

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第139號

原告 吳裕虎
被告 富川森科技有限公司

法定代理人 施長鳳
訴訟代理人 陳明欽律師
邱清揚律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年1月7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、程序上理由

按解散之公司，除因合併、分割或破產而解散外，應行清算，公司法第24條定有明文。又公司之清算，以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第79條亦定有明文。上開規定於有限公司清算時準用之，復為公司法第113條所明定。本件相對人已於114年4月15日經新北市政府以新北府經司字第1148026656號為解散登記在案，股東並已選任施長鳳為清算人，此有相對人公司變更登記表及股東同意書等件影本各1份為證。是依前開規定，應以相對人之清算人施長鳳為其法定代理人，併此敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)113年1月31日至113年12月31日受雇於被告，擔任業務經理，每月工資新臺幣(下同)12萬6810元。惟原告於113年12月31日單方面受終止僱傭關係，被告係違法資遣，原告自得請求被告給付如附表所示，

爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告
81萬4841元，被告應提繳7902元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

(一)被告公司於113年9月23日辦理停業，業經新北市政府准予登記，被告公司於同年10月起即已不再進行相關業務。又被告公司實際負責人係張嘉煌，原告亦知悉此事，故於113年9月間辦理停業並與員工終止勞動契約時，原告亦係直接與張嘉煌討論後續事宜，原告被告公司已停業，仍希望能繼續於被告公司投保勞健保，被告公司亦欲與原告結清雙方之勞動關係，故由原告與張嘉煌於同年10月29日達成協議(下稱系爭協議)：①被告公司於113年10月31日給付原告資遣費13萬830元、年假(即特休未休)2萬9734元、預告工資4萬1627元及額外獎金5萬5452元，原告並同意從自己受領之相關費用扣除勞健保費用2萬3724元，由被告公司為其投保113年11月、12月之勞健保，共計給付23萬3919元。②被告公司於113年11月15日給付原告113年10月薪資及資遣費用6萬5415元。③被告公司於113年12月13日給付資遣費用6萬5415元。原告領取前兩次款項均有簽立收據，惟最後一次領取款項時藉故離去，迄今仍未補簽收據，合先敘明。

(二)就原告主張之給付項目說明如下：

1. 113年10月、11月、12月薪資部分：

兩造已達成系爭協議，原告之薪資僅計算至113年10月份，因原告於被告公司僅任職至113年10月31日，於同年11月、12月並無為被告工作，故此部分主張，自不得請求。另10月份薪資原告已於同年11月15日領取，已如前述，此部分亦不得請求。

2. 年終獎金部分：

兩造之勞動關係於113年10月31日終止，原告工作年資未滿一年，自不得請求年終獎金。

3. 資遣費、特休未休、預告工資、提繳勞工退休金部分：

被告公司依據系爭協議均已給付原告此部分請求，關於資遣

01 費部分亦從優給予。是以，原告此部分主張亦無理由。

02 (三)聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執之事項（見114年11月5日筆錄，本院第140至145
04 頁）：

05 (一)原告於113年1月1日起受雇於被告，擔任業務經理。

06 (二)被告於113年9月23日辦理停業，於114年4月10日辦理解
07 散，選任施長鳳為清算人。

08 (三)原告於114年2月4日聲請勞資爭議調解，於114年2月17
09 日調解不成立，有原告提出新北市政府勞資爭議調解紀錄可
10 按（以下簡稱調解，見本院卷第96頁）。

11 (四)被告自113年1月1日起至113年11月30日以4萬5800元辦
12 理勞工保險及提繳勞工退休金，有原告提出聲證甲4勞工退
13 休金個人專戶明細資料、聲證甲11勞保投保資料可按（見本
14 院卷第37、92頁）

15 (五)被告已給付原告共39萬967元（給付日期為113年10月31
16 日、113年11月15日，並於113年9月23日開立非自願離職
17 證明書如本院卷第90頁所示（勞動契約終止理由為勞基法第
18 11條第2款、離職日為113年12月31日，填表日期為113年
19 9月30日）。

20 四、本件爭點如下：

21 (一)原告最後工作日為何日？

22 原告主張其最後工作日為113年12月31日止，然為被告所否
23 認，並以被告於113年9月23日辦理停業等語置辯，經查，
24 被告於113年9月23日辦理停業，參以原告提出之非自願離
25 職證明書記載填表日期為114年9月30日，兩造協議原告工作
26 至114年10月31日止（詳後述），原告自114年11月1日起無提
27 供勞務之必要，原告並未舉證其工作至113年12月31日止，
28 原告前開主張，並無理由。

29 (二)原告之約定月薪為何？

30 原告主張每月薪資為12萬6810元，並提出起訴狀附表1之匯
31 款紀錄為證，然為被告所否認，原告每月薪資為6萬5415元

01 等語置辯，參以被告提出被證2之line對話紀錄可知，「兩
02 個月11/12發放-65415」，「2024/10/31,總金額233919，支
03 遣費用:2個月，剩下兩個月11/12發放，65415X2」，「已付吳
04 裕虎1個月薪資65415」，「資遣全部結清，233919+65415+654
05 15=364749」等語，並經原告簽名確認，並參酌原告提出假
06 證1之錄用通知書，其中約定核准底薪為65415元。及原告自
07 行製作之薪資匯款紀錄如起訴狀附表之匯款紀錄為63605
08 元，足見，兩造約定月薪底薪為6萬5415元，可堪認定，原
09 告就其有利於己之事實，並未舉證以實其說，自難採信。

10 (三)原告依據勞動法令，請求如附表所示之金額，是否有理由？

11 1. 113年10月、11月、12月薪資部分：

12 (1)原告主張被告積欠113年10月、11月、12月薪資，然為被告所
13 否認，並以被告於113年9月23日辦理停業，被告公司員工
14 均於113年10月31日離職，因原告希望聲請失業給付，故將保
15 險年資延長為一年，故兩造已達成協議，由原告自行負擔113
16 年11月、12月之勞健保費等語置辯，經查，被告於113年9
17 月23日辦理停業，為兩造所不爭。參以原告提出之非自願離
18 職證明書記載填表日期為114年9月30日，但被告於114年11月
19 15日起給付114年10月薪資，由原告親自簽收，兩造已達成系
20 爭協議，原告之薪資僅計算至113年10月份，由原告自行負擔
21 113年11月、12月之勞健保費，有被證2之line對話為證，原
22 告並未舉證其工作至113年12月31日止，原告前開請求，並無
23 理由。被告既已給付10月份工資如被證2之line對話，原告請
24 求10月份工資，自屬無據。

25 (2)按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，
26 應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保
27 單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損
28 失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保
29 險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人
30 於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年
31 以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構

01 辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業
02 或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項
03 第1款定有明文。故須於離職前3年保險年資達一年以上，始
04 能聲請失業給付。參以原告之勞工保險投保資料所示（見本
05 院卷第92頁），原告於113年10月31日往前追溯3年，原告僅
06 有投保於國立台北科技大學自111年1月1日起111年2月1日止
07 僅有31天之保險年資，如於113年10月31日辦理離職，原告之
08 保險年資將未滿一年，將無法聲請失業給付，然原告於114年
09 12月31日聲請失業給付16萬4880元，有勞工保險局函文可按
10 （見本院卷第190-191頁），從而，被告抗辯為方便原告聲請
11 失業給付，故將保險年資延長至113年12月31日止，並非原告
12 於113年11月以後有提供勞務等語，應屬可信。

13 2. 年終獎金部分：

14 原告主張其已達業績目標，被告應給付2個月年終獎金云云，
15 並提出聲甲證7、聲甲證8為證，然為被告所否認，並以兩造
16 之勞動關係於113年10月31日終止，原告工作年資未滿一年，
17 自不得請求年終獎金等語置辯。經查：。聲甲證7、聲甲證8為
18 原告自行製作之業績計算表，且原告並未提出年終獎金之核
19 發依據，原告請求年終獎金，並無理由。況依據原告提出原
20 證2之業績計算表年終獎金係以年終獎金係以門檻值完成比例
21 進行放年終獎金，原告於113年10月31日即已離職，自無法完
22 成年終之獎金計算方法。原告工作年資未滿一年，自不得請
23 求年終獎金。

24 3. 資遣費部分：

- 25 (1) 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
26 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
27 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
28 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
29 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所
30 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
31 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、

01 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
02 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
03 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
04 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
05 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

06 (2)原告主張其平均工資為12萬6814元云云。然為被告所否認，
07 經查：

08 ①工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
09 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
10 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
11 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
12 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
13 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
14 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
15 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
16 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
17 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
18 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

19 (最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照)。準此，如非
20 經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給
21 付，自不具有工資之性質。然參酌原告提出且為被告所不爭
22 之原證2之2024台灣業績考核表，被告關於業績獎金之核發，
23 係以原告月考核使用每月制定之門檻值當作標準，年度考核
24 使用每月的門檻值總額當作標準，年終獎金係以門檻值完成
25 比例進行放年終獎金等情，係以工作業績之數額按若干比例
26 計付顯然具有勞務對價性及制度上經常性，原告領得之業績
27 獎金自應列入工資範圍(台灣高等法院08年度上易第82號判
28 決意旨參照)。被告雖以業績獎金為恩惠性給予，不具有工
29 資性質云云，自非可採。

30 ②原告自認業務津貼為因業務性質所支出之發票、代墊費、油
31 錢、停車費，即報銷之代墊費用等情，為被告所不爭，從

01 而，業務津貼不得列入之工資之性質，據此扣除後，原告自
02 113年5月至10月薪資之平均薪資為9萬4686元（計算式為{65
03 415X6+34001+33145+25651+17509+35585+29733}/6=9468
04 6）。原告將業務津貼亦列入工資作為計算平均工資計算依
05 據，自無理由。

06 ③原告自113年1月1日起受雇於被告，最後工作日為113年10月
07 31日，其平均工資為9萬4686元，原告得請求之資遣費為3萬
08 9453元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，是原告逾此部
09 分請求，為無理由，應予駁回。

10 4. 特休未休部分：

11 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
12 年應依左列規定給予特別休假，6個月以上一年未滿者，3
13 日。1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假
14 期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或
15 勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第
16 一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特
17 別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
18 日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日
19 及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之
20 勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工
21 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
22 任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一
23 百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主
24 應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：

25 （一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計
26 發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終
27 結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月
28 者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得
29 之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細
30 則第24條之1第2項定有明文。則原告自113年1月1日開始任
31 職，最後工作日為113年10月31日，工作未滿1年，有特別休

01 假3日，原告於113年10月正常工時之薪資為9萬5148元（見
02 本院卷第160頁原告陳述之對話紀錄，29733+65415=9514
03 8），原告請求特別休假未休工資9515元，是原告逾此部分
04 請求，為無理由，應予駁回。

05 5. 預告工資部分：

06 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
07 間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，
08 於10日前預告之，勞基法第16條第1項第1款定有明文。則原
09 告自113年1月1日開始任職，最後工作日為113年10月31日，
10 工作未滿1年，應有10之預告期間，原告主張平均薪資為9萬
11 4686元，原告得請求預告工資為3萬1562元，原告逾此部分
12 請求，為無理由，應予駁回。

13 6. 提繳退休金部分：

14 (1) 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
15 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
16 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
17 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
18 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
19 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶
20 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
21 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
22 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
23 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
24 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
25 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
26 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度
27 台上字第1602號著有裁判可資參照。

28 (2) 原告主張薪資為12萬6810元，被告應按月提繳7902元，被告
29 僅按月提繳2748元，被告共應再提繳6萬8187元，並提出聲
30 證4之勞工退休金個人專戶明細資料為證，經查，原告離職
31 前6個月平均工資為9萬4686元，已如前述，為勞工退休金月

01 提繳分級表第9組第51級9萬6600元，每月應提繳5796元，原
02 告113年1月1日開始任職，最後工作日為113年10月31日，合
03 計應提繳57960元，被告已按月2748元，提繳至114年11月30
04 日止，共3萬228元（2748X11=30228）扣除後，被告尚應提
05 繳2萬7732元，為有理由，逾此部分，應予駁回。

06 7. 綜上述，被告應給付原告8萬530元（39453+9515+31562=895
07 7），被告尚應提繳2萬7732元，合計應給付10萬8262元，被
08 告合計共已給付43萬164元（233919+130830+65415=43016
09 4），有被告提出之被證3簽收單、被證4之line為證（見本院
10 卷第162-166頁）原告之請求，均無理由。

11 8. 查當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有
12 拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以
13 之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤銷其自認前，法院不
14 得為與自認之事實相反之認定。而自認之撤銷，自認人除應
15 向法院為撤銷其自認之表示外，尚須舉證證明其自認與事實
16 不符，或經他造同意，始得為之。原告已於114年11月5日言
17 詞辯論期日自認被證3之簽名為真正，卻又於115年1月7日言
18 詞辯論期日卻否認上情，揆之前開規定，原告並未舉證證明
19 其自認與事實不符，或經他造同意，自不得為之。

20 9. 被證2之line對話為原告與張嘉煌之對話，被證4之對話為原
21 告和被告公司法定代理人施長鳳之對話，為兩造所不爭。經
22 查，被證2之line對話內容如下：

23 (1)張嘉煌稱(即Jamon)(113年10月29日下午1時10分)：「1.
24 十月份發放，支遣費用:2個月。(剩下兩個月11/12發放)65
25 415X2，年假:29734 3.預告41627。額外獎金:00000-00000
26 (因2個月產生之額外費用會計和勞健保支出)=31728NTD)
27 十月份工資，和一個月資遣費用因還在職，十一月份發放，
28 最後一個月的支遣費用，十二發放)」，原告(即Dino)回
29 稱「你這邊確認好，最後費用跟我說一下，我跟TOMMY哥約1
30 0/31早上結清」。

31 (2)原告再度與張嘉煌確認(翌日即113年10月30日下午1時13分)

01 「為避免理解錯誤，加上日期，請再次確認是否正確 2024/1
02 0/31發放，總金額:233,919 1. 支遣費用:2個月。(剩下兩個
03 月11/12發放)65415X2，年假:29734 3. 預告41627。額外獎
04 金:00000-00000 (因2個月產生之額外費用會計和勞健保支
05 出) =31728NTD) 十月份工資(底薪+績效+報支)，和一個月資
06 遣費用(65415)因還在職，2024/11/15發放，最後一個月的支
07 遣費用(65415)，2024/12/13(因遇六日)發放)」，張嘉煌
08 回稱「是的」。

09 (3)據此，原告已與張嘉煌達成於113年10月30日以合意資遣方
10 式之離職協議，約定內容為：

11 ①被告於113年10月31日核發23萬3919元，包括2個月資遣費、
12 預告工資、特休未休工資、額外獎金。

13 ②被告於113年11月15日核發10月份工資6萬5415元及1個月資
14 遣費6萬5415元。

15 ③被告於113年12月13日支付資遣費6萬5415元。

16 (4)被告依據上開約定已於113年10月31日給付23萬3919元，於11
17 3年11月15日給付10月工資6萬5415元及資遣費6萬5415元、報
18 支費用27018元，合計15萬7848元，有有被證3之收據為證
19 (見本院卷第162-164頁)，再於113年12月13日給付65415
20 元，並經原告簽收，被告負責人施長鳳要求回公司簽收收據
21 時，於line稱「好」，有被證4之line對話為證(見本院卷第
22 166頁)，足見，被告已依據約定給付4個月資遣費、預告工
23 資、特休未休工資、獎金等情，至為明確。原告主張兩造並
24 未達成協議云云，與前開證據資料不符，難以採信。

25 五、綜上所述，爰依勞動法令之規定，請求被告應給付原告81萬
26 4841元，被告應提繳6萬8187元至原告之勞工退休金專戶，
27 為無理由，應予駁回。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
29 與判決結果無涉，爰不一一論述。

30 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

01 勞動法庭 法官 徐玉玲

02 以上正本係照原本作成。

03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

06 書記官 丁柔方

07 附表

08

編號	請求項目	請求金額	本院計算金額
1	工資（113年10月起至113年12月31日止）	314585	0
2	年終獎金	253628	0
3	特休未休工資	42272	9515
4	資遣費	126814	39453
5	預告工資	84542	31562
	以上合計	821841	80530
6	提繳勞工退休金	68187	27732