

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第169號

原告 王順德

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被告 街口證券投資信託股份有限公司

法定代理人 高武忠

訴訟代理人 劉韋廷律師

蔡秉叡律師

林明忠律師

受告知人 國票綜合證券股份有限公司

法定代理人 洪三雄

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾萬捌仟伍佰元，及自民國一百零八年七月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾陸萬玖仟伍佰元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣捌拾萬捌仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）766,500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)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國108年10月2日當庭變更請求金額為808,500元（見本院卷第145頁；原告108年8月26日民事準備書狀訴之聲明誤載為805,500元），有言詞辯論筆錄在卷可稽；核原告變更聲明部分屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自88年3月1日起受僱於訴外人國票金融控股股份有限公司（下稱國票金控公司）具有控制、監督、管理能力之子公司即受告知人國票綜合證券股份有限公司（下稱國票證券公司），擔任總經理高武忠座車司機，嗣高武忠於106年12月1日調任國票證券公司持股百分之百之子公司即被告國票華頓證券投資信託股份有限公司（以下將更名前簡稱為國票華頓公司）之董事長，被告嗣於108年6月5日變更公司名稱稱為「街口證券投資信託股份有限公司」。原告依國票金控公司所訂「國票金融控股股份有限公司人員兼任、借調及轉任辦法」（下稱系爭轉任辦法）規定，於106年12月14日轉任至被告處任職，並繼續擔任高武忠之司機。又被告於108年3月20日臨時股東會改選董監事前，係國票證券公司持股百分之百之子公司，與國票證券公司同屬國票金控公司集團之公司，具有控制、從屬關係，被告與國票證券公司間具有「實體同一性」，應屬勞動基準法（下稱勞基法）第57條所定「同一事業」或「同一雇主」甚明。再者，國票金控公司集團為利人力資源統籌運用，內部公司人員相互轉任，相關勞工權利保障事宜，訂有系爭轉任辦法以茲適用，被告與國票證券公司同屬國票金控公司集團，國票金控公司所訂系爭轉任辦法之規定事項，應為國票證券公司及被告與原告間所成立勞動契約之內容，被告及國票證券公司均應受拘束。而原告係依系爭轉任辦法規定，自國票證券公司轉任至被告任職，且依系爭轉任辦法第8條第1項規定「原任職公司服務之年資由轉任公司予以併計」，原告於國票證券公司任職工作期間之年資，即應由被告承受併計。詎被告於108年3月28日通知原告依勞基法第11條第2款規定，於108年4月6日終止兩造間僱傭關係，並交付終止僱傭契約函（下稱系爭終止函）及資遣費計算表，惟被告僅給付原告自106年12月14日至108年4月6日止年資計1年3月24日計算之資遣費

39,500元、預告期間10日工資20,000元、特休假12.5日未休工資25,000元，合計84,500元，並表示106年12月13日前年資計算之資遣費應由國票證券公司支付，原告乃於108年4月25日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求被告補發資遣費、預告期間工資及特休假未休工資，惟因被告拒絕給付而調解不成立。

(二)原告於94年7月15日起選擇適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）計算勞工退休金（下稱勞退新制），則原告自88年3月1日起至94年7月14日止即適用勞基法計算勞工退休金（下稱勞退舊制），而適用勞基法之工作年資合計6年4月14日，依勞退舊制所定年資應為6年5月（不滿1個月者以1個月計），適用勞退新制之年資自94年7月15日起至108年4月6日止，合計13年8月24日，法定最高給付6個月平均工資；而原告資遣離職日前6個月，每月領取薪資金額均為60,000元，則月平均工資即為60,000元，則被告應給付原告勞退舊制年資部分之資遣費為385,000元，勞退新制年資部分之資遣費為360,000元，合計為745,000元，被告前已給付原告資遣費39,500元，故尚應給付705,500元。又原告工作年資自88年3月1日起至108年4月6日止，已滿3年以上，被告資遣原告依法應有30日預告期間，惟被告資遣原告時僅於10日前預告，縱加給10日預告工資20,000元，預告期間日數仍不足10日，故被告應再給付原告預告期間工資20,000元。又被告應承受併計原告任職於國票證券公司之年資，故原告之工作年資應自88年3月1日起算，至108年3月1日時已滿20年，依被告公司工作規則第27條規定，原告108年度有28日特別休假，加計107年度遞延之特別休假26日，原告於108年之特別休假日數合計應有54日，而原告係因被告於108年4月6日終止兩造間勞動契約，致未能休假，被告自應發給原告未休特別休假54日之工資計108,000元，惟被告於終止勞動契約時僅給付12.5日之特別休假未休工資25,000元，故應再給付原告特休假未休工資差額83,000元。

01 (三)爰依勞基法第17條及勞退條例第12條規定請求資遣費差額，
02 依勞基法第16條規定請求預告期間工資差額，依勞基法第38
03 條第4項規定請求特休假未休工資差額。並聲明：

04 1.被告應給付原告808,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 2.願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)原告於106年12月13日從國票證券公司離職，並自106年12
09 月14日起至被告任職，該時兩造並未簽訂僱傭契約，且除薪
10 資條件外，亦未就僱傭條件另為約定。嗣被告於108年3月
11 27日以系爭終止函預告原告僱傭契約依勞基法第11條規定於
12 108年4月6日終止，並給付原告自106年12月14日起計算
13 之資遣費59,500元（應為資遣費39,500元及預告期間工資20
14 ,000元）及未休假12.5天之工資25,000元，更於資遣費計算
15 表註明「106/12/13之前資遣費由國票證券支付」，且系爭
16 終止函第2點亦明確記載「台端除確認本函所列各項給付無
17 誤外，同意本公司自僱傭關係終止後對台端不負有任何義務
18 或債務，並承諾不再以任何名義向本公司請求任何因雙方僱
19 傭關係或其終止所發生之費用或補償。」，經原告於「本人
20 茲確認本函所載之一切條件無誤」之簽署處簽名，且無附任
21 何保留權利或不承認契約內容之加註文字，足見兩造間已就
22 勞動關係終止後所生之相關給付為和解，並同意除系爭終止
23 函所給付之資遣費、未休特休工資外，被告不再負有任何義
24 務或債務，原告此舉乃係對其等既得權利之處分，非預先拋
25 棄權利，故兩造之和解契約，應屬有效。

26 (二)被告設立於90年12月25日，前身為中興投信，於94年6月13
27 日更名為華頓投信，於100年成為國票證券公司百分之百持
28 股子公司，國票證券公司於108年3月出售被告80%股權，
29 是被告設立之初至100年間，及原告遭資遣並提起本件訴訟
30 時，被告已非國票證券公司之子公司，相互間無控制從屬關
31 係，各自為獨立之法人個體，則被告與國票證券公司自非勞

基法第17條、第57條規定所稱之同一雇主，亦無實質同一性；雖原告106年12月14日至被告任職時，被告為國票證券公司之從屬公司，然關於構成企業經營集團之控制公司與被控制公司間所僱用之員工固常有互相流動派用之情形，惟在審認契約關係及效力之時，仍應就各具有獨立法人格之公司個體分別認定之，故母公司與契約相對人所訂定之契約，除經個別子公司之承認外，未必當然對子公司發生效力。而被告與國票證券公司經營業務不同、董事會組成不同、營業地址亦不同，是國票證券公司與被告確非同一雇主。

(三)再者，依系爭轉任辦法第8條第4款、第5款規定「轉任人員之職稱、職等、職級及薪資等，依轉任公司之制度規定重新核定。」、「轉任人員職級、待遇及福利等事項，自轉任人事命令生效日起，依轉任公司之規定辦理。」，可知轉任人員之薪資待遇等重要事項，於轉任後需重新核定，依轉任公司規定辦理，故轉任後為新僱傭契約關係。而原告自國票證券公司離職後至被告任職，分屬不同勞動契約履行，縱國票金控公司或國票證券公司內部有頒佈系爭轉任辦法，均非被告內部頒佈之辦法，亦未經被告股東會或董事會決議承認，無從拘束被告，更不當然構成原告與被告間新僱傭契約之內容。再者，系爭轉任辦法既係國票金控公司之內部辦法，屬該公司內部規範，自無拘束國票金控公司以外第三人之效力，則被告無論係工作規則或其他內部規範，均無系爭轉任辦法，是系爭轉任辦法並非原告與被告間僱傭契約之一部，原告依系爭轉任辦法向被告請求計入於國票證券公司任職年資，並無理由。況系爭轉任辦法第8條第1項規定「轉任人員未於原任職公司辦理退休者，其於原任職公司服務之年資由轉任公司予以併計」，係針對退休權益所為之規範，並非資遣費計算，於本件並無適用餘地。甚者，退休併計年資時應由原任職公司比例分擔，屬於控制公司與從屬公司間利益衡平規定，除可令員工保有年資併計之福利、提升轉任意願外，亦不致因「年資併計」之要求令轉任公司負擔超額人事

01 成本，並可避免原任職公司藉由使員工轉任至他公司，而脫
02 免其原應負擔之人事費用，此觀系爭轉任辦法第8條第6款
03 規定「待遇及福利項目以年度為計算者，原任職公司及轉任
04 公司應各依轉任人員之在職比例，分別依各公司之規定辦理
05 給付。」，足見於因「年資」而影響勞工可請求數額之相關
06 給付內容，於「併計年資」前提下，「原任職公司」仍應依
07 員工之在職比例辦理給付，員工亦可據此規定請求「原任職
08 公司」應給付其於「原任職公司」原應領取之給付項目。另
09 被告自106年12月14日原告任職於被告時起算原告資遣費，
10 符合勞基法施行細則第5條規定，倘依系爭轉任辦法加計關
11 係企業之年資，係優於勞基法之規範，屬於公司福利措施，
12 而依系爭轉任辦法第8條第6項規定，資遣費年資既非退休
13 年資而不適用第8條第1項規定，應屬員工待遇及福利項目
14 無疑，縱本件有系爭轉任辦法適用，亦應適用第8條第6項
15 規定，則原告受被告資遣時，已滿足系爭轉任辦法第8條第
16 6項之行使條件，原告應依在職比例分別對被告及對原任職
17 公司請求給付，於被告已按比例給付資遣費狀況下，其餘差
18 額應由國票證券公司所負擔，與被告無涉。

19 (四)並聲明：

20 1.原告之訴駁回。

21 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、原告自88年3月1日起至106年12月13日止任職於國票證券
23 公司，嗣於106年12月14日依系爭轉任辦法第7條規定，轉
24 任至被告處，擔任司機，每月工資為60,000元；嗣被告於10
25 8年4月6日依勞基法第11條第2款規定資遣原告，並給付
26 原告自106年12月14日至108年4月6日止之工作年資計算
27 之資遣費39,500元、預告工資20,000元、12.5日之特休假未
28 休工資25,000元等情，有國票證券公司服務證明書、勞工保
29 險被保險人投保資料表、系爭轉任辦法、國票金融控股公司
30 人員兼任、借調及轉任申請表、系爭終止函、薪資明細等在
31 卷可稽（見本院卷第23-30、33、43-48頁、第173頁），

並為兩造所不爭執（見本院卷第303-304頁），此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

(一)兩造並未就僱傭關係終止所生之費用或補償成立和解：

被告抗辯依系爭終止函第二點記載「台端．．．同意本公司自僱傭關係終止後對台端不負有任何義務或債務，並承諾不再以任何名義向本公司請求任何因雙方間僱傭契約或其終止所發生之費用或補償」，並以系爭終止函為證（見本院卷第33頁），故兩造業已成立和解云云，然此為原告所否認。按「稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」、「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。」，民法第736條、第737條分別定有明文，故由上開法條文意可知和解為一契約關係，必當事人間就爭執之事項達成合意始能謂和解成立；然查系爭終止函係被告以函文之方式單方面通知原告終止僱傭關係，函文內所列之資遣費計算表皆係被告事先計算好後告知原告，難認兩造有合意之意思合致，原告雖於系爭終止函之簽署人處簽名，然此至多表示原告業已收受系爭終止函，實難逕認與被告成立「和解契約」，是被告抗辯兩造間業已成立和解契約，原告不得再行起訴為本案之請求云云，不足採信。

(二)原告主張依系爭轉任辦法第8條第1項規定，其轉任前後之年資應併計，為有理由：

- 1.被告雖抗辯其與國票證券公司非控制、從屬關係，無實質同一性，為不同法人格，原告轉任前後年資無從併計云云。惟查，原告原任職於國票證券公司，於106年12月14日依系爭轉任辦法第7條之規定，轉任至國票華頓公司任職乙節，為兩造所不爭執，足認原告係依系爭轉任辦法之規定始任職國票華頓公司；而國票華頓公司為被告之原名，於108年6月24日更名，此有被告股份有限公司變更登記表1紙在卷可憑（見本院卷第59-62頁），則被告更名前後權利義務仍屬同

一，具有法人格同一性，原告既係依系爭轉任辦法而任職被告，僱傭關係亦依此存在於原告與被告間，則被告當受系爭轉任辦法之拘束無疑。

2. 依系爭轉任辦法第8條第1項規定「人員之轉任依下列規定辦理：一、轉任人員未於原任職公司辦理退休者，其於原任職公司服務之年資由轉任公司予以併計。」，由上開規定可知，凡轉任人員未退休者，其年資即應由轉任公司併計，以保障員工權益不致受損，而本案原告未於國票證券公司辦理退休，又係依系爭轉任辦法第7條之規定轉任至被告任職，則依前開規定，其在國票證券公司任職之年資即應與轉任後之年資併計，且該條既已就年資之計算予以明文規定，則原告轉任之時是否先於原任職公司辦理離職、有無與轉任公司重新簽立勞動契約乙節，均不影響上開年資得併計之效果。故被告抗辯其與國票證券公司法人格不同、無實質同一性，兩造並未另行簽立僱傭契約云云，均屬無據。

3. 被告雖再抗辯倘依系爭轉任辦法之規定加計關係企業年資，則優於勞基法之規範，而屬於公司福利措施，故應適用系爭轉任辦法第8條第6項規定，由原任職公司及轉任公司依在職比例給付資遣費云云。惟依系爭轉任辦法第8條第6項係規定：「待遇及福利項目以年度為計算基礎者，原任職公司及轉任公司應各依轉任人員在職比例，分別依各公司之規定辦理給付。」，故該條項之適用範圍，限於以「年度」為計算基礎之待遇與福利項目而言，例如年終獎金之請求，而資遣費係勞工依據勞基法所取得之法定權利，既非以「年度」為計算基礎，亦非屬「待遇及福利項目」，是被告抗辯應適用系爭轉任辦法第8條第6項之規定依比例計算年資云云，亦屬無據。

4. 被告又辯稱系爭轉任辦法第8條第1項之規定僅適用於退休之情形，而非資遣費計算，故於本件無適用餘地云云。惟系爭轉任辦法第8條第1項係規定：轉任人員「未於」原任職公司辦理退休者，其於原任職公司服務之年資由轉任公司予

以併計；由其文義觀之，係指員工非在原任職公司退休時，其年資即不中斷而予併計，並非限於退休之情形始有年資併計之適用，是被告曲解上開規定之意旨，抗辯僅退休之情形始能適用該條文，顯無理由，不予採信。

5. 綜上，原告主張依系爭轉任辦法第8條第1項之規定，其年資應併計原任職公司及轉任公司乙節，應屬可採，為有理由。

(三) 原告請求被告給付資遣費差額705,500元、預告工資20,000元、特休未休假工資差額83,000元，為有理由：

1. 按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之，未滿1個月者，以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。本件原告受僱於被告，嗣被告於108年4月6日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約等情，為兩造所不爭執，則原告自得依前揭規定請求被告給付資遣費。而原告於94年7月15日起選擇適用勞退新制，此有勞工退休金制度選擇意願徵詢表1紙在卷可憑（見本院卷第41頁），而原告係於88年3月1日到職，自94年7月15日起適用勞退條例所定退休金制度，迄108年4月6日勞動契約終止時，舊制之工作年資為6年4月14日，依照勞基法第17條第1項第2款規定未滿1個月者應以1個月計，是原告之舊制年資經計算後為6年5月；新制部分原告自94年7月15日起至108年4月6日止，工作年資為13年8月24日，依前開規定最高給付6個月之平均工資；而原告於勞動契約終止前6個月平均工資為60,000元，從而，原告向被告請求給

付舊制年資資遣費為385,000元【計算式： $60,000 \times (6 + 5/12) = 385,000$ ，小數點以下四捨五入，以下同】，勞退新制年資部分之資遣費為360,000元【計算式： $60,000 \times 6 = 360,000$ 】，合計為745,000元【計算式： $385,000 + 360,000 = 745,000$ 】，扣除被告前已給付原告39,500元，尚應給付705,500元【計算式： $745,000 - 39,500 = 705,500$ 】。是原告請求被告給付資遣費差額705,500元，為有理由，應予准許。

2. 再按雇主依第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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。②繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。③繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。查兩造間勞動契約已因被告依勞基法第11條第2款規定終止，被告自應依原告之工作年資依前開規定之預告期間預告之，其未依規定先行預告，即應給付預告期間之工資。而原告之年資為3年以上，被告應於30日前預告，惟被告資遣原告時僅於10日前預告，並於終止僱傭關係時加給10日預告工資20,000元（見本院卷第33-34頁），然被告預告期間日數仍不足10日，故被告應再給付原告預告期間工資20,000元【計算式： $60,000 \div 30 \times 10 = 20,000$ 】。原告此部分請求，亦屬有據，應予准許。

3. 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。原告主張其108年特休假為28日，107年遞延之特休假天數為26日，並提出休假紀錄1紙在卷可稽（見本院卷第31頁），此為被告所不否認（見本院卷第254頁），故其108年度總計休假日數為54日，而被告僅給付原告12.5日之特休未休假工資25,000元，故尚應給付原告83,000元【計算式： $60,000 \div 30 \times 54 - 25,000 = 83,000$ 】，是原告請求被告給付特休假未休工

資差額83,000元，洵屬有據。

4. 綜上，原告請求被告給付資遣費差額705,500元、預告工資差額20,000元、特休假未休工資差額83,000元，共計808,500，均屬有據，應予准許。

五、按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。經查，原告起訴請求被告給付資遣費、特休假未休之工資、預告期間工資等差額，被告迄未給付，原告請求自起訴狀繕本送達之翌日即108年7月5日（見本院卷第67頁）起算法定遲延利息，與法並無不符，應予准許。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第16條、第17條第1項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付如主文第1項之金額及遲延利息，均為有理由，應予准許。

七、兩造均陳明願供擔保，以代釋明，聲請宣告假執行或免為假執行，經核均與法律規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額予以准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 2 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

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 109 年 2 月 7 日

