

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第284號

原告 羅濱宇

訴訟代理人 王文成律師（法扶律師）

被告 成舜紘有限公司

法定代理人 胡舜欽

訴訟代理人 吳雨學律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬參仟伍佰參拾陸元，及自民國一百一十三年十月二十四日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣參萬肆仟貳佰玖拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬參仟伍佰參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣參萬肆仟貳佰玖拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國111年7月6日起受僱於被告，約定薪資如附表「原告薪資」欄所示，任職期間須至就醬滷西門隆昌店（下稱系爭滷味店）、成真咖啡西門店（下稱系爭咖啡店）輪流支援，惟被告於伊任職期間未依法給付加班費、提繳勞工退休金，且有未投保勞健保及高薪低報等違反法令及約定情事，伊已於113年4月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止勞動契約。伊任職年資計1年9個

01 月又19天，最近6個月平均月薪依附表「原告薪資」欄計
02 算，為36,667元，自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
03 第12條第1項、第2項規定請求被告按前開服務年資給付資遣
04 費新臺幣（下同）33,103元。伊依勞基法第14條第1項第6款
05 終止勞動契約，符合就業保險法第11條規定，得依同法第25
06 條第3項、第4項規定請求被告開立非自願離職證明。被告直
07 至112年10月4日始為伊投保勞保，且高薪低報，僅以31,800
08 為投保金額，短提繳勞工退休金34,290元，且致伊受有失業
09 給付差額之損害16,200元，伊得依勞退條例第31條第1項規
10 定請求被告補提繳勞工退休金34,290元，並依勞工保險條例
11 第72條規定請求被告賠償失業給付差額16,200元。另被告於
12 伊任職期間未足額給付延長工時之加班費，經伊試算尚有
13 6,136元加班費未給付，伊得依勞基法第30條第1項、第5
14 項、第24條第1項請求給付。伊任職年資滿1年尚未滿2年，
15 應有特別休假7日，亦得依勞基法第38條請求未休日數之工
16 資8,638元。綜上合計，伊得請求被告給付64,077元
17 （33103+16200+6136+8638=64077），及提撥勞工退休金差
18 額34,290元，並發給非自願離職證明書。爰依上開法條規定
19 提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告64,077元及自起訴狀
20 繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(二)被
21 告應提繳34,290元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休
22 金個人專戶並發給非自願離職證明書；(三)願供擔保，請准宣
23 告假執行。

24 二、被告則以：原告係於112年10月1日始至伊公司任職，因其
25 113年4月25日擅離工作崗位後，連續曠職逾3日，伊於113年
26 4月30日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。縱非伊
27 單方終止，原告主動辭職，伊未挽留，兩造亦已合意終止勞
28 動契約。兩造勞動契約終止後，原告直至113年5月13日始以
29 存證信函通知依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自
30 無從再為終止，且伊亦無勞基法第14條第1項第6款之事由，
31 原告單方以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並非合

01 法。兩造合意終止或由伊依勞基法第12條第1項第6款規定終
02 止勞動契約，依法均毋庸給付資遣費、失業給付差額及開立
03 非自願離職證明。原告於任職期間薪資為32,000元，伊依法
04 提撥勞工退休金，並無高薪低報情事，原告請求補提繳勞工
05 退休金差額並無理由。原告任職期間無加班事實，不得請求
06 加班費。原告任職期間係6個月以上未滿1年，特別休假日數
07 應為3日，原告均已休畢，不得請求特休未休工資等語，資
08 為抗辯。

09 三、原告主張曾受僱於被告，於任職期間輪流支援系爭滷味店、
10 咖啡店，及嗣後兩造勞動契約業已終止等情，為被告所不爭
11 執，且有原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可佐（本院
12 卷第333頁至第334頁），堪信為真實。

13 四、原告主張其任職期間係自111年7月6日起，經原告於113年4
14 月25日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告
15 應給付資遣費、賠償失業給付差額，並開立非自願離職證
16 明；及主張被告應足額提繳勞工退休金、給付加班費及特別
17 休假未休日數之工資等情，則為被告否認。經查：

18 (一)關於原告到職日方面：

19 原告主張其自111年7月6日起即受僱於被告，支援系爭滷味
20 店、咖啡店工作等情，固為被告所否認，並以：系爭滷味店
21 乃訴外人黃聖紘成立之獨資商號，黃聖紘112年8月4日過世
22 後，由其母賴怡萍繼承，至112年12月11日始由胡舜欽買受
23 該商號云云，資為抗辯。然查：

24 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
25 夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常
26 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
27 各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數
28 公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶
29 常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍
30 援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址
31 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（最高法院107年度台上字第1057號判決意旨參照）。

2.被告抗辯系爭滷味店乃黃聖紘成立之獨資商號，直至112年12月11日始由胡舜欽買受該商號云云，雖提出財政部臺北國稅局函文為證（本院卷第141至145頁）。然上開函文所載內容，僅為商號負責人變更之資料，商號登記內容非必然與實質上經營情況一致。依上說明，關於該商號經營者之認定，仍應自勞動關係之從屬情形、工作型態等勞動條件予以判斷，非僅依法律上人格之異同而認定。

3.原告主張其自111年7月6日起即在系爭滷味店、咖啡店服勞務等情，業據提出社群媒體貼文截圖、員工旅遊合照、協助排班之班表、原告為上開二店邀約宣傳、為系爭滷味店發徵人廣告等件為證（本院卷第103至133頁）。其中系爭咖啡店為被告經營之事業乙節，已為被告所不爭（本院卷第156頁）。原告主張另一工作地點之系爭滷味店亦係由被告法定代理人胡舜欽實際經營等情，核與被告聲請傳訊之證人劉建良證稱：原告在系爭滷味店上班，老闆是胡舜欽，成舜紘有限公司伊不知道是什麼；伊之前在系爭滷味店上班，老闆是胡舜欽，系爭滷味店登記什麼公司伊不會知道；伊在系爭滷味店上班1年多或2年，在113年10月離職等情一致（本院卷第244、246頁），並有原告所舉胡舜欽於106、107年間即以店家身分發布系爭滷味店開幕、店休、週年慶活動等貼文內容可佐（本院卷第183至185頁）。佐以系爭滷味店之就醬滷滷味社獨資商號，於原登記負責人黃聖紘112年8月4日死亡

01 後，僅短暫時間由其繼承人賴怡萍登記為負責人，即於112
02 年12月11日變更以胡舜欽為商號負責人，有商業登記基本資
03 料及前揭財政部臺北國稅局函可佐（本院卷第46之1、141至
04 145頁）。原告於受僱被告期間，經被告安排至系爭滷味店
05 服勞務等情，亦據被告自承在卷（本院卷第250頁），益徵
06 原告主張胡舜欽為系爭滷味店實際經營者乙情，與客觀事實
07 相符，可資採信。從而，被告與系爭滷味店形式上雖為不同
08 之公司及商號，惟實際上均由被告法定代理人胡舜欽實際經
09 營，實屬具實質同一性之事業。原告主張其自111年7月6日
10 起受僱於被告等情，自屬有據。至被告固以原告勞工退休金
11 個人專戶明細資料為據，抗辯：原告於112年7月至9月期間
12 曾投保於訴外人一頭也餐飲事業有限公司云云，然原告於前
13 揭期間仍參與系爭滷味店之工作乙節，有原告提出之112年7
14 月間員工旅遊合照、112年8月店內生活紀錄照片及徵人啟事
15 貼文，及112年9月原告負責排班之班表可參（本院卷第107
16 至111、133頁），堪信原告於前揭期間繼續受僱於被告乙
17 節，應屬可採。被告前揭抗辯仍非有據。

18 (二)關於兩造勞動契約之終止方面：

- 19 1.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，
20 雇主得不經預告終止契約。雇主違反勞動契約或勞工法令，
21 致有損害勞工權益之虞者者，勞工得不經預告終止契約。勞
22 基法第12條第1項第6款、第14條第1項第6款固分別定有明
23 文。惟上開法條規範之單方終止事由存在時，仍須待雇主或
24 勞工為終止勞動契約之意思表示，始生勞動契約終止之效
25 力。
- 26 2.原告主張其於113年4月25日依勞基法第14條第1項第6款規
27 定，口頭向被告法定代理人胡舜欽表示終止勞動契約云云，
28 雖提出原告與代號「HM」之同事之113年4月26日通訊軟體對
29 話訊息截圖為證（本院卷第198頁）。然查，依該對話訊息
30 所載，原告所稱同事於對話中係表示「昨天你跟他辭職的時
31 候剛好我去送餐沒看到全程」、「真可惜」、他昨天講話其

實我也覺得有點過」、「有沒有帶腦跟我是老闆」、「講這種話根本就是離職加速器」等語，依其訊息，其僅聽聞原告於113年4月25日為辭職之意思表示，訊息內容概未提及曾有聽聞原告辭職之理由或依據。尚無從憑上開訊息內容，逕認原告辭職時已表明依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。原告執前開通訊軟體對話訊息截圖主張已於113年4月25日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云，難逕信可採。

3.被告抗辯因原告自113年4月25日起無正當理由連續曠職3

日，被告法定代理人胡舜欽於113年4月30日通知原告終止勞動契約；退步言，胡舜欽亦有於113年4月底某日口頭催請原告提供勞務，再不來上班就要終止勞動契約，附條件通知原告終止契約云云（本院卷第231、256至257頁），固以證人劉建良之證詞為據。然查，經證人劉建良到庭，係證稱：

113年3、4月大概月底的時間，比較像是4月，某天胡舜欽突然叫伊到系爭滷味店上班，伊在餐檯準備工作時，聽到原告跟胡舜欽在店門口外幾步路講事情，沒有距離很遠。他們有爭執，胡舜欽叫原告按照班表來上班，如果不來上班就不要來了，不來還是得辦離職手續，大概是這個意思。除了這次之外，伊並沒有其他時間聽過或看到原告與胡舜欽討論是否繼續工作的事情等語（本院卷第245至246、248頁）。依該證人所述，其在場時係聽聞胡舜欽尚要求原告繼續提供勞務，僅表示如原告無意願繼續工作，亦應辦理離職手續。被告既尚要求原告繼續提供勞務，自無從認被告有何通知以連續曠職為由為終止勞動契約。被告執上開證人之證詞為據，主張已於113年4月30日或4月底某日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約云云，並非可採。

4.查原告於113年4月25日對被告為辭職之意思表示，業如前述，其欲終止勞動關係之意思應屬明確。而依證人劉建良證稱其曾在場聽聞雙方談話內容為：113年3、4月大概月底的時間，比較像是4月，胡舜欽對原告表示如果不來上班就不

要來了，不來還是得辦離職手續等情，亦足認胡舜欽同意依從原告之意願而終止勞動契約，應認兩造就終止勞動契約之意思表示趨於一致。參諸證人劉建良證稱聽聞對話時點係在月底某日，應認兩造至遲於113年4月30日已合意終止勞動契約。

- 5.原告主張於113年5月13日以存證信函通知依勞基法第14條規定終止勞動契約等情，雖據提出存證信函為證（本院卷第29頁）。惟兩造勞動契約至遲於114年4月30日即已合意終止，原告自無從再為終止。

(三)關於原告薪資方面：

- 1.按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。勞基法第23條第2項定有明文。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。
- 2.查原告自111年7月6日起受僱於被告，業如前述，依上規定，被告即負有保存原告工資清冊5年及於訴訟上提出該文書之義務。經本院命被告提出原告任職期間薪資紀錄後，被告雖提出原告112年10月至113年4月薪資明細表（本院卷第71至77頁）。然上開明細表乃被告自行製作之文書，經原告否認與實際薪資相符，且其中113年4月薪資金額記載「本薪28000」等語（本院卷第77頁），與原告所提出其離職後簽領之113年4月薪資表記載「本薪36000」等語顯然不同（本院卷第25頁），被告所提出之前揭薪資明細表，無從採為有利於被告之認定。被告復未提出其他證據以證明原告任職期

01 間之薪資金額，依上規定及說明，應為有利於原告之認定，
02 認原告主張如附表「原告薪資」欄所示薪資金額為可採。

03 (四)原告請求給付資遣費33,103元、開立非自願離職證明及給付
04 失業給付差額16,200元部分：按勞工適用本條例之退休金制
05 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
06 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
07 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
08 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
09 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
10 之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。次按就業保險法
11 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
12 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
13 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
14 11條第3項定有明文。就業保險之失業給付，以被保險人非
15 自願離職為請領條件，此觀就業保險法第11條第1項第1款規
16 定亦明。查兩造間勞動契約係經兩造合意終止，業如前述，
17 與勞退條例第12條第1項所定給付資遣費要件未合，亦未符
18 合就業保險法第11條第3項所定之非自願離職。原告請求被
19 告給付資遣費、發給非自願離職證明及給付失業給付差額，
20 即非有據。

21 (五)原告請求補提繳勞工退休金部分：按雇主應為適用本條例之
22 勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個
23 人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工
24 每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞
25 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
26 償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項定有
27 明文。又勞工退休金專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
28 僅於符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不
29 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞
30 工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞
31 工之權益受有損害，當得依該條例第31條第1項規定請求損

01 害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦可請求雇主將
02 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
03 狀。查原告任職期間薪資如附表「原告薪資」欄所示，已如
04 前述，依附表「勞工保險投保薪資分級表之月投保薪資」欄
05 所示月投保薪資之6%計算，每月應提繳勞工退休金金額如附
06 表「應提繳勞工退休金金額」欄所示，合計49,776元。而被
07 告於兩造勞動契約存續期間中提繳金額如附表「實際提繳金
08 額」欄所示合計13,472元，有原告勞工退休金個人專戶明細
09 資料附卷可稽（本院卷第333頁至第334頁），自有不足，短
10 提繳金額應為36,304元（00000-00000=36304），原告聲明
11 請求被告補提繳34,290元至勞工退休金專戶（本院卷第203
12 頁），未逾上開金額，核屬有據。

13 (六)原告請求給付延長工時之加班費6,136元部分：按雇主應置
14 備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載
15 勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本
16 或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5項、第6項分別
17 定有明文。勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
18 書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命
19 提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，亦為勞動事
20 件法第35條、第36條第5項所明定。本件就原告主張延長工
21 時之加班費部分，被告依上開規定負有保存出勤紀錄5年及
22 於訴訟上提出該文書之義務，以證明原告提供勞務之情形。
23 經本院命被告提出後，被告未能提出，依上開規定，應為有
24 利於原告之認定，認原告主張延長工時之加班費6,136元，
25 為屬可採。

26 (七)原告請求被告給付7日之特別休假未休工資8,638元部分：按
27 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满1年以上2年未滿
28 者，給予特別休假7日，勞基法第38條第1項第2款定有明
29 文。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
30 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方
31 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

01 未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇
02 主如認為其權利不存在，應負舉證責任。亦為同條第4項、
03 第6項所明定。勞基法施行細則第24條之1第2項並規定「本
04 法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

05 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
06 以其1日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休
07 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
08 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常
09 工作時間所得之工資除以30所得之金額」。查原告任職期間
10 為111年7月6日至113年4月30日，其繼續工作滿1年以上未滿
11 2年，依勞基法第38條第1項第2款規定，應有特別休假7日。
12 被告抗辯原告之特別休假均已休畢云云，依同條第6項規
13 定，應負舉證責任，然被告表明並無任何證明方法（本院卷
14 第353頁），所辯自非可採。原告依法應有特別休假7日，扣
15 除原告自承已於114年12月24日特別休假1日後（本院卷第
16 353頁），原告尚有未休之特別休假6日，原告依勞基法第38
17 條第4項請求被告按未休之日數發給工資，於特別休假6日範
18 圍，洵屬有據，逾上開範圍之請求則無理由。又原告任職期
19 間之薪資如附表「原告薪資」欄所載，其於勞動契約終止前
20 最近1個月之月薪為37,000元，依勞基法施行細則第24條之1
21 第2項規定，原告得請求被告給付6日之特別休假未休工資為
22 7,400元（ $37000 \text{元} \times 6 / 30 = 7400$ ）。

23 (八)綜上，原告請求被告給付延長工時工資6,136元、特別休假
24 未休工資7,400元，即合計13,536元（ $6136 + 7400$ ），及請求
25 被告補提繳34,290元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應
26 予准許。逾上開範圍之請求則無理由。

27 五、綜上所述，原告請求被告給付13,536元及自起訴狀繕本送達
28 翌日即113年10月24日起（送達證書附於本院卷第55頁）至
29 清償日止按週年利率5%計算之利息，及請求被告提繳34,290
30 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為
31 有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁

01 回。兩造均陳明願供擔保聲請宣告准、免假執行，就原告勝
02 訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定，職權諭知假執
03 行，並依被告聲請，准供相當擔保金額免為假執行。至原告
04 敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
06 據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
07 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 115 年 1 月 21 日
10 民事第一庭 法 官 鄧晴馨

11 以上正本係照原本作成。

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 115 年 1 月 23 日
15 書記官 楊懿渲