臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第6號

原　　告　張麗珍
訴訟代理人　鄭志明律師
被　　告　惠怡餐飲國際股份有限公司
法定代理人　周洽輝
訴訟代理人　劉喜律師
複　代理人　黃邦哲律師
　　蔡昆宏律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於107 年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國82年8 月27日起至102 年11月25日止，任職於台中牛排館擔任水果吧員工，其中於82年8 月27日至88年間，係在臺中市○區○○路0 段00號之台中牛排館從事工作，於88年至102 年11月25日，係在臺中市○○區○○路0 段000 號之台中牛排館從事工作；而原告自82年8 月27日起勞工保險投保於台中牛排館，於90年7 月4 日起轉投保於歌德餐飲事業有限公司（下稱歌德公司），再於102 年3 月1 日轉投保於被告公司，至102 年11月25日退保。於101 年10月10日晚間，曾惠治在上址公益路之台中牛排館餐廳內召集員工，說明因公司要上市上櫃，要求包括原告在內之適用勞工退休金舊制員工填寫舊制結清同意書，原告填寫同意後，雇主並未交付同意書文本予原告，亦未依約給付舊制年資退休金予原告，嗣歌德公司因分割合併或轉讓而解散。又商號「台中牛排館」原由曾惠治獨資於77年11月4 日登記成立，設址上開自由路店址，嗣於91年4 月16日變更登記後迄今之合夥人為吳怡恩、曾惠治、余榮信，另一股東蘇銀春於原告離職時

具有複核權，為當時被告公司總管；歌德公司於85年1月13日登記成立，負責人為余榮信，102年2月21日改選吳怡恩為負責人，105年12月30日解散，成立後至解散前之股東均為余榮信及吳怡恩2人；惠怡實業公司於77年11月8日成立，吳怡慈為董事長，曾惠治、余榮信為董事，吳怡恩為監察人；被告公司於101年9月3日成立，於104年5月26日變更登記前，余榮信為董事長，曾惠治、吳怡慈為董事，吳怡恩為監察人，該4家商號或法人之營業項目均有餐飲項目，對外均以台中牛排館餐飲集團、惠怡餐飲國際集團行銷，並以「公益店（營業名稱為台中牛排館，設於上址公益路）」、「中科店（營業名稱為台中牛排館，設址於臺中市○○區○○路0段000號）」、「崇德店（營業名稱為真善美饌百食匯，設址臺中市○○區○○路0段000號）」為營業地址，再者，曾惠治為吳怡慈與吳怡恩之母親，吳怡慈與余榮信為夫妻，4人具有親屬關係，甚至，曾惠治、余榮信、吳怡慈、吳怡恩4人曾各自代表薩摩亞商喜樂股份有限公司、被告公司、惠怡實業公司及歌德公司，共同以甲方簡稱，與對造簡稱乙方之代表周洽輝（即被告公司現任負責人），於103年6月20日簽訂投資及共同經營管理契約書，內容載明甲方均屬於「台中牛排館集團」之關係企業及股東，及於103年10月24日簽訂之契約書，亦再次敘明上情，足見在原告離職前，余榮信、曾惠治、吳怡慈、吳怡恩實質上共同以台中牛排館、歌德公司、惠怡實業公司及被告公司名義指揮監督包括原告在內全體員工，係具有實體同一性之關係企業，而於101年10月10日包括原告在內之舊制員工均應曾惠治要求簽立切結書，或自歌德公司、或自惠怡實業公司辭任後接受被告公司聘僱，原告離職時係由余榮信簽名核准，可知原告係受實質上同一雇主指揮監督、調動工作及轉換投保轄下關係企業之事業單位。則原告受僱於台中牛排館及歌德公司期間之上開舊制年資退休金應由被告當然承受，且依勞工退休金條例第30條規定，雇主與勞工約定離職時繳回提繳之金額

，其約定無效，舉輕以明重，雇主若要求勞工於不論離職或轉投保事業單位等原因放棄舊制年資退休金者，其約定亦屬無效。準此，依勞工退休金條例第11條第1、3項規定，於上開條例施行前已適用勞動基準法之勞工，仍服務同一事業單位且選擇適用新制者，舊制之工作年資應予保留，於勞工符合退休規定時，應以勞動基準法第55條規定計算勞工退休金條例施行前之退休金，以此計算，原告於101年10月10日與雇主結清舊制年資時前1個月之平均工資，為每月投保薪資新臺幣（下同）3萬300元，而自82年8月27日任職起至適用新制退休金制度即94年8月1日止，舊制年資基數為24，舊制年資退休金應為72萬7,200元【計算式：3萬300元×24＝72萬7200元】。爰依勞工退休金條例第11條第1項、第3項規定，請求被告給付上開退休金，及自勞資爭議調解不成立之翌日即106年9月8日起計算法定利息。

二、並聲明：

㈠被告應給付原告72萬7200元整，及自106年9月8日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

㈡訴訟費用由被告負擔。

㈢願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告方面：

一、被告公司於101年9月3日即已設立，且非有轉讓而受讓歌德公司之相關設備及事業單位，原告不得依勞動基準法第20條規定繼續計算其年資。再者，被告公司與台中牛排館、歌德公司係屬不同之法人，組織型態、成立時間、設立地址、組成人員、負責人均不同，被告公司亦無受讓台中牛排館或歌德公司之資產、設備，故被告公司並無依勞工退休金條例第56條規定，須當然承受原告勞工退休金之義務。又歌德公司於85年1月13日成立，至106年1月6日核准解散，負責人為吳怡恩，而被告公司之負責人為周洽輝，2家公司之負責人並不相同且無關聯性，吳怡恩亦非被告公司之股東或實質負責人；再者，被告公司之型態為股份有限公司，由公司

之全體股東出資所組成，是公司之實質負責人實為公司之全體股東，縱使余榮信曾任職於被告公司並為代表人，亦不能證明其為公司之實質負責人，故2家公司間並無實質同一性。至於原告援以最高法院100年度台上字第1016號判決意旨，僅擷取部分割裂解釋，而省略該判決就2家公司是否為實質同一公司尚有嚴格要件予以認定，與本件事實並不相同，更不能比附援引。依勞動基準法第57條、第84條之2及同法施行細則第5條規定之意旨，年資併計係「以服務同一事業者為限」、但「受同一雇主調動」之工作年資，始應予併計；勞工如非於同一事業單位之調動，年資即重新起算，或勞工於同一雇主不同公司法人間之調動，年資不予併計，準此，如事業單位之性質屬公司，不同公司間雖屬關係企業，仍應視為個別之法人，每一家公司均為個別之權利主體，勞工非基於借調關係，而係經勞工同意，與原事業單位合意終止勞僱關係，轉調關係企業者，屬另一勞動契約之履行，年資應重新起算，除非原事業單位或新事業單位有併計之規定，且勞工與新公司係另一勞動契約並履行，與原公司之間的勞雇關係因合意而終止，年資即重新起算，本件原告先後任職於台中牛排館、歌德公司、被告公司，而被告公司並非由歌德公司轉讓或受讓一切事業所有權，明顯為兩個不同之法人，則原告之年資應重新起算，故原告於被告公司之年資應係自102年3月1日起算至103年11月25日止。另原告於101年10月10日簽立切結書，已知被告公司係由不同雇主組成，並同意放棄年資以任職於被告公司，亦接受歌德公司所發給之補貼金，故本件無勞動基準法第57條及勞工退休金條例第11條規定之適用，原告起訴請求退休金年資併計，有違反誠信原則，倘原告未自歌德公司處受領舊制退休金，應另訴向歌德公司請求，方屬適法。縱使被告公司應承受原告先前任職於台中牛排館及歌德公司之年資，惟兩造間勞動契約終止之原因，係原告自述長期腰痛而自願申請離職，並非自請退休，與勞動基準法第53條之規定有別，原告無因自請退休並

向雇主為退休終止勞動契約之意思表示，自無向被告請領退休金之權利。

二、答辯聲明：

㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。

㈡訴訟費用由原告負擔。

㈢如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

叁、本件經本院與兩造整理不爭執及爭執事項，結果如下（見本院卷第168頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告係於102年3月1日起至102年11月25日間受僱於被告公司，其餘投保相關資料詳如原證三。

㈡原告於101年10月10日已簽立切結書，切結書內容詳如本院卷第28頁。

㈢對於本院105年度司字第34號選任周洽輝為被告公司臨時管理人。

㈣原告於102年11月16日提出離職申請書（被證七）、離職書誤載年份為103年，經當庭兩造確認為102年。

二、爭執事項：

㈠原告主張被告惠怡公司與惠怡實業公司、歌德公司、台中牛排館係具實體同一性之關係企業有無理由？

㈡原告依勞動基準法及勞工退休金條例之規定向被告惠怡公司請求給付退休金有無理由？若有，金額為若干？

肆、得心證之理由：

一、爭點事項第㈠項：原告主張被告公司與惠怡實業公司、歌德公司、台中牛排館係具實體同一性之關係企業有無理由？

㈠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，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。又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），同時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，猶常為轉渡企業之經營危機，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，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認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。

㈡經查：

1.台中牛排館（為獨資商號）於77年11月4日經核准設立，負責人為曾惠治，址設於臺中市○區○○路0段00000000號1樓，嗣於91年4月16日變更組織為合夥，合夥人為曾惠治、余榮信、吳怡恩、蘇銀春，後2人並兼負責人。歌德公司於85年1月13日經核准設立，址設於臺中市○○區○○路0段000號1樓，營業項目為經營餐廳業務，股東為吳怡恩及余榮信，後1人兼代表人，嗣於102年2月21日變更代表人為吳怡恩，另於105年12月30日解散；被告公司101年9月3日核准設立，余榮信為董事長，曾惠治、吳怡慈為董事，吳怡恩為監察人，營業項目包含餐館業、其他餐飲業等情，有臺中市政府107年4月13日府授經商字第10707147800號函及檢附之台中牛排館歷次商業登記抄本（見本院卷第57至

68頁）、歌德公司、被告公司登記案全卷（見外放影卷）在卷可稽。又惠怡實業公司於77年11月8日經核准設立，吳怡慈為董事長，曾惠治、余榮信為董事，吳怡恩為監察人，營業項目包含經營餐廳業務等節，有經濟部公司基本資料查詢附卷可考（見本院卷第125至126頁）。可見台中牛排館、歌德公司、惠怡實業公司與被告公司雖係各自設立在案，且先後或同時存續，為不同之主體，惟其合夥人、董事、監察人或負責人均多有相同，營業事項亦幾乎相同。復參原告於82年8月27日至90年7月4日、90年7月4日至102年2月28日、102年3月1日至102年11月25日之勞工保險投保單位依序為台中牛排館、歌德公司、被告公司，此有勞工保險被保險人投保資料表存卷可憑（見本院卷第7頁），及原告於台中牛排館擔任水果吧員工，於82年8月27日至88年間，係在臺中市○區○○路0段00號之台中牛排館從事工作，於88年至102年11月25日，係在臺中市○○區○○路0段000號之台中牛排館從事工作乙節，為兩造所不爭執，足見原告雖前後受僱於台中牛排館、歌德公司及被告公司，然勞工保險投保情形接續並無中斷，原告實際仍持續受僱，工作地點及內容亦未因此變更。

2.再觀之原告於101年10月10日簽立切結書，其內容記載：「本人張麗珍自民國101年10月31日起同意辭去歌德餐飲事業有限公司（以下簡稱甲公司）職務，並終止與甲公司所簽定之勞動契約。另同意接受惠怡餐飲國際股份有限公司（以下簡稱乙公司）之聘雇，並自101年11月1日起擔任水果枱職務，簽定與乙方之勞動契約。」（見本院卷第28頁），與上開勞工保險投保資料相核對，原告自歌德公司離職，轉受僱於被告公司時，仍繼續由歌德公司為其投保長達4個月，倘歌德公司與被告公司非屬同一雇主，歌德公司於原告離職後繼續為原告支付勞工保險費，此舉顯與常情有違。綜上，堪認台中牛排館、歌德公司及被告公司具實體同一性，原告先後受僱於上開3家商號及法人之年資應合併計算，即被告公

司應概括承受原告於台中牛排館、歌德公司之退休金舊制年資。

㈢至於被告辯稱：原告於101 年10月10日簽立切結書，已知其與歌德公司非同一雇主，並同意結清、放棄舊制年資，故原告於本件為相異之主張，有違誠信原則等語。按所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義務之關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體事實妥善運用之方法（最高法院86年度台再字第64號判決意旨參照）。被告公司與歌德公司為同一雇主，其以經濟上之優勢地位，藉由使勞工簽署切結書之方式，以間接或之迂迴方法規避其雇主之退休金給付義務（詳見後述二、㈡），顯然犧牲原告之利益，其所為有失公平，則原告所為反於切結書之主張，難認違反誠信原則。是被告此部分辯解，要無可採。

二、爭點事項第㈡項：原告依勞動基準法及勞工退休金條例之規定向被告公司請求給付退休金有無理由？若有，金額為若干？

㈠按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項定有明文。其立法理由謂：「一、為銜接新舊制度，第一項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保留。三、依勞動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商，依勞動基準法規定之退休金給與標準結清者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」，是以於勞工

退休新舊制度銜接時，勞工之工作年資原則上均應予以保留，僅於勞資雙方依自行協商之方式，以不低於勞動基準法第55條、第84條之2 規定之給與標準結清舊制年資時，例外承認其結清舊制年資之效力。依勞工退休金條例第11條第3 項之反面解釋，如勞資雙方以低於勞動基準法之給與標準結清年資，自不應發生結清年資之法律效果，須依同條第1 項規定，勞工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留。行政院勞工委員會95年4 月3 日勞動2 字第0950015964號函認「勞動基準法、勞工退休金條例屬公法性質，是為保障勞工權益而制定，乃國家課雇主於勞動關係之義務，故雇主不得與勞工事先訂定低於法定標準之約定。依勞工退休金條例（簡稱新制）第11條規定，同一事業單位選擇適用新制之勞工，其適用勞動基準法退休金制度之工作年資應予保留；惟如勞雇雙方合意且依照勞動基準法（第55條及第84條之2 ）退休金標準始得結清之。故雇主如與勞工非依上述規定結清年資，不生結清保留年資之法律效果，權益受損之勞工亦得向雇主請求補足差額。」，行政院勞工委員會95年11月10日勞動4字第0950109052號函亦認「雇主以低於法定標準支付年資結清金，損及勞工權益，不符勞工退休金條例第1 條『增進勞工退休生活保障』及第11條第3 項之立法意旨，應認為無效。」。

㈡查，切結書記載：「本人（指原告）同意接受甲公司給與補貼金之計算方式為截至94年7 月1 日以前源於甲公司之服務年資每滿一年發給相當於一個月平均工資；計算剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者以一個月計算之。」，依上開同意書約定之結算方式，原告於82年8 月27日至94年7 月1 日，任職於台中牛排館、歌德公司之工作年資共計11年10月又5 日，其基數為24，上開切結書之約定明顯低於勞動基準法第55條第1 項規定之每滿1 年應給與2個基數之計算標準，有違勞工退休金條例第11條第3 項規定，是上開切結書結清年資之約定，自不利於原告，尚不生結

清原告舊制年資之效力，須依同條第1 項規定，予以保留舊制年資。

㈡又原告主張：本件應依勞工退休金條例第11條第3 項規定結清保留年資，並以不低於勞動基準法第55條規定退休金給與標準，計算其與雇主所結清舊制工作年資退休金等語。惟按前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以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，並於終止勞動契約後30日內發，為勞工退休金條例第11條第2 項定有明文；其立法理由謂「第2 項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依勞動基準法之規定發給資遣費或退休金。」，則選擇適用勞工退休金條例之退休金制度之勞工，其適用該條例前所保留之工作年資，應係於勞動契約終止時，按其總共之工作年資，於符合勞動基準法所定請領資遣費或退休金之規定時，始得請求雇主支付資遣費或退休金，並非於勞工退休金條例實施後，雇主即應依勞動基準法所定之給與標準結清舊制之年資，勞工退休金條例第11條第3 項之立法理由亦謂「依勞動基準法規定，勞工於退休或資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。」，是以雇主應於終止勞動契約時，始依規定給付資遣費或退休金，則於勞工退休或資遣之前並無義務結清保留之工作年資，故勞雇雙方約定以低於勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清保留之工作年資，該約定無效，不生結清保留年資之法律效果，該保留之工作年資即應適用勞工退休金條例第11條第2 項之規定，由雇主於終止勞動契約時，依勞動基準法之規定給付該保留工作年資之資遣費或退休金，並非前揭約定無效，雇主即應依勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清保留之工作年資，補足差額予勞工。又雇主於勞工退休或資遣之前，並無義務給

付退休金或資遣費予勞工，自不能因勞雇雙方低於法定給與標準結清舊制年資之約定無效，反而使雇主負有依法定給與標準結清舊制年資之義務。本件勞雇雙方以切結書約定低於法定給與標準結清保留工作年資，應係整個約定無效，無從將該約定割裂為「低於法定給與標準」及「結清保留工作年資」兩部分，而認為僅「低於法定給與標準」部分無效，「結清保留工作年資」仍為有效，是原告主張切結書約定中有關給與標準部分不生效力，其餘兩造合意結清舊制年資部分仍屬有效，進而請求被告公司依法定最低給與標準結清舊制年資退休金，即無可採。

㈣又按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。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，及依第二十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，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，勞動基準法第53條第1、2款、第57條、第84條之2前段分別定有明文。經查，本件原告於00年0月0日出生（詳卷第170頁本院依職權自戶役政電腦連線下載列印之個人戶籍資料），自82年8月27日起受僱於同一雇主即台中牛排館、歌德公司與被告公司，至102年11月16日提出離職申請書，兩造間之勞動契約於102年11月25日終止等情，有勞工保險被保險人投保資料表、離職申請單為憑（見本院卷第7、38頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠、㈣）。按為保障勞工權益，若勞工於自請離職時，已符合勞動基準法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權之行使應不受影響，自離職事實次月起，於5年內仍可行使，此有行政院勞工委員會89年6月8日（89）台勞動三字第0023197號函示可參。是以，原告固係自請離職，若原告符合自請退休之要件，其退休金請求權仍不受影響。惟原告以106年9月7日之勞資爭議調解委員會，向被告

公司請求退休金而為退休之意思表示時，尚未滿53歲，於台中牛排館、歌德公司及被告公司之工作年資合併計算共20年2月30日，復未達於同一事業單位工作年資25年以上，原告於離職時不符合自願退休或強制退休之條件，依勞工退休金條例第11條第2項之規定，被告公司尚無須給付適用勞動基準法退休規定之保留年資的退休金，行政院勞工委員會95年11月10日勞動4字第0950109052號函示：「勞雇雙方如低於勞動基準法第55條、第84條之2規定之給付標準結清年資，嗣後勞工未達勞動基準法退休要件即自行離職，因勞工未符合法定退休條件，雇主無給付勞工退休金之義務。」，亦同此見解，故原告無從請求被告依勞動基準法第55條給與標準，給付舊制年資之退休金。此部分主張，尚屬無據。

伍、綜上所述，原告依勞工退休金條例第11條規定，請求被告給付72萬7200元及自106年9月8日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　10　　日

民事勞工法庭　　法　官　吳昀儒

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明㈠對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，㈡上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　10　　日

書記官　許國慶