

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第16號

原告 薛紹君

訴訟代理人 謝明佐律師

被告 陳俊昌即瀚宇文化事業企業社

0000000000000000

立麒數位文創有限公司

0000000000000000

法定代理人 陳俊昌

上列當事人間給付資遣金等事件，本院民國（下同）112年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告甲○○即瀚宇文化事業企業社應給付原告新台幣（下同）2萬6,471元及自102年2月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告立麒數位文創有限公司應給付原告2萬6,471元及自102年2月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、前二項給付如任一被告已為全部或一部之給付，其餘被告於該給付範圍同免給付義務。

四、被告應發給原告非自願離職證明書。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔9/10，於由原告負擔。

七、本判決第一至三項所命給付得假執行，但被告如以2萬6,471元為原告預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自111年3月1日起受僱於被告瀚宇文化事業企業社（下稱被告企業社）、被告立麒數位文創有限公司（下稱被告公司，並合稱2被告），因被告企業社及被告公司具有實體同一性，應負雇主之不真正連帶責任。因2被告未依法給付加班費，亦未依法提繳勞工退休金，伊與2被告協調不成，即依勞動基準法第14條規定，終止兩造間勞動契約關

01 係，依同法第24條第1項規定，請求給付平日延長工時工資1
02 萬0,148元，依勞動契約請求給付季獎金1萬5,717元，依同
03 法第38條第1、4項規定，請求給付特別休假應休未休工資2,
04 182元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣
05 費9,815元，依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求補提
06 繳勞工退休金3,478元，另依勞動基準法第19條、就業保險
07 法第11條第3項規定，請求發給非自願離職證明書。並聲
08 明：(一)被告企業社應給付原告3萬7,862元及自起訴狀繕本送
09 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告
10 公司應給付原告3萬7,862元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
11 償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)前二項給付如任一
12 被告已為全部或一部之給付，其餘被告於該給付範圍同免給
13 付義務；(四)被告企業社應提繳3,478元至原告之勞工退休金
14 專戶；(五)被告公司應提繳3,478元至原告之勞工退休金專
15 戶；(六)前二項提繳，如任一被告就應提繳之金額，已為全部
16 或一部提繳，其餘被告於該提繳範圍同免提繳責任；(七)被告
17 應發給原告非自願離職證明書。

18 二、被告抗辯：原告自111年7月26日起轉任特助兼文案企劃（行
19 銷部助理），此為內勤職，即無業績考核，亦不適用業務獎
20 金之核發規範，伊公司規範之業務執行期間為3個月，原告
21 滿3個月前既已轉職，即無核發111年6至8月季獎金之可言，
22 且原告因申討季獎金未達共識，即打卡離開公司，此屬曠
23 職，並無請領資遣費之法律依據，亦不得請求發給非自願離
24 職證明書。又伊公司主要業務為美食採訪，原告至客戶處拍
25 照後，客戶邀其品嚐餐點，此實為工作上之福利，如超過下
26 班時間，其主管同意直接下班，與伊公司之超時工作規定不
27 符，當無請領平日延長工時工資之可言。另特別休假應休未
28 休工資部分，已於111年11月10日匯付1,933元（ $29,000 \div 30 \times 2 = 1,933$ ，小數點以下四捨五入），原告亦不得再請求給
29 付。再者，勞工退休金提繳不足部分，已依勞動部勞工保險
30 局來函調整補足，原告所訴均無理由。並聲明：原告之訴駁
31

01 回。

02 三、兩造間之不爭執事項：

03 (一)被告企業社自111年3月1日起，以月提繳工資2萬5,250
04 元為原告提繳勞工退休金，至111年10月25日停繳。

05 (二)原告自111年3月起，每月向被告企業社領取工資2萬5,00
06 0元，6月起向被告企業社領取工資2萬6,000元，8月起
07 向被告企業社領取工資2萬8,000元，另同年3至7月，每
08 月向被告公司領取業務獎金2千餘元至8千餘元（含津
09 貼）。

10 (三)原告本件任職期間，於111年7月26日轉換職務為特助兼文
11 案企劃。

12 (四)原告於111年10月7日寄送存證信函予甲○○，以「貴公司
13 未如期給付工資，依勞基法第14條規定，雇主不依勞動契約
14 給付工作報酬，且雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
15 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，並可依據勞工
16 退休金條例第12條規定向雇主請求給付資遣費」為由，請求
17 給付應得之工資及資遣費（含資遣明細），而於當天送達。

18 四、就兩造爭執事項之判斷：

19 (一)被告企業社與被告公司是否具實體同一性及是否應負雇主之
20 不真正連帶責任：

21 1.為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
22 發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不
23 法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現
24 雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體
25 同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信
26 用原則，此有最高法院100年度台上字第1016號民事裁判要
27 旨可資參照。又業界常有集團設立多數企業同時經營之情
28 形，則勞工如需同時就同集團之多數企業提供勞務，當應認
29 此多數企業間有實體同一性，需對勞工負雇主之不真正連帶
30 責任。

31 2.本件2被告之負責人相同（見本院卷第87頁答辯狀所載），

01 且兩造不爭執原告每月向被告企業社領取工資，另111年3至
02 7月向被告公司領取業務獎金（含津貼，見兩造不爭執事項
03 (二)），則堪認原告任職期間，需同時就2被告提供勞務，則
04 對原告而言，應認2被告間有實體同一性，需對原告負雇主
05 之不真正連帶責任。

06 (二)原告得否請求給付平日延長工時工資及其金額：

07 1.雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方
08 式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存5年；同法
09 第30條第5項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；
10 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之
11 義務，勞動基準法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法
12 第35條分別定有明文。又依勞動基準法第30條73年7月30日
13 之立法理由，即揭示因簽到簿或出勤卡為勞工出勤之重要紀
14 錄，故定其保管年限之規範，同法第23條73年7月30日之立
15 法理由，並揭示之所以規定雇主需置備工資清冊，並定其保
16 存期限，係在作為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之
17 依據，顯見，工資清冊及出勤紀錄為主管機關用以處理勞資
18 爭議之重要資料，且參酌上開勞動事件法第35條之規定，堪
19 認工資清冊及出勤紀錄亦為法院辦理勞工請求事件之重要資
20 料，另考量勞資關係中雇主具有之指揮監督權限，則雇主如
21 放任出勤紀錄有隨意任由勞工打卡或填寫之情形，除非事後
22 可提出非常有力之證明，當不得否認勞工可依工資清冊及出
23 勤紀錄之記載，來主張自己可獲得之權利。

24 2.原告就其主張平日延長工時提供勞務之時間，及可請領延長
25 工時工資1萬0,148元之計算，已詳列說明（見本院卷第15至
26 21頁起訴狀所載），2被告僅如上辯稱原告下班後係因受客
27 戶邀約品嚐餐點，並非有提供勞務，但並不爭執原告係依出
28 勤紀錄之記載為請求，且核即使如被告所辯，因工作採訪而
29 受邀品嚐餐點，亦屬因工作所需之必要應對，尚難認不得計
30 入提供勞務之延長工時範圍，則自應認原告延長工時工作之
31 主張為真實。且核，原告就延長工時工資金額之計算並無不

01 合，並為2被告所不爭執，亦堪信為真實。從而，原告當可
02 請求2被告給付平日延長工時之工資1萬0,148元。

03 (三)原告得否請求給付季獎金及其金額：

04 原告主張111年6至10月其共有業績52萬3,900元（119,100+
05 224,800+135,000+18,000+27,000=523,900），乘以
06 3%，可得季獎金1萬5,717元，2被告辯稱原告111年7月26
07 日已轉任內勤職，非行銷部門，無業績考核，亦不適用業務
08 獎金之核發規範，當不得請求發給111年6至8月之季獎金，
09 且原告當時仍屬培訓期，季獎金之核發比率亦僅為2%，並
10 提出行銷部薪資及獎金計算規定（下爭系爭規定）1份為證
11 （見本院卷第93頁）。經核，系爭規定備註欄第3點前段，
12 雖記載：「新進至業專級每3個月考核1次」等語，但並未揭
13 示3個月內轉任非行銷人員，之前之業績及獎金即應全數取
14 消，是本院認111年6至8月之行銷人員季獎金，原告當可請
15 求以轉任前之業績，計算可得之季獎金，至轉任後因已非屬
16 行銷人員，當無系爭規定之適用。且原告既不否認其於111
17 年6至8月期間仍屬培訓期，依系爭規定所載，其季獎金之計
18 算比例，確如2被告所辯為2%。而依2被告所稱，如需計算
19 原告轉任前之業績以發給季獎金，係以6、7月之業績為準
20 （見本院卷第115頁第1行起），爰依上開期間業績資料計
21 算，原告之業績共34萬3,900元（72,900+46,200+117,350
22 +107,450=343,900，見本院卷第51至54頁），則原告得請
23 求2被告給付之111年6至8月季獎金為6,878元（343,900×2%
24 =6,878）。

25 (四)原告得否請求給付特別休假應休未休工資及其金額：

26 兩造不爭執原告離職時尚有2天特別休假未休，而2被告辯稱
27 原告離職時之工資為每月2萬9,000元之事實，為原告所不爭
28 執，亦堪信為真實，則原告得請求2被告給付之特別休假應
29 休未休工資為1,933元（29,000÷30×2=1,933，小數點以下
30 四捨五入）。又2被告就其等辯稱已匯付上開金額之事實，
31 已提出員工薪資明細表1份為證（見本院卷第95頁），經核

相符，而原告亦自承有收到上開工資明細表之匯付金額，則原告當不得再請求2被告給付特別休假應休未休工資。

(五)原告得否請求補提繳勞工退休金及其金額：

1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應負擔提繳之勞工退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。則雇主提繳勞工退休金如有短少，勞工當得請求雇主予以補提繳。

2. 2被告就其等所為替原告提繳勞工退休金不足部分，已依勞動部勞工保險局來函調整補足之所辯，已提出勞動部勞工保險局函、月提繳工資明細表、111年12月份勞工退休金計算名冊（雇主提繳）各1份為證（見本院卷第103至109頁），堪信為真實。而依上開月提繳工資明細表所示，勞動部勞工保險局已就原告任職期間之各月份工資作比對，則堪認就原告任職期間之各月勞工退休金提繳情形均已作查核，並請2被告作提繳，而2被告亦已補提繳。而原告並未具體說明經勞動部勞工保險局查核判斷後之工資及提繳情形尚有何不符，則如上所述，勞工雖可請求雇主補提繳勞工退休金之短少金額，但因本件尚難認2被告仍有何提繳不足處，是應認原告不得再請求2被告補提繳勞工退休金。

(六)原告得否請求給付資遣費及其金額：

1. 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1/2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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或

01 對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，六、雇主違反勞
02 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞動基準法第
03 14條第1項第5、6款亦有明訂。

04 2.兩造不爭執原告於111 年10月7 日寄送存證信函予2被告之
05 共同負責人，依勞基法第14條規定不經預告終止契約，存證
06 信函於當天送達（見兩造不爭執事項(四)），而本件如上所
07 述，2被告有未依法給付平日延長工時工資，及勞工退休金
08 提繳不足之情形，依上開規定，原告當可不經預告終止兩造
09 間之勞動契約關係，並請求2被告給付資遣費。

10 3.原告雖主張其平均工資應計算111年4至9月之工資，為3萬2,
11 717元（〈 $26,000 \times 2 + 28,000 \times 3 + 29,000$ 【以上為月薪，含
12 被告公司給付之津貼】 $+ 8,636$ 【平日延長工時工資】 $+ 15,$
13 717 【6至10月季獎金】 $+ 800$ 【6月獎金】 $+ 6,150$ 【7月獎
14 金】〉 $\div 6 = 32,717$ ，小數點以下四捨五入），但兩造間之勞
15 動契約關係是因原告於111 年10月7 日寄送存證信函，同日
16 送達2被告負責人而終止，則平均工資當應以111年4月8日至
17 同年10月7日為基準，是上開主張之月薪應增加700元（【 2
18 $9,000 - 26,000$ 】 $\div 30 \times 7 = 700$ ），平日延長工時工資部分應
19 扣減4月7日之加班費144元（見本院卷第17頁、第21頁），
20 另季獎金部分如上所述，僅有6,878元，其餘經比對被告企
21 業社之員工薪資明細表、被告公司之業務獎金明細表（見本
22 院卷第31至35頁）均無不合，則原告之平均工資應為3萬1,3
23 37元（〈 $196,303 + 700 - 144 -$ 【 $15,717 - 6,878$ 】〉 $\div 6 = 3$
24 $1,337$ ，小數點以下四捨五入）。以原告111年3月1日起受
25 僱，而同年10月7日終止勞動契約關係之情，則原告得請求2
26 被告給付之資遣費為9,445元（ $31,337 \times 1/2 \times$ 【 $7/12 + 7/36$
27 0 】 $= 9,445$ ，小數點以下四捨五入）。

28 (七)原告得否請求發給非自願離職證明書：

29 就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
30 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11
31 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；

01 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
02 理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19
03 條分別定有明文。而本件如上所述，係勞工依勞動基準法第
04 14條第1項5、6款規定終止勞動契約關係，依上開規定，原
05 告當可請求2被告開立發給非自願離職證明書。

06 五、綜上所述，原告所訴，於請求2被告給付平日延長工時之工
07 資1萬0,148元、季獎金6,878元、資遣費為9,445元，合計2
08 萬6,471元自起訴狀繕本送達翌日即112年2月3日（見本院卷
09 第65、67頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算
10 之定遲延利息（負不真正連帶給付責任），及請求2被告開
11 立即發給非自願離職證明書之範圍，於法有據，應予准許，
12 超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝
13 訴部分，除發給非自願離職證明書外，均屬法院就勞工給付
14 請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
15 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告
16 得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其
17 餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影
18 響，爰不逐一論列，併此敘明。

19 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
20 文。

21 中 華 民 國 112 年 5 月 10 日
22 勞動法庭 法 官 鄭峻明

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 112 年 5 月 10 日
27 書記官 洪光耀