

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第239號

原告 陳瑩真

訴訟代理人 謝文明律師

複代理人 陳韋璇律師

被告 伸源品企業股份有限公司

法定代理人 陳柏儒

被告 貝里斯商卡立可有限公司台灣分公司

法定代理人 陳柏儒

共同

訴訟代理人 許儷淳律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國112年9月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告伸源品企業股份有限公司、貝里斯商卡立可有限公司台灣分公司應各給付原告新臺幣參拾肆萬伍仟捌佰肆拾肆元及自民國一百一十一年六月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。如其中一被告已為給付，他被告於其給付範圍內免給付義務。

二、被告伸源品企業股份有限公司、貝里斯商卡立可有限公司台灣分公司應各提繳新臺幣壹萬捌仟零柒拾貳元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。如其中一被告已提繳，他被告於其提繳範圍內免提繳義務。

三、被告伸源品企業股份有限公司、貝里斯商卡立可有限公司台灣分公司應各開立服務證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

01 六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾肆萬伍仟捌
02 佰肆拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

03 七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬捌仟零柒拾
04 貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

05 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

06 理 由

07 壹、程序方面：

08 一、按外國公司經廢止登記者，應就其在中華民國境內營業所生
09 之債權債務清算了結，未了之債務，仍由該外國公司清償
10 之。前項清算，除外國公司另有指定清算人者外，以外國公
11 司在中華民國境內之負責人或分公司經理人為清算人，並依
12 外國公司性質，準用本法有關各種公司之清算程序，公司法
13 第380條第1項、第2項分別有明文規定。被告貝里斯商卡立
14 可有限公司台灣分公司（下稱卡立可公司）係外國公司，於
15 民國104年5月29日經我國核准登記，嗣經濟部以111年4月7
16 日經授商字第11101056320號函廢止登記，有該公司登記基
17 本資料查詢可稽（見本院卷(一)第109頁）。其於廢止登記
18 前，在中華民國境內之負責人為丙○○，且卡立可公司並無
19 另指定清算人，是應以丙○○為卡立可公司之清算人，依公
20 司法第8條第2項規定，為卡立可公司之法定代理人。

21 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
22 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
23 款定有明文。本件原告起訴原聲明：(一)被告應給付原告新臺
24 幣（下同）976,802元，及自調解聲請狀繕本送達日起至清
25 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應開立服
26 務證明書及非自願離職證明書予原告。嗣於111年9月30日具
27 狀變更聲明為：(一)被告伸源品企業股份有限公司（下稱伸源
28 品公司）、卡立可公司應各給付原告828,766元，及自調解
29 聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
30 算之利息。如其中一被告已為給付，他被告於其給付範圍內
31 免給付義務。(二)被告伸源品公司、卡立可公司應各提繳55,4

09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）。如其中一被告已提繳，他被告於其提繳範圍內免提繳義務。(三)被告伸源品公司、卡立可公司應各開立服務證明書及非自願離職證明書予原告。(四)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷(一)第264頁）。核原告所為，顯係基於同一僱傭關係之基礎事實，揆諸上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於87年7月1日至108年4月1日任職於伸源品公司，從事採購與船務之職務內容，離職前平均薪資為34,800元。伸源品公司遲至90年10月31日始為原告投保勞工保險，復於104年8月17日未經原告同意將其勞保投保單位改為卡立可公司。伸源品公司及卡立可公司，具有實質同一性，原告之工作年資應合併計算，且被告2公司應各自對原告負雇主之義務，並為不真正連帶債務關係。108年2月農曆年後之開工日，被告公司負責人丙○○告知原告等員工，自108年4月1日起不能於文昌路辦公室工作，是被告有違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第5款未考量勞工及其家庭之生活利益，而搬遷辦公室及調職之情形，原告應屬非自願離職，且丙○○亦依據勞基法第11條第2、4款終止勞動契約，且同意給付原告資遣費及非自願離職證明書，迄今仍未給付。又原告雖於94年7月1日選擇適用勞工退休新制，惟被告未結清原告之舊制退休金及舊制資遣費。另被告尚積欠原告工資50,000元，亦未給付原告特別休假未休工資，並有短少提繳勞工退休金之情事。爰依勞基法第17條第1項、第22條第2項、第38條第4項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第2、3項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項規定提起本件訴訟等語，並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：被告2公司不具實體同一性。原告於90年10月31日至104年8月17日任職於伸源品公司，後於104年8月17日至

108年3月20日任職於卡立可公司，原告係分別任職2公司，年資不應合併計算，被告2公司均未資遣員工。原告係於108年3月15日任職卡立可公司時單方終止勞動契約，同年月31日離職生效，且自同年月20日即未再到班，不得請求資遣費及開立非自願離職證明，但被告同意依勞基法第19條規定各別開立服務證明書予原告。原告請求106年7月及107年7月工資各25,000元部分，實係原告於暑假安排1個月陪伴子女請假未上班，故未領取當月薪資，且已罹於時效，卡立可公司主張時效抗辯，拒絕給付。又原告請求勞退差額部分，因原告僅於伸源品公司任職至104年7月31日，縱有得請求之事由，原告係於111年1月25日請求早已罹於時效，卡立可公司則係依法提繳，僅有超額而無短少。特休未休工資部分，原告應舉證證明其不休假原因係可歸責雇主，其次，特休未休工資亦應適用5年短期時效，則原告於106年1月26日以前之特休未休工資均已罹於時效而消滅等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)伸源品公司與卡立可公司是否為實體上同一法人，各應對原告負雇主責任？

1.原告主張其原受僱伸源品公司，至104年8月17日伸源品公司擅自將其勞保轉到實質上同公司之卡立可公司名下等情，被告則辯稱：被告2公司不具實體同一性，原告係分別任職被告2公司云云。經查，伸源品公司、卡立可公司雖分別設址「臺中市○○區○○路0段0巷0號」、「臺中市○○區○○路00號2樓」乙情，有經濟部商工登記公示資料可憑（見本院卷(一)第107至109頁），然被告2公司實際辦公地址均在「臺中市○○區○○路0段000號2樓」，業據證人乙○○證述屬實（見本院卷(一)第461頁），且原告勞保由伸源品公司轉至卡立可公司當時（104年8月17日）2公司法定代理人均為丙○○，且2公司會計及勞健保業務均係甲○○（原名陳

雪芳) 1人掌管等情，亦據證人乙○○證述在卷（見本院卷(一)第463頁）及公司變更登記表附卷可參，堪認伸源品公司、卡立可公司實際上經營者相同無訛。又被告雖辯稱原告於104年8月17日從伸源品公司離職，至卡立可公司任職云云。然伸源品公司未給付原告資遣費，原告理應不至於未領取資遣費結清年資之狀況下，主動從伸源品公司離職而轉至實質同一公司且工作內容相似之卡立可公司任職；酌以伸源品公司、卡立可公司將原告勞保退保與加保之日期及投保薪資均相同乙節，有勞保與就保被保險人投保資料為憑（見本院卷(一)第139頁），堪信原告上揭主張為可採，原告勞保應係於104年8月17日由同時掌管被告2家公司勞健保業務之甲○○未經原告同意，擅自從伸源品公司轉至卡立可公司，原告應無與伸源品公司終止勞動契約之意思。從而，伸源品公司於104年8月17日後仍為原告之雇主，應對原告負雇主義務，應已明確。

2. 次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。又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）。本件原告原受僱伸源品公司，於104年8月17日被告2公司擅自將原告勞保由伸源品公司轉至卡立可公司名下，又被告2公司實際上負責人相同，已如前述，為避免被告2公司利用不同法人權利義務各自獨立之法律上型態規避法規範，遂行不法目的，本院認基於誠實及信用原則，卡立可公司亦應對原告負雇主之義務。

01 (二)被告調動原告工作地點，有無違反調動原則？原告依勞基法
02 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，是否合法？

03 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
04 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
05 有明文。又所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂
06 約定勞雇關係之契約，而工作場所及應從事之工作有關事
07 項，應於勞動契約中約定之，此亦為勞基法施行細則第7條
08 第1款所明定，是勞動契約中有關工作場所等事項之變更，
09 原則上自應由勞資雙方自行商議約定之。惟企業在現今社會
10 為永續經營，須與時俱進，從事技術革新、創新發展、多角
11 化經營及合理化經營，並隨時代趨勢，適時改變經營策略，
12 故為兼顧勞雇雙方之權益，倘不允許雇主有片面調職命令
13 權，實有礙企業資方競爭力之提昇，企業在競爭中消失，亦
14 非勞工之福。是雇主如因業務需要，有變動勞方之工作場所
15 及工作有關事項之需，而未能獲得勞工明確同意時，在符合
16 一定條件下，仍宜例外認勞工須接受雇主之調職命令，以兼
17 顧勞雇雙方之利益。復按「雇主調動勞工工作，不得違反勞
18 動契約之約定，並應符合下列原則：一基於企業經營上所必
19 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規
20 定。二對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三
21 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四調動工作地點過
22 遠，雇主應予以必要之協助。五考量勞工及其家庭之生活利
23 益。」，勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主
24 調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應
25 自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之
26 動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變
27 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就
28 社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信
29 原則。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，
30 除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利
31 益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權

01 利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭
02 五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇
03 主違反勞動契約。

04 2.查被告因公司搬遷，將原告之工作地點自臺中市大肚區調派
05 至龍井區，當屬調職，就工作地點之勞動契約事項應由兩造
06 商議決定，如未能合意，則應符合上開調動五原則。而查，
07 原告曾於108年3月15日主動提出欲離職，有通訊軟體微信對
08 話紀錄附卷可稽（見本院卷(一)第185頁），是原告稱其係非
09 自願離職已有可疑。又縱使原告主張其未同意調動為非自願
10 離職為真，原告係擔任被告之業務人員，而被告抗辯：公司
11 現在沒有業務，一定要移到那裡，不能再在這裡，此有108
12 年2月22日會議錄音檔勘驗筆錄可參（見本院卷(二)第155
13 頁）。另依原告之工作地點，由原先之臺中市大肚區調派至
14 龍井區以觀，依Google Map查詢自原告住處出發至2處距離
15 及路程結果，原告自住處出發至大肚區，行駛距離約為16.8
16 至21.1公里，所花費時間約為26至33分鐘；原告自住處出發
17 至龍井區，行駛距離約為16.4至20.7公里，所花費時間約為
18 26至32分鐘。依現今交通工具，上開所增加之通勤距離及花
19 費時間，仍屬一般社會通念及公眾所能接受其住家至工作地
20 點通勤所須耗費之時間，尚非依此可謂工作地點有過遠之情
21 事，雖原告主張其原生家庭距原工作地點之車程時間短暫，
22 因上述情事而增加時間成本，然依上述，被告變更原告工作
23 地點，確係基於其企業經營所必須，並無權利濫用之情形，
24 且並未對原告之薪資或其他勞動條件為不利之變更，應無違
25 反勞動契約之情事，調動後之工作仍為業務人員，亦為原告
26 能力所得勝任，應甚明確，自堪認被告所為之調動，業已符
27 合前述之「調動五原則」。綜合上情，原告雖因該調動受有
28 略微不便，然應屬社會一般通念可接受之範圍；且被告未違
29 反調動五原則，已論述如前，據此，更難謂被告將原告調整
30 工作地點從大肚區至龍井區，有何就工作場所為不利變動之
31 情事，是原告主張被告所為之工作場所調動，業已違反兩造

01 間之勞動契約云云，應非可採。準此，被告就原告所為之職
02 務調整，既符合前述「調動五原則」，自屬合法之職務調
03 動，而無違反勞動契約可言。

04 3.綜上所述，經衡酌上開事項，並綜合考量該調職命令在業務
05 上之必要性或合理性、雇主之調職並無其他不當之動機或目
06 的、原告因調職雖有蒙受之生活上不利益，但依社會一般通
07 念，該調職命令尚非使勞工承受難忍及不合理之不利益等
08 情，被告對原告之調職行為尚與調動五原則無違。是原告主
09 張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即
10 非有據。

11 (三)原告得否請求被告給付資遣費、結清舊制退休金及開立非自
12 願離職證明書？

13 1.勞基法為勞動條件之最低標準，於未達勞基法第53條、第17
14 條所定要件之勞工，固無上開法條所賦予之權利，惟勞工與
15 雇主間合意按照勞基法規定給付退休金或資遣費以合意終止
16 勞動契約，依當事人自治之原則，自無不許之理。徵諸原告
17 任職被告年資達17、18年（詳下述），原告應不願輕易放棄
18 多年之工作年資，又被告不同意原告續留原地，亦非勞基法
19 第11條或第12條之情形，是兩造嗣後協商以同意給付資遣費
20 為條件終止勞動契約，尚符合社會常情，是丙○○同意給付
21 資遣費予原告，當屬可能。又甲○○並非熟悉法律之人，對
22 於法律用語不精確，故於「應付退休金資遣費明細表」書寫
23 為退休金，非無可能，該表下方復記載「工作年資17年5個
24 月，未年滿55歲，尚未符合退休條例，故以資遣費計算」等
25 語（見本院卷(一)第93頁），應無誤會為退休金之理，是被告
26 之負責人丙○○確實代表被告與原告達成以給付資遣費終止
27 勞動契約之協議。

28 2.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
29 費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當
30 於1個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或
31 工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，

01 勞基法第17條第1項定有明文。次按本條例施行前已適用勞
02 基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選
03 擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年
04 資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法
05 第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或
06 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依
07 各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資
08 遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞工適用
09 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
10 契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
11 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
12 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
13 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
14 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第11條第1、2項、第12
15 條第1項亦有明文。又勞退條例於93年6月30日公布，並自94
16 年7月1日開始施行。

17 3. 查丙○○於108年5月8日會議中，就原告所詢新舊制資遣費
18 事宜，答以都照勞基法等語（見本院卷(二)第172、179頁），
19 甲○○並出示「應付退休金資遣費明細表」（見本院卷(二)第
20 178頁），其上載有原告之舊制期間、新制期間、舊制基
21 數、新制基數等，是被告公司負責人丙○○與原告合意終止
22 勞動契約並給付資遣費，及其計算基準比照勞基法相關規
23 定，契約應屬成立，是原告請求兩造間合意比照勞基法第17
24 條及勞退條例第12條給付資遣費，自屬有理。惟被告並非依
25 據勞基法第11條規定終止勞動契約，丙○○亦未與原告協議
26 開立非自願離職證明書，是原告請求開立非自願離職證明
27 書，則屬無據。

28 4. 次查，被告否認原告自88年7月1日起任職於伸源品公司，原
29 告未提出證據證明確實自88年7月1日起開始任職伸源品公
30 司，依原告勞保資料，伸源品公司自90年10月31日為原告投
31 保，是原告年資應自該時點起算。又被告雖以原告於104年8

01 月17日後任職於卡立可公司，但原告之年資應合併計算方屬
02 合理且合乎當事人真意，自90年10月31日起至合意資遣日10
03 8年3月31日止，依上開標準計算，原告舊制基數為3又2/3，
04 新制基數為6，可領資遣費為282,905元〔計算式：29,266×
05 (3+2/3) + 29,266×6 = 282,905〕，並無原告所稱應再結
06 清之舊制退休金存在。

07 (四)原告請求被告給付106年7月及107年7月工資各25,000元，有
08 無理由？

09 1.按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另
10 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文，又當
11 事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事
12 訴訟法第277條前段定有明文。本件原告主張被告尚積欠原
13 告106年7月及107年7月工資各25,000元等語，為被告所否
14 認，依上開說明，自應由原告就被告有積欠原告工資乙事，
15 負舉證責任。

16 2.原告雖稱依據106年7月11日、18日、26日電子郵件及107年7
17 月9日凱基證券股份有限公司詢價圈購單（見本院卷(一)第227
18 至239頁），已可證明原告於106年7月及107年7月期間，有
19 為被告服勞務，當得請求該段期間工資云云。然查，原告並
20 未能舉證於此期間確有提供勞務之事實存在，亦未見原告說
21 明上開文書與其所提供勞務之關聯性，且經被告辯稱因原告
22 於暑假安排1個月陪伴子女而請假未上班，故未領取當月工
23 資等情，倘若原告未請假，確有提供勞務，為何長達數年之
24 時間從不向被告反應工資短少，顯不符常理，應認被告抗辯
25 較為可採，故原告此部分主張，缺乏事實證明，亦無法採
26 信。

27 (五)原告請求被告給付特別休假未休工資114,192元，有無理
28 由？

29 1.按106年1月1日修正施行前勞基法第38條規定：「勞工在同
30 一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列
31 規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5

01 年未滿者10日。三5年以上10年未滿者14日。四10年以上
02 者，每1年加給1日，加至30日為止」；106年1月1日修正施
03 行後勞基法第38條第1、4、6項分別規定：「勞工在同一雇
04 主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予
05 特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未
06 滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未
07 滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六10
08 年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「勞工之特別
09 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
10 資」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存
11 在，應負舉證責任」。

12 2.查原告自90年10月31日起受僱於被告，至108年3月31日勞動
13 契約終止日止，原告主張任職期間特休均未休等語，被告未
14 能提出反證，應認原告於105年至107年各有21日（請休期間
15 為105年10月31日至106年10月30日）、22日（請休期間為10
16 6年10月31日至107年10月30日）、23日（請休期間為107年1
17 0月31日至108年10月30日）特別休假未休，且依前揭勞基法
18 第38條規定，特休工資之發給本不以可歸責於雇主為要件，
19 是被告此部分抗辯容有誤會。

20 3.另按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
21 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
22 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
23 別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
24 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
25 常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則
26 第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。是依前揭規定計
27 算原告之各年度終結及契約終止前之一日工資，被告應給付
28 原告之未休特別休假工資合計62,939元（計算式：21×979+
29 22×906+23×976=62,939）。至於103年（請休期間為103年
30 10月31日至104年10月30日）、104年（請休期間為104年10
31 月31日至105年10月30日）之特別休假未休工資部分，因原

告係於111年1月25日提起本件訴訟（見本院卷(一)第15頁），其請求權已罹於時效而消滅，被告為時效抗辯並拒絕給付，即屬有據。

(六)原告請求被告提繳55,409元至原告之勞退專戶，有無理由？

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項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依同條例第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號判決意旨參照）。

2.經查，依被告所提出之「原告於卡立可公司任職期間每月工資表」（見本院卷(一)第435頁），佐以原告所提出之「任職期間每月工資情形」（見本院卷(一)第363至頁373），堪認原告於94年7月至108年3月間每月工資如附表所示。則依「勞工退休金月提繳工資分級表」之標準，被告應為原告申報之月提繳工資如附表「依分級表之月提繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表「應提繳金額」欄所示，是被告應補繳至原告勞退專戶之差額為18,072元（詳如附表）。

3.被告雖抗辯就超過5年部分為時效抗辯云云。然按，於勞工尚不得請領退休金之情形，雇主應將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀作為勞退條例第31條第1項之損害賠償方式，又該損害賠償請求權之消滅時效，依據同條第2項之規定，係自勞工離職時起，因5年間不行使

而消滅。查原告係於111年1月25日提起本件訴訟（見本院卷（一）第15頁收狀戳章），距原告離職未超過5年，故尚未罹於勞退條例第31條第2項所定之時效期間，另原告係請求提繳不足退休金之損害賠償，並非請求定期給付，自無民法第126條之適用甚明。故被告前揭抗辯，均無理由。

(七)原告請求被告發給服務證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。查兩造間之勞動契約如上所述已終止，且被告對原告此部分請求並未加以爭執（見本院卷（一）第388頁），則原告此部分請求自屬於法有據。

(八)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件調解聲請狀繕本係於111年6月10日送達被告，有本院送達證書4紙附卷可稽（見本院卷（一）第121至127頁），則原告請求由翌日即111年6月11日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

(九)末按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272條定有明文。伸源品公司、卡立可公司雖經本院認定均屬原告之共同雇主，然尚乏應負連帶責任之明示或法律規定，應屬不真正連帶債務關係。而不真正連帶債務係謂數債務人具有同一目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人中一人為給

01 付，他債務人即應同免其責任之債務（最高法院89年度台上
02 字第2240號判決意旨參照）。伸源品公司、卡立可公司間既
03 屬不真正連帶債務，自不能令其等連帶給付，但因其各應負
04 全部給付之義務，故如被告中一人為給付，他被告即應同免
05 其責任，原告主張伸源品公司及卡立可公司於已給付之範圍
06 內免給付義務，為有理由。

07 四、綜上所述，原告依兩造間給付資遣費之合意、勞基法第38條
08 第4項規定，請求被告給付345,844元（計算式：282,905+6
09 2,939=345,844），及自111年6月11日起至清償日止，按週
10 年利率百分之5計算之利息；依勞退條例第31條第1項規定，
11 請求被告提繳18,072元至原告之勞退專戶；另依勞基法第19
12 條規定，請求被告開立服務證明書予原告，為有理由，應予
13 准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

14 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
15 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
16 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
17 敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
19 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前
21 段。

22 中 華 民 國 112 年 10 月 24 日
23 勞動法庭 法 官 董惠平

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 10 月 24 日
28 書記官 劉雅玲

