

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第238號

原告 呂鍾鑫
被告 互聯安睿資通股份有限公司

法定代理人 余俊賢

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年3月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸拾玖萬零參佰陸拾肆元及自民國一百一十二年十一月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣捌仟柒佰參拾陸元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書（終止事由：勞動基準法第11條第1款）予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十五分之十四，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣陸拾玖萬玖仟壹佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

本件被告經合法通知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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：緣原告民國108年6月10日受僱於承弘國際股份有限公司（下稱承弘公司），並擔任研發經理之職務，約定每月薪資新臺幣（下同）6萬5,000元，嗣於110年8月15日由承弘公司將原告退保，轉由被告將原告加保，惟2間公司所對應相關主管與業務均相同，並約定每月薪資7萬元。詎被告

於112年3月26日在LINE群組上通知因其無力繼續經營，故請同仁自行尋找新工作後隨即失聯，且經新北市政府認定已於112年4月24日歇業在案，顯見被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定終止兩造間之勞動契約，最後工作日為112年3月26日。惟被告尚積欠原告108年至111年之工資52萬2,738元，且未給付原告預告期間工資7萬元、資遣費13萬5,723元、特別休假未休工資1萬6,334元、代墊勞保費2,989元，以及補提繳勞工退休金8,736元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動法令提起本件訴訟，求為判決：(一)被告應給付原告74萬7,784元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應提繳8,736元至原告於勞保局設立之勞退專戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據提出與其所述相符之新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單、新北市政府112年6月9日新北府勞資字第1120757636號函、勞動部勞工保險局112年6月26日保普核字第112071169233號函、勞保異動查詢資料、勞工退休金個人專戶明細資料、聘僱合約暨電子郵件往來截圖、LINE對話紀錄截圖、薪轉帳戶交易明細資料、便利商店繳納證明等件為證。而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執，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，應視同自認。是原告主張之事實，堪信為真。

(二)按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有

「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。查原告之勞工保險投保單位自108年6月4日起至110年8月15日止為承弘公司，自110年8月15日起至112年5月10日止為被告，有勞保異動查詢資料可稽。而承弘公司之董事長為王婉伶，監察人為甲○○；被告之董事長為甲○○，監察人為葉椿蘭，此有公司變更登記表可稽（見外放限閱卷），而王婉伶為甲○○之前配偶，葉椿蘭則為甲○○之母親，此亦有甲○○之個人戶籍資料為證（見外放限閱卷），併參以原告於承弘公司任職前，係由甲○○向原告要求確認到職日期，並以電子郵件方式傳送承弘公司之聘僱合約予原告等情以觀，顯見承弘公司與被告實質上均係由甲○○所經營。此外，被告亦未以言詞或書狀爭執或否認原告之主張，揆諸前揭說明，堪認被告與承弘公司具有實體同一性。從而，原告主張其任職被告之工作年資應自108年6月10日起至112年3月26日止，堪認有據。

(三)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。查本件原告主張其任職被告約定之薪資條件為14個月，每月薪資為6萬5,000元，嗣於110年起每月薪資調整為7萬元，惟被告於108年至111年均未給付第13、14個月之薪資，共計積欠其52萬2,738元等情，固據其提出聘僱合約暨電子郵件往來截圖、LINE對話紀錄截圖、薪轉帳戶交易明細資料等件為證，然原告係自108年6月10日始受僱於被告，迄至108年12月31日止，工作既未滿1年，則原告所得請求108年之第13、14個月薪資應以任職比例計算，較為合理，經計算後為7萬2,583元【計算式：130,000元×(6+21/30)÷12=72,583元；小數點以下四捨五入，下同】，故原告所得請求被告給付之積欠工資應為46

萬5,321元（計算式：72,583元+130,000元+140,000元+122,738元=465,321元），逾此範圍部分之請求，即屬無據，不能准許。

2.預告期間工資部分：

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：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1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項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。查原告受僱被告繼續工作3年以上，預告期間為30日。又自原告離職前6個月（即111年9月27日起至112年3月26日止）之應領薪資依序為111年9月份9,333元（計算式：70,000元 $\times$ 4/30=9,333元）、111年10月至112年2月份均為7萬元、112年3月份（計算式：70,000元 $\times$ 26/31=58,710元），再加計111年之第13、14個月各7萬元等情，業據提出聘僱合約暨電子郵件往來截圖、LINE對話紀錄截圖、薪轉帳戶交易明細資料等件為證，是其薪資總額為55萬8,043元，除以其工作期間總日數（4+31+30+31+31+28+26=181），故原告日平均工資為3,083元（計算式：558,043元 $\div$ 181日=3,083元），則原告得請求被告給付之預告期間工資應為9萬2,490元（計算式：3,083元 $\times$ 30日=92,490元），惟原告僅請求被告給付7萬元，基於處分權主義，自應准許。

3.資遣費部分：

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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給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，勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例) 第12條第1項定有明文。查被告業依勞基法第11條第1款
02 之規定終止與原告間勞動契約，已如前述，則原告依據勞退
03 條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告日
04 平均工資為3,083元，已如上述，再依民法第123條第2項規
05 定，按每月為30日，計算月平均工資為9萬2,490元（計算
06 式： $3,083\text{元} \times 30\text{日} = 92,490\text{元}$ ）。又原告自108年6月10日起
07 至112年3月26日止受僱被告，其資遣年資為3年9月又17日，
08 新制資遣基數為 $1 + 647/720$ 【計算式： $\{3 + (9 + 17/30) \div 12\} \div 2 = 1 + 647/720$ 】，故原告得請求被告給付之資遣費
09 為17萬5,603元【計算式： $92,490\text{元} \times (1 + 323/360) =$
10 $175,603\text{元}$ 】，惟原告僅請求被告給付13萬5,723元，未逾前
11 開範圍，基於處分權主義，亦應准許。
12

13 4.特別休假未休工資部分：

14 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
15 年應依下列規定給予特別休假，3年以上5年未滿者，每年應
16 給予14日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
17 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
18 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
19 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
20 條第1項第5款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
21 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
22 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
23 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
24 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
25 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
26 第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為3年9月
27 又17日（自108年6月10日至112年3月26日），依上開規定，
28 被告自111年6月10日起應給予該年度14日特別休假，惟原告
29 於勞動契約終止時尚有7日特別休假未休，且原告於契約終
30 止前最近1個月正常工作時間所得之工資為7萬元，除以30所
31 得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為2,333元（7

0,000元÷30日=2,333元)。從而，原告得請求被告給付特別休假未休工資1萬6,331元(計算式：2,333元×7日=16,331元)，逾此部分之請求，應予駁回。

5.代墊勞保費部分：

按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，得請求失業給付；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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第1項、第3項各定有明文。次按投保單位對應繳納之保險費，未依前條第1項規定限期繳納者，得寬限15日；如在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前1日止，每逾1日加徵其應納費額百分之零點1滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之20為限。加徵前項滯納金15日後仍未繳納者，保險人應就其應繳之保險費及滯納金，依法訴追。投保單位如無財產可供執行或其財產不足清償時，其主持人或負責人對逾期繳納有過失者，應負損害賠償責任。保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。勞工保險條例第17條第1至3款、民法第179條定有明文。查被告係依勞基法第11條第1款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，且依據勞動部勞工保險局112年6月26日保普核字第112071169233號函所載：「主旨：台端…申請失業給付案，因離職單位積欠保險費及滯納金未繳納，本局核定暫行拒絕給付。…第三點：…惟台端離職單位因積欠110年05月至110年07月、111年01月至111年02月及112年03月期間保險費及滯納金，經本局依規定暫行拒絕給付。」

01 …」，可知被告於上開期間並未依法為原告繳納勞保費。再
02 依勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單所載：「被保險
03 人乙○○111年01月01日至111年02月28日、112年03月01日
04 至112年03月26日止個人應負擔之保險費（申請失業給
05 付），應繳總金額2,989元」，可知原告需自行代墊2,989元
06 後始可請領失業給付。從而，被告既已預先從原告薪資內扣
07 除勞保費，卻未依法繳納致使原告受有損害，足認被告行為
08 屬無法律上原因而受有金錢之利益，構成不當得利甚明。又
09 原告已代為繳納2,989元，此有便利商店繳款證明可佐，故
10 原告依不當得利之法律關係請求被告返還代墊之勞保費
11 2,989元，即有理由，應予准許。

12 6.補提繳勞工退休金部分：

13 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
14 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
15 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
16 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條
17 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
18 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
19 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
20 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
21 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
22 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
23 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
24 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
25 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。查原
26 告主張其自110年起每月薪資為7萬元，有LINE對話紀錄截
27 圖、薪轉帳戶交易明細資料等件為證，依照勞工退休金提繳
28 工資分級表，月提繳工資為7萬2,800元，每月應提繳勞工退
29 休金4,368元（計算式：72,800元×6%=4,368元），而被告
30 於110年12月、112年2月未為原告提繳勞工退休金各4,368元
31 等情，亦有勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽。從而，

01 原告請求被告補提繳勞工退休金8,736元至原告在勞保局之
02 勞退專戶，應屬有據，應予准許。

03 7.開立非自願離職證明書部分：

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
05 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法
06 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
07 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。又就業保
08 險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷
09 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
10 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
11 法第11條第3項亦規定甚明。經查，被告係依勞基法第11條
12 第1款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，則原告自
13 被告離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原
14 告依勞基法第19條規定，請求被告應開立非自願離職證明書
15 （終止事由：勞基法第11條第1款），亦屬有據，應予准許。

16 四、綜上所述，原告依據勞動法令及不當得利之法律關係，請求
17 被告給付69萬0,364元（計算式：465,321元＋70,000元＋
18 135,723元＋16,331元＋2,989元＝690,364元），及自起訴狀
19 繕本送達翌日即112年11月16日起至清償日止，按年息百分
20 之5計算之利息；並請求被告應提繳8,736元至原告在勞工保
21 險局之勞工退休金個人專戶；暨依勞基法第19條規定，請求
22 被告應開立非自願離職證明書（終止事由：勞基法第11條第1
23 款）予原告，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為
24 無理由，應予駁回。

25 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
26 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
27 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
28 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇
29 主敗訴之判決，依據上開規定，依職權宣告假執行及免為假
30 執行。至本判決主文第3項，乃係請求被告為特定行為，性
31 質上不宜宣告假執行，併予敘明。

01 六、本件事證已臻明確，原告其餘主張及所用之證據，經本院斟酌
02 後認對判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 4 月 15 日

05 勞動法庭 法官 王士珮

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 4 月 15 日

10 書記官 李依芳