

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第179號

原告 李宗彥

訴訟代理人 江昭燕律師

複代理人 邱宜宣律師（113.9.12解除委任）

被告 益嘉模具企業有限公司

法定代理人 林奕佑

訴訟代理人 彭之麟律師

林楷傑律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國114年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，本件原告起訴時為：被告應給付原告新臺幣（下同）962,500元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告應提繳1,146元至原告之勞工退休金個人專戶；願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第11-12頁）。嗣於訴狀送達後，迭經變更聲明為：被告應給付原告1,158,120元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告應提繳4,968元至原告之勞工退休金個人專戶；被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷二第37頁），請求金錢及提繳勞退休金部分核屬擴張應受判決事項之聲明，請求開立非自願離職

證明書部分其之基礎事實均為兩造間之勞動契約，與前開規定並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)祥溢超硬金屬有限公司（下稱祥溢公司）代表人為A 0 3，被告代表人為林益佑，渠等為父子，祥溢公司後變更為被告，然原祥溢公司之員工、營業地、營業項目及工作職位均未有異動。原告前於77年12月7日受雇祥溢公司，嗣因原告入伍短暫離職，退伍後即回祥溢公司繼續任職。而原告任職期間約定月薪32,000元，於94年7月1日勞工退休金新舊制度轉換時，選擇適用新制，舊制年資仍保留，自111年11月起至112年4月被告即未提供工作予原告，亦未給付足額工資致原告收入減少，經原告向被告表示應給予工作，被告不予理會，故原告於112年4月11日終止勞動契約。

(二)祥溢公司雖未於81年5月1日原告回去任職幫原告投保勞保，係祥溢公司違法，依祥溢公司於85年1月1日為原告投保健保，108年12月24日轉出，由益嘉公司為原告投保健保，縱上即可知悉，原告自始至終均係在同一公司提供勞務，則原告任職年資應合併計算，自77年12月7日至112年4月11日，扣除入伍之日合計為30年8月4日，則已符合請求退休金之要件。被告雖以原告係寄保健保之情，無法證明原告始終在被告公司任職，然此為變態事實，應由被告負舉證任，復稱被告法代之母業已離世，無法查證原告是否於85年至92年間有在祥溢公司任職，係因年代久遠未保留相關資料，非即可稱原告未在祥溢公司任職，原告請求項目如下：

1.111年11月起至112年3月未領取薪資共134,120元：

原告依照被告指揮服務勞動勤務，薪資亦由被告以月薪方式領取，然被告未提供工作予原告，即使原告前往上班被告亦要求原告下班，如同被迫放無薪假，復依勞動部規定無薪假非雇主可恣意為之，因景氣因素係可歸責於雇主事由，故仍需給付薪資，兩造約定每月薪資為32,000元，被告自111年1

01 1月起至112年3月止短付薪資共134,120元（111年11月僅給
02 付10,340元、12月僅付25,000元、112年1月僅付4,350元、2
03 月僅付11,190元、3月未付）。

04 2.舊制勞工退休金832,000元：

05 原告係自77年12月7日起至81年5月1日止共3年4月25日，85
06 年1月1日起至94年6月30日止共9年5月29日，工作年資共計1
07 2年12月24日，以原告退休前6個月平均薪資32,000元，故原
08 告此部可請求832,000元【計算式：13年 $\times$ 2（基數/年） $\times$ 32,
09 000元=832,000元】。

10 3.被告應提繳4,968元至原告之勞工退休金個人專戶：

11 原告每月薪資為32,000元應提撥勞工退休金每月為1,920
12 元，惟被告高薪低報降其勞保投之級距，111年11月起至112
13 年3月亦有未足額繳納，則尚應提繳4,968元。

14 4.被告應給付資遣費192,000元：

15 原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規
16 定終止勞務契約，則依勞工退休條例第12條規定，被告應給
17 付原告6月平均工資之資遣費192,000元（計算式：32,000元 $\times$
18 6個月=192,000元）。

19 5.被告應開立非自願離職證明書予原告：

20 原告依法終止勞務契約，業如前述，則依勞基法第19條，請
21 求被告開立非自願離職證明書，即屬有據。

22 (三)據此，爰依勞工退休金條例第6、11、12、14條、勞基法第2
23 1、22、23、14、53、57條、民法第184條第1項前段、第2
24 項、第487條，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告1,1
25 58,120元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
26 利率百分之五計算之利息；被告應提繳4,968元至原告之勞
27 工退休金個人專戶；被告應開立非自願離職證明書予原告。

28 二、被告則以：

29 (一)在勞動實務上為多一層社會安全保障，而尋求至企業投保單
30 位寄保健保，即非謂投保健保即為勞基法之勞工，仍依以實
31 際是否有勞動契約為準。原告之母於84年託被告法定代理人

之母，讓原告投保健保，故原告雖有以祥溢公司投保健保，原告實際上並未任職祥溢公司，才未投保勞工保險。原告除健保資料外未能提出85年1月1日至92年12月10日與祥溢公司有勞動關係存在之事實，依舉證責任分配，自不得為原告有利之認定，是應認原告於92年12月11日任職祥溢公司，而至原告112年3月8日向原告自請離職止，原告尚未滿55歲，工作年資亦未滿25年，自不符合請領退休金之條件。

(二)原告為初階模具師傅僅具備基礎打磨技能，無法勝任較困難及複雜之工作，故兩造約定薪資係採日薪制，每日1,450元，並於月底計算當月實際出勤日外，尚會給付具有勉勵、恩惠性質之獎金，111年11月起至112年3月之被告亦自行吸收原告勞健保費用後，工資已全部給付完畢（詳如附表一被告主張欄所示），原告請求給付未領取工資及提繳至勞工退休金專戶，並無理由。復因烏俄戰爭之故，致被告業務銳減因為人力需求減少，且被告之訂單非原告之工作技能可勝任，業已告知原告若有人力需求會通知，並非被告無故未提供工作，原告亦於112年3月8日向被告自請離職，故原告自不得請求資遣費，亦不得請求被告開立非自願離職證明書予原告等語，並答辯聲明：駁回原告之訴；訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

(一)請求舊制退休金部分：

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；次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後（按即94年7月1日後），仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時

之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第11條第1項第2項定有明文。

2.原告主張其自77年12月7日起至81年5月1日止（後入伍服役）、於85年1月1日起至108年12月24日止受僱於祥溢公司，108年12月24日起至112年4月11日止受僱於被告。被告則辯稱原告係自92年12月11日起始受僱於祥溢公司，迄兩造勞動契約終止時，原告工作未達25年，亦未滿55歲，不合請求退休金之規定等語。經查：

(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，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認，勞基法第20條定有明文。查，證人A 0 3於本院證稱：我為祥溢公司負責人，祥溢公司以前有僱用原告，擔任技工，何時任職我忘記了，後來祥溢公司解散不做了，被告承接原來祥溢公司的員工等語（見本院卷一第264-270頁），可見祥溢公司將其事業轉讓予被告，由被告承接原祥溢公司與受僱人間之勞動契約，原告原為祥溢公司受僱人，其工作年資應由被告繼續承認，即原告之工作年資應併算。

(2)次查，依原告之勞工保險投保紀錄，其於77年12月7日由祥溢公司加保，於81年5月1日退保；於92年12月11日由祥溢公司加保，108年12月24日退保，同日由被告加保，再於112年4月11日退保，是自85年1月1日起至92年12月10日止，祥溢公司並未替原告加保勞保，原告於此段時間有無於祥溢公司工作，自非無疑。再祥溢公司雖有於85年1月1日起為原告投保健保，據原告提出健保投保紀錄為證（見本院卷一第157頁），然有投保健保與原告有無於祥溢公司提供勞務間，並無必然關聯，尚難憑此認定原告於此段時間有於祥溢公司工作。又證人A 0 4於本院證稱：原告是我兒子，他國中畢業後就開始工作，公司名稱我不知道，是我拜託我三嫂找的，

01 原告退伍後回去當兵前任職的公司做同樣的工作，原告跟我
02 說他又去之前的老闆那邊工作，本院卷一第117頁照片是原
03 告結婚時的照片，新娘旁邊穿白色衣服的2人是老闆、老闆
04 娘，名字我不知道，原告有向我介紹這是他的老闆、老闆
05 娘，我沒有去過原告上班的公司過等語（見本院卷一第384-
06 388頁），雖證稱原告退伍後回去之前的公司做同樣的工
07 作，但關於原告工作之情形，其係聽聞原告轉述，並未親眼
08 見聞，尚難採信，至於原告所提照片（見本院卷一第117
09 頁），參以證人證述，僅能得知原告之老闆、老闆娘有參與
10 其結婚之儀式，亦不能推認原告有於85年1月1日起至92年12
11 月10日止在祥溢公司工作。

12 (3)原告為00年00月00日生，有其個人戶籍資料查詢結果在卷可
13 憑，迄112年4月11日退保暨兩造勞動調解時，原告為50歲5
14 月，尚未滿最低退休年齡之55歲。又依前揭說明，原告工作
15 時間為77年12月7日起至81年5月1日止、92年12月11日起至1
16 12年4月11日止，合計為22年8月24日，亦未滿25年，是原告
17 不符合勞基法規定得請求退休之要件，原告請求被告給付舊
18 制退休金，並無理由。

19 (二)請求短付工資部分：

20 1.原告主張兩造約定每月薪資為32,000元，111年11月起至112
21 年3月止短付薪資共134,120元（111年11月僅給付10,340
22 元、12月僅付25,000元、112年1月僅付4,350元、2月僅付1
23 1,190元、3月未付）。被告則辯稱兩造約定為日薪制，且已
24 給付完畢等語。經查，證人A03於本院證稱：祥溢公司是
25 採日薪制，有做有錢、沒做沒錢，隔月5日結算發薪水，原
26 告也是採用日薪制，被告也是採用日薪制，跟祥溢公司相同
27 等語（見本院卷一第266-267頁）。參以被告提出之打卡紀
28 錄表及薪資明細表（見本院卷一第167-195頁），以111年1
29 月份為例，原告出勤日數為15日，其薪資計算即以15日乘上
30 1,450元，再扣除勞健保保險費自付額後，為其實領薪資，
31 其餘月份之發薪情形亦為如此，即依原告實際上班日數，乘

01 以1,450元，再扣除勞健保保險費自付額後為其實領薪資，
02 與證人A03證述祥溢公司及被告與原告約定均為日薪制相
03 符，原告主張兩造約定為月薪制，每月32,000元，並無其他
04 證據可佐，尚難採信。

05 2.次查，原告雖主張被告於111年11月僅給付10,340元、12月
06 僅付25,000元、112年1月僅付4,350元、2月僅付11,190元、
07 3月未付薪資等情，並提出薪資袋為證（見本院卷一第29-37
08 頁），然該等薪資袋上均未載明分別為何月份之薪資，自難
09 憑此認定原告實際領取之薪資為何。而依被告提出之打卡紀
10 錄表及薪資明細表（見本院卷一第75-82頁、第167-195
11 頁），可見被告於111年11月給付薪資為0元、12月給付薪資
12 為0元、112年1月給付薪資為15,540元、2月給付薪資為1,45
13 0元、3月給付薪資為0元，又依上開打卡紀錄表，可見原告
14 於此段時間內有打卡上下班之日數為4日，以每日1,450元計
15 算，共5,800元，被告已給付予原告之金額已逾此金額，自
16 無短付薪資之情形，原告請求被告給付短付薪資共134,120
17 元，並無理由。

18 (三)請求提繳勞工退休金部分：

19 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
20 保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定
21 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
22 六。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。
23 2.原告主張被告於111年11月起至112年3月止，未足額提繳勞
24 工退休金。然依前揭說明，兩造約定給付薪資之方式為日薪
25 制，每日1,450元，而被告於此段期間內為原告提繳之勞工
26 退休金為：111年11月1,515元、12月1,515元、112年1月1,5
27 84元，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料可憑（見本
28 院卷一第41頁），而依被告提出原告之薪資表計算，於111
29 年11月給付薪資為0元、12月給付薪資為0元、112年1月給付
30 薪資為15,540元、2月給付薪資為1,450元、3月給付薪資為0
31 元，依當時之勞工退休金月提繳分級表，112年1月份應提繳

工資為15,840元，其6%為950元；112年2月應提繳工資為1,500元，其6%為90元，是被告已提繳之金額，均已超過其應提繳之金額，並無原告主張未足額提繳之情形，此部分之請求亦屬無據。

(四)請求資遣費部分：

- 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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。次按有下列情形之一者，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，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。
- 2.原告主張其依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約。然查，被告並無原告主張短付薪資之情形，業如前述，難認有勞基法第14條第1項第5款之情形。又被告亦有為原告提繳足額之勞工退休金及投保勞工保險，亦難認有違反勞工法令之情形，原告終止勞動契約，不合於勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，僅能認定原告單方終止勞動契約。從而，兩造間勞動契約並非因勞基法第14條規定終止，不合於得請求資遣費之要件，原告此部分之請求亦屬無據。

(五)請求開立非自願離職證明部分：

按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款

情事之一離職。」，惟查，本件原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，並無理由，業如前述，則本件並非原告非自願離職之情形，原告請求被告開立非自願離職證明書，亦無理由。

四、綜上所述，原告依上開勞工法令、民法第184條第1項前段、第2項、第487條，請求被告應給付原告1,158,120元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；應提繳4,968元至原告之勞工退休金個人專戶；應開立非自願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 26 日
勞動法庭 法 官 陳昱翔

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決書正本送達翌日起20日內，向本院提出聲明上訴狀，並按他造人數檢附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
書記官 劉雅文