

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第51號

原告 張建成
原告 凌嘉宜
被告 福餐聯餐飲股份有限公司

法定代理人 許湘鉉

訴訟代理人 蔡慶文律師

複代理人 戴君容律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年7月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告張建成新台幣壹萬參仟柒佰伍拾元及自民國一百一十年三月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告凌嘉宜新台幣貳萬零貳佰伍拾元及自民國一百一十年三月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四，原告張建成負擔百分之九十三，餘由原告凌嘉宜負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹萬參仟柒佰伍拾元為原告張建成供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣貳萬零貳佰伍拾元為原告凌嘉宜供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告張建成、凌嘉宜分別自民國（下同）99年4月6日、100年6月1日起受雇於藍海國際餐飲集團及福餐聯健康餐飲集團旗下公司，任職期間曾遭調動至同一集團之其他公司任職，被告公司分別擔任被告公司副廠長及廠務經理，原告2人月薪均為新臺幣（下同）6萬元。然因原告2人工作地點為被告向第三人承租，房東提前終止租約，被告曾提出其他工作內容職缺予原告2人，但該工作內容多為現場販售等，與原告2人之副廠長、廠務經理工作內容及管理專

01 長完全不相關，對原告2人而言均非適當之工作內容，原告2
02 人均拒絕調職。嗣後被告於109年12月31日指示人資主任林
03 宏謙透過LINE，分別向原告2人傳達資遣之意思，同時提出
04 資遣費試算表，但未計算預告期間及特別休假未休工資等，
05 被告並於同日將原告2人勞保退保，原告2人均表示同意接受
06 被告資遣，並提醒被告未進行預告，亦未計算預告期間工資
07 等，惟被告之後卻表示撤銷對原告2人之資遣。嗣原告2人於
08 110年1月4日前往新北市政府勞工局申請調解，於110年1月
09 15日調解當日被告對於原告2人請求支付資遣費、預告期間
10 工資、勞退提繳不實差額及非自願離職證明書等，竟表示
11 109年12月31日告知之資遣費金額僅供參考，主張勞動契約
12 仍存在，不同意調解方案，致該調解不成立。從而，被告因
13 工廠歇業且無適當工作安置原告2人為由資遣，雖嗣後表示
14 不資遣，但原告2人已同意資遣，又原告2人於任職期間內雖
15 有調動，但皆是於同一集團內部之企業關係間調動，相關年
16 資應合併計算，故被告應給付原告張建成資遣費32萬2167元
17 、凌嘉宜資遣費28萬7500元，並應開立非自願離職證明書予
18 原告2人均任職三年以上，被告卻未於1個月前預告資遣，尚
19 應支付原告2人各一個月預告期間工資6萬元。再者，原告張
20 建成於資遣前尚有55小時特休假未休，原告凌嘉宜則尚有81
21 小時特休假未休，故被告應分別給付原告張建成1萬3750元
22 、原告凌嘉宜2萬250元之特休假未休工資。另被告本應自原
23 告2人任職起按月提繳勞工退休金，但被告卻短少提撥，在
24 原告張建成任職之99年10月至101年10月期間，被告短少提
25 繳3萬5214元，而在原告凌嘉宜任職之100年6月至101年11月
26 期間，被告則是短少提繳2萬10元，故被告應將上開短少提
27 繳之金額提撥至原告2人之勞工退休金專戶。爰依勞動基準
28 法（下稱勞基法）第11條第1款、勞動法令之規定，提起本
29 訴，並聲明：（一）被告應給付原告張建成39萬5917元及自起
30 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
31 息。（二）被告應給付原告凌嘉宜36萬7750元及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(三)被告應提繳3萬5214元至勞動部勞工保險局設立之原告張建成勞工退休金個人專戶。(四)被告應提繳2萬10元至勞動部勞工保險局設立之原告凌嘉宜勞工退休金個人專戶。(五)被告應開立記載以勞基法第11條第1款為離職原因之非自願離職證明書予原告張建成。(六)被告應開立記載以勞基法第11條第1款為離職原因之非自願離職證明書予原告凌嘉宜。(七)原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告承租工廠，出租人提前終止租約，被告於109年10月間起已安排工作人員調動至其他地點工作，並協助原告2人調動至其他職務，為原告二人知悉，約定自110年1月1日起至新職就任，被告提供原告張建成為麵包店師傅總管、海產採購、肉類加工廠管理職等項職缺供其選擇，工作地點仍在新北市，薪資不變，並提供指導與協助。原告張建成有意選擇海產採購職缺，約於110年3、4月間才能轉調，故會先至麵包部門報到。原告凌嘉宜部分，因其過往曾在台灣肯德基股份有限公司，有相關經驗，被告提供餐廳營業經理供其選擇，工作地點仍在新北市，薪資不變。原告2人對於被告上開安排均允諾而無異議，迄109年12月間，被告公司人員林宏謙再次向原告2人通知上述工作調動事宜時，原告始稱無意願就任新職而欲於月底離職，並稱渠等雖是自願離職而不得請求資遣費、預告工資等，但仍提出希望公司能比照資遣費發給、並為資遣通報等要求，俾渠等能請領失業補助，並請林宏謙協助計算資遣費數額，因林宏謙並無決定權，回報上情。被告考量原告2人資歷豐富，亦無資遣之意思。被告係斟酌原告2人過往經歷、技術與能力後提出多項職缺予原告2人，調動之地點仍位於新北市內、薪資條件亦未變動，若原告2人有意轉換跑道，亦可提供指導、訓練人員等情，足見被告之調動符合勞基法第10條之1之規定，原告應無拒絕到職之理由。

01 (二)原告並未證明被告有依勞基法第11條第1款規定對原告為資
02 遣之意思表示。又以原告指摘之勞基法第11條第1款前段所
03 定資遣事由為「歇業」，雖被告設於「新北市○○區○○○
04 路○○號」之工廠遭出租人提早終止租約而結束，然被告公司
05 並未辦理歇業，於他處仍有公司、工廠持續經營，並非無適
06 當工作得以安置原告。況且倘若被告有意資遣原告，何需提
07 供多項職缺予原告選擇，且除通知原告於110年1月1日起到
08 職就任外，嗣於勞資爭議調解中亦再次強調兩造間勞動契約
09 並未終止。本件原告雖提出其與林宏謙間之LINE對話訊息，
10 然對話中可見內容除訊息外，亦包含諸多通話，故不得單憑
11 訊息內容斷章取義。林宏謙僅係被告公司職員而非負責人，
12 亦未獲被告授權，本無代表被告公司資遣原告或對外為法律
13 行為、意思表示之權，故不得執林宏謙所言而謂被告有為資
14 遣之表示，復細繹訊息內容亦未見被告有依勞基法第11條第
15 1款資遣原告之語句，故原告主張遭被告資遣，要屬無稽。
16 依上所述，兩造間僱傭關係既未因被告資遣而終止，原告自
17 無請求被告給付資遣費、預告工資、特休未休假薪資及非自
18 願離職證明書之權。

19 (三)退步言之，縱認原告業經被告資遣，原告係自108年12月1日
20 起受僱於被告，年資亦僅能自該時起算，原告主張之年資計
21 算有誤。蓋藍海國際餐飲股份有限公司（下稱藍海公司）與
22 被告公司，雖負責人相同，但各自為不同之事業主體，藍海
23 公司以烤鴨餐廳、烘焙門市為營業項目，被告公司以麵包、
24 飲料、素食餐廳、自助餐廳等為營業項目，且二間公司股東
25 、董監事均不相同，各自有獨立之法人格，財務、人事、會
26 計復各自獨立，非屬同一事業單位。基於勞務受領之專屬性
27 ，究以何人為雇主，應視係由何人雇用勞工之事實為斷。本
28 件原告2人原任職於藍海公司，並在藍海公司設於新北市○
29 ○區○○○路○○號之五股廠工作，嗣藍海公司前開工廠於
30 108年10月3日申請歇業獲准，原告2人亦自藍海公司離職，
31 後才改被告設於新北市○○區○○○路○○號之工廠任職，除

01 工作地點不同外，僱用人、指揮監督者、隸屬組織、給付勞
02 務對象等亦均迥異，故不應併算年資，且自原告提出之薪資
03 單上所載公司名稱為被告，原告亦無混淆渠等受僱對象之可
04 能。是以原告2人與被告間勞僱關係既從108年12月1日起成
05 立，年資亦自該時起算，原告張建成主張其年資自99年4月6
06 日起算、原告凌嘉宜主張其年資自100年6月1日起算，均無
07 可採。又原告2人於99年10月至101年10月間既未受僱於被告
08 ，則渠等主張於前述期間之勞工退休金有短少提繳云云，被
09 告無從判斷，且渠等主張縱然屬實亦與被告無涉，自無請求
10 被告補提繳之餘地。

11 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
12 行。

13 三、兩造不爭執之事項（見110年4月13日筆錄，本院卷第117頁
14 ）：

15 (一)原告張建成、凌嘉宜分別擔任被告公司之副廠長及廠務經理
16 ，月薪均為6萬元。

17 (二)被告因承租地點之房東於109年10月間提前終止租約，被告
18 當時提供原告張建成轉調職務為麵包店師傅總管、海產採購
19 、肉類加工等三項職務，被告提供原告凌嘉宜餐廳營業經理
20 。

21 (三)被告有通知原告二人上述調動新職，原告凌嘉宜於109年12
22 月間不同意就任新職，有原證3之line可按（見本院卷第25
23 頁）。

24 (四)原證4之line貼圖為真正（見本院卷第27~29頁）。

25 (五)原告二人聲請勞資爭議調解，請求被告給付勞工退休金差額
26 、資遣費、預告工資，經調解不成立，有原告提出原證6之
27 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第35頁）。

28 (六)原告張建成自99年4月16日起至100年5月19日止，自100年10
29 月7日起105年4月7日止、自105年8月1日起至108年11月30日
30 止投保於藍海國際餐飲股份有限公司（以下簡稱藍海公司）
31 ，自100年5月20日起至100年10月6日止投保於冠珏食品股份

01 有限公司（以下簡稱冠珏公司），自105年4月8日起至105年
02 7月31日止投保於永兆豐股份有限公司（以下簡稱永兆豐公
03 司），自108年12月1日起至109年12月31日止投保於被告公
04 司，有原告提出個人網路申報及查詢作業表、原告之勞工保
05 險被保險人投保資料表可按（見本院卷第19、191~192頁）
06 。

07 （七）原告凌嘉宜自100年6月1日起至100年10月17日止投保於冠珏
08 食品股份有限公司，自100年10月18日起至105年4月1日止、自
09 105年8月1日起至108年11月30日止投保於藍海國際餐飲股份
10 有限公司，自105年4月2日起至105年7月31日止投保於永兆
11 豐股份有限公司，自108年12月1日起至109年12月31日止投
12 保於被告公司，有原告提出個人網路申報及查詢作業表可按
13 （見本院卷第21頁）。

14 四、原告起訴主張被告依據勞基法第11條第1款之規定資遣原告
15 ，惟未依法給付原告資遣費、特休假未休工資及開立非自願
16 離職證明書，被告亦有短少提繳原告退休金之情事，爰依據
17 勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因
18 此，本件爭點應為：（一）原告何時起受雇於被告公司？被告
19 公司與藍海國際餐飲股份有限公司、冠珏食品股份有限公司
20 、永兆豐股份有限公司是否具備雇主之同一性？以上公司之
21 工作年資是否合併計算？（二）原告以被告歇業為由，依據勞
22 基法第11條第1款之規定終止勞動契約，請求被告給付資遣
23 費、預告工資，是否有理由？（三）原告依據勞動法令，請求
24 被告給付特休未休工資、提繳勞工退休金差額，是否有理由
25 ？茲分述如下：

26 （一）原告何時起受雇於被告公司？被告公司與藍海公司、冠珏公
27 司、永兆豐公司是否具備雇主之同一性？以上公司之工作年
28 資是否合併計算？

29 1.按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，
30 其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十
31 七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新

01 雇主繼續予以承認。勞基法第20條固定有明文。按為保障勞
02 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
03 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
04 ，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法
05 人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」
06 之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。

07 （最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照、最高法院
08 99年度勞上易字第129號判決參照）

- 09 2.原告張建成、凌嘉宜主張被告冠珏公司、永兆豐公司、藍海
10 公司、被告公司均為同一雇主，年資應合併計算等語，被告
11 則與其他公司名稱、設立地點不同、資本數額不同，各有獨
12 立之法人人格、不同事業主體、彼此並非百分之百之控股公
13 司，營業項目不同、董監事不同，並由各自董事會決定營業
14 方針，並非由同一經營團隊，股東結構與持股比例不同、財
15 務、人事、會計各自獨立，因此，股東會決議亦隨股東結構
16 不同而有所不同云云，經查：被告公司與藍海公司均為同一法
17 定代理人許湘鎰，均設址於新北市○○區○○○路○號4樓，
18 被告公司之股東為許湘鎰、江婉琪，許銘傑、許絨菲，與藍
19 海公司之股東許湘鎰、江婉琪（即許湘鎰之妻），許絨菲，
20 經理人為許湘鎰，大致相同，永兆豐公司之負責人為許雅筑
21 ，但監察人為江婉琪，於永兆豐公司之網頁上，記載，藍海
22 公司創立於1999年，以口福自助餐為本，持續以不同業態之
23 餐廳和事業拓展，其品牌包括口福QQ極品精緻全自助餐、幾
24 分甜幸福烘焙工坊、全國食養素食創作料理、三元喜事豬
25 腳專賣店等項目，有原告提出之原證12被告公司變更登記表
26 、原證13之經濟部商工登記公示資料查詢服務表、許湘鎰之
27 戶籍謄本、原證14永兆豐公司之104人力銀行網頁、徵人網頁
28 、原證15之冠珏公司經濟部商工登記公示資料查詢服務表可
29 按（見本院卷第139~160頁），況觀之上開公司之經營項目與
30 食品業，與永兆豐公司之104人力徵才廣告相符，原告二人投
31 保於冠珏公司期間，仍由藍海公司給付薪資於原告二人，原

告二人之名片亦將被告公司與藍海公司並列，原告與被告之人資部門主管林宏謙計算資遣費各32萬2167元、28萬7500元，亦加計以上三家公司之年資合併計算，從而，原告主張以上三家公司與被告公司有實體上之同一性，工作年資應予合併計算，應可認定。

(二)原告以被告歇業為由，依據勞基法第11條第1款之規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理由？

1.證人林宏謙即被告之人資主任於本院審理時證述：「法官問：在你跟張建成、凌嘉宜二人聯繫之前，被告有要你轉達資遣張建成、凌嘉宜？還是有授權你可以資遣他們二人？」1.無。2.無。」「（法官問：你在LINE訊息之前，以電話與張建成、凌嘉宜二人是否有談到資遣費計算的問題？）算是退職條件。從頭到尾董事長跟副總都沒有要資遣原告二人，最後是他們提出要離職，希望公司用資遣的方式處理，所以我才會計算資遣費金額。所以才出現原證4的資遣費金額。」「（法官問：你稱沒有資遣原告二人，為何在原證4的LINE稱「你的資遣就先撤銷了」？）這是當時在協商退職條件。就是要用資遣來離職，正常人資在做資遣時，會拿離職單給員工簽名並勾選資遣，也有預告期跟資遣通報跟每週兩日謀職假，不會拖到最後一天才這樣做，這是為了保障公司權利並按照法令做的。本件是原告二人不想再繼續做，所以按照原告提出的條件才會這樣做。」「（法官問：原告二人有無提出離職單？）沒有。本來就是要原告二人繼續任職。」等語（見本院卷第121頁、110年4月13日筆錄）。再參以原告張建成於本院審理時自認被告確實有提供採購海產、麵包總監、肉類加工等工作，被告提供的職位均非原告之專業等語，原告凌嘉宜於本院審理時自認被告提供長春素食一樓外場櫃檯會計、金牌長城烤鴨店店長等職務，被告提供之職務均非原告之專業等語（見本院卷第122~123頁、110年4月13日筆錄），再觀之原告凌嘉宜自行提出之line貼圖記載「經過考慮、我沒有意願到營運現場」等語（見本院卷第25、91頁），

01 足見，被告因承租工廠已提前終止租約無法繼續進行原有事
02 業，但並無歇業之事實，被告希望原告繼續任職，並願意提
03 供其他公司之調職之職缺及教育訓練，但原告均無就任之意
04 願，至為明確。

05 2.證人林宏謙於line向原告張建成稱「如剛電話所談資遣費
06 322167元無爭議如附表，...另外預告期間部分可再做邀約
07 討論」，原告張建成則稱「本人同意，但是未接到預告通知
08 」，證人林宏謙於line向原告凌嘉宜稱「如剛電話所談資遣
09 費287500元無爭議如附表，...另外預告期間部分可再做邀
10 約討論」，原告凌嘉宜則稱「但資遣部分需有預告通知期」
11 等語，原告二人提出原證3之line貼圖可按（見本院卷第25
12 、27頁），再參以證人林宏謙前開證述可知，因原告不同意
13 就任新職，顯無意願繼續留任被告公司，依據上開對話內容
14 可知，兩造當時協商原告二人離職之條件，以被告給付資遣
15 費之方式，終止勞動契約，但原告主張被告需另應給付預告
16 工資云云，但為被告所拒絕，足見，兩造對於以被告給付資
17 遣費方式終止勞動契約，無法達成合意，自難據此認定被告
18 有依據勞基法第11條第1款終止勞動契約之意思表示。

19 3.原告主張係被告依據勞基法第11條第1款，以被告歇業為由
20 ，資遣原告二人之請求權基礎，顯與被告提供之職缺是否符
21 合勞基法第10條之1調職五原則，並無關聯性。且原告並未
22 舉證被告已歇業之事實，或被告有依據勞基法第11條第1款
23 ，向原告為終止勞動契約之意思表示，從而，原告前開主張
24 ，自無可採。

25 4.原告主張被告已將原告退保，且未繼續提繳勞工退休金，據
26 此推論被告有依據勞基法第11條第1款終止勞動契約之意思
27 云云，然為被告所否認，並以被告公司行政疏失等語置辯。
28 然查，原告二人主張並不接受調職，亦無繼續受雇於被告之
29 意思，據證人林宏謙證述於109年12月31日係協商以被告給
30 付資遣之方式，合意終止勞動契約，因此，被告未為原告繼
31 續投保勞健保，應係當時合意終止勞動契約之內容，顯難據

此認定被告有依據勞基法第11條第1款終止勞動契約之意思表示。

5. 雇主依勞基法第11條第1項或勞工依據勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。揆之前開規定，被告既無依據勞基法第11條第1款終止勞動契約意思表示，則原告請求被告給付資遣費、預告工資，自無理由，應予駁回。

(三) 原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資、提繳勞工退休金差額，核發非自願離職證明書，是否有理由？

1. 特休未休工資：

- (1) 修正前規定：105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。

- (2) 修正後規定：106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，

01 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
02 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
03 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，
04 每一年加給一日，加至三十日為止。」（第1項）、「前項之
05 特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急
06 迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」（第2項）
07 、「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞
08 工依前二項規定排定特別休假。」（第3項）、「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。」、「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
11 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
12 ，雇主應發給工資。」（第4項，但書增列部分自107年3月1
13 日施行）、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日
14 數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，
15 並每年定期將其內容以書面通知勞工。」（第5項）、「勞工
16 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
17 任。」（第6項）。另勞基法施行細則第24-1條規定「本法
18 （即勞基法）第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二
19 項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工
20 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工
21 未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目
22 所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前
23 一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結
24 或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十
25 所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書
26 規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時
27 應發給工資之基準計發。」，原告張建成主張尚有特別休假
28 為55小時，原告凌嘉宜尚有特別休假81小時，違背告所不爭
29 ，以原告二人薪資6萬元計算，依序得請求特休未休工資1萬
30 3750元、2萬250元，為有理由，應予准許。

31 2.提繳勞工退休金部份：

- 01 (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
02 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
03 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條
04 例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。揆之前揭說明，
05 被告應為原告提撥退休金為強制規定，未提撥至其勞工退休
06 金準備專戶內者，原告自得依據前揭規定請求被告將其應提
07 繳原告之勞工退休金金額，提撥至其退休金準備專戶。
- 08 (2)原告張建成主張被告自99年10月至101年9月之未足額提繳勞
09 工退休金額，原告凌嘉宜主張被告自100年6月起至101年11月
10 未足額提繳差額云云，並提出附表提繳差額表可按（見本院
11 卷第17頁），然原告張建成自99年4月起至101年9月，凌嘉宜
12 自100年10月起至101年9月之勞工退休金提繳差額，業經勞工
13 保險局依法核算後，要求藍海公司補繳，有被告提出被證1勞
14 工保險局110年3月30日保退二字第11010049061號函可按（見
15 本院卷第165~166頁），況原告張建成自99年4月起至108年11
16 月30日之投保單位為藍海公司，原告凌嘉宜自100年6月起至
17 100年10月17日止之投保單位為冠珏公司，自100年10月起至
18 108年11月30日止之投保單位為藍海公司，有原告二人之勞工
19 保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第191~194頁），原
20 告二人自應分別向藍海公司、冠珏公司請求提繳勞工退休金
21 差額，原告請求被告給付應提繳差額，自有未合。
- 22 3.非自願離職證明書部分：
- 23 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
24 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
25 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
26 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
27 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
28 定各款情事之一離職。」經查，本件被告並未以勞基法第11
29 條規定之情事而終止勞動契約，則原告意無終止勞動契約之
30 意思表示，則原告請求被告核發非自願離職證明書，並無理
31 由，應予駁回。

01 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
02 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
03 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
04 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
05 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
06 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
07 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
08 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於110年3月8日收受起
09 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第65頁)，因此
10 ，原告請求被告公司應自110年3月9日起至清償日止，按年
11 息百分之五計算之利息，應屬有據。

12 五、綜上述，原告張建成、凌嘉宜依據勞動法令，依序請求被告
13 給付1萬3750元、2萬250元及自起訴狀繕本送達達翌日即110
14 年3月9日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有
15 理由，逾此部分，應予駁回。

16 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
17 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
18 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
19 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
20 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
21 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
23 與判決結果無涉，爰不一一論述。

24 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
25 第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2
26 項，判決如主文。

27 中 華 民 國 110 年 8 月 11 日
28 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

29 以上正本係照原本作成

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 8 月 12 日
02 書記官 黃奎彰