臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第278號

原　　告　陳逸璇

訴訟代理人　陳俐均律師

被　　告　台灣黃金農場國際股份有限公司

設臺中市○○區○○路○段000號00樓之0

法定代理人　吳育騰

籍設臺中市○○區○○路○段000號

（臺中○○○○○○○○○）

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣662,299元，及自民國111年10月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣218,538元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣880,837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：

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條所列各款情形，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：

㈠原告民國99年3月1日起擔任訴外人康勝國際股份有限公司（下稱康勝公司）之廠務主任，任職之初月薪為新臺幣（下同）28,000元，於108年調整為55,000元，嗣因康勝公司營運不善，陸續積欠員工勞健保費用，108年12月16日康勝公

司之法定代理人甲○○遂將原告之勞保改投保於被告，惟原告仍於相同工作地點執行相同職務，並領取相同薪資，顯見康勝公司與被告實質上為同一公司。被告嗣因公司虧損並遲發薪資，於111年6月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款資遣原告，並開立非自願離職證明書予原告，惟迄未給付原告積欠薪資、資遣費。又原告任職被告期間，被告高薪低報原告之月薪，導致原告受領失業補助存有差額之損害，且被告未依法足額為原告提繳雇主本應按勞工每月工資提繳之6%勞工退休金。原告前於111年7月18日於社團法人台中市勞雇關係協會進行勞資爭議調解，惟因兩造各執一詞而調解不成立。

㈡原告請求之金額及項目如下：

1.薪資260,017元：

原告108年起每月薪資55,000元，111年2月調整為月薪57,000元，而被告積欠原告111年2月至6月之薪資，被告僅於資遣原告時給付部份薪資24,983元，尚餘260,017元未給付（計算式：57,000元× 5月－24,983元＝260,017元），爰依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項規定請求之。

2.資遣費340,002元：

原告前任職於與被告具同一實質性之康勝公司，後轉任職於被告，已如前述，而原告任職期間自99年3月1日起算至111年6月30日，年資為12年4月，原告離職前平均工資為56,667元｛計算式：55,000元＋(57,000元× 5月）÷ 6月＝56,667元｝，得請求最高6個月平均工資資遣費340,002元（計算式：56,667元×6月＝340,002元），爰依勞基法第17條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條規定請求之。

3.失業補助差額62,280元：

原告離職前6個月平均投保薪資應為57,400元，每月得領取失業補助為34,440元，6個月共可領取206,640元，惟因被告有高薪低報之情事，導致原告每月實際僅領取失業補助24,060元，6個月失業補助之差額為62,280元（計算式：206,640

元－24,060元× 6月＝62,280元），爰依就業保險法(下稱就保法)第16條第1項、第38條規定請求之。

4.短少提撥勞工退休金218,538元：

原告自99年任職於與被告具實質同一性之康勝公司及被告期間，被告漏未依法提撥勞工退休金分合計為218,538元，自應由被告給付，爰依勞退條例31條規定請求之。

㈢並聲明：如主文第一、二項所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之事實，有社團法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解紀錄、離職證明書、110年7月至111年1月原告薪資單、原告與被告法定代理人甲○○LINE對話紀錄、被告法定代理人甲○○簽立之承諾書影本、原告勞保異動資料查詢結果及勞工退休金個人專戶資料、勞動部勞工保險局函文111年8月24日保普核字第00000000000000號影本等件附卷可稽（見本院卷第29至54頁）；被告已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，視同自認原告主張之事實，堪認原告主張上情為真。

㈡所謂「同一事業」，應以實質認定，不應拘泥於法人名稱。我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人或同一家族成員操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（如減輕稅賦），同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，工作廠址多數相同，則自

員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以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，取巧規避勞動法律規範，遂行其不法之目的。故於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於「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。經查，被告與康勝公司之法定代理人均為甲○○；原告改投保至被告後之工作地點、內容、薪資條件仍與先前相同，依照前揭說明，應認康勝公司與被告屬於實體同一性之事業。因此，原告之工作年資應將受僱於康勝及被告之期間合併計算。

㈢茲就原告上揭各項請求分述如次：

1.被告應給積欠薪資260,017元：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。本件原告自111年2月起調薪為57,000元，原應領取111年2月至6月薪資共計285,000元（計算式：57,000元× 5＝285,000元），被告僅給付部分薪資24,983元等情，業如前述，則原告主張被告應依上開規定如數給付薪資260,017元（計算式：285,000元－24,983元＝260,017元），自屬有據。

2.被告應給付資遣費340,002元：

按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時；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1

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，勞基法第11條第2款、勞退條例第12條第1項亦有明文。本件兩造間之僱用契約關係，業由被告於111年6月30日以勞基法第11條第2款事由終止等節，原告自99年3月1日至108年12月16日任職於康勝公司、自108年12月16日至111年6月30日任職被告，年資共為12年4月，康勝公司與被告係同一事業，已如前述，故原告年資得合併計算，依原告離職前6個月平均工資56,667元｛計算式：55,000元＋(57,000元× 5月）÷ 6月＝56,667元｝及任職期間所得計算之基數6核算，則原告主張被告應依上開規定給付340,002元（計算式：56,667元× 6＝340,002元），自屬有據。

3.被告應給付失業補助差額損害62,280元：

⑴按失業給付之請領條件，依就保法第11條第1項第1款規定：「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」、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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月」、「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費

寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

⑵經查，被告依勞基法第11條第1項第2款規定終止其與原告間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又勞保局前已依就保法第23條規定，按原告月投保薪資60%，發給自111年7月15日至111年8月13日止之失業給付予原告，而原告依上述就保法規定，依法得申請至少6個月的失業給付，而失業給付係按退保前6個月平均月投保薪資60%計算，原告退保前之月投保薪資為40,100元，每月得領取之失業給付為24,060元（計算式：40,100元×60%＝24,060元），此有勞保局111年8月24日函文在卷可稽(見本院卷第53頁)，如按原告薪資退保前6個月薪資55,000元、57,000元對照投保薪資級距表，原告月投保薪資平均應為57,400元，每月得領取之失業給付應為34,440元（計算式：57,400元×60%＝34,440元）。從而，原告依前揭規定請求被告賠償短領失業給付之6個月損失62,280元（計算式：（34,440元－24,060元）× 6月＝62,280元）為有理由，應予准許給付。

4.以上，原告得請求被告給付之金額為662,299元。

5.被告應提繳勞工退休金218,538元：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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。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號裁判要旨參照）。經查，被告依法應為原告足額提繳勞工退休金，針然原告主張被告未足額提繳之差額為218,538元，被告未到庭或提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，視同自認原告主張之事實。從而，原告請求被告提繳218,538元至原告之勞工退休金個人專戶，核屬有據。

㈣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。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之薪資、資遣費之請求，均屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時、終止勞動契約後30日內即111年7月30日之前發給，均屆期未給付，應負遲延責任；至失業給付差額損失，核屬無確定期限之給付，應經原告之催告而未為給付，被告始負遲延責任，原告以民事起訴狀繕本送達被告請求給付，則與催告有同一之效力，被告未為給付，當應負遲延責任。又上開起訴狀繕本已於111年9月28日寄存送達予被告，此有本院送達證書附卷足憑（見本院卷第63頁），依民事訴訟法第138條第2項規定，寄存送達自寄存之日起經10日即111年10月8日發生效力，則被告就失業給付差額損失部分，應自1111年10月9日起負遲延責任。從而，原告就上開被告應給付6

62,229元部分併請求自111年10月9日起至清償日止按法定利率計算之遲延利息，應予准許。

四、綜上所述，原告依上述勞動契約、勞基法、勞退條例、就保法之法律規定，請求：1.被告應給付原告662,299元，及自111年10月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應提繳218,538元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　16　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃渙文

法　官　董惠平

法　官　莊毓宸

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　　112　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　劉欣怡