臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第154號

原　　告　吳偉智
訴訟代理人　廖駿豪律師
被　　告　禕峰科技有限公司
法定代理人　高鵬崴
被　　告　樺旺祥科技有限公司
法定代理人　高一峰
訴訟代理人　胡盈州律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告樺旺祥科技有限公司應給付原告新臺幣壹佰壹拾萬壹仟捌佰壹拾伍元，及自民國一百零七年二月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告樺旺祥科技有限公司負擔百分之八十七，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣參拾陸萬捌仟元為被告樺旺祥科技有限公司供擔保後，得假執行。但被告樺旺祥科技有限公司如以新臺幣壹佰壹拾萬壹仟捌佰壹拾伍元為原告預供擔保，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、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第1款、第2款、第3款定有明文。原告起訴時原聲明請求被告樺旺祥科技有限公司（下稱被告樺旺祥公司）、被告禕峰科技有限公司（下稱被告禕峰公司）應連帶給付原告新臺幣（下同）126 萬1890元（北司勞調卷第2頁）；嗣於民國107年10月23日追加請求

自起訴狀繕本送達翌日起之法定遲延利息，並變更聲明為被告樺旺祥公司、被告禕峰公司應連帶給付原告126 萬1890元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第181頁）；復於108年3月7日變更聲明為如後所示（本院卷第287 頁）。被告同意原告上開追加及變更之訴，且原告所為訴之變更追加，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，並與原訴間具有共同性，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

二、本件被告禕峰公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自87年8月6日起任職於斯時實質負責人與被告樺旺祥公司同為高一峰之銘基科技股份有限公司（下稱銘基公司），嗣被告禕峰公司於89年間成立，高一峰復指派原告調動至禕峰公司，離職時填具樺旺祥公司之「離職/留職停薪申請單」（下稱系爭離職申請單）。又原告於106年8月31日離職前之職務為研發經理，工作內容為電腦切換器產品開發，另亦負責參與公司開發產品相關之訴訟（下稱系爭勞動契約）。被告禕峰公司與樺旺祥公司實質上均由高一峰控制經營，原告等員工為配合其經營策略掛名不同公司之職稱，然均於同一辦公處所服勞務，投保、給付薪資等情事則由單一公司負責，又被告禕峰公司與樺旺祥公司之文書格式混用，原告亦分別以被告二公司員工之身分處理各該公司事務，原告實係同時受僱於被告禕峰公司及樺旺祥公司。詎被告自97年起即屢屢欠薪，至104 年止，共積欠40萬3962元未給付。被告嗣雖曾清償15萬元，然於106 年再欠薪20萬4180元。原告離職時，被告承諾日後處理積欠之薪資19萬元，並另將積欠薪資中26萬8152元部分開立6期支票給付，該6期支票均已兌現，然被告仍積欠19萬元薪資未給付，原告自得依僱

傭契約之法律關係請求被告給付積欠薪資19萬元。又原告因被告積欠薪資致經濟壓力龐大，於106年7月間與被告二次面談後，被告僅提出留職停薪及積欠半薪方案，並拒不給付資遣費，原告遂向被告表示離職之意，並於106年8月31日簽具被告提供之系爭離職單，然被告係藉由積欠薪資增加員工經濟壓力，迫使原告填具系爭離職單，意圖塑造員工自願離職之情，原告因認有交接公司重要文件之責任始填具系爭離職申請單，被告上開行為屬脫法行為，被告實係未經預告片面終止勞動契約，原告得先位依勞動基準法第16條、第17條規定，請求被告給付資遣費；縱認被告並無資遣原告之情，被告確屢積欠原告薪資未給付，原告填具系爭離職申請單即係依勞基法第14條第1 項第5款及第6款規定終止兩造間之勞動契約，系爭離職申請單所載積欠薪資給付方式無礙於被告未依約給付薪資之事實，原告於106年8月31日因上開事由終止勞動契約並簽具系爭離職申請單，被告自應給付資遣費予原告，爰備位依勞基法第14條第1 項第5款、第6款事由及同法第17條規定，請求被告給付資遣費。又因被告公司具有同一性，原告於被告公司之工作年資共約19年，且於95年3 月15日起適用勞退新制，離職前6個月平均薪資約為8萬元，其中6 萬8060元由被告樺旺祥公司分別於次月初及次月中旬各給付3萬4030元，並另由高一峰之直系親屬按月於下月初匯款1萬元予原告，每月扣除勞健保後實給薪資為7 萬8060元，實際薪資總額約為8 萬元，故被告應給付原告資遣費共107 萬1890元。原告既係同時受雇於被告禕峰公司及樺旺祥公司，其等就積欠之薪資19萬元及資遣費107 萬1890元均有給付之責，爰依上開規定請求本院擇一為勝訴判決等語。並聲明：㈠被告樺旺祥公司、禕峰公司應各給付原告126 萬1890元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡前項被告任一人為一部或全部給付，其餘被告於給付範圍內免為給付；㈢願供擔保，請准就第一項聲明宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠被告樺旺祥公司以：被告禕峰公司與樺旺祥公司為關係企業，雖交叉處理事務或相關文件共通，然原告係自102 年1月1日起任職於被告樺旺祥公司，勞健保自斯時起亦均由樺旺祥公司為其投保，且其離職時係向樺旺祥公司提出申請，原告於離職前係受僱於被告樺旺祥公司，並無同時受雇於2 家公司之情，原告請求被告禕峰公司負不真正連帶責任，為無理由。原告於106年8月31日係與被告樺旺祥公司合意終止勞動契約，並於系爭離職申請單勾選離職之選項，故與被告樺旺祥公司協議積欠薪資之給付方式且記載於系爭離職申請單，其中開立6 期支票部分均已兌現，原告主張被告未給付之19萬元薪資，兩造則已合意由被告樺旺祥公司總經理即高一峰處理，自應由高一峰清償，原告請求被告給付積欠之薪資19萬元，亦無理由。又原告係與被告合意終止勞動契約，未曾表示依勞基法第14條第1 項第5款及第6款規定終止勞動契約，無由依勞基法規定請求被告給付資遣費；且其離職前6 個月之平均薪資為6萬8060元而非8萬元等語為辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡本件被告禕峰公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、原告自87年8 月6 日起由高一峰面試後任職於銘基公司、於106年8月31日離職，工作地點位於台北市○○區○○○路○段○○巷○號。原告於106年8 月31日填具系爭離職申請單，系爭離職申請單記載：「公司尚欠薪268152＋190000＝458152（其中19万部分另由總經理處理），268152以六期分期支付。106/9/15為第一期至107/2/15」等語，被告樺旺祥公司業已依上開記載付清26萬8152元，上開記載所指總經理為高一峰，高一峰迄今未給付19萬元予原告等情，為兩造所不爭執（本院卷第284 頁），且有系爭離職申請單在卷可佐（北司勞調卷第12至13頁），自堪信為真實。

四、本院之判斷：

原告主張其同時受雇於被告禕峰公司及樺旺祥公司，被告尚欠薪資19萬元未給付，依兩造間之僱傭契約法律關係請求被告給付。又被告屢屢欠薪致原告不堪經濟壓力於106年8月31日填具系爭離職申請書，實係被告片面終止勞動契約，原告得先位依勞基法第16條、第17條規定，請求被告給付資遣費107 萬1890元；縱認被告並無資遣原告之情，被告積欠薪資亦已構成勞基法第14條第1項第5款、第6款事由，原告106年8 月31日填具離職單即係依上開事由終止勞動契約，原告亦得備位依勞基法第14條第1 項第5款、第6款及第17條規定，請求被告給付資遣費107 萬1890元等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點闕為：㈠原告是否同時受雇於被告禕峰公司及樺旺祥公司？㈡原告請求被告給付薪資19萬元，有無理由？㈢原告先位依勞基法第16條、第17條規定，備位依勞基法第14條第1 項第5款、第6款及第17條規定，請求被告給付資遣費107 萬1890元，有無理由？本院審酌如下：

㈠原告是否同時受雇於被告禕峰公司及樺旺祥公司？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。又參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付工資之契約。次按，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，為民法第153條第1項所明定。而當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條亦有明文。本件原告主張其同時受僱於被告禕峰公司及樺旺祥公司，既為被告樺旺祥公司所所否認，自應由原告就其主張之上開情事負舉證責任，先予敘明。

2.經查，參諸原告之勞保投保資料，87年9月21日至91年4月11

日之投保單位為銘基公司、91年4月11日至97年11月3日之投保單位為禕峰公司、97年11月7日至101 年6月30日之投保單位為訴外人穩勝電腦有限公司（下稱穩勝公司）、101年7月1日至106 年8月31日之投保單位為被告樺旺祥公司（限閱卷第57至63頁）等情，樺旺祥公司並不否認原告離職前受僱於該公司，足徵原告自101 年7月1日起至離職之日止，係受僱於樺旺祥公司，並由該公司為為其投保勞保。再觀之被告薪資帳戶存摺影本及交易明細所載，原告之薪資自104年3月起亦由樺旺祥公司所給付（北司勞調卷第19至23頁、限閱卷第5 至47頁）；且原告離職時係向樺旺祥公司提出系爭離職申請單等情以觀，均足認樺旺祥公司為依僱傭契約給付薪資之人，原告亦稱其有為樺旺祥公司提供勞務之情，是依前揭說明，原告離職前之僱傭契約是存在於其與樺旺祥公司之間，應堪認定。

3.原告固主張其同時受雇於禕峰公司，並提出請假資料明細表、原告於禕峰公司及樺旺祥公司之名片及原告曾任禕峰公司訴訟代理人之判決等件為證（北司勞調卷第12至14頁、本院卷第89至100 頁）。惟查，原告既曾任職於禕峰公司，其持有禕峰公司之名片自屬當然；又樺旺祥公司與禕峰公司為關係企業，為兩造所不爭執，則該二公司之文件縱交錯使用，亦不足認原告確有同時為禕峰公司服勞務之情。再者，原告雖曾任禕峰公司之訴訟代理人，惟擔任訴訟代理人或係基於委任之法律關係，非必為僱傭關係，是上開事證固足以證明原告確有為禕峰公司處理事務，然為他人處理事務之原因多端，亦有可能基於委任關係或私人情誼，尚難以此證明原告與禕峰公司即成立一方為他方服勞務，他方給付報酬之僱傭契約，原告是否受雇於被告禕峰公司，仍應以實質認定之。經查，被告禕峰公司自98年7月1日至99年6 月30日間暫停營業，嗣於99年1月5日申請復業，再自99年6月17日至106 年5月19日止逐年申請暫停營業，有本院調閱之禕峰公司商業登記卷附卷可佐。再參諸該商業登記卷內，經濟部就禕峰公司

申請暫停營業准予備查之各該函文之說明五所載：「停業期間如有銷售貨物或勞務之行為（如出售資產、存貨或出租廠房等），應先依規定申報復業核備，再申購統一發票，開立統一發票報繳營業稅」等語觀之，足徵被告禕峰公司自98年7月1起至106年5月19日止，除短暫復業外，長達近8 年期間均係處於暫停營業之狀態，殊難認原告於上開期間內有實質上為被告禕峰公司服勞務之可能。準此，原告主張其係同時受雇於禕峰公司云云，難認真實。

4.綜上，原告離職時係受雇於樺旺祥公司，系爭勞動契約存在原告與樺旺祥公司間，原告並無同時受雇於被告禕峰公司之情，是原告請求被告禕峰公司給付薪資19萬元及資遣費107萬1890元，均無理由，應予駁回。

㈡原告請求被告樺旺祥公司給付薪資19萬元，有無理由？

1.按債務之承擔，乃第三人與債權人或債務人所為以移轉債務為標的之契約，依法須第三人與債權人訂立契約，承擔債務人之債務，或與債務人訂約而經債權人承認而始克生效（最高法院20年上字第2017號判例意旨）。而債務承擔，有免責的債務承擔及併存的債務承擔之別，前者於契約生效後原債務人脫離債務關係，後者為第三人加入債務關係與原債務人併負同一之債務，而原債務人並未脫離債務關係（最高法院49年台上字第2090號判例參照）。次按，債之清償，得由第三人為之。但當事人另有訂定或依債之性質不得由第三人清償者，不在此限，民法第311條第1項亦有明文。再按，解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例參照）。

2.本件原告主張其於106年8月31日離職時，被告樺旺祥公司尚欠薪資45萬8152元未給付，其中26萬8152元經被告樺旺祥公司開立支票分6 期返還，該等支票均已兌現；其中19萬元約定由總經理即高一峰給付，高一峰尚未給付等情，為兩造所

不爭執，且有系爭離職單在卷可佐（北司勞調卷第12至13頁）。然觀諸系爭離職申請單所載之「公司尚欠薪268152＋190000＝458152（其中19万部分另由總經理處理），268152以六期分期支付。106/9/15為第一期至107/2/15」等語，雖足認原告同意由高一峰清償19萬元之積欠薪資，然未見高一峰於系爭離職單簽名，亦未見高一峰有與原告或樺旺祥公司約定承擔上開薪資債務之情，是上開約定是否即屬免責的債務承擔，而有使樺旺祥公司脫離債務關係之意，已非無疑，本院尚無從據此認定樺旺祥公司因上開文字之記載，而得解免其給付原告薪資之義務，是樺旺祥公司辯稱該薪資債務已約定由高一峰清償，原告不得向其請求給付，洵屬無據。再依上開文字之記載，應認原告與樺旺祥公司間係約定19萬元之薪資債務由高一峰清償，必高一峰確為清償後，樺旺祥公司對原告所積欠之薪資債務始為消滅。然樺旺祥公司既不爭執高一峰並未清償該薪資債務，亦未就其已清償債務舉證，則樺旺祥公司對原告所負之19萬元薪資債務尚未消滅，是原告請求樺旺祥公司給付19萬元之積欠薪資，依法有據，應予照准。

㈡原告先位依勞基法第16條、第17條規定，備位依勞基法第14條第1 項第5款、第6款及第17條規定，請求被告樺旺祥公司給付資遣費107萬1890元，有無理由？

1.原告依勞基法第16條、第17條規定，請求被告給付資遣費為無理由：

⑴按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：①歇業或轉讓時。②虧損或業務緊縮時。③不可抗力暫停工作在一個月以上時。④業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。⑤勞工對於所擔任之工作確不能勝任時；勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限；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：①繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。②繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。③繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩餘月數，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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞基法第11條、第13條、第16條第1 項、第17條分別定有明文。

⑵本件原告主張被告樺旺祥公司屢欠薪資，致原告不堪經濟壓力於106年8月31日填具系爭離職申請書，實係被告樺旺祥公司片面終止勞動契約，被告樺旺祥公司應依勞基法第16條、第17條規定給付資遣費予原告云云。惟查，原告自承其係於106年8月31日填具系爭離職申請單後終止勞動契約，系爭勞動契約既係由原告為終止之意思表示，顯與勞基法第11條所定雇主不得不經預告終止勞動契約之各款事由有別，亦與同法第13條但書所定事由不符，縱被告確有積欠及拖延薪資之情，亦僅涉原告是否得不經預告終止勞動契約，原告尚不得據此主張系爭勞動契約係由被告片面終止，亦無從依勞基法前揭規定請求被告給付資遣費，茲不待言。準此，原告依勞基法第16條、第17條規定請求被告給付資遣費，為無理由，不應准許。

2.原告依勞基法第14條第1 項第5款、第6款及第17條規定，請求被告給付資遣費有無理由？金額若干？

⑴按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：⑤、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。⑥、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1 項第5、6款定有明文。次按，工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2 項亦有明文

。

⑵經查，原告主張因樺旺祥公司屢未依兩造間勞動契約之約定給付工資，其迫於經濟壓力遂於106年7月中旬向樺旺祥公司為終止勞動契約之意思表示，嗣為交接始於106年8月31日填具系爭離職申請書，然未舉證以實其說，本院自難遽認原告於106年7月中旬即已終止系爭勞動契約，先予敘明。又原告於106年8月31日填具系爭離職單，並於106年8月31日離職乙節，為兩造所不爭執，且有系爭離職單在卷可稽（北司勞調卷第12至13頁），已如前述。原告於系爭離職單記載樺旺祥公司尚欠薪45萬8152元，其中26萬8152元由樺旺祥公司開立支票自106年9月15日起分6 期支付，業如前述，亦為該公司所不否認，堪認原告於106年8月31日終止系爭勞動契約時，樺旺祥公司確有積欠原告薪資，因此違反勞基法第22條第2項之情事，並經兩造合意該等薪資之支付方式及債務承擔等情後，記載於系爭離職申請單之「財務部」項次之備註欄。是縱原告填具系爭離職申請單時僅勾選「離職」，而未於離職原因補充說明欄具體為離職事由之記載，亦足認原告係因樺旺祥公司積欠薪資，始填具系爭離職申請單終止系爭勞動契約；原告縱未記載該等條文，亦無礙其依該條文行使權利之情。是原告主張其於106年8月31日確係依勞基法第14條第1 項第5款及第6款規定終止系爭勞動契約之意思表示，應堪認定。被告抗辯原告係自願離職云云，洵無足採；又上開支票嗣縱均兌現，仍無礙原告於106年8月31日終止系爭勞動契約時，被告尚積欠原告薪資未給付之認定，被告據此辯稱其未積欠原告薪資，亦屬無據。

⑵復按，雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第2條第2款定有明文。再按，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範，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（最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨參照）。

⑶經查，原告自87年8月6日起經樺旺祥公司法定代理人即高一峰面試後，任職於銘基公司。嗣原告於106年8月30日終止勞動契約時所填具之系爭離職申請單，係樺旺祥公司之文件，原告自87年8月6日至106年8月31日間，服勞務之地點均為臺北市○○區○○○路○段○○巷○號等情，為兩造所不爭執，且有系爭離職申請單附卷可佐，已如前述。又原告勞保之投保單位於87年9 月21日至91年4月11日為銘基公司、91年4月11日至97年11月3日為禕峰公司、97年11月7日至101年6月30日為穩勝公司、101 年7月1日至106年8月30日為樺旺祥公司等情，亦有原告之勞保投保資料在卷可參（限閱卷第57至63頁）。再參諸原告係經高一峰面試後任職於銘基公司，銘基公司之董事現為訴外人高千惠，高千惠為高一峰之胞妹；禕峰公司於89年11月4 日設立登記時，高一峰為禕峰公司之董事，禕峰公司之法定代理人現為訴外人高鵬崴，高鵬崴為高一峰之子等情，為被告所自承，且有禕峰公司登記資料可參；又禕峰公司設立登記時之地址、穩勝公司之地址及被告樺旺祥之地址，均位於臺北市○○區○○○路○段○○巷○號之不同樓層，該址亦為原告自87年8月6日起任職於銘基公司服勞務之處所等情，亦有禕峰公司登記卷、被告樺旺祥公司登記卷及穩勝公司之經濟部商工登記公示資料附卷可佐（本院卷第339 頁）。再者，觀諸上開公司登記卷及登記資料（本院卷第333至339頁），被告樺旺祥公司之所營事業與穩勝公司均相同，且樺旺祥公司、穩勝公司及禕峰公司之所營事業，均包含「電子零組件製造業」、「電子材料批發業」、「國際貿易業」，綜上諸情，堪認銘基公司、被告禕峰公司、穩勝公司及被告樺旺祥公司係高一峰家族共同投資之家族企業，並均以電子零組件之製造及買賣為主要營業內容，形式上雖為不同法人，然具有「實體同一性」。復參諸原告與高千惠

於104年3月至同年6月間之往來電子郵件（北司勞調卷第15至17頁），高千惠回覆予原告之積欠薪資明薪係自97年3月至104年2月之積欠薪資，原告斯時已受雇於被告樺旺祥公司，高千惠仍將原告自97年3月起分別任職於禕峰公司及穩勝公司時之積欠薪資計入，綜上諸情，足徵上開公司間之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理及薪資給付均具有實體同一性，應認該等公司間屬實質同一性之事業，原告之工作年資應予合併計算，始符誠信。再參諸原告於系爭離職單記載之到職日為87年8月6日、請假資料明細記載共24天特休（本院卷第12至14頁），該特休天數依勞基法第38條第1項所定雇主或事業單位應給予之特別休假天數換算為年資，約為19年，即約為87年8月至106年8月，益徵被告樺旺祥公司亦有將原告自87年8月6日起任職於銘基公司及嗣後任職於穩勝公司及被告禕峰公司之年資合併計算之意思表示。是原告主張其於被告公司之工作年資自87年8月6日起至106年8月31日止，共19年25天，應堪信實。

⑷再按，雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。②依前款計算之剩餘月數，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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第17條定有明文；本條例施行前已適用勞基法之勞工，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。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第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日內發給，勞工退休金條例第11條第1項、第2項定有明文。末按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，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2分之1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，勞退條例第12條第1 項定有明文。而所謂平均工資，係謂計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明定。

⑸本件原告於106年8月31日依勞基法第14條第1 項第5款及第6款規定終止系爭勞動契約，業如前述，原告自得依前揭規定請求被告樺旺祥公司給付資遣費。原告雖主張其離職前6 個月之平均工資為8 萬元，然為被告樺旺祥公司所否認，原告自應就其主張負舉證責任。經查，被告樺旺祥公司係於當月初及月中給付前一月之薪資共6 萬8060元，為兩造所不爭執，且有原告薪資存摺影本及帳戶明細資料附卷可佐（北司勞調卷第19至26頁、限閱卷第5 至47頁），應堪信實。原告雖主張其薪資尚有1 萬元係由高一峰之直系親屬給付，並提出兆豐國際商業銀行天母分行之存摺影本為證（北司勞調卷第24至26頁）。惟觀諸該存摺影本之交易明細，高一峰之母即訴外人高趙雪如雖曾於105年10月3日及105年11月2日各給付1萬元予原告；高一峰之子即高楷崴亦自105年12月至106年6月間，按月給付1 萬元予原告，惟給付金錢之原因不一而足，縱高一峰之直系親屬於105 年11月至106年6月間曾按月給付1 萬元予原告，尚難認其二人給付金錢之原因即係代被告樺旺祥公司給付薪資，原告復未能就其上開主張另為舉證，本院自無從為有利原告之判斷，是原告離職前6 個月之平均工資，應以6 萬8060元計算。又原告之工作年資為19年25日，業如前述，原告自承其自95年3 月15日選擇適用勞工退休金條例，揆諸前揭規定，原告適用勞退條例前即87年8月7日至95年3 月14日止之保留年資為7年8個月，應按勞基法第17條規定計算資遣費，是原告得請求被告樺旺祥公司給付舊制

保留年資之資遣費共52萬1793元【計算式：68,060× 7＋68,060× 8/12＝521,793，小數點以下四捨五入】；95年3 月15日起至106年8月31日止之年資為11年5 個月又16天，應按勞工退休金條例第12條第1 項規定計算資遣費，是原告得請求被告給付適用新制後之資遣費為 39萬0022元【計算式：68,060× 1/2× 11＋68,060× 1/2×(5＋16/30）/12＝390, 022，小數點以下四捨五入】。準此，被告樺旺祥公司共應給付原告之資遣費為91萬1815元【計算式：521,793＋390,022＝911,815】。

⑹綜上，原告於106年8月6日依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定終止系爭勞動契約，被告樺旺祥公司依上開規定應給付原告資遣費91萬1815元。原告請求該公司給付之資遣費於91萬1815元之範圍內，應予照准；至於逾此範圍之請求，即屬無據，難以准許。

五、末按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5% ，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、民法第203 條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，此為勞基法第17條第2 項及勞工退休金條例第11條第2 項均有明文，是資遣費之給付核屬有確定期限之給付。本件原告得請求被告樺旺祥公司給付19萬元薪資，已如前述，是原告依前揭規定請求樺旺祥公司自起訴狀繕本送達翌日即107年2月24日（北司勞調卷第29至30頁）起計算之法定遲延利息，依法有據，應予准許。至於原告所得請求之資遣費為91萬1815元，樺旺祥公司就資遣費部分，應自終止勞動契約（106年8月31日）後30日即106年10月1日起即負

遲延責任，惟原告僅請求自起訴狀繕本送達翌日即107年2月24日（北司勞調卷第29至30頁）之遲延利息，核無不合，亦應予准許。

六、綜上所述，原告於離職時係受雇於被告樺旺祥公司，是其向該公司請求積欠之薪資及資遣費，依法有據。從而，原告依系爭勞動契約請求樺旺祥公司給付積欠薪資19萬元，及其於106年8月31日依勞基法第14條第 1項第5款及第6款規定終止系爭勞動契約，復依勞基法第17條規定請求樺旺祥公司給付資遣費91萬1815元，共計110 萬1815元，及自107年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；其超出前揭准許範圍之請求，則無理由，應予駁回。至於原告離職時並未同時受雇被告禕峰公司，則其請求禕峰公司給付薪資19萬元及資遣費107 萬1890元，為無理由，應予駁回。

七、兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，核無不合，爰分別酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　11　　日

勞工法庭　法　官　洪純莉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　11　　日

書記官　范國豪