

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第134號

原告 翁珮莉

訴訟代理人 王睿祺

被告 東京都公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 奧田実

訴訟代理人 彭泊

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹拾肆萬柒仟壹佰柒拾伍元及自民國一百一十四年三月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳勞工退休金新台幣伍萬參仟伍佰壹拾肆元於勞動部勞工保險局設立之原告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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十四，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告各以附表所示之金額為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款定有明文。原告原起訴請求被告應給付原告16萬6649元及自113年10月22日起至清償日止，按年息百分之10計算之利息。被告應補提繳勞工退休金5萬4506元於勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。被告應開立非

01 自願離職證明書予原告。嗣於114年4月23日具狀減縮聲明為
02 被告應給付原告15萬7875元及自114年3月12日起至清償日
03 止，按年息百分之10計算之利息。被告應補提繳勞工退休金
04 5萬5624元於勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人
05 專戶（見本院卷第49-63頁、本院114年7月1日筆錄），核無不
06 合，應予准許。

07 貳、實體上理由

08 一、原告起訴主張：其自民國（下同）104年12月25日起受雇於
09 被告，擔任財務秘書。因被告公司高薪低報，原告於113年1
10 0月22日依勞基法第14條第1項之規定，終止本件勞動契約，
11 自得請求被告如附表所示，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法
12 令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告15萬7875元
13 及自114年3月12日起至清償日止，按年息百分之10計算之利
14 息。被告應補提繳勞工退休金5萬5624元於勞動部勞工保險
15 局設立之原告勞工退休金個人專戶，被告應開立非自願離職
16 證明書予原告。

17 二、被告則以：

18 （一）就原告各項主張，被告先行核算如下：

19 1. 資遣費部分，原告係105年9月19日到職，被告並於113年10
20 月23日收受原告終止勞動契約之存證信函，以原告平均薪資
21 為3萬4000元，資遣費應為13萬7653元，逾此部分，原告主
22 張應無理由。

23 2. 預扣工資部分，原告同意負擔保險費，並提出同意書為證。

24 3. 勞工退休金部分，被告就提撥不足部分僅4萬8128元，逾此
25 部分，應無理由。

26 （二）聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
27 行。

28 三、兩造不爭執之事項（見114年7月1日筆錄）：

29 （一）原告受雇於被告，擔任財務秘書，原告於113年10月22日以
30 被告違反勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，被告於1
31 10年10月23日收受，兩造勞動契約於同日終止。

01 (二)原告之平均工資為3萬4000元。

02 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付如附表所
03 示之金額，是否有理由?(原告何時起受雇於被告?)

04 (一)原告何時起受雇於被告?

05 1. 按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資
06 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別
07 定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
08 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
09 經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險
10 所需或其他各類之理由（減輕稅賦），同時成立業務性質相
11 同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地
12 點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組
13 織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工
14 作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前
15 後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），
16 但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立
17 場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢
18 視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。
19 從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，
20 自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞
21 動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞
22 動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強
23 勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上
24 型態，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計
25 算勞工退休年資時，自得將其受僱於「現雇主」法人之期
26 間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原
27 雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法
28 院100年度台上字第1016號民事裁判要旨參照）。

29 2. 經查，原告自104年12月25日起至105年12月31日止均投保於
30 東京都保全股份有限公司(以下簡稱東京都保全公司)，參酌
31 被告自認原告於105年9月19日到職，並參之被告與東京都保

全公司之法定代理人均為同一人，被告公司之董事、監察人均代表東京都保全公司，有卷附之公司變更登記表可按，且為被告所不爭，被告公司與東京都保全公司兩者間具有實體同一性，故原告於東京都保全公司之工作年資應予併計。準此，原告之工作年資應自104年12月25日起算，應可認定。

3. 被告雖以原告於105年9月19日始受雇於原告，並提出委任契約為證，然參酌被告公司與東京都保全公司兩者間具有實體同一性，參酌前開說明，原告之工作年資應自104年12月25日起算，應可認定。被告前開抗辯，委無可採。

(二)原告得請求之金額為何？

1. 資遣費部分：

- (1) 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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項亦有明定。原告主張被告高薪低報，並於113年10月22日依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，被告於同月23日收受，兩造勞動契約於113年10月23日終止，應屬有據。

- (2) 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額

百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。兩造同意以3萬4000元作為平均工資計算。

(3)本件原告係依據勞基法第14條第1項第6款之規定而終止契約，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自104年12月25日起受雇於被告，最後工作日為113年10月23日，其平均工資為3萬4000元，原告得請求之資遣費為15萬120元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費14萬7175元，為有理由，應予准許。

2. 預扣工資部分：

原告主張被告自薪資扣除誠實險共1萬700元，然為被告所否認，經查，兩造約定誠實險，應由原告負擔，有被告提出之同意書可按，原告請求預扣薪資1萬700元，應無理由。

3. 提繳勞工退休金部分：

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號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休

金條例第21條定有明文。原告於104年12月25日起至105年8月31日止，每月薪資為3萬元，應投保薪資為3萬300元，應提繳1818元，故自104年12月25日起至105年8月31日止，應提繳金額為1萬4968元($1818 \times 8 + 1818 / 30 \times 7 = 14968$)，與原告提出之計算式之差額為3014元，兩造於113年10月23日終止勞動契約，113年10月23日之提繳金額為1601元，與原告計算式差額為487元，故被告應提繳金額為20萬5065元($000000 - 0000 - 000 = 205065$ ，計算式如本院卷第59頁)，被告於104年12月25日7日之提繳金額281元，與原告計算式差額為925元，113年10月23日應提繳金額為1532元，與原告計算式差額為466元，故被告已提繳金額為151551元($000000 - 000 - 000 = 151551$)，被告尚應提繳5萬3514元($000000 - 000000 = 53514$)，逾此部分，應予駁回。

4. 非自願離職證明書部分：

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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(三)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

01 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年2月26日收受
02 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見調卷第38頁)，揆之
03 前開規定，原告請求自114年3月12日起至清償日止，按年息
04 百分之五計算之利息，為有理由。原告主張應依據年息百分
05 之10計算，並未提出其依據，自難採信。

06 五、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示(包含資遣
07 費14萬7175元、提繳勞工退休金5萬3514元)，洵屬正當，應
08 予准許，逾此部分，洵屬無據，應予駁回。

09 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
10 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
11 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
12 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
13 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
14 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決
18 如主文。

19 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日
20 勞動法庭 法官 徐玉玲

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日
25 書記官 王卓鵬

26 附表：

編號	請求項目	原告請求金額	本院准許金額即被告 應供擔保金額
1	資遣費	147175元	147175
2	預扣工資	10700	0
3	提繳勞工退休金	55624	53514
4	非自願離職證明書		准許