臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第72號

原　　告　周明旺

000000000000000000

訴訟代理人　許家華律師

被　　告　潤億精密工業有限公司

000000000000000000

法定代理人　張睿瀚

被　　告　睿錤精密科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡旻琪

上列當事人間請求請求給付薪資等事件，經本院於民國112年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣245,120元及美元720元，並被告潤億精密工業有限公司及睿錤精密科技有限公司各自民國112年9月2日及民國112年8月23日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告睿錤精密科技有限公司應提撥新台幣24,240元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行；但被告如以新臺幣291,680元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項前段定有明文。經查，原告主張其提供勞務履行地為新北市五股區，是本院就本件自有管轄權。

二、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國108年11月6日任職於被告潤億精密工業有限公司(下稱潤億公司)及被告睿鎂精密科技有限公司(下稱睿鎂公司)擔任模具工，約定月薪為新台幣（下同）39,000元。原告之勞健保係投保於被告睿鎂公司，惟原告實際係受被告潤億公司指揮監督，詎被告潤億公司於112年1月13日未預告即對原告違法終止勞僱契約，經原告向新北市勞動局申請勞資爭議調解不成立，原告遂提起訴訟。

（二）原告於104人力銀行接受被告潤億公司招募，自108年11月6日任職於被告潤億公司及被告睿鎂公司，原告之勞健保雖投保於被告睿鎂公司，薪資亦是由被告睿鎂公司匯入，惟原告之工作項目係由被告潤億公司指派，原告實際亦受被告潤億公司指揮監督，況原告與其他同仁於工作期間所穿著之制服上印有兩家公司英文名稱縮寫為被告潤億公司(AC MOLD & DIE CO.,LTD.)及被告睿鎂公司(REACHMOLD TECHNOLOGY CO.,LTD.)，再者，被告潤億公司負責人乙○○及被告睿鎂公司之負責人甲○○，兩人互為配偶關係，故被告潤億公司與被告睿鎂公司係共同雇用原告。原告於112年1月6日突遭被告潤億公司代表終止勞僱契約，應由兩家被告公司連帶負責支付相關報酬及費用。

（三）原告請求被告給付項目及金額如下：

1.被告公司積欠原告薪資共計60,200元：

原告於112年1月5日發薪日時，並未收到111年12月之薪資42,000元，嗣被告潤億公司負責人乙○○單方代表兩家被告公司於112年1月13日對原告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞僱契約，導致原告無法持續提供被告等工作勞務，自112年1月1日至1月13日為止，以日薪

1,400元(42,000/30)乘上13天計18,200元，可得被告積欠原告之薪資共計60,200元（計算式：42,000+18,200＝60,200元）。

2.111年之年終獎金42,000元：

被告公司之管理規章第一章第四條，載明年終獎金考核方式為「到職滿一年未滿五年者，核發薪資一個月」。原告於108年11月6日到職，於112年1月13日遭被告等解雇，原告已到職3年2個月，又原告於111年之薪資為每月42,000元，被告公司自應依該管理規章連帶給付原告111年年終獎金為1個月薪資42,000元。

3.墨西哥出差之津貼720美元：

原告依被告潤億公司之要求，於111年8月21日至000年0月00日間至墨西哥出差，觀諸原證5之line對話截圖，亦可肯認被告潤億公司確實有要求原告至墨西哥出差。又被告潤億公司與原告約定，原告至墨西哥出差之津貼以一日30美元計算，原告至墨西哥出差共24天，因此津貼共計720美元(30美元x24天)，被告潤億公司及被告睿錤公司自應連帶給付原告720美元。

4.特休折算工資14,000元：

原告任職被告3年2個月，依勞基法第38條享有14天特休假。原告於111年請特休假4天，因此原告尚有10天特休假，依勞基法施行細則第24條之1，以離職最近一個月正常工作時間所得之工資即42,000元除以30天所得之金額，乘上10天特休假即折算工資14,000元。

5.原告資遣費為65,408元：

依勞基法第14條第4項準用第17條資遣費、勞工退休金條例第12條第1項規定，日平均工資係以計算事由發生之當日前六個月(即111/7/14至112/1/13)內所得工資總額253,400元[7/14至7/31(1,400x18=25,200元)、8~12月(5x42,000=210,000元)、1/1至1/13(1,400x13=18,200元)]除以該期間之總日數184天(18＋31＋30＋31＋30＋31＋13=18

4)，日平均工資即為1,377元，至於月平均工資則為日平均工資乘以30天即得41,310元。原告任職被告3年又2月，依到職比例乘上月平均工資再除以2｛即41,310×1/2×〔3+(2/12）〕≒65,408｝，可得資遣費為65,408元。

6. 預告工資為42,000元：

依勞基法第16條規定，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。原告已到職3年又2個月，而被告未依規定於30日前向原告預告終止勞雇契約，故被告自應給付原告預告期間之工資，即月平均工資1,400元（42,000元/30天）×30天預告期間，共計42,000元。

7. 健保費用差額21,512元：

原告母親已於91年9月年滿65歲，依照臺北市老人全民健康保險保險費自付額補助辦法，原告母親每月健保費最高可補助826元，若健保費低於826元則按實補助。又被告等疏漏原告母親之健保費用係由健保署補助，被告於原告任職期間所扣繳之健保費總金額為43,024元，而被告於原告任職期間實際應扣繳之健保費總金額為21,512元，兩者差額21,512元顯有不符，是原告可請求被告給付之健保費用差額為21,512元。

8. 被告睿錤公司應補提勞工退休金24,240元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內：

原告於108年11月4日起任職於被告擔任模具工，被告於原告任職期間所提撥之勞工退休金，與雇主實際應提撥之勞工退休金金額有出入，為保障原告之權益，被告應補提撥勞工退休金24,240元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶(詳如鈞院卷第25頁之附表明細表)。

（四）併聲明：

1. 被告潤億公司及被告睿錤公司應連帶給付原告245,120元及720美元，並自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2. 被告睿錤公司應提撥24,240元至原告之勞工保險局勞工退

休金個人專戶內。

3.前二項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

（一）按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1項、第3項分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之原告任職期間之薪資單影本、新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告華南銀行存摺、非自願離職證書和勞資雙方協議切結書、被告潤億公司及被告睿錸公司之管理規章、原告至墨西哥出差相關資料及台北市政府社會局通知函、原告勞工退休金個人專戶明細等資料影本乙份等為證（見本院卷第31至77頁）。而被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

（二）原告是否與被告二公司成立雇傭契約？

1.按現代企業，或為尋求更大之利潤、或為減免稅捐負擔或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，或投資設立關係企業，為適應此種企業型態之變更，且為求最大勞動力之利用，企業常有將其員工由總公司調往分公司或由分公司調往總公司，由母公司調往子公司或由子公司調往母公司，或調往關係企業之其他公司，此種人事異動之種類基本上可分為企業內部之人事異動（即同一法人格內部之人事異動），及企業外部之人事異動（即不同法人格間之人事異動）。

2.原告主張其於104人力銀行接受被告潤億公司招募，自108年11月6日任職於被告潤億公司及被告睿鎂公司，原告之勞健保雖投保於被告睿鎂公司，薪資亦是由被告睿鎂公司匯入，惟原告之工作項目係由被告潤億公司指派，原告實際亦受被告潤億公司指揮監督，此有原告與被告潤億公司負責人乙○○回報工作進度之line截圖佐證（見本院卷第51至55頁），又被告潤億公司、睿鎂公司員工均相同，且被告兩家公司的員工都在同一個工廠上班，而被告復未對此提出爭執，被告潤億公司及被告睿鎂公司二公司為同一管理規章，此有管理規章可參（見本院卷第63頁），況原告與其他同仁於工作期間所穿著之制服上印有兩家公司英文名稱縮寫為被告潤億公司(AC MOLD & DIE CO.,LTD.)及被告睿鎂公司(REACHMOLD TECHNOLOGY CO.,LTD.)，亦即潤億公司的縮寫為AC，睿鎂公司的縮寫為RC，此有原告與公司同仁合照佐證（見本院卷第57頁）。而被告潤億公司、睿鎂公司設立登記所營事業項目均為模具製造業、模具批發業、鋁鑄製造業、五金及機械批發業等，有公司變更登記表附卷可參，另被告潤億公司負責人乙○○為被告睿鎂公司之股東，又被告潤億公司負責人乙○○及被告睿鎂公司之負責人甲○○，兩人曾互為配偶關係，有戶役政資訊網站查詢個人戶籍資料乙份可參，另被告二公司為同一個工廠（址設新北市○○區○○路0段00巷00號），有GOOGLE MAP資料可參（見本院卷第113頁），也曾經公司設立登記地址相同，為新北市○○區○○路000 號9 樓，有歷史工商登記資料可參（見本院卷第111頁），被告二公司有「實體同一性」甚明，而原告受領薪資及投保勞健保為被告睿鎂公司，勞工勞務提供予另外雇主潤億公司受領之法律結構關係，屬雇主概念之擴張，為前述企業外部之人事異動（即不同法人格間之人事異動）調職型態。準此，原告應與被告潤億公司、睿鎂公司同時成立勞動契約關係，應為雙重勞動契約關係，核堪認定。而原告於112

年1月6日遭被告潤億公司代表終止勞僱契約，應由被告二公司共同負責支付相關報酬及費用。

3. 次按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272條第1項、第2項分別定有明文。原告係依兩造間之勞動契約，及前述勞基法、勞退條例等相關規定請求支付相關報酬及費用，而前述規定並無連帶之法律規定，兩造復無明示連帶債務之成立，是原告請求被告二公司連帶負責支付相關報酬及費用，依民法272條之規定，尚乏所據，不應准許。

（三）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1. 積欠薪資部分

按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段定有明文。原告主張其於112年1月5日發薪日時，並未收到111年12月之薪資42,000元，此有原告薪轉存摺佐證（見本院卷第59、60頁），嗣被告潤億公司負責人乙○○單方代表兩家被告公司於112年1月13日對原告以勞基法第11條第5款終止勞僱契約，導致原告無法持續提供被告等工作勞務，此有被告睿錤公司所開立之非自願離職證書及勞資雙方協議切結書為證（見本院卷第61、62頁）。準此，原告自得請求112年1月1日至1月13日為止，以日薪1,400元計算，合計共積欠薪資18,200元（計算式：42,000÷30×13天＝18,200元），是原告請求被告給付積欠原告之薪資共計60,200元（計算式：42,000＋18,200＝60,200元），自屬有據，應予准許。

2. 111年之年終獎金42,000元部分

查依被告公司之管理規章（見本院卷第63至66頁），其中第一章第四條，載明年終獎金考核方式為「到職滿一年未滿五年者，核發薪資一個月」。原告於108年11月6日到職，於112年1月13日遭被告資遣，原告已到職3年2個月，又原告於111年之薪資為每月42,000元，此有被告睿錤公

司111年之薪資單附卷可參（見本院卷第43至46頁），是原告依上開管理規章請求被告給付原告111年年終獎金為1個月薪資42,000元，核屬有據，應予准許。

3.墨西哥出差之津貼720美元部分

原告依被告潤億公司之要求，於111年8月21日至000年0月00日間至墨西哥出差，此有原告之護照簽證及機票等相關文件附卷可佐（見本院卷第67至71頁），復觀諸被告潤億公司負責人乙○○與原告之Line對話截圖內容（見本院卷第51至55頁），是被告潤億公司確實有要求原告至墨西哥出差。又依被告潤億公司與原告約定，原告至墨西哥出差之津貼以一日30美元計算，原告至墨西哥出差共24天，因此津貼共計720美元（計算式：30美元×24天＝720美完），是原告請求被告公司應給付原告720美元，亦屬有據，應予准許。

4.特休折算工資14,000元部分

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：①6 個月以上1 年未滿者，3 日。②1 年以上2 年未滿者，7 日。③2 年以上3 年未滿者，10日。④3 年以上5 年未滿者，每年14日。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。勞基法第38條第1 項第1 至4 款、第4 項前段、第6 項分別定有明文。又勞基法第38條第4 項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，所謂1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 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1 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之1 條第2 項第1 款亦有明文規定。查原告任職被告3年2個月，依勞基法第38條享有14天特休假。原告於111年請特休假4天，尚有10天特休假，依勞基法施行細則第2

4條之1，以離職最近一個月正常工作時間所得之工資計算，原告請求被告給付特休假工資為14,000元（計算式：42,000元÷30天×10天＝14,000元），亦屬有據，應予准許。

5.資遣費65,408元部分

①按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，於勞動契約依勞基法第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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

②原告主張被告潤億公司負責人乙○○單方代表兩家被告公司於112年1月13日對原告以勞基法第11條第5款終止勞僱契約，有被告睿錤公司所開立之非自願離職證書和勞資雙方協議切結書為證（見本院卷第61、62頁），是兩造勞動契約已於112年1月13日合法終止，業已認定如前，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。原告任職期間為自108年11月6日至112年1月13日，年資為3年又2月，依日平均工資係以計算事由發生之當日前六個月(即111年7月14日至112年1月13日)內所得工資總額253,400元[111年7月14至7月31(1,400×18=25,200元)、8至12月(5×42,000=210,000元)、112年1月1日至1月13日(1,400×13=18,200元)]除以該期間之總日數184天(18＋31＋30＋31＋30＋31＋13=184)，日平均工資即為1,377元，而月平均工資則為日平均工資乘以30天即得41,310元，有原告薪資條

及華南銀行存摺內頁等為證（見本院卷第31至46頁、第59、60頁），依新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），則原告得請求之資遣費為65,867元【計算式：41,310元x1又107/180=65,867元（即月薪x資遣費基數，詳如卷附資遣費試算表）】，原告僅請求65,408元，基於處分權主義，自屬有理，應予准許。

6.預告工資42,000元部分

①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：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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條定有明文。

②查原告已到職3年又2個月，而被告未依規定於30日前向原告預告終止勞雇契約，故原告請求被告應給付原告預告期間之工資42,000元【計算式：(42,000元/30天)x30天＝42,000元】，為有理由，應予准許。

7.健保費用差額21,512元部分

查原告母親已於91年9月年滿65歲，依照臺北市老人全民健康保險保險費自付額補助辦法，原告母親每月健保費最高可補助826元，若健保費低於826元則按實補助，此有台北市政府社會局通知函乙份附卷可憑（見本院卷第73頁）。又被告因疏漏原告母親之健保費用係由健保署補助，被告於原告任職期間所扣繳之健保費總金額為43,024元，而被告於原告任職期間實際應扣繳之健保費總金額為21,512元，兩者差額21,512元（原告各年月份實際扣繳健保費、應扣繳保險費，及差額明細如本院卷第19頁所示），此既為被告所不爭執，是原告請求被告給付健保費用差額21,512元，為有理由，應予准許。

8.被告睿錤公司應補提勞工退休金24,240元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內部分：

①按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

②經查，原告主張其於108年11月4日起任職於被告公司，被告睿錤公司於原告任職期間所提撥之勞工退休金，與雇主實際應提撥之勞工退休金金額有出入，有原告勞工退休金個人專戶明細資料影本乙份可參（見本院卷第75至77頁），是被告睿錤公司確實未足額替原告提繳百分之6之勞工退休金，而依原告各月之工資，對照勞工退休金提繳工資分級表，以每月工資百分之6計算，準此，原告請求被告睿錤公司應補提撥勞工退休金24,240元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶（各月應補提之差額如附表明細所示，見本院卷第25頁），為有理由，應予准許。

（四）綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告等應給付原告245,120元【計算式：積欠工資60,200元＋年終獎金42,000元＋資遣費65,408元＋特休未休工資14,000元＋預告工資42,000元＋健保費用差額21,512元＝245,120元】，及出差津貼720美元，並請求被告睿錤公司應補提撥24,240元至原告之勞工退休金專

戶，為有理由，應予准許。

（五）末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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於112年8月22日寄存送達被告潤億公司，及於112年8月22日送達被告睿錤公司（見本院卷第99、101頁），是原告併請求被告潤億公司及睿錤公司各自起訴狀繕本送達翌日即112年9月2日及112年8月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞工退休金條例等相關規定，請求被告潤億公司及睿錤公司共同給付原告245,120元，及出差津貼720美元，及各自112年9 月2日及112年8月23日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並請求被告睿錤公司補提撥24,240元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　10　　月　　4　　日

書記官　周子鈺