

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第2號

原告 林惠姿

訴訟代理人 王苡斯律師

被告 劉正企業有限公司

法定代理人 李佳娟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年9月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳萬捌仟陸佰壹拾柒元及自民國一百一十一年十二月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣肆萬柒仟伍佰貳拾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。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之二十三，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣貳萬捌仟陸佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬柒仟伍佰貳拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年11月21日起受僱於被告，平均工資為新臺幣（下同）25,250元。詎被告於111年6月19日原告因新冠肺炎隔離期間逕自將原告退保，並要求原告於111年7月4日至被告處領取非自願離職證明書，卻未交付原告。原告發現被告遲至110年9月27日方為原告加保勞工保險，原告遂以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，被告尚積欠原告資遣費45,240元、預告期間工資25,250元、特別休假未休工資28,617元、

01 未能領取失業給付損失181,800元、提繳勞工退休金差額47,
02 520元及非自願離職證明書。爰依勞工退休金條例（下稱勞
03 退條例）第12條第1項、第31條第1項、勞基法第16條第3
04 項、第19條、第38條第4項、就業保險法第11條第3項、第38
05 條第1項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原
06 告280,907元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
07 年利率百分之5計算之利息。(二)被告應提繳47,520元至原告
08 於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人
09 專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應開立非自願離職證明書予
10 原告。

11 二、被告則以：被告係自110年9月27日起僱用原告，原告於107
12 年11月21日至110年9月26日期間，係與訴外人橘子好物鋪簽
13 立承攬合作契約書，並由橘子好物鋪於每月或俟原告工作完
14 成時給付原告承攬報酬，原告在與橘子好物鋪之承攬期間，
15 與被告無任何債權債務關係。原告於111年6月間表示要休
16 假，但未表明恢復上班日期，即退出所有工作群組，使被告
17 誤以為原告欲終止僱傭關係，被告方於111年6月19日將原告
18 退保，直至111年6月30日原告爭執未辭職，被告遂於111年7
19 月1日再為原告加保，並於111年7月7日通知原告上班，原告
20 卻不上班，被告即於111年7月30日以存證信函依勞基法第12
21 條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，原告於111年8月2
22 日收受存證信函。被告依法為原告投保、提繳勞工退休金，
23 並依法解僱原告，原告請求資遣費、預告期間工資、提繳退
24 休金及非自願離職證明書，均無理由。原告年資不滿1年，
25 特休日為3日，但原告早退時數合計已超過特休日數，折抵
26 後原告不得請求特休未休工資。原告不符合請領失業給付之
27 要件，被告即無賠償之義務等語，資為抗辯，並聲明：原告
28 之訴駁回。

29 三、得心證之理由：

30 (一)兩造間勞動契約之終止，究竟以何造所主張之事由為有理
31 由？

01 1.原告主張被告於111年6月19日，依勞基法第11條規定向伊為
02 終止勞動契約之意思表示，因被告拒絕給付資遣費、預告工
03 資及發給非自願離職證明，已口頭向被告為終止勞動契約之
04 表示云云，惟此為被告所否認。按勞基法第11條固規定非有
05 左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一歇業
06 或轉讓時。二虧損或業務緊縮時。三不可抗力暫停工作在1
07 個月以上時。四業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適
08 當工作可供安置時。五勞工對於所擔任之工作確不能勝任
09 時。查被告於111年6月19日向勞保局申報原告退保，有勞工
10 保險退保申報表在卷足參（見本院卷第468頁），惟退保乃
11 終止「保險契約」之意思表示，而解僱乃雇主終止「勞動契
12 約」之意思表示，足見二者終止之契約標的顯有不同，且該
13 二項終止行為亦非不得分離表示，復無必須同時表示之情，
14 更無單一行為二效果（一辦理退保即完成終止勞動契約之效
15 果）之性質，自難解為被告辦理退保手續之同時，即認有終
16 止兩造勞動契約之法效果，不得即此而謂被告曾對原告表示
17 依勞基法第11條規定資遣原告（遑論依勞基法之規定其並無
18 得終止勞動契約之合法要件）。原告主張空泛不明確，復未
19 能舉證以實其說，自難作為有利於原告之認定。反觀被告辯
20 稱以為原告主動提出離職，核與證人即被告公司員工朱慧娟
21 證稱：「在6月19日的晚上11點多，我發現原告在晚上9點多
22 退出所有公司的群組，我才LINE他詢問發生何事，原告才跟
23 我說他確診，…，當下因為時間很晚，我就沒有多加詢問為
24 何要退群，但我心裡想說他是不要做了還是怎麼了，因為原
25 告之前就算是休息或寒暑假時也不會退群。隔天上班，我有
26 聽李佳娟說他與原告通過電話，原告表示他想休息一段時
27 間，何時回來上班不知道。原告之前休息時都會說何時要回
28 來上班，但這次沒有表明何時回來上班的時間。後來他就
29 在家中休息沒有來上班，隔幾天他LINE我說他想申請政府防疫
30 的補助，想請公司開給他確診的證明」、「因為隔天上班，
31 李佳娟說原告要休息一段時間，不知道何時會回來上班，所

01 以公司指示我將原告退保。退保後，隔幾天原告有詢問我公
02 司有無幫他加保，因為那時在休息時間我表示查詢後再回覆
03 他。我覺得他應該是知道公司有幫他退保，否則為何會詢問
04 公司有無幫他加保，能否申請政府防疫補助。當時經查詢發
05 現原告確診的時間，原告仍在保，所以就有幫原告開立證
06 明」、「（問：原告於LINE中說只是單純想申請失業補助金
07 而已，在沒工作的這段時間多少增加一些收入等語，是何
08 意？）原告在申請防疫補助之後，聽別人說可以去申請失業
09 補助，原告突然才LINE我說他需要非自願性離職證明。我詢
10 問勞工局非自願性離職是因為員工有不適任等情形才能開
11 立，但原告是自己不要做，要離職，公司才會退保，並不符
12 合非自願性離職」等語相符（見本院卷第328至329頁），並
13 有通訊軟體LINE對話紀錄在卷可佐（見本院卷第173至188
14 頁），參以原告此後即未再對被告提供勞務，則被告抗辯原
15 告主動退出公司群組，有離職意願，尚非無據，堪以採信。
16 是原告前揭主張，自不足取。

17 2.原告復主張伊於111年7月28日勞資爭議調解會議，已以被告
18 違反勞工法令情事為由，依勞基法第14條第6款規定，向被告
19 為終止勞動契約之意思表示；且伊於該會議中請求被告給
20 付資遣費、預告工資及發給非自願離職證明即為終止勞動契
21 約之意思表示，故兩造間勞動契約至遲已於111年7月28日終
22 止云云，惟此為被告所否認。且觀諸前開勞資爭議調解紀錄
23 所載，原告僅主張：「(一)工作年資自107年11月21日至111年
24 6月19日，擔任員工，平均工資25,250元。(二)111年6月18日
25 確診，因要申請勞工傷病給付才知道在無告知下6月19日被
26 退保，又無告知下7月1日再被加保及打卡。原答應開非自願
27 離職證明及通報也反悔，工作3年7個月只保了8個月的勞健
28 保及未給薪資條明細。(三)因公司6月19日將本人退保及結算
29 勞保自負額費用，故認為公司終止勞動契約。(四)有退群組但
30 並非退所有群組。(五)請求預告工資、特別休假工資、資遣
31 費、非自願離職證明」等語（見本院卷第23頁），顯見原告

01 係主張被告於111年6月19日終止勞動契約，故請求被告給付
02 資遣費、預告工資、特別休假未休工資及發給非自願離職證
03 明書，未見原告有向被告為終止之意思表示。且縱使原告於
04 該次勞資爭議調解會中，同時請求被告應給付特別休假未休
05 工資，然此與原告是否已以被告有違反勞工法令情事，而依
06 勞基法第14條第1項第6款規定，對被告為終止勞動契約之意
07 思表示，係屬二事，原告復未就其已依勞基法第14條第1項
08 第6款規定，向被告為終止勞動契約之事實，舉證以實其
09 說。是原告前開主張，並無可採。

10 3.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
11 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
12 文。查原告自111年6月26日隔離期滿後未請假，亦未說明事
13 由，即未再前往被告公司上班，被告於111年7月28日勞資爭
14 議調解時要求原告復工，仍遭原告拒絕，足認原告於111年7
15 月28日仍無前往被告公司上班之意願，自屬無正當理由曠
16 工，則被告以原告無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達
17 6日為由，於111年7月30日以臺中西屯郵局第381號存證信函
18 通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動
19 契約，並經原告於111年8月2日收受上開存證信函（見本院
20 卷第150、411至415頁），故雙方之勞動契約於該日業經被
21 告合法終止。

22 (二)被告依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約，既屬
23 適法，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資
24 遣費45,240元；依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付
25 預告期間工資25,250元；依就業保險法第38條第1項、民法
26 第184條第2項規定，請求被告賠償失業給付損失181,800
27 元；另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
28 求被告開立非自願離職證明書予原告，均無理由。

29 (三)橘子好物鋪與被告是否具有實體同一性？原告於被告、橘子
30 好物鋪之工作年資是否應合併計算？

31 1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事

業主處理有關勞工事務之人，此觀勞基法第2條第2款甚明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。又基於勞基法第1條第1項所揭禁規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，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）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，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，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。

2.經查，依被告與橘子好物鋪之登記資料以觀（見本院卷第69至74、105、311至315頁），橘子好物鋪之負責人為李佳

01 穗，被告歷任董事長為劉正峯、李佳娟，足見先後設立之被
02 告與橘子好物鋪之股東，均為李佳娟或其家人，彼此血緣關
03 係親近，實與同一家族公司無異。又被告與橘子好物鋪之倉
04 庫均設於同址（即臺中市○○區○○○巷00○0號，見本院
05 卷第309、325頁）；再依前述登記資料所載，被告與橘子好
06 物鋪所營事業相同；另參諸被告公司法定代理人李佳娟、證
07 人朱慧娟之陳述（見本院卷第260、325至327頁），亦未具
08 體區別被告與橘子好物鋪之業務內容，而均由劉正峯、李佳
09 娟為實際之經營上指示。又原告原受僱橘子好物鋪，自110
10 年9月27日起改受僱於被告，仍從事相同之工作，為被告所
11 不爭執，足認原告主張：其自107年11月21日受僱時起，迄
12 與被告終止勞動契約時止，資方實質負責人均為劉正峯、李
13 佳娟等語，尚非無據，則原告自任職後，形式上之雇主雖有
14 異動，仍應認此2家公司行號具有實體同一性。至被告雖有
15 辯稱：兩造間係另訂立新勞動契約云云，惟被告上開所辯均
16 未提出證據以實其說，自難憑採。據上，被告與橘子好物
17 鋪，雖形式上係不同法人型態，惟2家公司行號股東重疊操
18 控經營、經營業務相同、實質共用員工，工作地點亦相同，
19 援用原有員工，給與相同之工作條件，在相同地點工作，是
20 依照前述最高法院見解，雖被告與橘子好物鋪登記形式上屬
21 於不同之公司法人，但仍應認定2公司行號間具有實體同一
22 性，同負對勞工之勞動契約義務，故原告前後任職之年資自
23 應予合併計算。

- 24 3.又被告雖辯稱橘子好物鋪與原告間為承攬關係云云。惟按雇
25 主與勞工間是否為僱傭關係，應視勞動關係之內容及實質情
26 形予以認定，如須納入雇主之組織體系內，接受雇主之指揮
27 監督從事工作，並領取勞務之對價報酬，即具人格上、經濟
28 上及組織上之從屬性，應認其間為僱傭關係。經查，原告係
29 納入被告之組織體系內，須遵守被告所定管理規則及忠誠義
30 務，於受被告指揮監督管理下從事工作，且須親自履行職
31 務，並按月計領勞務對價報酬，與被告具有相當程度之組織

上、人格上及經濟上從屬性，故兩造間為僱傭關係，堪予認定。再按基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，應為有利於勞務提供者之認定。所謂當事人明示成立承攬契約，係指當事人間勞務契約之實質內容屬於承攬契約之法律性質。如有爭執，法院應審查勞務契約之實質內容，不得囿於當事人所簽書面契約使用之名稱，始可避免雇主罔顧勞基法等勞動法令之義務要求勞工簽署名稱或內容含有承攬語詞之文件（最高法院110年度台上字第3159號判決意旨參照）。準此，被告以原告曾簽立承攬合作契約書，抗辯兩造間係承攬契約云云，自無可採。

- (四)原告請求被告給付特別休假未休工資28,617元，有無理由？按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為勞工之特別休假於年度終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之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。查原告自107年11月21日起受僱於被告，至111年8月2日勞動契約終止日止，原告主張尚有34日特別休假未休，被告未能證明原告已休畢特別休假，則原告請求被告給付特別

01 休假未休工資28,617元（計算式： $25,250 \div 30 \times 34 = 28,617$ ，
02 元以下四捨五入），即屬有據。又被告雖再抗辯應扣除原告
03 早退時數，惟雇主給付特休假未休工資係因勞工於休假日出
04 勤，依勞基法第39條規定加發1倍工資，此為法律明定之義
05 務，自不得任意以早退為由扣除應給付特休假未休工資之日
06 數，被告此部分抗辯自無可採。

07 (五)原告請求被告提繳47,520元至原告之勞退專戶，有無理由？
08 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
09 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
10 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
11 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
12 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
13 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
14 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅
15 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
16 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
17 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
18 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
19 害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
20 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
21 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查
22 原告任職期間，被告每月應為原告提繳退休金，惟被告於10
23 7年11月21日至110年9月26日期間未按月提繳，致原告受有
24 損害，則原告依勞退條例第31條第1項規定，以24,000元為
25 基準，請求被告提繳47,520元（計算式： $24,000 \times 6\% \times 33 = 4$
26 7,520，元以下四捨五入）至原告之勞退專戶，自屬有據。

27 四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付2
28 8,617元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年12月14日（見本
29 院卷第37頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
30 息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告提繳47,520
31 元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請

01 求，為無理由，應予駁回。

02 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
03 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
04 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至原告就
05 敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

06 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
07 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
10 勞動法庭 法 官 董惠平

11 正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日
15 書記官 劉雅玲