

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第99號

原告 翁雅庭
訴訟代理人 林欣諺律師(法扶律師)
被告 貿邦股份有限公司

法定代理人 張雅筑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬壹仟捌佰參拾參元及自民國一百一十五年六月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立記載勞動基準法第14條第1項第5款之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。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾參萬壹仟捌佰參拾參元為原告供擔保，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

本件被告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、實體上理由

一、原告起訴主張：其於民國(下同)113年11月22日受僱於被告公司之前身樂富實業有限公司擔任銷售人員，約定薪資新臺幣(下同)3萬3300元。嗣樂富公司惡意倒閉後，其實質負責人另成立新公司即本件被告貿邦公司，然管理團隊及員工均由被告公司繼續雇傭，此可參原告之勞保投保紀錄中原告之樂富公司與貿邦公司投保紀錄係連續並未中斷；此外，工

01 作地點亦均在三重市○○路○段00巷0號3樓，工作內容亦均
02 為蛋糕之銷售。又參諸原告之勞保投保紀錄中，原告於114
03 年6月13至114年8月1日間，投保事業單位仍為樂富公司，然
04 於114年9月22日代表被告貿邦公司與原告進行勞資爭議調解
05 之孫玉珍，於114年6月間仍在向原告交代工作事務，基
06 此，，堪認樂富公司與本件被告貿邦公司係具有實體同一
07 性，自應將原告受雇於樂富公司與被告貿邦公司間之年資併
08 與計算，始符保障勞工權益之目的。又被告公司於原告受僱
09 期間有未依法給付全部工資等違反勞動契約及勞動法令之情
10 事，是原告爰依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，終止
11 雙方之勞動契約，最後工作日為114年9月9日，是被告已違
12 反勞動法令之規定，原告自得請求被告給付資遣費1萬3458
13 元、工資差額11萬8466元，並開立非自願離職證明書予原告
14 ，兩造雖經調解仍未果。爰依勞動法令之規定，提起本訴，
15 並聲明：被告應給付原告13萬1924元，及自起訴狀繕本送達
16 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應開
17 立記載勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予
18 原告，並願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告方面：被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀
20 作何聲明或陳述。

21 三、得心證之理由

22 (一)原告主張其自113年11月22日起受雇於樂富公司、被告公
23 司，原告於114年9月9日以被告未給付全部工資違反勞動契
24 約等情，業據其提出被告公司商工登記公示資料、原告之勞
25 保資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告與孫玉珍(即
26 被告公司委託調解之代理人)間之對話紀錄可按(見本院卷第
27 25頁至第36頁)，被告已於相當時期受合法之通知，而於言
28 詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，堪信為真
29 實。故原告請求被告給付工資差額11萬8466元，應屬有據，
30 應予准許。

31 (二)請求資遣費部分：

- 01 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，
02 其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十
03 七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新
04 雇主繼續予以承認。勞基法第20條固定有明文。按為保障勞
05 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
06 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目
07 的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」
08 法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
09 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原
10 則。（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照、最
11 高法院99年度勞上易字第129號判決參照），被告公司之更
12 名前之公司名稱為樂富實業有限公司，經本院調閱樂富公
13 司、被告公司之公司登記卷證為憑（置於卷外），而被告公
14 司於113年7月12日設立，樂富公司於110年10月27日設立，
15 二家公司經營事業有高度相同性，且原告工作地點均於新北
16 市○○區○○路○段00巷0號3樓，工作內亦同為蛋糕之銷
17 售；再參原告之勞工保險投保資料可知，原告連續投保於二
18 家公司，投保紀錄未中斷，揆之前開說明，具有雇主之同一
19 性，原告之年資應合併計算，應屬有據。
- 20 2. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
21 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
22 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
23 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
24 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所
25 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
26 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
27 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
28 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
29 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
30 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
31 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。被告依據勞基法第1

01 1條第1款之事由終止勞動契約，自得請求資遣費。

02 3. 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
03 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
04 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
05 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
06 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
07 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
08 文。

09 4. 本件原告係依據勞基法第14條第5款之規定而終止勞動契
10 約，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自11
11 3年11月22日起受雇於被告，最後工作日為114年9月9日，其
12 於終止勞動契約前6個月薪資均為3萬3300元，且為被告所不
13 爭，則原告自113年11月22日開始任職，最後工作日為114年
14 9月9日，原告得請求之資遣費為1萬3367元，有卷附之勞動
15 部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費1萬3367元，為有
16 理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

17 (三)非自願離職證明書部分：

18 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
19 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
20 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
21 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
22 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
23 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
24 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
25 之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規
26 定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給記載
27 勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職之服務證明書一
28 節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

29 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
30 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
31 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5%，亦為同法第203條所明定。被告於115年6月11日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本卷第55頁)，因此，原告請求被告應自115年6月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示(工資 118466元及資遣費13367元=131833)，洵屬正當，應予准許，逾此部分，應予駁回。

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，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 8 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 115 年 8 月 18 日
書 記 官 丁 柔 方