區所特別給付之交通津貼，非全體勞工定額之津貼，應不屬固定薪資之一部份，故可不列入平均工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷303頁、第311至313頁、第337頁至第338頁）：

(一)、原告自86年3月14日起受雇於世銳公司。

(二)、原告於94年7月1日選擇適用勞工退休金新制。

(三)、依原告勞工保險被保險人投保資料，其投保單位記載如下：

1.86年3月14日至95年1月2日，投保單位為世銳公司。

2.95年1月2日至97年6月30日，投保單位為荷皇公司。

3.97年7月1日至105年9月1日，投保單位為急修公司。

4.105年9月1日至108年3月31日，投保單位為被告公司。

(四)、原告之工作地點均在「桃園市○○區○○路○○○號」。

(五)、被告每月均將原告之薪資匯至原告於合作金庫銀行壠新分行之帳戶。

(六)、被告於108年2月底告知原告將於108年3月31日結束桃園

營業所之業務。

(七)、原告不同意被告所給付之資遣費數額遂申請勞資爭議調解，於108年4月23日召開勞資調解時因兩造就原告任職之年資看法不一，致調解不成立。

(八)、原告於離職前半年被告所匯入之薪資總額為35,000元。

(九)、原告107年度之「各類所得扣繳暨免扣繳憑單」上之扣繳單位為被告「台灣固延勁股份有限公司」。

四、原告主張原告自86年3月14日受僱於被告之前身世銳公司，迨至108年3月31日經被告資遣後，始知悉其勞保投保之任職單位有變更，惟世銳公司、荷皇公司、急修公司與被告具有實體上同一性，原告工作之年資自應併計，而依原告離職前半年之平均工資35,000元計算，被告應給付原告501,667元之資遣費等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是以本件應審究者為：被告、世銳公司、荷皇公司及急修公司是否具有實體同一性？原告之年資應否合併計算？原告之平均工資若干？原告得請求之資遣費若干？

(一)、按勞動基準法第2條第2款規定「雇主」之定義為：「僱用勞工之事業主、事業經營之負責人、或代表事業主處理有關勞工事務之人」。又勞動基準法第57條規定：「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。」。次按，「我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚

01 難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認
02 相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞
03 工之工作年資時，對上開『同一事業』之判斷，自不可拘泥
04 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
05 屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作
06 實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，
07 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
08 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
09 期間合併計算，庶符誠實及信用原則。」（最高法院107年
10 度台上字第1057號民事判決可資參照）。據此，基於實質雇
11 主概念，應承認勞工就同一勞動契約關係，得於不同法人格
12 卻具有實質同一性之雇主間請求負同一責任。

13 (二)、經查，依被告、世銳公司、荷皇公司及急修公司變更登記表
14 以觀（見本院卷第199頁至第226頁），世銳公司之董事長
15 為謝深勇，而股東為楊文賓、吳朝祥、陳志聖；荷皇公司之
16 董事長為梁錦桂，而股東為陳志聖、謝嘉露、謝源宇；急修
17 公司之董事長為梁錦桂，而股東為陳志聖、林隆安、蔡麗銀
18 ；被告公司之董事長為梁錦桂，而股東則為陳志聖、蔡麗銀
19 、謝深勇，上述謝深勇又與謝嘉露、謝源宇同一住所地，可
20 知上開4家公司股東組成雖有部分不同，但實質上均互有重
21 疊關係。又依前述公司變更登記表所載，世銳公司與被告公
22 司均設於臺中市○○區○○里○○路○○段○○○號11樓之3，
23 而荷皇公司與急修公司均設於臺中市○○區○○村○○○街
24 ○○號9樓，北屯區又與潭子區相鄰。再依前述公司變更登記
25 表所載，該4家公司所營事業之營業項目亦均相同。又被告
26 於書狀中亦自承被告與急修公司均向訴外人賴明星租用位於
27 桃園市○○區○○路○○○號之建物作為倉庫使用，因被告人
28 力不足向急修公司借調員工為被告提供勞務等情（見本院卷
29 第94頁、第300頁），原告自86年3月14日就職起至108年
30 3月31日止，均在上開所述位於桃園市○○區○○路○○○號
31 之倉庫，擔任倉庫管理職務一事，亦為被告所不爭執（見本

院卷第75頁），另酌以原告自86年3月14日在世銳公司任職起，長達22年期間，原告之加保單位歷經世銳公司、荷皇公司、急修公司與被告公司等4家公司，但投保勞保期間之加、退保日期則完全銜接而未有任何中斷，有原告之勞工保險被保險人投保資料（明細）在卷可查（見本院卷第43頁），且被告、世銳公司、荷皇公司及急修公司等家公司股東組成雖有部分不同，但實質上均互有重疊關係，已如前述，足認原告主張：其自受雇於世銳公司期間起，迄被告告知終止勞動契約時止，資方實質負責人均為梁錦桂（即被告公司董事長）與謝深勇（即世銳公司董事長）等語，尚非無據，則原告自在世銳公司任職後，形式上之投保單位雖有異動，仍應認此4家公司具有實體同一性。至被告雖有辯稱：兩造間係因急修公司解散，經被告詢問原告是否願改至被告公司任職後，而另訂立新勞務契約，非如原告所稱之留用適用云云，惟被告上開所辯均未提出證據以實其說，自難憑採。據上，被告、世銳公司、荷皇公司及急修公司，雖形式上係不同法人型態，惟4家公司股東董事長重疊操控經營、經營業務相同、實質共用員工，工作地點亦均在位於桃園市之倉庫，援用原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作，原告之投保勞保期間完全未有中斷，是依照前述最高法院見解，雖被告、世銳公司、荷皇公司及急修公司等4家公司登記形式上屬於不同之公司法人，但仍應認定4家公司間具有實體同一性，故原告前後任職之年資自應予合併計算。

(二)、次按「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，勞動基準法第2條第3款定有明文。又上開條文中所謂「經常性給與」，「與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給與」（最高法院85年度台上字第246號判決要旨參照）；且「縱使在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付，即屬之，亦即，只要某種給與

01 係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工
02 資計算」（最高法院86年度台上字第1681號判決要旨參照）
03 。查，被告雖辯稱原告主張之平均薪資35,000元，其中4,70
04 0元為交通津貼，非全體勞工定額之津貼，應不屬固定薪資
05 之一部份，故可不列入平均工資云云。惟被告公司主事務所
06 位於臺中市，而原告任職於位於桃園市之倉庫，故被告給付
07 交通津貼予任職於遠處之員工，應係為提高該員工前往工作
08 之意願，以獲取其勞力而滿足被告己身之營運需求，是自堪
09 認交通津貼係原告因提供勞務所獲得之對價，該項津貼顯然
10 係由雇主因勞工工作所給付，在制度上具有經常性。且依原
11 告所提出之薪資明細及薪轉存摺影本（見本院卷第27頁至第
12 37頁）中，可得知原告每月均自被告公司領得4,700元之交
13 通津貼，故該交通津貼為經常性之給與，當為工資之一部無
14 疑，被告上開所辯，亦屬無據。

15 (四)、按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，應依下列
16 規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，
17 每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；②依前款計
18 算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1
19 個月者，以1個月計，勞動基準法第17條第1項定有明文。
20 次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
21 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
22 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
23 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
24 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
25 6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」
26 ，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件原告係自86
27 年3月14日起至108年3月31日終止本件勞動契約，而勞退
28 新制於94年7月1日施行時，原告並未結清舊制年資，為被
29 告所不爭執（見本院卷第388頁），從而原告依上開規定請
30 求被告給付資遣費，於法自屬有據。而原告之年資應與世銳
31 公司、荷皇公司及急修公司等公司併計及其平均工資數額，

均如前所述，是原告請求資遣費之期間跨越勞工退休新、舊制時期，即原告舊制資遣費年資應自86年3月14日至94年6月30日，新制資遣費年資應自94年7月1日算至108年3月31日，而於94年7月1日以前之工作年資應依勞動基準法第17條規定計算資遣費，自94年7月1日以後之工作年資應依勞工退休金條例第12條規定計算資遣費。依原告之平均工資35,000元計算被告應給付原告之資遣費如下：

1. 自86年3月14日起至94年6月30日止，舊制之工作年資共8年4月（依舊制，未滿1月以1月計算，即8年4月），依勞動基準法第17條之規定，原告就此部分得請求之資遣費為291,667元【計算式：平均工資35,000元 $\times$ （8+4/12）=291,667元，元以下四捨五入】。
2. 自94年7月1日起至108年3月31日，終止勞動契約之日止，適用新制之工作年資為13年8月又30日，則依勞工退休金條例第12條第1項之規定，原告請求被告給付此部分之資遣費210,000元【計算式：平均工資35,000元 $\times$ 12 $\times$ 1/12=210,000元】，自屬有據。
3. 是原告得請求之資遣費應為501,667元（291,667元+210,000元=501,667元），為有理由。

五、綜上所述，原告依上開規定，請求被告給付原告501,667元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月12日（見本院卷第49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。

六、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，依勞動事件法施行細則第2條第1項第1款之規定，應依勞動事件法之程序終結之，是就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，經本院詳予斟酌後，認均不足以影響判決之結果，爰不另

一 論 述 ， 併 予 敘 明 。
八、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第51條第1項、第44條第1項、第2項規定，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 9 月 11 日
民 事 勞 動 法 庭 法 官 張 世 聰

以上正本證明與原本無異。
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（須按他造當事人之人數附繕本）。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 109 年 9 月 14 日
書 記 官 顏 崇 衛