

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第10號

原告 李啟志

廖駿誠

陳德芸

共同

訴訟代理人 王雲玉律師

林亮宇律師

上一人

複代理人 陳虹羽律師

李承哲律師(於114年3月13日終止委任)

被告 光辰金屬股份有限公司

法定代理人 林俊福

訴訟代理人 楊孟凡律師

複代理人 洪任鋒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告丙○○新臺幣57萬0,079元，及自民國112年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應給付原告丁○○新臺幣29萬7,022元，及自民國112年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應給付原告戊○○新臺幣17萬2,717元，及自民國112年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔58%，餘由原告負擔。

01 七、本判決第1至3項暨命被告負擔訴訟費用部分得假執行。但被
02 告依序以新臺幣57萬0,079元、新臺幣29萬7,022元、臺幣17
03 萬2,717元為原告丙○○、丁○○、戊○○預供擔保，得免
04 為假執行。

05 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

06 事實及理由

07 壹、程序事項：

08 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
09 減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條
10 第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於
11 勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付
12 原告丙○○新臺幣(下同)174萬6,081元，及自起訴狀送達
13 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給
14 付原告戊○○55萬3,494元，及自起訴狀送達翌日起至清償
15 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告丁○○
16 66萬2,693元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年
17 利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告非自願離職證明書。
18 (五)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國114年2月24日以民
19 事減縮聲明暨陳報狀變更其聲明為：(一)被告應給付丙○○92
20 萬4,952元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利
21 率5%計算之利息。(二)被告應給付丁○○44萬4,687元，及自
22 起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
23 (三)被告應給付戊○○39萬8,529元，及自起訴狀送達翌日起
24 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告
25 非自願離職證明書。(五)願供擔保，請准宣告假執行(見本院
26 卷二第141-142頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予
27 准許。

28 貳、實體事項：

29 一、原告主張：

30 (一)被告法定代理人乙○○於原告任職期間(詳見附表一，下稱
31 系爭任職期間)同時擔任被告、香港商玖和國際有限公司台

01 灣分公司（下稱香港玖和公司）、惠州久和模具有限公司
02 （下稱惠州久和公司）（下合稱3家公司，個別逕稱被告或其
03 名稱）之法定代理人。3家公司之營業項目均為機械與模具等
04 零件設備之製造與銷售，3家公司之營業項目實質相同。香
05 港玖和公司之投資人「Geo Ho Group Inc.」原預計於108年
06 在國內上市，為此乙○○及訴外人即乙○○之配偶甲○○分
07 別以境外投資公司LW及FOREVER作為「Geo Ho Group Inc.」
08 之投資人，「Geo Ho Group Inc.」再分別投資EIGHT CHOIC
09 E HOLDINGS LIMITED與GEO HO INTERNATIONAL LIMITED(HK)
10 （即香港商玖和國際股份有限公司），前者再投資惠州久和公
11 司作為生產中心及大陸地區接單中心，後者則再投資香港玖
12 和公司作為大陸地區以外國際接單中心。甲○○則擔任被告
13 之董事及惠州久和公司之監事及財務負責人，顯見乙○○與
14 甲○○對於被告及惠州久和公司具有實質控制之地位。3家
15 公司具有實體同一性。

16 (二)又原告系爭任職期間之勞工保險投保單位及發薪公司均為被
17 告(僅丁○○106年6月份工資是由香港玖和公司轉入)；丙○
18 ○於109、110、111年度、戊○○於111年度、丁○○於10
19 7、109、110、111年度之薪資所得扣繳單位均為被告；丙○
20 ○、戊○○、丁○○分別於110年2月25日、110年1月22日、
21 110年1月25日簽署香港玖和公司員工聘僱合約書(下稱系爭
22 聘僱合約書)；原告110、111年間惠州久和公司請假單(下稱
23 系爭請假單)之核准人為乙○○；原告於111年12月1日取得
24 記載證明單位為惠州久和公司、簽發人為乙○○之離職證明
25 書(下稱系爭離職證明書)；及丙○○、丁○○於107年7月6
26 日前、戊○○於108年2月22日前提供勞務地點均為臺中市○
27 ○區○○路00000號；丙○○、丁○○於109年2月22日後、
28 戊○○於110年3月1日後提供勞務地點均為廣東省惠州市博
29 羅縣石灣鎮汽車產業園內(下稱石灣鎮汽車產業園內)，可知
30 原告係3家公司實質共用之員工。

31 (三)被告於111年12月1日以因公司業務拓展未如預期，公司決定

01 裁撤原單位為由，通知原告於111年12月31日終止兩造僱傭
02 關係，並以惠州久和公司之名義開立系爭離職證明書予原
03 告。資遣費部分，被告終止兩造僱傭關係之事由係屬勞動基
04 準法(下稱勞基法)第11條第4款之事由，依附表一「計算資
05 遣費之月平均工資」欄、「計算資遣費之年資」欄計算資遣
06 費，被告應給付原告資遣費如附表一「資遣費」欄所示。特
07 休未休工資部分，原告尚有特休未休，日數、該年度日薪及
08 被告應給付原告特休未休工資如附表一「特休未休日數」
09 欄、「計算特休未休工資之日薪」欄、「特休未休工資」欄
10 所示。失業給付賠償部分，原告因被告未開立非自願離職證
11 明書，致未能申請失業給付，其中丙○○因於111年12月31
12 日自被告處離職時已年滿45歲，且其配偶無工作收入及有一
13 未成年子女，依法得請求加計20%之9個月失業給付。被告應
14 給付原告失業給付損失如附表一「失業給付賠償」欄所示。
15 返台假折算工資部分，依系爭聘僱合約書附件一第5點有薪
16 返台探親假之約定，被告應折算原告110年3月1日至111年12
17 月31日間未使用之返台假薪資予原告，金額如附表一「返台
18 假折算工資」欄所示。勞工退休金補助部分，依系爭聘僱合
19 約書附件一第2點之補助約定，被告未依實際工資提繳勞工
20 退休金，被告應給付原告勞工退休金補助如附表一「勞工退
21 休金補助」欄所示。爰依系爭聘僱合約書、勞基法第19條、
22 第38條第4項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1
23 項、第14條、就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項
24 等規定，提起本件訴訟等語。並聲明如變更後聲明所示。

25 二、被告抗辯：

26 (一)系爭聘僱合約書係原告偽造，而系爭離職證明書則係惠州久
27 和公司所開立，故均與被告無涉，兩造並無僱傭關係。3家
28 公司之營業項目僅部分重疊，被告與惠州久和公司設立地址
29 相差甚遠，董、監事組成不同，3家公司不具同一性。原告
30 係因個人職涯規劃而自請離職，故不得請求資遣費、失業給
31 付賠償及開立非自願離職證明書。縱認原告係非自願離職，

01 惟係因惠州久和公司或香港玖和公司在臺灣無法直接辦理勞
02 保及所得稅扣繳，故借用被告名義為之，而掛名於被告名
03 下，原告實際並非任職於被告。

04 (二)縱認兩造間有僱傭關係，資遣費及失業給付賠償部分，原告
05 係自願離職，不符資遣及失業給付要件。戊○○係於110年4
06 月7日投保勞工保險，任職期間應自110年4月7日起算。一年
07 之日數為365日，原告計算資遣費年資以一年360日之日數誤
08 算。失業給付最長僅發給6個月平均投保薪資，丙○○請求9
09 個月無理由。特休未休工資及返臺探親假部分，系爭聘僱合
10 約書係原告偽造，原告請求被告給付返台探親折算薪資無理
11 由。又返臺探親假名稱雖與勞基法規定之特別休假不同，但
12 目的相同。惠州久和公司所提供之返臺假已包含勞基法所規
13 定之特別休假，且較勞基法更加優惠，則原告不得同時請求
14 特休未休工資及返臺假期折算。又原告返臺假均已休畢，其
15 請求特休未休、返臺假折算，均屬無據。勞工退休金補助部
16 分，系爭聘僱合約書係原告偽造，原告請求被告給付勞工退
17 休金補助無理由等語。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請
18 均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第120至122、265頁）：

20 (一)兩造不爭執事項：

- 21 1.依勞工保險投保資料表，丙○○於105年7月22日至107年7月
22 6日、109年2月22日至111年12月31日，均以被告為勞工保險
23 之投保單位。
- 24 2.依勞工保險投保資料表，戊○○於106年1月12日至107年7月
25 6日、110年4月7日至111年12月31日，均以被告為勞工保險
26 之投保單位。
- 27 3.依勞工保險投保資料表，丁○○於105年7月22日至107年7月
28 6日、109年2月22日至111年12月31日，均以被告為勞工保險
29 之投保單位。
- 30 4.丙○○於109、110、111年度之薪資所得扣繳單位為被告；
31 戊○○於111年度之薪資所得扣繳單位為被告；丁○○於10

- 01 7、109、110、111年度之薪資所得扣繳單位為被告。
- 02 5.丙○○於110年2月25日、戊○○於110年1月22日、丁○○於
- 03 110年1月25日，分別簽署系爭聘僱合約書。
- 04 6.原告於111年12月1日取得記載證明單位為惠州久和公司、簽
- 05 發人為乙○○之系爭離職證明書。
- 06 7.乙○○與甲○○為夫妻關係。
- 07 8.依勞工保險投保資料表所載，戊○○107年7月5日到108年2
- 08 月22日投保在建宇系統科技有限公司(下稱建宇公司)；丙○
- 09 ○於107年7月5日到108年12月31日投保在建宇公司；丁○○
- 10 於107年7月5日到108年12月31日投保在建宇公司。

11 (二)兩造爭執事項：

- 12 1.3家公司間，是否具有實體同一性？
- 13 2.原告依勞退條例第12條第1項規定，向被告請求給付資遣
- 14 費，有無理由？
- 15 3.原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休工
- 16 資，有無理由？
- 17 4.原告依系爭聘僱合約書附件一第2點約定，向被告請求給付
- 18 勞工退休金補助，有無理由？
- 19 5.原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定，
- 20 向被告請求給付失業給付賠償，有無理由？
- 21 6.原告依系爭聘僱合約書附件一第5點約定，向被告請求給付
- 22 返台探親假折算之工資，有無理由？
- 23 7.原告依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明，
- 24 有無理由？
- 25 8.原告請求被告給付勞退差額、特休未休工資是否罹於時效

26 四、得心證之理由：

27 (一)3家公司間，是否具有實體同一性？

- 28 1.按我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合
- 29 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
- 30 為競爭、節稅等需要，同時成立業務性質相同之多數公司行
- 31 號，而實質共用員工，工作地點亦相同，甚者為轉渡企業之

01 經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號援用原有員
02 工，給與相同之工作條件，甚至仍在相同工作廠址工作，上
03 開由相同事業主同時或前後成立之公司行號，形式上雖屬不
04 同之企業，但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，且
05 給與員工之工作條件亦大致相同，則自員工之立場以觀，難
06 體認受僱之事業主有所不同，自社會角度檢視，亦難認相同
07 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
08 工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法
09 律上是否相同之人格僅作形式認定，而應自勞動關係之從屬
10 情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實
11 質之判斷。亦即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關
12 係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規
13 避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非
14 不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現
15 雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併
16 計算，俾符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第101
17 6號裁判參照）。另依勞基法第2條第2款規定，就同一勞務
18 之給付，勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受2人以上
19 指揮監督而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態
20 經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營
21 之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2個以上
22 之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上
23 之組織型態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如
24 具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、
25 強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人
26 組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。

27 2.本件被告與惠州久和公司(下合稱2家公司，個別逕稱被告或
28 其名稱)間，具有實體同一性：

29 (1)經查，原告系爭任職期間之勞工保險投保單位均為被告；丙
30 ○○於109、110、111年度、戊○○於111年度、丁○○於10
31 7、109、110、111年度之薪資所得扣繳單位均為被告；及原

01 告於111年12月1日取得記載證明單位為惠州久和公司、簽發
02 人為乙○○之離職證明書等情，有原告勞工保險投保資料
03 表、所得稅清單及離職證明書附卷可按（見本院卷一第29-3
04 5、297-313、55-59頁），亦為兩造所不爭執（見不爭執事項
05 1.至4.、6.），堪信為真。而原告主張系爭任職期間工資之
06 存匯款人均為被告（僅丁○○106年6月份工資是由香港玖和
07 公司轉入）；110、111年間惠州久和公司請假單之核准人為
08 乙○○；及丙○○、丁○○於109年2月22日後、戊○○於11
09 0年3月1日後提供勞務地點均為石灣鎮汽車產業園內等語，
10 業據提出薪轉明細、請假單為證（見本院卷二第155-164頁、
11 本院卷一第61-65頁），此部分被告亦不否認真正（見本院卷
12 一第229頁、本院卷二第261-265頁），亦堪認定。參以被告
13 不否認之丙○○與Tracy（即甲○○，下同）之微信對話紀
14 錄，甲○○提及：「對於3月份勞保未遷入、未實際薪資投
15 保勞退差額6%的部分；公司的補償方案是甚麼？（戊○○連
16 光辰的勞、健保都沒有）。何時能依據簽訂勞動合同完成投
17 保勞、健保？隔離費如果已經申請可以到財務那邊領取，如
18 果他們有大陸這邊的帳號可以直接從銀行轉帳給大家。公司
19 的發薪日是每個月的15日，這次的薪資晚發是因為這個月資
20 金還沒到帳、已經準備在今天支付了，因為台灣銀行今天開
21 始放假不知道是否能到帳，我們用網銀轉帳，這點請諒解。
22 勞保的部分我們目前都還在光辰（即被告）投保大家都未移轉
23 過去。這個我等等會跟林總討論。駿誠的勞保可以先把資料
24 發給我妹請她先做投保」等語（見本院卷一第371-377頁、卷
25 二第54頁），及石灣鎮汽車產業園內之地址為惠州久和公司
26 營業執照登記之地址，業經本院調取經濟部卷宗核閱無誤。
27 可見2家公司因營運需要，有相互為員工勞工保險投保、薪
28 資所得扣繳之單位，及相互為開立離職證明書、工資給付、
29 勞務提供地點約定暨員工出勤管理之公司，2家公司就扣繳
30 申報、薪資約定、工作地點及出勤管理等勞動條件有相互協
31 助、支援之情形，而具有人事管理同一性。

01 (2)又乙○○於原告系爭任職期間同時擔任2家公司之法定代理
02 人，且2家公司營業項目均與機械、模具等零件設備之製造
03 及銷售有關乙情，有公司設立登記表在卷可稽（見本院卷一
04 第159-178），且經本院調取經濟部卷宗核閱無誤，亦為兩
05 造所不爭執（見本院卷二第273-274頁），亦堪認定。由此可
06 知2家公司之業務經營亦具有同一性。揆諸前開可證2家公司
07 之人事管理、扣繳申報、薪資給付、公司營運等具有實體同
08 一性，足見2家公司形式上雖存在多數法人，然實質上實為
09 具有法人實體同一性之雇主。是原告主張2家公司均為其雇
10 主，原告為2家公司之實質共用員工，應屬可採。被告雖辯
11 稱被告設立登記地點在新北市鶯歌鎮，惠州久和公司則位於
12 惠州市博羅縣，顯然2家公司之地域位置亦有所不同，均各
13 自為獨立實體。因惠州久和公司或香港玖和公司在臺灣無法
14 直接辦理勞保及所得稅扣繳，故借用被告名義為原告投保，
15 此僅係行政管理上之便宜措施。丙○○與Tracy之微信對話
16 紀錄中，甲○○提及：「勞保的部分我們目前都還在光辰投
17 保大家都未移轉過去」，可知原告之勞保掛名在被告僅是尚
18 未移轉前的「借用」狀態，而正因被告並非實際僱主，2家
19 公司不具有實質同一性云云（見本院卷二第183頁、卷一第37
20 5頁）。惟依被告上開所辯，被告已自承2家公司間行政管理
21 措施得以相互借用、協助、支援之情形，足見2家公司確實
22 具人事、扣繳申報、業務及經營管理實體同一性，則被告前
23 揭所辯，即無足採。

24 3.本件香港玖和公司與2家公司間不具有實體同一性：

25 (1)原告主張系爭聘僱合約書係香港玖和公司所簽立等語。按印
26 章由本人或有權使用人使用為常態，被人盜用為變態。查，
27 系爭聘僱合約書經原告提出原本（見本院卷一第227、326
28 頁），堪認系爭聘僱合約書具有形式上之證據力。被告辯稱
29 系爭聘僱合約書上的公司大小章與香港玖和公司登記之公司
30 印鑑章不同，非乙○○親自用印，系爭聘僱合約書為原告所
31 偽造云云（見本院卷一第236頁）。然系爭聘僱合約書上確

01 有「乙○○」及「香港商玖和國際有限公司台灣分公司」之
02 印章印文無訛（見本院卷一第37-53頁）。揆之我國一般交
03 易習慣，於契約當事人簽署契約時所使用之印章，並非必需
04 為辦理公司登記之印鑑章，該印章僅需為該名義當事人即香
05 港玖和公司所實際使用者，即可以該印章印文取代簽名，且
06 為合法、有效。而查系爭聘僱合約書上的香港玖和公司大小
07 章，被告既自陳是香港玖和公司辦理員工加退勞健保時所使
08 用之印章，且該印章係由香港玖和公司會計王麗君所保管等
09 語（見本院卷一第328頁）。揆諸前開說明，系爭聘僱合約
10 書上的香港玖和公司大小章既為香港玖和公司實際所使用之
11 印章，則該印章印文，自能彰顯香港玖和公司確實有意簽署
12 系爭聘僱合約書上所載內容無訛。至被告雖辯稱系爭聘僱合
13 約書實為原告所偽造云云，惟本件被告既自陳系爭聘僱合約
14 書上的香港玖和公司大小章為香港玖和公司實際所使用之印
15 章，且為香港玖和公司會計王麗君所保管保管中，苟有他人
16 代為保管或使用，亦應係本於香港玖和公司之授權為之，被
17 告如欲主張印章遭他人盜用，自應就此變態事實負舉證責
18 任。惟本件被告並未能舉證證明系爭聘僱合約書上的香港玖
19 和公司大小章印文確係遭原告盜用盜蓋，僅空口辯稱系爭聘
20 僱合約書為原告所偽造，實難採信。被告前揭所辯，即無足
21 採。

22 (2)原告復主張乙○○於原告系爭任職期間同時擔任3家公司之
23 法定代理人，且3家公司營業項目均與機械、模具等零件設
24 備之製造及銷售有關。「Geo Ho Group Inc.」原預計於108
25 年在國內上市，以惠州久和公司作為生產中心及大陸地區接
26 單中心、香港玖和公司作為大陸地區以外國際接單中心，上
27 市後預計將被告、廣州玖和模具有限公司、久和（東莞）模
28 具有限公司即玖和精密等公司註銷。被告原係以被告作為支
29 薪單位，並依原預定之久和集團上市計畫，預計將台籍員工
30 即原告之投保單位移轉至香港玖和公司，由香港玖和公司支
31 付原告薪資及投保勞健保，才會於110年1月2日以香港玖和

01 公司名義簽立系爭聘僱合約書，惟因久和集團上市不順利因
02 故取消計畫，才續由被告支付薪資以及投保勞健保，並由被
03 告任原告之所得稅扣繳義務人，香港玖和公司與2家公司間
04 具有實體同一性等語，並提出系爭聘僱合約書、久和控股投
05 資架構圖等件為證（見本院卷一第頁37-53、295頁）。查，
06 原告主張乙○○及甲○○分別以境外投資公司LW及FOREVER
07 作為「Geo Ho Group Inc.」之投資人，「Geo Ho Group In
08 c.」再分別投資EIGHT CHOICE HOLDINGS LIMITED與GEO HO
09 NTERNATIONAL LIMITED(HK)，前者再轉投資惠州久和公司，
10 後者則再投資香港玖和公司乙情，業經本院調取經濟部卷宗
11 核閱無誤。至上開久和控股投資架構圖，並未有3家公司或
12 其法定代理人之簽名、用印，難認上開久和控股投資架構圖
13 之內容確為3家公司之意思表示。另觀諸原告勞工保險投保
14 資料表、離職證明書、請假單、所得稅清單、薪轉明細(丁
15 ○○106年6月份工資除外)等件(見本院卷一第29-35、55-5
16 9、61-65、297-313頁、卷二第155-164頁)，原告系爭任職
17 期間之勞工保險投保、薪資所得扣繳之單位，及開立離職證
18 明書、工資給付、勞務提供地點約定暨員工出勤管理之公
19 司，從未以香港玖和公司名義為之。顯見香港玖和公司與2
20 家公司相互間就扣繳申報、薪資約定、工作地點及出勤管理
21 等勞動條件並無相互協助、支援之情形，不具有人事管理同
22 一性。從而，香港玖和公司與2家公司於人事管理、扣繳申
23 報、薪資給付、公司營運等並未具有實體同一性，難僅憑乙
24 ○○於原告系爭任職期間同時擔任3家公司之法定代理人，
25 且3家公司營業項目均與機械、模具等零件設備之製造及銷
26 售有關，及原告有與香港玖和公司簽立系爭聘僱合約書、
27 「Geo Ho Group Inc.」有投資GEO HO INTERNATIONAL LIM
28 ITED(HK)，GEO HO NTERNATIONAL LIMITED(HK)再投資香港玖
29 和公司，即可認定香港玖和公司與2家公司具有實體同一
30 性，故原告此部分之主張，難以採認。

31 (二)原告依勞退條例第12條第1項規定，向被告請求給付資遣

01 費，有無理由？

02 原告主張被告因公司業務拓展未如預期，決定裁撤原單位，
03 故通知至111年12月31日止結束僱傭關係，原告並非自願離
04 職，此應屬勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞
05 工之必要，又無適當工作可供安置時」之事由，依法被告應
06 給付原告資遣費。丙○○、戊○○、丁○○任職期間分別自
07 109年2月22日、110年3月1日、109年2月22日起，均至111年
08 12月31日止；平均工資分別為12萬5,000元、7萬8,500元、6
09 萬8,500元；資遣費分別為18萬1,076元、7萬萬3,049元、9
10 9,230元等語(詳如附表一)，並提出系爭離職證明書、薪轉
11 明細為證(見本院卷一第55-59頁、本院卷二第155-164
12 頁)。被告則辯稱原告係自願離職，不符資遣要件。戊○○
13 係於110年4月7日投保勞工保險，任職期間應自110年4月7日
14 起算。一年之日數為365日，原告計算資遣費年資以一年360
15 日之日數誤算等語。經查：

16 1.原告並未自願離職：

17 系爭離職證明書離職原因載明：「因公司業務拓展未如預
18 期，公司決定裁撤原單位」等語(見本院卷一第55-59
19 頁)，足見被告已明確表示因公司業務拓展未如預期，裁撤
20 原告任職之單位，故於111年12月31日結束與原告間之僱傭
21 關係，兩造間僱傭關係之終止自屬勞基法第11條第4款之終
22 止情形。被告雖辯稱惠州久和公司於111年底因拓展未如預
23 期，故裁撤部分單位，惠州久和公司與原告協商調任其他職
24 務，原告表示因個人職涯規劃而另有工作安排，並主動要求
25 離職，才未要求在系爭離職證明書上留存「資遣」、「非自
26 願離職」等文字云云，然此為原告所否認。被告就此部分未
27 能舉證證明，尚難採信。若原告係因個人職涯規劃而另有工
28 作安排，並主動要求離職，衡情離職原因應為相關之記載，
29 惟觀諸系爭離職證明書之離職原因，均無原告自願離職之相
30 關記載。是原告主張被告因公司業務拓展未如預期，決定裁
31 撤原單位，故通知至111年12月31日止結束僱傭關係，原告

01 並非自願離職，此應屬勞基法第11條第4款之事由等語，堪
02 以採信。

03 2.原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費(金額
04 詳如附表二「資遣費」欄所示)，有理由：

05 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
06 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
07 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
08 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
09 限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣
10 費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1
11 項、第2項定有明文。如前所述，兩造間僱傭關係經被告依
12 勞基法第11條第4款規定，於111年12月31日終止，依前揭規
13 定，被告自應依法給付原告資遣費。

14 (2)原告主張丙○○、戊○○、丁○○任職期間分別自109年2月
15 22日、110年3月1日、109年2月22日起，均至111年12月31日
16 止(詳如附表一「任職期間」欄第二段所示)。丙○○、戊○
17 ○、丁○○於111年12月31日離職前6個月平均工資分別為12
18 萬5,000元、7萬8,500元、6萬8,500元乙情，業具提出系爭
19 離職證明書、薪轉明細為證(見本院卷一第55-59頁、本院
20 卷二第155-164頁)，被告亦不否認系爭離職證明書為真正
21 且為乙○○所簽名(見本院卷一第229頁)，堪認屬實。依
22 勞退條例第12條第1項規定，原告得請求被告給付資遣費之
23 年資分別為2年10月又10日、1年10月、2年10月又10日，有
24 系爭離職證明書、資遣費試算表附卷可稽。從而，丙○○、
25 戊○○、丁○○分別以平均工資12萬5,000元、7萬8,500
26 元、6萬8,500元計算資遣費，數額分別為17萬8,819元、7萬
27 1,958元、9萬7,993元，有資遣費試算表在卷可憑。原告逾
28 此數額之請求，無法准許。至一年之日數為365日，則原告
29 主張計算資遣費之年資以一年360日之日數計算，顯不可
30 採。

31 (3)被告雖辯稱戊○○係於110年4月7日投保勞工保險，任職期

01 間應自110年4月7日起算云云。惟，被告不否認系爭離職證
02 明書為真正且為乙○○所簽名（見本院卷一第229頁），又
03 參以被告不否認之丙○○與Tracy之微信對話紀錄，甲○○
04 提及：「對於3月份勞保未遷入、未實際薪資投保勞退差額
05 6%的部分；公司的補償方案是甚麼？（戊○○連光辰的勞、
06 健保都沒有）。何時能依據簽訂勞動合同完成投保勞、健
07 保？…勞保的部分我們目前都還在光辰（即被告）投保大家都
08 未移轉過去。這個我等等會跟林總討論。駿誠的勞保可以先
09 把資料發給我妹請她先做投保」等語（見本院卷一第371-377
10 頁、卷二第54頁）。足見系爭離職證明書上記載戊○○到職
11 日為110年3月1日（見本院卷一第57頁），應屬實在，僅因
12 被告未即時為戊○○辦理勞工保險加保事宜，致戊○○勞工
13 保險於110年4月7日始投保於被告。是被告上開所辯，並不
14 足採。

15 (三)原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休工
16 資，有無理由？

17 1.按勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
18 應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。而雇主應
19 發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計
20 發。所定一日工資，為勞工之特休於年度終結或契約終止前
21 一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結
22 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
23 得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工（勞基法施
24 行細則第24條之1第2項規定參照）。

25 2.查，丙○○、戊○○、丁○○任職期間分別自109年2月22
26 日、110年3月1日、109年2月22日起，均至111年12月31日
27 止，已如前述。依勞基法第38條第1項規定計算，丙○○特
28 休未休日數109年2月22日至110年2月28日（即年度終結日）
29 間、109年3月1日至111年12月31日（即契約終止日）間，分別
30 為7日、10日，一日工資分別以110年2月、111年12月正常工
31 作時間所得之工資8萬5,000元、12萬5,000元（見本院卷二第

01 156頁)除以30計算，分別為2,833元、4,167元，則特休未休
02 工資分別為1萬9,831元、4萬1,670元，合計6萬1,501元(詳
03 如附表二「特休未休工資」欄所示)，惟丙○○僅請求6萬1,
04 500元(詳如附表一「特休未休工資」欄所示)，故丙○○得
05 請求之特休未休工資為6萬1,500元。丁○○特休未休日數10
06 9年2月22日至110年2月28日(即年度終結日)間、109年3月1
07 日至111年12月31日(即契約終止日)間，分別為7日、10日，
08 一日工資分別以110年2月、111年12月正常工作時間所得之
09 工資4萬8,500元、6萬8,500元(見本院卷二第157-158頁)除
10 以30計算，分別為1,617元、2,283元，則特休未休工資分別
11 為1萬1,319元、2萬2,830元，合計3萬4,149元(詳如附表二
12 「特休未休工資」欄所示)，故丁○○得請求之特休未休工
13 資為3萬4,149元。戊○○特休未休日數109年3月1日至111年
14 12月31日(即契約終止日)間為7日，一日工資分別以111年12
15 月正常工作時間所得之工資7萬8,500元(見本院卷二第163
16 頁)除以30計算，為2,617元，則特休未休工資為1萬8,319元
17 (詳如附表二「特休未休工資」欄所示)。原告逾此數額之請
18 求，無法准許。至戊○○主張其特休未休日數為10日云云，
19 與勞基法第38條第1項規定不符，顯無足採。

20 (四)原告等依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規
21 定，向被告請求給付失業給付賠償，有無理由？

22 1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月
23 平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但
24 申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主
25 管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月。被保險人
26 非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期
27 間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險
28 退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或
29 津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保
30 險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子
31 女。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以

01 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
02 額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返
03 還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給
04 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保
05 險法第16條第1項、第19條之1、第38條第3項分別定有明
06 文。又勞工保險條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指
07 由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之
08 規定，向保險人申報之薪資。

09 2.查，原告於111年12月31日因被告依勞基法第11條第4款規定
10 終止兩造僱傭關係，丙○○、丁○○、戊○○於111年12月3
11 1日離職前6個月平均工資分別為12萬5,000元、7萬8,500
12 元、6萬8,500元，已如前述。依卷附110年11月24日勞動部
13 勞動保2字第1100140783號令修正發布自111年1月1日施行之
14 勞工保險投保薪資分級表規定，原告之月投保薪資均為第14
15 級4萬5,800元，依此金額計算，分述如下：

16 (1)丙○○部分：丙○○00年0月00日生，於111年12月31日自被
17 告處離職時已年滿45歲，迄至114年5月20日本院言詞辯論終
18 結時未覓得新職，有勞保投保資料表在卷可憑(見證物袋)。
19 又其有一無工作收入之配偶及一未成年子女，亦有戶籍謄
20 本、勞保投保資料表附卷可稽(見本院卷一第319-321頁、證
21 物袋)。則依上開規定，以投保薪資4萬5,800元加計20%計
22 算，其應得向勞工保險局請領9個月失業給付即32萬9,760元
23 [計算式：45,800元×(60%+20%)×9月=329,760元](詳如附表
24 二「失業給付賠償」欄所示)。就此因被告拒不發給非自願
25 離職證明，所生之損害，自屬被告違反保護他人法律致生損
26 害於丙○○，丙○○依據民法第184條第2項規定請求被告賠
27 償32萬9,760元，洵屬有據，應予准許。

28 (2)丁○○部分：丁○○於111年12月31日自被告處離職時迄至1
29 14年5月20日本院言詞辯論終結時未覓得新職，有勞保投保
30 資料表在卷可憑(見證物袋)。則依上開規定，以投保薪資4
31 萬5,800元計算，其應得向勞工保險局請領6個月失業給付即

01 16萬4,880元(計算式：45,800元×60%×6月=164,880元)(詳如
02 附表二「失業給付賠償」欄所示)。就此因被告拒不發給非
03 自願離職證明，所生之損害，自屬被告違反保護他人法律致
04 生損害於丁○○，丁○○依據民法第184條第2項規定請求被
05 告賠償16萬4,880元，洵屬有據，應予准許。

06 (3)戊○○部分：戊○○於111年12月31日自被告處離職時迄至1
07 12年4月5日時未覓得新職，有勞保投保資料表在卷可憑(見
08 證物袋)。則依上開規定，以投保薪資4萬5,800元計算，其
09 應得向勞工保險局請領3個月失業給付即8萬2,440元(計算
10 式：45,800元×60%×3月=82,440元)(詳如附表二「失業給付
11 賠償」欄所示)。就此因被告拒不發給非自願離職證明，所
12 生之損害，自屬被告違反保護他人法律致生損害於戊○○，
13 戊○○依據民法第184條第2項規定請求被告賠償8萬2,440
14 元，洵屬有據，應予准許。至戊○○於112年4月6日覓得新
15 職後即不得再向勞工保險局請領失業給付，而無損失可言，
16 戊○○逾此數額之請求，無法准許。

17 (五)原告等依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證
18 明，有無理由？

19 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
20 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
21 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
22 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
23 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準
24 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
25 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證
26 明書。

27 2.本件兩造間僱傭關係經被告於111年12月31日依勞基法第11
28 條第4款規定終止而不復存在，業如前述，合於就業保險法
29 第11條第3項所規定之非自願離職。是原告依勞基法第19條
30 及就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職
31 證明書，於法有據，應予准許。

01 (六)原告依系爭聘僱合約書附件一第2點約定，向被告請求給付
02 勞退差額補助，有無理由？

03 香港玖和公司與被告既未具有實體同一性，已如前述，則被
04 告即非系爭聘僱合約書之當事人，自不負系爭聘僱合約書附
05 件一第2點約定之責任，原告依系爭聘僱合約書附件一第2點
06 約定，向被告請求給付勞退差額補助，即無理由。

07 (七)原告依系爭聘僱合約書附件一第5點約定，向被告請求給付
08 返台探親假折算之薪資，有無理由？

09 香港玖和公司與被告既未具有實體同一性，已如前述，則被
10 告即非系爭聘僱合約書之當事人，自不負系爭聘僱合約書附
11 件一第5點約定之責任，原告依系爭聘僱合約書附件一第5點
12 約定，向被告請求給付返台探親假折算之薪資，即無理由。

13 (八)原告請求被告給付勞退差額、特休未休折算工資是否罹於時
14 效？

15 丙○○、丁○○、戊○○既非請求105年7月22日至107年7月
16 6日、105年7月18日至107年7月6日、106年1月12日至108年2
17 月22日間任職期間(詳如附表一「任職期間」欄第一段所示)
18 之勞退差額、特休未休折算工資，則被告抗辯原告上開第一
19 段任職期間之勞退差額、特休未休折算工資均已罹於民法第
20 126條之5年時效，即無可採。

21 (九)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
23 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
24 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
25 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法
26 第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件被告應給付予
27 原告之資遣費，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞
28 動契約(111年12月31日)後30日內，即應於112年1月30日
29 前發給；被告應給付予原告之特休未休工資，依勞基法施行
30 細則第24條之1第2項第2款第2目及第9條規定，應於終止勞
31 動契約(111年12月31日)時結算給付，均屬有確定期限之

01 給付；而被告給付之失業給付差額損害，則屬給付無確定期
02 限之債權，經原告提起民事訴訟，於112年8月4日將勞動事
03 件起訴狀繕本送達予被告（見本院卷一第81頁送達證書），
04 被告迄未給付，應負遲延責任。是丙○○、丁○○、戊○○
05 就上開資遣費、特休未休工資及失業給付賠償合計分別為57
06 萬0,079元、17萬2,717元、29萬7,022元(詳如附表二「合
07 計」欄所示)，併請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即112
08 年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
09 息，於法有據，應予准許。

10 五、綜上所述，原告依系爭聘僱合約書、勞基法第19條、第38條
11 第4項、勞退條例第12條第1項、第14條、就業保險法第38條
12 第3項、民法第184條第2項等規定，請求被告應給付丙○○5
13 7萬0,079元、丁○○29萬7,022元、戊○○17萬2,717元，及
14 均自112年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。被告並應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應
16 予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
18 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
19 論述，附此敘明。

20 七、本判決第1至3項暨命被告負擔訴訟費用部分，係就勞工之給
21 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
22 定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當
23 之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。至原告敗訴
24 之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前
26 段。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日
28 勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

29 以上為正本係照原本作成。

30 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
31 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

01 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
 02 應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日

04 書記官 陳麗靜

05 附表一：原告主張（見本院卷二第145-150頁，日期均為民國、
 06 金額均為新臺幣/元）
 07

編號	姓名	職稱	任職期間	計算資 遣費之 月平均 工資	計算資 遣費之 年資	特休未休 日數		計 算 特 休 未 工 之 薪	特休未 休工資	返台假 折算工 資	資遣費	勞工退 休金補 助	失業給付 賠償	合計
1	丙○○	資訊部 主管	105年7月22日 至107年7月6日 (第一段)											
			109年2月22日 至111年12月31 日(第二段)			109年2月22日至1 0年2月28日	7日	2,833	19,833	139,583	181,076	213,033	329,760	924,952
						110年3月1日至11 1年12月31日	10日	4,167	41,667					
						小計			61,500					
2	戊○○	自動化 部門工 程師	106年1月12日 至108年2月22 日 (第一段)											
			110年3月1日至 111年12月31日 (第二段)			110年3月1日至11 1年12月31日	10日	2,616	26,166	49,717	73,049	84,717	164,880	398,529
						小計			26,166					
3	丁○○	自動化 部門工 程師	105年7月18日 至107年7月6日 (第一段)											
			109年2月22日 至111年12月31 日 (第二段)			109年2月22日至1 0年2月28日	7日	1,617	11,317	53,658	99,230	92,769	164,880	444,687
						110年3月1日至11 1年12月31日	10日	2,283	22,833					
						小計			34,150					

08 附表二：（日期均為民國、金額均為新臺幣/元、元以下四捨五
 09 入）
 10

編號	姓名	任職期間	計算資 遣費之	計算資 遣費之 年資	特休未休 日數	計 算 特 休 未 休 工 資	特休未 休工資	失業 給付 賠償	資遣費	勞工 退 休	返台 假折	合計
----	----	------	------------	------------------	------------	--------------------------------------	------------	----------------	-----	--------------	----------	----

(續上頁)

01

			月平均 工資			之日 薪				金補 助	算工 資		
1	丙○○	105年7月22 日至107年7 月6日 (第一段)											
		109年2月22 日至111年12 月31日(第二 段)	125,000	2年10月 又10日	109年2月22日 至110年2月28 日	7日	2,833	19,831	329,760	178,819	0	0	570,079
					110年3月1日 至111年12月3 1日	10日	4,167	41,670					
					小計			批准61,500 (小計為61,501 , 惟丙○○僅請 求61,500)					
2	戊○○	106年1月12 日至108年2 月22日 (第一段)											
		110年3月1日 至111年12月 31日 (第二段)	78,500	1年10月	110年3月1日 至111年12月3 1日	7日	2,617	18,319	82,440	71,958	0	0	172,717
					小計			18,319					
3	丁○○	105年7月18 日至107年7 月6日 (第一段)											
		109年2月22 日至111年12 月31日 (第二段)	68,500	2年10月 又10日	109年2月22日 至110年2月28 日	7日	1,617	11,319	164,880	97,993	0	0	297,022
					110年3月1日 至111年12月3 1日	10日	2,283	22,830					
					小計			34,149					