

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 吳光英

訴訟代理人 劉必貴

陳信憲律師(法扶律師)

被告 陳孝曦即祐民醫院

訴訟代理人 蔡鎮隆律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於中華民國114年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖拾壹萬伍仟捌佰零參元，及自民國一一二年九月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣玖拾壹萬伍仟捌佰零參元為原告供擔保後，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

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，此觀民事訴訟法第255條第1項第3款自明。本件原告起訴時，訴之聲明為請求被告給付新臺幣(下同)1,315,292元，及自民國112年4月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於訴訟進行中，變更聲明為：(一)被告應給付原告1,075,292元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。(見本院卷一第109頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面

01 一、原告起訴主張：

02 原告自民國80年7月起受僱於被告，擔任護理師，至最後工  
03 作日112年3月31日為止，於勞動契約終止前6個月之平均薪  
04 資為新臺幣(下同)61,631元(元以下四捨五入，下同)。被告  
05 祐民醫院曾於95年間醫院改組時，變更負責人為陳孝曦，並  
06 要求全院員工改採勞退新制，同時為結清舊制年資，而給付  
07 原告280,579元，惟該結清金額遠低於勞動基準法(下稱勞基  
08 法)第55條及第84條之2規定給與標準，依勞工退休金條例  
09 (下稱勞退條例)第11條第3項規定，不生結清之效力。嗣於1  
10 12年間，被告欲與宏仁醫院合併時，原告曾於同年2月17日  
11 在留任意願調查表填載不同意留任，並依企業併購法第17  
12 條、勞基法第14條第1項第6款及第20條等規定終止勞動契  
13 約，請求被告依法給付資遣費。詎料，被告竟旋即發給原告  
14 一紙員工退休通知書，強制原告於112年3月31日退休，藉此  
15 規避依法應給付原告資遣費之責任。經原告以112年4月6日  
16 寄發之存證信函，請求被告給付退休金差額及資遣費，被告  
17 仍置之不理，復於112年5月2日經新北市政府勞資爭議調  
18 解，雙方亦無法達成共識，爰依勞基法第20條、55條、84條  
19 之2，及勞退條例第11條第1、2項及第12條規定，起訴請求  
20 被告給付依勞退舊制年資87年7月至95年3月計算之退休金70  
21 5,509元，及以95年4月1日起至112年3月31日年資計算之新  
22 制資遣費369,783元，共計1,075,292元等語。並聲明：(一)被  
23 告應給付原告1,075,292元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
24 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)原告願供擔保請  
25 准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 被告祐民醫院之負責人原為王怡昌(下稱原祐民醫院)，自95  
28 年4月1日起讓渡予宏仁醫院後，醫院負責人即變更為被告陳  
29 孝曦，斯時原祐民醫院與院內員工均已合意終止勞動契約，  
30 並為結清舊制年資，而由原祐民醫院給付原告280,579元。  
31 此後由陳孝曦擔任負責人之祐民醫院，與原祐民醫院為不同

01 之法人格，且為不同之事業單位，原告如認原祐民醫院給付  
02 之舊制退休金有短少，應向原祐民醫院請求，並非被告，何  
03 況原告自95年4月1日得請求原祐民醫院結清舊制退休金之請  
04 求權，迄今亦已罹於5年消滅時效，故原告起訴請求被告給  
05 付舊制退休金差額，實無理由。再者，被告於95年4月1日起  
06 聘用原告後，即依新制勞退條例規定，按月提繳勞工退休  
07 金，嗣因原告已達法定退休年齡65歲，乃於112年3月2日依  
08 法強制原告退休，並非資遣原告，則原告起訴請求被告給付  
09 新制資遣費，亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之  
10 訴及假執行之聲請均駁回。(二)願供擔保請准宣告免為假執  
11 行。

12 三、原告主張自80年7月起受僱於負責人為王怡昌之祐民醫院，  
13 擔任護理師一職，而原祐民醫院於95年3月15日讓渡予宏仁  
14 醫院時，曾給付280,579元予原告，嗣被告變更負責人為陳  
15 孝曦，即重新聘用原告，直至112年間欲與宏仁醫院合併  
16 時，原告乃於員工留任意願調查表中填載不同意留任，被告  
17 遂發給原告一紙退休通知書，強制年屆65歲之原告退休，致  
18 原告之最後工作日為112年3月31日，此有新北市政府勞資爭  
19 議調解紀錄、讓渡契約書、原告帳戶交易明細查詢、醫療機  
20 構開業執照、留任意願調查表、員工退休通知書及原告勞保  
21 投保資料在卷為憑(見本院卷一第25頁至32頁、71頁、105  
22 頁、249至251頁及限閱卷)，且為兩造所不爭執(見本院卷二  
23 第156頁)，堪信為真實。是本件之爭點厥為：(一)祐民醫院負  
24 責人由王怡昌變更為陳孝曦後，是否具有實體同一性，原告  
25 之工作年資能否合併計算?(二)原告請求被告給付舊制退休金  
26 差額705,509元，有無理由?(三)原告請求被告給付新制資遣費  
27 369,783元，有無理由?論述如下。

28 四、得心證之理由：

29 (一)被告祐民醫院變更負責人為陳孝曦後，與王怡昌擔任負責  
30 人之祐民醫院具有實體同一性，原告之工作年資應合併計算：

31 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

01 僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別定有  
02 明文。又勞退條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條  
03 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  
04 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。勞退條  
05 例第11條第1項亦定有明文。次按為保障勞工之基本勞動  
06 權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人  
07 之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工  
08 退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及  
09 其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」  
10 法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。（最高法院10  
11 0年度台上字第1016號判決意旨參照）。再按勞基法第20條  
12 規定事業單位改組或轉讓時，其留用勞工之工作年資，應由  
13 新雇主繼續予以承認，而所謂事業單位改組或轉讓，如事業  
14 單位為公司組織者，指事業單位依公司法之規定變更其組織  
15 型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有  
16 之法人人格，或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言（最  
17 高法院99年度台上字第2205號判決意旨參照）。準此，企業  
18 經過改組或轉讓後，如其企業名稱相同，員工之工作地點及  
19 工作性質亦大致相同，則由員工立場以觀，企業之登記負責  
20 人縱有變更，亦難認其受僱之事業主所有不同，自無從切割  
21 相同事業主對員工之勞動契約義務。從而，計算勞工工作年  
22 資時，對上開同一事業之判斷，不可拘泥於形式認定，應自  
23 勞動關係之從屬情形，及工作地點、工作型態及薪資約定等  
24 勞動條件實質判斷，由具有實體同一性之新雇主，於事業單  
25 位改組或轉讓後，繼續承認其留用勞工之工作年資。

26 2.經查，原告自80年7月9日起至95年3月31日止，及自95年5月  
27 9日起至112年3月31日止，均受僱於祐民醫院，並由祐民醫  
28 院為原告辦理勞工保險，而被告因95年間醫院改組，而變更  
29 負責人為陳孝曦後，固曾以新任負責人之名義重新聘用原  
30 告，並為原告投保勞保，然此均係延續原負責人王怡昌與員  
31 工間之僱傭契約，並不影響祐民醫院為同一事業單位之本

01 質，何況被告之醫療機構名稱及設立地址，於變更負責人前  
02 後均相同，其營業項目及勞動場所亦大致相符，此有被告醫  
03 療機構開業執照及證人林秉潔之證述內容在卷可憑（見本院  
04 卷一第105頁、卷二第78頁），是難認定兩者為不同之事業  
05 單位。再者，原告前後受僱於負責人為王怡昌及陳孝曦之祐  
06 民醫院時，其勞保投保單位均為祐民醫院，且薪資轉帳之匯  
07 款紀錄皆備註為祐民醫院薪資，此有原告勞保投保資料及帳  
08 戶歷史交易明細查詢資料可稽（見本院卷一第131頁、第133  
09 頁至234頁），而被告於95年間與宏仁醫院簽署讓渡契約書  
10 時，其官網之醫院沿革亦記載「68年11月成立、76年7月更  
11 名為祐民綜合醫院、92年5月再更名為祐民醫院、95年4月祐  
12 民醫院改組，院長陳孝曦醫師」，並於院長的話中記載「祐  
13 民醫院於民國68年設立，在三重地區提供醫療服務...祐民  
14 醫院在95年4月改組後，秉持著更加用心做好每一項醫療服  
15 務」等語（見本院卷一第235-237頁），則原告身為受僱之員  
16 工，於任職前後雇主期間，其工作地點相同、工作內容及性  
17 質皆為護理師，為其投保及給付薪資之雇主均為祐民醫院，  
18 醫院公告上亦僅記載為改組，堪認祐民醫院不論負責人為變  
19 更前之王怡昌或變更後之陳孝曦，係屬具有實體同一性之事  
20 業單位。

21 3.從而，揆諸上開規定及說明，原告於95年4月1日選擇適用勞  
22 退條例新制後，被告應將原告適用勞退舊制之工作年資予以  
23 保留，並由變更負責人為陳孝曦之祐民醫院繼續予以承認，  
24 不因兩造重新簽訂僱傭契約而有所不同，以避免雇主規避勞  
25 基法之法律規範。

26 (二)被告應給付原告舊制退休金差額589,517元：

27 1.按勞工退休金之給與標準如左：按其工作年資，每滿1年給  
28 與兩個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基  
29 數，最高總數以45個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半  
30 年者以1年計；前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休  
31 時1個月平均工資；第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之

01 日起30日內給付。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項  
02 分別定有明文。又「1個月平均工資」，係以勞工退休或資  
03 遣前6個月工資總額直接除以6計算，此經行政院勞工委員會  
04 （改制後為勞動部，下同）83年4月9日台(83)勞動2字第255  
05 64號函釋在案。另勞工退休金條例第11條第2項及第12條第1  
06 項之規定，勞工選擇適用本條例之退休金制度，其勞動契約  
07 於依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53  
08 條、第54條之相關規定終止時，勞工適用本條例前之保留工  
09 作年資及適用本條例後之工作年資，應分別依勞基法及本條  
10 例計給資遣費或退休金，亦有行政院勞工委員會94年5月27  
11 日勞動4字第0940028403號函釋可參。

12 2.經查，被告於勞動契約終止前6個月給付原告如原證一薪資  
13 條所示之金額(見本院卷一第69頁)，此為兩造所不爭執，被  
14 告僅爭執其中不屬於工資之項目應予扣除云云。惟查，自本  
15 件原告離職日112年3月31日起算，往前回溯6個月，原告於1  
16 11年10月、11月、112年1月、2月及3月薪資之「應領金  
17 額」，分別為55,453元、57,450元、55,774元、50,773元及  
18 52,455元，則1個月平均工資為54,381元。至於原告另以一  
19 紙「應領金額」為71,120元之單據主張為其薪資，惟該單據  
20 之給付項目記載為「節日獎金」44,000及「預支」27,120  
21 元，顯非原告之薪資單，故應予扣除，不予認列；另被告抗  
22 辯應以原告每月「實領金額」計算(本院卷二第151頁)，然  
23 查原告薪資單記載之「實領金額」，係於扣除「預支」及  
24 「勞健保」之金額後計算所得，並非原告實際之薪資所得，  
25 故以未經扣除之「應領金額」作為被告每月工資方屬適當。  
26 準此，原告自護理人員納入勞基法規範範疇之87年7月起至9  
27 5年3月31日勞退舊制適用之日止，工作年資為7年9月，應按  
28 8年計算，得請求16個基數之舊制退休金，則原告以勞退條  
29 例施行前保留年資計算之舊制退休金為870,096元【計算  
30 式：54,381×16=870,096】。

31 3.被告抗辯原祐民醫院於96年間給付原告280,579元時，已結

01 清原告之舊制退休金云云。惟查：

- 02 (1)按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條  
03 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  
04 金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保  
05 留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第53條、第54條規  
06 定終止時，雇主應依該法規定，以契約終止時之平均工資，  
07 計給該保留年資之退休金，並於終止勞動契約後30日內發  
08 給；第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙  
09 方約定以不低於勞動基準法第55及第84條之2規定之給與標  
10 準結清者，從其約定，此觀勞工退休金條例第11條第1項至  
11 第3項規定自明。而該法條之立法理由為：「一、為銜接新  
12 舊制度，第一項明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，  
13 其適用本條例前之工作年資應予保留。二、第二項明定保留  
14 之工作年資，由雇主以契約終止時之平均工資，依相關法令  
15 之規定發給資遣費或退休金。勞工離職時如未符合退休金或  
16 資遣費之請領要件，即不得請領退休金或資遣費。三、依勞  
17 動基準法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休  
18 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  
19 休金制度時，應結算其年資。但如勞資雙方自行協商約定，  
20 勞動契約繼續存續，並先依勞動基準法規定結清保留年資  
21 者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為第三項規定。」。  
22 又雇主如與勞工約定以低於勞動基準法第55條及第84條之2  
23 規定之給與標準結清保留年資者，不生勞工退休金條例第11  
24 條第3項結清保留年資之法律效力，須依同條第1項規定，勞  
25 工於適用該條例前之工作年資仍應予以保留，亦有行政院勞  
26 工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令可參。
- 27 (2)查原告自80年7月起受僱於被告，而護理人員係於87年7月1  
28 日納入勞基法適用範疇，則原告於95年4月1日起選用勞退新  
29 制時，被告如欲結清舊制年資，應給付舊制退休金之計算期  
30 間為87年7月1日至95年3月31日，而原告於95年3月31日前6  
31 個月平均工資，按94年10月至95年3月之勞保投保薪資計

01 算，應為31,800元【 $(30,300+33,300)\div 2=31,800$ 元】（見限  
02 閱卷），則依勞基法第55條計算之基數為16個基數，被告應  
03 給付之舊制退休金至少應為508,800元【計算式： $31,800\times 16$   
04  $=508,800$ 】，始不影響原告之權益，而被告僅給付280,579  
05 元，顯低於法定給付標準，自有悖於勞退條例第11條第3項  
06 之強制性規定，故不生結清之效力。

07 4.被告另抗辯原告之退休金請求權已罹於5年消滅時效云云。

08 惟按勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不  
09 行使而消滅。勞基法第58條第1項定有明文。查兩造並未結  
10 清原告之勞退舊制年資等情，已如前述。則原告於112年3月  
11 31日終止勞動契約後，應自退休之次月起算請領舊制退休金  
12 之5年請求權時效，而原告係於112年5月5日提起本件訴訟並  
13 繫屬於本院（見原告起訴狀上之本院收文章），顯未逾5年  
14 消滅時效期間。是被告所為消滅時效之抗辯，尚無可採。

15 5.綜上，兩造於112年3月31日終止勞動契約後，原告依勞退條  
16 例第11條第2項規定，得向被告請求保留年資之舊制退休金  
17 為870,096元，扣除被告前於96年3月9日給付之280,579元  
18 （見本院卷一第71頁），原告得請求被告給付舊制退休金差額  
19 589,517元【計算式： $870,096-280,579=589,517$ 】。

20 (三)原告得向被告請求新制資遣費326,286元：

21 1.按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，  
22 其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條  
23 規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主  
24 繼續予以承認；公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞  
25 工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第16  
26 條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工  
27 退休金或資遣費。勞基法第20條及企業併購法第17條第1項分  
28 別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條  
29 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條  
30 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24  
31 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發

01 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最  
02 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之  
03 規定。勞退條例第12條第1項亦有明文。

04 2.經查，被告於留任意願調查表載明，預計將於112年7月與宏  
05 仁醫院合併並遷至新址，原告即於112年2月17日填載表示不  
06 同意留任，並依企業併購法第17條及勞基法第20條為終止勞  
07 動契約之意思表示(見本院卷一第29頁)，嗣經被告要求原告  
08 於112年3月31日辦理離職手續(本院卷一第31頁)，揆諸上開  
09 規定，被告應依勞退條例第12條第1項規定，給付原告新制資  
10 遣費，而原告任職期間係自95年4月1日起適用新制，計算至1  
11 12年3月31日離職之年資為17年，新制資遣基數為6【 $17 \div 2 =$   
12  $8.5$ ，因計算結果大於新制最高基數6，故以最高6個基數計  
13 算】、1個月平均工資為54,381元，從而，原告得請求被告給  
14 付之新制資遣費為326,286元【計算式： $54,381 \times 6 = 326,28$   
15  $6$ 】。

16 3.被告抗辯已依法強制原告退休，故無需給付原告資遣費云  
17 云。惟按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使  
18 其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意  
19 (最高法院93年度台上字第2528號判決參照)，查原告於112  
20 年2月17日向被告為不同意留任之終止契約意思表示時，已發  
21 生終止勞動契約之效力，縱使被告嗣後再行以強制原告退休  
22 為由終止勞動契約，亦不生終止效力，則原告以不同意留任  
23 為由終止勞動契約後，依勞基法第20條及勞退條例第12條第1  
24 項規定，向被告請求新制資遣費，洵屬有據。

25 (四)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
26 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
27 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
28 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1  
29 項、第233條第1項及第203條分別定有明文。又退休金及資遣  
30 費之給付，應於勞工退休之日起30日內或終止勞動契約後30  
31 日內給付，勞基法第55條第3項及勞退條例第12條第2項分別

01 定有明文，核屬有確定期限之給付，被告於本案起訴前均已  
02 陷於遲延，原告請求自起訴狀繕本送達翌日即112年9月28日  
03 (本院於112年9月7日對被告為國內公示送達，經20日於112年  
04 9月27日公告期滿而發生送達之效力，有卷附之公示送達公告  
05 可按，見本院卷一第79頁)起至清償日止，按週年利率5%計算  
06 之利息，亦屬有據。

07 五、綜上所述，兩造於112年3月31日終止勞動契約，原告依勞基  
08 法第20條、勞退條例第11條第2項及第12條第1項規定，向被告  
09 請求依保留年資所計算之舊制退休金差額589,517元，及  
10 新制資遣費326,286元，共計915,803元，及自112年9月28日  
11 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，  
12 應予准許。逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

13 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
14 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
15 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
16 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
17 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證方法與本  
19 件判決結果無涉，爰不一一論述，附此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
22 民事第三庭 法官 許姿萍

23 以上正本係照原本作成

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日  
27 書記官 劉雅文