

臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第2號

原告 鄭祥恩

訴訟代理人 廖偉真律師

被告 梁榮欽即大雄機械工程行

被告 立盛起重工程有限公司

法定代理人 梁榮欽

共同

訴訟代理人 高逸軒律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國109年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告新臺幣1,763,515元，及均自民國108年3月29日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。但如其中一被告已為給付，其餘被告就其給付範圍內免為給付。

訴訟費用由被告連帶負擔。

本判決得假執行。但被告提出新臺幣1,763,515元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，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2、3、7款、第2項定有明文。本件原告起訴時聲明請求被告大雄機械工程行（下稱大雄工程行）應給付原告新臺幣（下同）1,779,375元及其法定遲延利息，嗣追加被告立盛起重工程有限公司（下稱立盛公司），主張被告二人就本件請求應負不真正連帶責任，本金部分並減縮為1,763,515元（卷4、62、116頁），因其先後請求在可認為有共通性或關連性，就原請求之訴訟及證據資料於相當程度範圍內具有同一性或一體性，在審理時得加以利用

，俾在同一程序加以解決以避免重複審理，庶能統一解決紛爭（最高法院96年度台上字第471號判決意旨參照），核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：原告自民國90年2月間開始受雇被告大雄工程行，擔任司機員一職，嗣大雄工程行負責人梁榮欽於93年6月23日設立被告立盛公司，原告因此分別受領大雄工程行及立盛公司發給之薪資。嗣原告因符合勞動基準法（下稱勞基法）規定退休要件（滿55歲、年資17年5月），於107年7月20日向立盛公司申請退休並請求給付退休金，但遭被告拒絕，爰依勞基法第53條、第55條規定，請求被告給付退休金（依勞退舊制計算，基數32.5，平均工資54,262元）。另被告二人固為不同企業體，但其等負責人相同，對於原告為同一雇主，就本件請求應負不真正連帶責任等語。並聲明：如主文第1項所示。願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：被告二人有各自符合之資格及工程項目，致原告需分別前往二處施作工程。又原告於立盛公司93年間成立後方到職，迄至107年7月20日尚不符合勞基法所定退休要件，且原告任職期間，經常私接工作等違反勞動契約情事，被告於107年7月20日將其解雇。另原告任職大雄工程行期間約定適用勞退新制，後任職立盛公司，並由公司為其投保勞保。兩造約定勞退新制，被告二人均有短漏為原告依勞退新制提撥退休金，經勞保局通知而分別為原告提撥至其退休金帳戶等語。並為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、經查，原告為00年0月00日出生，被告大雄工程行於83年10月29日設立，現為梁榮欽之獨資商號，從事經營機械安裝業等業務；又被告立盛公司於93年6月23日設立，現法定代理人為梁榮欽，從事經營機械安裝業等業務。原告於90、91、93、97、99、103年間分別自被告大雄工程行受領薪資361,157元、330,357元、300,873元、592,352元、593,532元、

461,370元；另原告於96、98、100、101、102、104、106、107年間分別自被告立盛公司受領薪資657,868元、631,419元、563,437元、580,296元、443,000元、475,740元、526,800元、295,610元；原告於105年間則自被告立盛公司、大雄機械工程行受領薪資261,050、195,874元。此外，就原告勞工保險部分，先後於102年3月8日至102年5月10日、106年3月31日至107年7月23日加保被告立盛公司。原告於107年7月20日離職前之平均工資為54,262元等情。上開事實為兩造所不爭執，並有經濟部商業登記資料查詢、公司資料查詢、薪資袋、扣繳憑單、綜合所得稅核定通知書、綜合所得稅各類所得資料清單、勞工保險被保險人投保資料表等件在卷可稽，堪認屬實。

四、本件原告依勞基法第53條、第55條規定，請求被告連帶給付退休金（依舊制計算，退休金基數32.5，平均工資54,262元），被告則以前詞置辯。本院判斷如下：

（一）被告二人屬同一事業單位，原告任職年資應予併計

1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有明文。然我國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，且常有為分擔經營風險或其他各類理由，成立業務性質相同或相關之公司行號，實質共用員工，工作地點大致相同，亦有因擴大經營，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，在相同地點工作，給與相同之工作條件。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企業，然經營之企業主既相同，工作地點多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；另自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。是以，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法目的，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。故於計算勞工退休年資時，應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之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第1057號、100年度台上字第1016號判決意旨）。

2. 查被告大雄工程行、立盛公司雖屬不同之登記企業經營體，然其等營業地址、負責人均相同，且由經濟部商業登記資料所示，被告二人經營項目均包括「起重工程業、機械安裝業」等項目，營業項目大致相同；另原告於90年至107年間分別自被告二人逐年輪流受領前述薪資（大雄工程行為90、91、93、97、99、103年，立盛公司為96、98、100、101、102、104、106、107年，被告二人於105年間均給予薪資）等情。是以，被告二人雖分屬不同企業，然均由梁榮欽負責經營，且營業地點均在「花蓮縣○○鄉○○○街○○○號1樓」、營業項目大致相同，原告輪流為被告二人服勞務，勞動條件亦未變動，堪認被告二人屬實質同一之事業。依上開規定及說明，原告於被告二人之工作年資應予合併計算。

(二) 原告迄至107年7月20日已符合退休要件

1. 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。三、工作十年以上年滿六十歲者。勞基法第53條定有明文。該規定立法意旨，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。是凡合於該條款規定之勞工，即有自退休之權利，雇主不得拒絕。而關於勞工工作年資是否符合退休條件之計算，固然應自受僱日期起算其實際工作年資，而非自適用勞基法之日起算，避免影響勞工退休之權利。

01 2.原告主張其自90年2月間開始受雇被告大雄工程行，迄至107
02 年7月20日，因工作15年以上且年滿55歲（00年0月00日出生
03 ）符合上開退休要件。被告則辯稱原告於立盛公司93年間
04 成立後方到職，迄至107年7月20日尚不符合勞基法所定退休
05 要件，且原告任職期間，經常私接工作等違反勞動契約情事
06 ，被告於107年7月20日將其解雇云云。本院依勞動部勞工保
07 險局108年1月7日函表示「..據立盛公司稱台端（指原告）
08 約於90年至91年間至大雄機械工程行工作」（卷53頁反），
09 又原告於90年至107年間之期間分別輪流自被告二人受領前
10 述薪資；另證人林永峰證稱：伊於92、93年間開始任職大雄
11 工程行，當時原告已在工程行任職；復原告於90、91、93年
12 間自大雄工程行受領薪資，而被告大雄工程行均未為原告投
13 保勞保等情，綜上事證，堪認原告於90年2月間即開始受雇
14 於被告大雄工程行，嗣逐年輪流為被告二人提供勞務至107
15 年7月20日。則依上開規定，原告迄至107年7月20日已符合
16 退休要件。

17 3.至被告辯稱原告違反勞動契約而於107年7月20日解雇，姑不
18 論原告有無違反勞動契約情事，按退休金經濟性格觀之，工
19 資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期
20 後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時
21 支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工
22 全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以
23 懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利，勞工一旦符合
24 法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利
25 ，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失（最高法
26 院92年度台上2152號判決意旨）。準此，本件不論是原告主
27 張的自請退休，或被告抗辯所指的解雇離職，既均造成兩造
28 勞動契約終止，則原告既已符合退休要件，即得向被告表示
29 退休並請求給付退休金，故被告此部分抗辯對於原告退休金
30 之請求自不生影響，附此敘明。

31 (三)原告既已符合退休法定要件，自得向被告請求給付退休金

- 01 1.按勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿1
02 年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個
03 基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿
04 半年者以1年計。前項第一款退休金基數之標準，係指核准
05 退休時一個月平均工資。勞基法第55條第1項第1款、第2項
06 定有明文。又勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受
07 僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給
08 與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資
09 適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算
10 之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，
11 依第17條及第55條規定計算」。是以，勞基法規範之退休金
12 給付標準，係以適用勞基法之日起算，對於適用該法前之年
13 資，則不予溯及既往計算，以免雇主受不可預期之額外負擔
14 （最高法院97年台上字第1342號判決意旨）。
- 15 2.次按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本
16 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
17 休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項
18 保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
19 但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保
20 護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契
21 約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，
22 並於終止勞動契約後30日內發給。第1項保留之工作年資，
23 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
24 55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞工
25 退休金條例第11條第1、2、3項定有明文。而選擇繼續適用
26 勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第
27 17條、第55條及第84條之2規定發給。勞工退休金條例第12
28 條第3項亦有規定。
- 29 3.本件原告依勞退舊制計算請求給付退休金（年資17年2月20
30 日，基數32.5，平均工資54,262元），被告辯稱應適用勞退
31 新制，提出勞保局108年1月7日函件為佐（卷37頁）。按雇

主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。勞工退休金條例第9條明文。本院依勞保局108年1月7日函表示「查94年7月1日勞退新制實施時及五年內未有單位申報台端（指原告）提繳新至勞工退休金」（卷53頁）；並參酌被告所提勞保局函件，其內容乃為勞保局受理被告申報更正原告自「102年1月至107年7月」所提繳之勞工退休金；另原告於107年7月20日申請退休、107年8月22日檢舉立盛公司未依規定提繳勞工退休金（應指未依相關規定發給退休金），且被告所提繳之金額逾勞工退休金條例第14條所定金額，復被告未能提出原告於99年6月30日前曾以書面選擇適用勞退新制之相關事證，堪認應為原告申請退休後，被告始為申報提撥，尚不影響原告退休時之權益。據此，依上開規定，本件自應適用勞基法關於退休之規定。

4. 如上，原告依勞基法規定請求被告給付退休金1,763,515元（計算式：基數32.5*平均工資54,262元=1,763,515元），自有理由。

(四) 再按勞基法施行細則第29條第1項規定「雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起30日內給付之」；又民法第229條第1項規定「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、第233條第1項本文規定：「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」。本件原告於107年7月20日申請退休，被告應於30日內給付退休金，被告迄今仍未給付，依前開規定，原告併請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日（即108年3月29日，卷56頁）起至清償日止按年息百分之5計算之利息，亦有所據，併予准許。

(五) 末按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合

所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上字第453號判決意旨）。如前所述，被告二人屬實質同一性之事業，原告於被告二人之工作年資應予合併計算，故被告二人均為原告之雇主，對退休金之給付目的相同，被告應就本件請求負不真正連帶責任，其中一被告為給付即足滿足原告本件請求，如任一被告已為全部或一部之給付者，其餘被告就該給付之範圍內同免給付責任。

五、從而，原告依勞基法第53、55條之規定，請求被告各給付原告1,763,515元，及均自108年3月29日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，但如其中一被告已為給付，其餘被告就其給付範圍內免為給付，為有理由。按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。而法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本件既屬勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，依民事訴訟法第78條、第85條第2項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 3 月 26 日
02 勞 動 法 庭 法 官 范 坤 棠

03 以上正本係照原本作成。

04 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
05 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 109 年 3 月 26 日
07 書 記 官 張 芝 瑜