

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第137號

原告 邱曼雯
被告 澳進企業有限公司

兼法定代理人 張育瑞

被告 山境設計有限公司

法定代理人 謝璇安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告澳進企業有限公司應給付原告新臺幣678,564元，及自民國111年10月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告甲○○應連帶給付其中142,548元，及自民國111年10月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告澳進企業有限公司應提撥新臺幣149,548元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告澳進企業有限公司負擔十分之八，被告甲○○連帶負擔其中十分之二，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告澳進企業有限公司如分別以新臺幣678,564元、149,548元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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，民事訴訟法第255條

第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。本件原告聲請勞動調解（嗣因調解不成立，依勞動事件法第31條第2項準用第29條第4項，視為自調解聲請時已經起訴）請求被告澳進企業有限公司（下稱澳進公司）給付新臺幣（下同）729,413元（本院卷第9至23頁），嗣追加甲○○即澳進公司法定代理人、山境設計有限公司（下稱山境公司）為被告，請求被告三人連帶給付778,882元，及自民事準備(三)狀繕本最後送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨請求澳進公司提撥勞工退休金（下稱勞退金）149,548元至其設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶）（本院卷第309至310頁）。經核原告變更及追加之訴，與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，而就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，避免重複審理，且係擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，核與上開規定相符，自應准許。

二、山境公司迭經合法通知，均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：

(一)原告自民國102年5月1日起，受僱於澳進公司擔任營運部經理，工作內容為制定營運計畫並督導執行、調整營運模式、管理日常活動、對物資和人力資源使用進行計畫、訂定現場之作業與服務流程SOP，並定期檢核及優化等。約定工資102年5月至104年4月每月35,000元、104年5月至109年12月每月4萬元、110年1月至111年3月每月5萬元，約定工時為每週一至週五上午10時至下午6時，中間無休息時間。

(二)澳進公司嗣於111年2月17日預告於同年3月19日資遣原告，

01 卻於同年3月4日原告完成工作交接後，要求原告不用再來上
02 班，於同年3月7日將原告之勞、健保轉出，並交付原告記載
03 離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款、離職
04 日為111年3月19日之離職證明書，未依勞基法第16條第1項
05 第3款、第3項規定，給足30日之預告期間，以原告離職當月
06 薪資5萬元計算，一日工資1,667元，澳進公司自應給付111
07 年3月1日至同年月19日之預告工資31,667元，並應依勞工退
08 休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，給付資遣費2
09 22,153元。

10 (三)原告受僱於澳進公司之102年5月至104年4月期間，澳進公司
11 未為原告投保勞、健保，原告乃以全民健康保險法（下稱全
12 民健保法）第10條第六類被保險人身分投保於屏東縣長治鄉
13 公所，按月繳納749元健保費。惟如澳進公司有為原告投保
14 健保，以原告上開期間每月工資35,000元，每月僅需自行負
15 擔繳納535元健保費，澳進公司自應依全民健保法第84條第3
16 項、民法第184條第1項前段、第2項規定，退還原告自行負
17 擔之健保費差額5,136元或賠償原告此部分所受損害。

18 (四)原告108年每月薪資均為4萬元，月投保薪資應為40,100元，
19 惟澳進公司僅以基本工資23,100元為原告投保勞保，致原告
20 之父於108年9月死亡時，勞保局僅核付69,300元之3個月喪
21 葬津貼，短少51,000元；且因澳進公司未依原告實際薪資投
22 保勞保，致勞保局僅按月核付17,658元之失業給付（含扶養
23 眷屬1人），6個月合計105,948元，短少104,055元，澳進公
24 司自應依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規
25 定，賠償原告因此所受上開差額損失。

26 (五)原告受僱於澳進公司期間，大部分時間為居家遠距工作，於
27 有需要時會至澳進公司位於臺中市南區工學三街之辦公處所
28 或澳進公司指定之場所與客戶接洽或開會，然均無法於下午
29 6時準時下班，且於例休假日均有加班，澳進公司應依勞基
30 法第24條第1項第1款、第2款、第2項規定，給付原告自106
31 年4月1日至111年3月4日之加班費，金額合計291,945元。

01 (六)原告離職時，自106年5月1日至111年3月19日尚有如附表一
02 「尚餘時數」欄所示未休完之特別休假，以原告離職當月薪
03 資5萬元計算，一日工資為1,667元、每小時工資額為208
04 元，澳進公司自應依勞基法第38條第4項、第39條規定，折
05 算為工資給付原告合計72,926元。

06 (七)原告於102年5月1日已受僱於澳進公司，惟澳進公司未依勞
07 退條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告提撥勞退金，
08 迄至104年5月始為原告提撥，惟未按原告實際工資足額提
09 繳，致原告受有合計149,548元之損害，澳進公司自應依勞
10 退條例第31條第1項規定，補提繳上開金額至原告設於勞保
11 局之勞退專戶。

12 (八)甲○○為澳進公司唯一股東兼董事，其獲悉澳進公司對原告
13 負有前述(二)至(七)所示債務後，竟濫用公司之法人地位，將金
14 流移出，致無法償還對原告所負之債務，應依公司法第23條
15 第2項、第99條第2項、民法第28條、第184條第1項前段、第
16 2項等規定，就澳進公司違反法令致原告所受前述(二)至(六)所
17 示之損害連帶負賠償之責。又山境公司為澳進公司之從屬公
18 司，自原告111年3月29日聲請勞動調解後，澳進公司即將主
19 要營收來源Q-TACE品牌之經營及金流均轉給甫於111年5月10
20 日核准設立之山境公司，山境公司依公司法第369條之4第1
21 項、第2項規定，應與澳進公司對原告所受上述損害連帶負
22 責。

23 (九)為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告
24 應連帶給付原告778,882元，及自民事準備(三)狀繕本最後送
25 達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.澳進
26 公司應提撥149,548元至原告之勞退專戶。

27 二、被告之答辯：

28 (一)被告澳進公司、甲○○均辯以：原告與澳進公司係合意終止
29 僱傭關係，自無預告工資及資遣費得為請求，縱得請求，其
30 資遣費亦僅220,020元；又原告既係自願離職，自不符得請
31 領失業給付之要件，遑論得請求賠償短領失業給付之差額損

01 失，甲○○並已向檢察官自首與原告共謀偽造非自願離職證
02 明書而詐領失業給付，益證原告離職確係出於其自願。又原
03 告各年度未休完之特別休假，均已於各該年度終結時折算為
04 工資給付完畢，縱認原告得為請求，以原告各該年度終結及
05 離職時之薪資計算，亦僅需給付56,875元，原告一律以月薪
06 5萬元計算，與勞基法施行細則第24之1第2項規定不符；另
07 原告並未舉證其確因業務需要而有延長工作時間，原告僅提
08 出其與甲○○間非於正常工作時間內之LINE對話紀錄證明每
09 日加班2小時，難認已盡舉證之責，其請求給付加班費，亦
10 無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

11 (二)被告山境公司經通知未到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳
12 述。

13 三、原告與被告澳進公司、甲○○不爭執事項（本院卷第311至3
14 12、332頁）：

15 (一)原告自102年5月1日起受僱於澳進公司，擔任營運部經理，
16 工作內容為制定營運計畫並督導執行、調整營運模式、管理
17 日常活動、對物資和人力資源使用進行計畫、訂定現場之作
18 業與服務流程SOP，並定期檢核及優化等。約定工資102年5
19 月至104年4月每月35,000元、104年5月至109年12月每月4萬
20 元、110年1月至111年3月每月5萬元。

21 (二)原告最後提供勞務日為111年3月4日，澳進公司開立之服務
22 證明書記載原告在職期間為102年5月1日起至111年3月19日
23 止，並於111年3月4日開立記載離職日為111年3月19日、離
24 職原因為勞基法第11條第4款之離職證明書。

25 (三)澳進公司自104年5月4日為原告投保勞、健保並提撥勞退金
26 （104年5月4日至同年8月31日投保於澳進公司之合作廠商勝
27 隆羽毛廠股份有限公司），於111年3月7日辦理離職退保。

28 (四)原告之特別休假採週年制，原告於106年5月1日至107年4月
29 30日，已休7日又5小時，未休6日又3小時。

30 (五)原告於108年10月領取喪葬津貼69,300元。

31 (六)原告自110年5月至10月按月領取失業給付17,658元，合計10

01 5,948元。

02 四、本件爭點（本院卷第312頁）：

03 (一)原告與澳進公司間終止勞動契約之事由為何？澳進公司抗辯
04 原告為自願離職，有無理由？

05 (二)原告請求澳進公司給付資遣費、預告工資，有無理由？如有
06 理由，數額若干？

07 (三)原告請求澳進公司給付106年5月1日起至離職日止未休畢之
08 特別休假工資，有無理由？如有理由，數額若干？

09 (四)原告請求澳進公司給付106年4月1日起至離職日止之加班
10 費，有無理由？如有理由，數額若干？

11 (五)原告請求澳進公司退還或賠償其自行負擔之健保費差額5,13
12 6元，有無理由？

13 (六)原告請求澳進公司賠償短領喪葬津貼所受差額損失，有無理
14 由？如有理由，數額若干？

15 (七)原告請求澳進公司賠償短領失業給付所受差額損失，有無理
16 由？如有理由，數額若干？

17 (八)就原告得請求澳進公司給付之項目及金額，原告主張甲○○
18 應依公司法第23條第1、2項、民法第28條、第184條第1項前
19 段、第2項，山境公司應依公司法第369條之4第1、2項，與
20 澳進公司連帶賠償，有無理由？

21 (九)原告請求澳進公司提撥勞退金至其勞退專戶，有無理由？如
22 有理由，數額若干？

23 五、本院之判斷：

24 (一)原告主張係非自願離職，為有理由：

25 原告主張澳進公司係依勞基法第11條第4款之事由解僱原
26 告，業據提出離職證明書為憑（本院卷第15頁）。澳進公司
27 固提出原告與甲○○於111年2月13日之LINE對話紀錄截圖以
28 佐證甲○○並無解僱原告之意，而係原告自請離職（本院卷
29 第193至195頁），惟觀諸當日對話內容，甲○○雖向原告稱
30 「我沒有這個意願」、「我是希望能繼續」，原告回覆以
31 「我的立場已經講的很清楚了 一段緣份要走十五年是很難

01 得的 也許拆開之後對彼此都是最好的結果」，甲○○復詢
02 問原告「所以是希望離職嗎」（本院卷第193頁），原告則
03 答稱「你就照規定來處理資遣、非自願離職證明」，並告以
04 「我不會主動提出離職」、「因為我沒有對不起我的工作」
05 等語，甲○○（暱稱為「狄靜」）遂回覆以「你放心 你如
06 果真的沒意願，我還是會開該有的證明和補貼」等語（本院
07 卷第237頁）。上開對話內容固得認係原告先向甲○○表達
08 欲離職之意，經甲○○出言慰留等情，然原告亦表明無愧於
09 工作故不會主動提出離職等語，而甲○○應係認原告既已無
10 意繼續與之共事，雙方好聚好散，遂由澳進公司開立離職原
11 因為勞基法第11條第4款事由之離職證明書，而與原告終止
12 勞動契約，原告主張為非自願離職，應堪採信。澳進公司上
13 開所辯，與其所開立之離職證明書及前揭LINE對話紀錄均不
14 相符，自難憑採。

15 (二)原告請求澳進公司給付資遣費222,083元、預告工資24,862
16 元，為有理由，逾上開範圍之請求，則屬無據：

17 1.資遣費部分：

18 (1)按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依同法第17條第
19 1項規定發給勞工資遣費，同法第16條第1項定有明文；又同
20 法第17條第1項規定，雇主依前條終止勞動契約者，應依下
21 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
22 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依
23 前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。
24 未滿一個月者以一個月計。再勞工適用本條例之退休金制度
25 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條
26 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
27 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
28 以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，
29 勞退條例第12條第1項亦有明定。

30 (2)澳進公司係依勞基法第11條第4款規定，終止與原告間之僱
31 傭關係，原告即得依上開勞退條例之規定，向澳進公司請求

資遣費。依此，原告自111年3月19日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，分別為50,000、50,000、50,000、50,000、50,000、50,000元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為50,000元，其自102年5月1日開始任職於澳進公司至111年3月19日離職日止，資遣年資為8年10個月又18天，新制資遣基數為【4+53/120】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求澳進公司給付之資遣費為222,083元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入），逾上開範圍之請求，則屬無據。

(3)澳進公司雖抗辯原告最後提供勞務日為111年3月4日，應以該日計算原告之資遣年資等語。惟澳進公司於111年3月4日所掣發之離職證明書仍記載原告係於同年月19日離職（本院卷第15頁），而此亦與原告主張澳進公司係於111年2月17日預告於同年3月19日終止勞動契約而合於30日預告期間之規定，是澳進公司上開所辯，難以憑採。

2.預告工資部分：

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：……三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第一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款、第3項定有明文。本件澳進公司既係依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，自應依上開規定先為預告。本件原告自其111年3月19日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為1,657.46元（計算式=月薪×6÷回溯6月總日數），而原告於澳進公司繼續工作3年以上，澳進公司應給付30日之預告工資。又原告主張澳進公司於111年2月17日預告於同年3月19日終止勞動契約（本院卷第21頁），原合於上開30日預告期間之規定，惟於同年3月4日卻以原告已交接完成為由，通知原告不用再

來上班，並於111年3月7日將原告之勞保轉出，有勞工保險被保險人投保資料表可參（本院卷第17至18頁），澳進公司自應補足30日預告期間之工資，即應給付原告自111年3月5日至同年月19日共15日之工資，合計24,862元（計算式：1657.46×15=24,862，元以下四捨五入），原告逾此金額之請求，並無理由。

(三)原告請求澳進公司給付106年5月1日起至離職日止未休畢之特別休假工資67,375元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「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。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，為105年12月21日修正（於106年1月1日公布施行）勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項所明定。又「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額」。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明文。

2.經查，原告主張其自102年5月1日受僱於澳進公司，迄至111年3月19日離職之日止，已於澳進公司繼續工作8年10月又18日，依106年1月1日施行之修正後勞基法第38條第1項規定，並以兩造所不爭執之週年制計算原告各年度之特別休假如附表一「應休日數」欄所示，又原告107至111年已休日數，雖

01 據澳進公司提出員工加班請假申請單數紙為證（本院卷第21
02 7至219、261至265頁），惟並未經本人或其代理人簽名、蓋
03 章或按指印或有法院或公證人之認證而得依民事訴訟法第35
04 8條第1項推定私文書為真正之情形，原告則以其請假需填寫
05 請假單（原為手寫，於其離職前2年改採線上簽核方式辦
06 理），經簽核後方得准假，爭執上開文書之形式為真正，其
07 主張合於一般勞工請假手續，應堪採信。澳進公司迄至言詞
08 辯論終結前，均未提出原告請假申請紀錄以證明上開文書為
09 真正，自難採憑為本院裁判之依據。而依原告所提其與甲○
10 ○間之LINE對話紀錄截圖、與客戶往來電子郵件及Swingvy
11 人資系統特休紀錄截圖，記載原告自110年5月1日至111年4
12 月30日（按：原告於111年3月19日離職）尚有27天1小時之
13 特別休假未休（本院卷第299至300頁），核與原告主張110
14 年5月1日至111年4月30日尚未休完之特別休假日數相符，應
15 以原告主張之未休特別休假日數，較為可採。又原告為按月
16 計酬之勞工，經依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2
17 目規定，計算原告各年度終結及契約終止前之一日工資，澳
18 進公司應給付原告之未休特別休假工資合計67,375元（計算
19 方式詳附表一），逾上開範圍之請求，並無理由。澳進公司
20 固抗辯已於每年年終時折算為工資給付完畢，惟甲○○於本
21 院陳稱無法提出證據證明已經給付未休特別休假工資，其係
22 於每年年終聚餐時發給員工現金紅包，其中已包括年終獎金、
23 未休特休假工資之給付等語（本院卷第288頁），難認
24 澳進公司確有將當年度未休完之特別休假折算為工資給付完
25 畢之事實，其此部分所辯，自不足採。

26 (四)原告請求澳進公司給付加班費221,696元，為有理由，逾此
27 範圍則屬無據：

- 28 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
29 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
30 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
31 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」、「雇

01 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內
02 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；
03 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1
04 又3分之2以上。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條
05 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
06 給。」勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條前段定
07 有明文。又按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資
08 各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保
09 存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀
10 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第23條第
11 2項、第30條第5項、第6項前段亦有明文，故若雇主不依前
12 揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置
13 各該文書所生舉證上之不利益。又當事人無正當理由不從提
14 出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或
15 依該文書應證之事實為真實，為民事訴訟法第345條第1項所
16 明定。

17 2.原告受僱於澳進公司期間，係採遠距居家工作，上、下班不
18 需打卡或簽到，為兩造所不爭執，而原告係在111年3月19日
19 與澳進公司終止勞動契約，依上開規定，澳進公司應保存原
20 告之出勤紀錄5年，即106年3月18日至111年3月19日之出勤
21 紀錄，並有提出之義務。澳進公司雖以原告不需打卡或簽到
22 以紀錄出勤情形，亦無事前申請或事後補報加班時數相關規
23 範，惟澳進公司既能提出原告107至111年度之員工加班請假
24 申請單（本院卷第217至219、261至265頁），應認其有相關
25 請假、加班申請制度得以覈實並據以計算員工薪資，難認其
26 未能提出原告之出勤紀錄係有正當理由。又按勞工每7日中
27 應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，為勞基法
28 第36條第1項所明定，惟勞基法並未明定應以何日為休息
29 日、何日為例假日，原告主張應按一般情形以每週六為休息
30 日、每週日為例假日，澳進公司未予爭執，自屬可取。

31 3.原告主張其任職期間有如本院卷第344至358頁附表2所示平

01 日、休息日、例假日加班，業據提出其與甲○○之LINE對話
02 紀錄為證（本院卷第273至275、359至380頁），並請求命澳
03 進公司提出其出勤紀錄，惟澳進公司迄今仍無法或拒絕提
04 出，依照前揭規定及說明，自應認原告之主張為真實。又原
05 告雖請求加班費291,945元，惟其依前揭規定所計算之加班
06 費合計僅221,696元（本院卷第358頁），應認其請求221,696
07 元，為有理由，逾此金額則屬無據。

08 (五)原告請求澳進公司退還其自行負擔之健保費差額5,136元，
09 為有理由：

10 原告自102年5月1日起即已受僱於澳進公司，惟澳進公司迄
11 至104年5月始為原告投保健保，原告於102年5月至104年4月
12 （共24個月），係以第6類地區人口身分投保於屏東縣長治
13 鄉公所，健保費為每月749元，合計17,976元（計算式：749
14 $\times$ 24 = 17976），業據衛生福利部中央健康保險署111年4月20
15 日健保高字第1116013231號函復在卷（本院卷第63至65
16 頁），並有原告之個人投退保資料在卷可稽（本院卷第89
17 頁）；又澳進公司不爭執原告上開期間每月工資為35,000
18 元，如澳進公司有為原告投保健保，依其薪資級距每月應自
19 行負擔之健保費為535元，合計12,840元（計算式：535 $\times$ 24
20 = 12840），則澳進公司未依全民健保法上開規定為原告投
21 保健保，因而受有無庸繳納雇主應負擔保險費之利益，並致
22 原告需支付逾其應分擔之保險費，則原告依全民健保法第84
23 條第3項前段、民法第184條第2項，請求澳進公司退還或賠
24 償其額外支付之保險費差額5,136元（計算式：00000—0000
25 0 = 5136），核屬正當，應予准許。

26 (六)原告請求澳進公司賠償短領之喪葬津貼差額51,000元，為有
27 理由：

28 按依勞保條例第6條、第14條之規定，雇主（投保單位）應
29 按被保險人（勞工）之月薪資總額，依投保薪資分級表之規
30 定，向保險人（勞保局）申報月投保薪資。又投保單位違背
31 勞保條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞

01 工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第
02 3項定有明文。查原告之父邱裕宗於108年9月間死亡，依勞
03 保條例第62條第1款規定，原告可受喪葬津貼為平均月投保
04 薪資3個月，而平均月投保薪資為被保險人發生保險事故之
05 當月起最近6個月之月投保薪資合計額除以6計算，勞保條例
06 施行細則第44條第2項第3款亦有明文。勞保局於108年10月2
07 日以原告月投保薪資23,100元核付3個月喪葬津貼69,300
08 元，業據該局以111年4月28日保職命字第11113014650號函
09 復在卷（本院卷第101頁），然原告於108年3月至9月之實際
10 月薪均為4萬元，應依勞保投保級距40,100元投保，如澳進
11 公司核實為原告投保，原告可領取之家屬死亡給付應為120,
12 300元（計算式：40100元 $\times$ 3=120300），故原告因澳進公司
13 將其月投保薪資低報即受有差額損失51,000元（計算式：00
14 0000—00000=51000），是原告依前揭規定，請求澳進公司
15 賠償此部分所受損失51,000元，自屬有據。

16 (七)原告請求澳進公司賠償短領之失業給付差額86,412元，為有
17 理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

- 18 1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規
19 定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險
20 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公
21 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍
22 無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱
23 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
24 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
25 第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按
26 申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪
27 資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險
28 退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明
29 者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保後，於
30 請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬
31 者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月

01 平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%。前項所
02 稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配
03 偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規
04 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之
05 日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領
06 之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法
07 移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損
08 失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停
09 止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳
10 納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管
11 理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦
12 理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第
13 38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保
14 就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責
15 任。

16 2.經查，澳進公司係依勞基法第11條第4款規定終止其與原告
17 間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又勞保
18 局已依就業保險法第16條第1項前段、第19條之1規定，以原
19 告係於111年3月19日離職，按原告離職退保當月起前6個月
20 平均月投保薪資25,225元之70%（含加給扶養眷屬李安妮），
21 自111年5月至同年10月止，核付每月17,658元（計算
22 式： $25225 \times 70\% = 17658$ ，元以下四捨五入）之失業給付，合
23 計105,948元，有勞保局111年5月24日保普核字第111071131
24 506號函、原告金融帳戶交易明細在卷可稽（本院卷第151、
25 321頁）。惟原告離職退保前6個月每月工資均為5萬元，平
26 均月投保薪資為45,800元，加計扶養眷屬1名，每月得領取
27 之失業給付應為32,060元（計算式： $45800 \times 70\% = 32060$ ），
28 6個月合計192,360元。從而，原告請求澳進公司賠償短領失
29 業給付之6個月損失86,412元（計算式： $000000 - 000000 = 86$
30 412），為有理由，應予准許，逾上開金額之請求，則屬無
31 據。

01 (八)綜上，原告得請求澳進公司給付資遣費222,083元、預告工
02 資24,862元、未休特休假折算工資67,375元、加班費221,69
03 6元、健保差額損失5,136元、喪葬津貼差額損失51,000元、
04 失業給付差額損失86,412元，合計678,564元（計算式：222
05 083+24862+67375+221696+5136+51000+86412=67856
06 4）。雖澳進公司於本院陳明如認原告主張為有理由，就其
07 請求之預告工資31,667元、短領失業給付差額104,055元均
08 不爭執（本院卷第333頁），惟原告主張之事實與事實不符
09 且此於法院已顯著，不生自認之效力，附此指明。

10 (九)原告主張甲○○應依公司法第23條第2項、民法第28條，與
11 澳進公司連帶給付142,548元，為有理由，逾此範圍之請
12 求，則屬無據：

13 1.按公司法第23條所謂公司負責人對於公司業務之執行，違反
14 法令致他人受有損害，係指公司負責人於執行公司業務時，
15 有故意或過失不法侵害他人之權利，或故意以背於善良風俗
16 之方法，加損害於他人之權利者，始屬相當。而所謂「業
17 務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言（臺灣高等
18 法院暨所屬法院64年度法律座談會民事類第53號研討結果參
19 照）。又對受僱人負給付資遣費、預告工資、加班費及特別
20 休假未休工資之義務者為公司，公司未為給付，僅受僱人因
21 此取得對公司有給付請求權，非謂公司負責人即應與公司負
22 連帶賠償責任。再者，受僱人之債權得否受償，繫乎公司之
23 清償能力，公司之財產始為受僱人債權之總擔保，縱財務困
24 難而停工歇業，亦難認公司之負責人執行其負責人職務有違
25 反法令或故意、過失不法侵害受僱人請領資遣費、預告工
26 資、加班費及特別休假未休工資權利之行為。則受僱人本於
27 公司法第23條第2項及民法第184條第2項規定，請求公司負
28 責人應與公司連帶負損害賠償責任，即屬無據（最高法院95
29 年度台上字第1581號、95年度台上字第2901號民事判決意旨
30 參照）。經查，澳進公司應給付原告前述項目與金額，已如
31 前述，惟原告與甲○○、山境公司間並無僱傭關係存在，為

兩造所不爭執，而澳進公司雖為甲○○一人股東兼董事之有限公司，惟澳進公司應給付原告之資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資，係基於其與原告間勞動契約所負之給付義務，而非侵權行為法律關係之給付義務，縱澳進公司未依勞基法規定而為給付，亦屬債務不履行之問題，核與公司法第23條第2項規定之違反法令致他人受有損害之要件不符，無適用及類推適用之餘地。原告雖另援引公司法第99條第2項「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責。」規定，以為甲○○應與澳進公司連帶清償之主張，惟原告並未舉證證明甲○○符合該法條所規定「濫用公司之法人地位」、「致公司負擔特定債務且清償顯有困難」、「情節重大而有必要」之要件，準此，原告主張甲○○亦須與澳進公司就資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資項目與金額負連帶賠償責任，均無理由，應予駁回。

2. 次按公司法所稱公司負責人，在有限公司為董事。公司法第8條第1項定有明文。公司法第23條第2項規定：「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」所謂公司業務之執行，自係指公司負責人處理有關公司之事務，且必以公司負有賠償之責，始有公司負責人與公司負連帶賠償責任之可言（最高法院89年度台上字第2749號判決意旨可資參照）。而公司為法人，法人為一組織體，此組織體係因有目的事業而存在，能擔當一定之社會作用，具有社會價值，法律乃賦予法人人格，使其成為權利義務之主體。惟法人雖得為權利義務之主體，然其本身不能自行活動，必須透過其所設置之機關（自然人）代表為之，代表法人之機關（自然人）在其代表權限範圍內所為之行為，在法律上視為法人本身之行為。是以，該機關（自然人）在其代表權限範圍內所為之行為，不論為法律行為、事實行為或不法行為，均屬法人之行為，其法律效果直接對法人發生。準此，民法第28條規定：「法人

01 對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損
02 害，與該行為人連帶負賠償之責任」，係在法人實在說之理
03 論下，認法人有行為能力，並由其機關代表之。經查，甲○
04 ○為澳進公司之負責人，而澳進公司依法應對原告負健保差
05 額、喪葬給付差額及失業給付差額之損害賠償，業經本院認
06 定如前，準此，甲○○自應依公司法第23條第2項、民法第2
07 8條連帶負此部分之賠償責任，原告此部分主張，應有理
08 由。

09 3.原告雖以山境公司為澳進公司之從屬公司，就澳進公司對原
10 告所負之債務，山境公司應依公司法第369條之4第1、2項：
11 「控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不
12 利益之經營，而未於會計年度終了時為適當補償，致從屬公
13 司受有損害者，應負賠償責任。控制公司負責人使從屬公司
14 為前項之經營者，應與控制公司就前項損害負連帶賠償責
15 任。」之規定負連帶賠償責任。惟原告並未舉證證明澳進公
16 司與山境公司間有控制從屬關係、澳進公司使山境公司為不
17 合營業常規或其他不利益之經營且未於會計年度終了時為適
18 當補償，致山境公司受有損害等符合前揭法條所定之構成要
19 件事實，其依上開規定，主張山境公司應與澳進公司連帶賠
20 償其損害，應有誤解。

21 4.從而，原告請求甲○○與澳進公司連帶給付原告所受健保費
22 之差額損失5,136元、短領喪葬津貼之差額損失51,000元、
23 短領失業給付之差額損失86,412元，合計142,548元（計算
24 式：5136 + 51000 + 86412 = 142548），為有理由，應予准
25 許，逾上開範圍之請求，則屬無據。

26 (十)原告請求澳進公司提撥勞退金149,548元至其勞退專戶，為
27 有理由：

28 按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備
29 金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求
30 權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次
31 按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休

01 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
02 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條
03 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是可知雇主提撥之
04 退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，雇主履行其退休
05 金給付義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或提繳不足之退
06 休金，將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的本金及累積收
07 益減少，而造成勞工之損害，故勞退條例第31條第1項規
08 定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
09 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」。惟
10 依勞退條例第24條第1項之規定，勞工必須符合退休之要件
11 始得請領月退休金或一次退休金，然如勞工尚未符合請領退
12 休金之要件而不得請領退休金，仍得請求雇主將未提繳或未
13 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
14 院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查，原告自102
15 年5月1日起即已受僱於澳進公司，迄至111年3月19日離職，
16 業經本院認定如前，又原告上開期間各月工資、依勞工退休
17 金月提繳分級表之級距及應提繳工資如附表二所示，惟澳進
18 公司自104年5月起，始為原告提撥勞退金且提撥不足額，業
19 據原告提出其勞工退休金個人專戶資料為證（本院卷第92至
20 96頁），是澳進公司應補提繳如附表二「應補繳勞退金」欄
21 所示之金額，合計153,458元，原告僅請求補提繳149,548元
22 至其勞退專戶，自屬有據，應予准許。

23 六、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第24
24 條第1項第1款、第2款、第2項、第38條第4項、第39條、勞
25 退條例第12條第1項、勞保條例第72條第3項、全民健保法第
26 84條第3項、民法第184條第2項等規定，請求澳進公司給付6
27 78,564元，另依公司法第23條第2項、民法第28條等規定，
28 請求甲○○與澳進公司連帶給付其中142,548元，及均自民
29 事準備(三)狀繕本送達之翌日即111年10月6日（參本院卷第31
30 0頁言詞辯論筆錄）起至清償日止，按年息5%計算之利息；
31 另依勞退條例第6條第1項、第31條第1項，請求澳進公司提

撥勞退金149,548元至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為澳進公司即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告澳進公司預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第五項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由、一部為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 1 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

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 112 年 1 月 5 日
書 記 官 黃 盈 菁

附表一：特休假未休折算工資

期間	應休日數	尚餘時數	最近一個月正常工作時間所得之工資（新臺幣）	一日工資（新臺幣）	平日每小時工資（新臺幣）	折算工資（新臺幣）
106/5/1-107/4/30	14日	6日3時	40,000	1,333	166.7	8,500
107/5/1-108/4/30	15日	9日6時	40,000	1,333	166.7	13,000
108/5/1-109/4/30	15日	4時	40,000	1,333	166.7	667
109/5/1-110/4/30	15日	12日1時	50,000	1,667	208.3	20,208
110/5/1-111/4/30	15日	15日	50,000	1,667	208.3	25,000
小計						67,375

附表二：勞工退休金提撥差額表

期間（民國）	原告主張薪資金額	應適用級距之月提繳工資（新臺幣）	應提繳工資（新臺幣）	實際提繳工資（新臺幣）	應補繳勞退金（新臺幣）	備註
102/5	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/6	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/7	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/8	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/9	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/10	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/11	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
102/12	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/1	35,000	36,300	2,178	0	2,178	

103/2	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/3	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/4	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/5	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/6	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/7	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/8	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/9	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/10	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/11	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
103/12	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
104/1	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
104/2	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
104/3	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
104/4	35,000	36,300	2,178	0	2,178	
104/5	40,000	40,100	2,406	1,085	1,321	
104/6	40,000	40,100	2,406	1,206	1,200	
104/7	40,000	40,100	2,406	1,206	1,200	
104/8	40,000	40,100	2,406	1,206	1,200	
104/9	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
104/10	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
104/11	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
104/12	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/1	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/2	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/3	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/4	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/5	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/6	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/7	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/8	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/9	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/10	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/11	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
105/12	40,000	40,100	2,406	1,200	1,206	
106/1	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/2	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/3	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/4	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/5	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/6	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/7	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/8	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/9	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/10	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/11	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
106/12	40,000	40,100	2,406	1,261	1,145	
107/1	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/2	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/3	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/4	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/5	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/6	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/7	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/8	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/9	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/10	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/11	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
107/12	40,000	40,100	2,406	1,320	1,086	
108/1	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/2	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/3	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/4	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/5	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/6	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	

108/7	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/8	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/9	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/10	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/11	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
108/12	40,000	40,100	2,406	1,386	1,020	
109/1	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/2	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/3	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/4	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/5	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/6	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/7	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/8	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/9	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/10	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/11	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
109/12	40,000	40,100	2,406	1,428	978	
110/1	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/2	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/3	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/4	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/5	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/6	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/7	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/8	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/9	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/10	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/11	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
110/12	50,000	50,600	3,036	1,512	1,524	
111/1	50,000	50,600	3,036	0	3,036	
111/2	50,000	50,600	3,036	0	3,036	
111/3/1-111/3/19	50,000	50,600	1,861	0	1,861	應提繳工資依日期 比例計算為提繳級 距50,600×0.06÷31 ×19=1,861
合計					153,458	