臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第49號

原　　告　彭彥駿（原名：彭聖元）
訴訟代理人　李麗君律師
被　　告　富逸消防實業有限公司
　　塏燁實業有限公司
共　　同
法定代理人　高邦富
共　　同
訴訟代理人　簡珮臻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年7 月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告富逸消防實業有限公司應給付原告新臺幣柒萬零肆佰壹拾壹元，及自民國一〇九年四月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告富逸消防實業有限公司應提繳新臺幣貳萬零捌佰壹拾肆元至原告於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告塏燁實業有限公司應提繳新臺幣伍仟柒佰參拾貳元至原告於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告富逸消防實業有限公司應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國一〇九年一月二十九日、離職原因為勞動基準法第十一條第五款非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告塏燁實業有限公司負擔十分之一，餘由被告富逸消防實業有限公司負擔。

本判決第一、二項得為假執行。但被告富逸消防實業有限公司如分別以新臺幣柒萬零肆佰壹拾壹元（第一項）、新臺幣貳萬零捌佰壹拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得為假執行。但被告塏燁實業有限公司如以新臺幣伍仟柒佰參拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加，但請求之基礎事實同一、減縮或擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時原列富逸消防實業有限公司（以下逕稱富逸公司）為被告，聲明請求：富逸公司應給付原告新臺幣（下同）84,696元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。富逸公司應提繳33,266元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。富逸公司應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第3頁）。嗣原告於民國109年6月20日言詞辯論期日當庭追加塏燁實業有限公司（以下逕稱塏燁公司）為被告，且原告之聲明迭經變更，最後為：富逸公司應給付原告70,411元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。塏燁公司應提撥6,296元至原告之勞工退休金個人專戶。富逸公司應提撥20,814元至原告之勞工退休金個人專戶。ㄇ富逸公司應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第217頁）。經核原告所為訴之變更，均係基於兩造間勞動契約所生之爭議，基礎事實均屬同一，且係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自107年5月15日起受僱於塏燁公司，擔任工務人員之職務，原約定日薪為1,500元，於108年9月調整為月薪33,000元，於108年10月調為月薪35,000元，自108年11月起再調整為日薪1,500元；嗣塏燁公司負責人甲○○於107年12月間另行設立富逸公司，並逐步結束塏燁公司之業務，原告遂轉至富逸公司繼續受雇，詎富逸公司竟於109年1月29日無預警在LINE通訊軟體之公司群組中，以原告無法勝任工作為由予以解僱，依法即應給付原告資遣費、預告工資、特別休假未休工資補償等，且塏燁公司、富逸

公司均未足額按月為原告提撥勞工退休金。爰依勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例等規定，請求富逸公司應給付原告70,411元（含資遣費33,631元、20日預告工資26,280元、特別休假未休工資補償10,500元）、提撥108年1月至109年1月勞工退休金差額20,814元至原告之勞工退休金帳戶及開立非自願離職證明書，塏燁公司則應提撥107年5月至107年12月勞工退休金差額6,296元至原告之勞工退休金帳戶等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則均以：塏燁公司、富逸公司之共同負責人甲○○與原告為朋友關係，基於情誼讓原告進入塏燁公司幫忙，並非正式員工，然因考量安全及管理工地所需，而將原告之勞健保寄放在塏燁公司名下，故塏燁公司僅為形式上之投保掛名單位而已，與原告並非僱傭關係，而係依雙方約定之合作模式，於塏燁公司、富逸公司向業主承攬到工程案件後，將部分工項發包予原告處理，原告僅須前往案場協助管理，每日報酬為1,500元（除108年9月及10月為月薪制外），按月結算發給現金，故原告並非按月領取固定數額之薪資，且工作行程由其自行決定，工作方式亦不受塏燁公司、富逸公司監督，自無適用工作規則問題，嗣因富逸公司與原告於合作期間常因理念不合出現問題，經溝通後仍無結果，富逸公司始於109年1月23日通知原告結束雙方合作關係。又倘認塏燁公司、富逸公司與原告間為僱傭關係，因兩間公司共同負責人甲○○於107年12月底生重病，直至108年1月間尚在休養期間，塏燁公司業務直至107年12月底就幾乎全部結束，原告亦曾向甲○○父親表達結束合作關係之意，而富逸公司自108年2月1日起始正式營運，再與原告新成立合作關係，故兩間公司於108年1月間均未支付原告任何名目之款項，原告於富逸公司之在職期間應自108年2月1日起算至109年1月23日，且原告薪資單上所列之獎金項目非屬必要性給付，於計算平均工資數額時應予以扣除等語置辯。並聲明：　原告之訴駁回。　如受不利之判決，願供擔保請准宣告

免為假執行。

三、原告主張其與塏燁公司、富逸公司間均為僱傭關係，且任職於兩間公司期間之工作年資應予併計，中途無離職情事，而富逸公司係於109 年1 月29日以勞動基準法第11條第5 款為由，不經預告終止與原告之勞動契約關係，塏燁公司、富逸公司自應給付資遣費、預告工資、特別休假未休工資補償、非自願證明書暨提撥勞工退休金差額等情，則為塏燁公司、富逸公司所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

原告與塏燁公司、富逸公司間是否為僱傭關係？

按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條定有明文。次按勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；而勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2 條第6 款、第1 款、第3 款分別定有明文。再按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：

人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。　親自履行，不得使用代理人。　經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。　組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立。是本件首應審究原告與塏燁公司、富逸公司間關係之性質究係僱傭性質之勞動契約？抑或僅為被告所稱之合作關係？經查：

以現今企業組織之運作及管理情形，為提升員工工作效能及企業競爭力，並因應變化迅速之市場環境，其對於受僱於企業內之員工，多會隨層級及業務性質之不同，而賦予或多或少之決策判斷權限，尚非一律要求受僱人僅得單純聽命行事，以期受僱人之智慧與創意得以充分發揮，而為企業創造更

高之利潤，故時至今日，自不宜僅以員工在其職務範圍內，是否有某程度裁量決策之權限，作為區分其與企業間之契約性質之唯一標準，而仍應以前開說明所示兩者間是否具有從屬關係，作為其判斷依據，較為妥適。

甲○○所經營之塏燁公司、富逸公司除原告外，仍有訴外人陳冠任、樊勝麒從事工程現場之事務工作，兩間公司另聘有訴外人高玉婷、乙○○處理行政庶務及帳務、會計事宜，堪認原告確實納入塏燁公司、富逸公司組織體系內，並與前述工務、會計、行政庶務等同僚間居於分工合作之關係，具有組織上從屬性。

原告係於塏燁公司、富逸公司對外承攬工程時至工程現場處理事務，此為兩造所不爭執，足見原告係於一定期間內，持續性不間斷從事一定種類（即工程事務處理）之工作，依此給付勞務之性質，顯然與合作關係重在一定時間內完成一個或數個特定工作有所未符。且原告至各工程現場處理事務，係依其與塏燁公司、富逸公司間約定為該兩間公司之客戶提供服務，並無自行選擇之權，而塏燁公司、富逸公司之客戶有工程需求時，並未就工程費用各別與原告或其他工務人員議價，而係與塏燁公司、富逸公司簽立工程合約計算並支付工程費用，是以原告為兩間公司客戶提供工程服務，所有經營盈虧係由塏燁公司、富逸公司所負擔或取得，顯見原告從事工程事務處理工作，僅為純粹勞務之給付，並無須負擔其他營業成本，於符合給付勞務之品質時即能取得報酬代價（即兩造所稱以每日計算1,500 元酬勞及獎金），無需自行控管任何營業上之風險，益徵原告實係為兩間公司之營業目的而為勞動，非為自己之營業勞動，亦符合勞動契約所應具備之經濟從屬性。

被告固辯稱兩造係約定以「有做有錢、沒做沒錢」作為計酬方式，原告並無明顯上下班時間、亦無請假需受雇主准否之拘束、更無如兩間公司其他職司會計、行政之員工受取固定薪資云云。惟參以原告所提薪資明細，其上係載明：「本薪

」、「加班」、「加班費」、「底薪」等語（見本院卷第35、36頁），依一般社會通念而言，誠屬雇主發給員工薪資所常見之用語；另就LINE通訊軟體之公司群組內，亦經常出現甲○○或擔任行政及會計助理之乙○○發表：「富逸消防第2次內部會議，請各位同仁撥冗參加…工作規則內容討論」、「日後紀錄出勤狀況，請完整呈現一整天的工作行程，以便珮臻詳錄各位的行程安排」、「彥駿哥，老闆請我提醒您，您的正常上班時間為9點至18點」、「我到時會給各位一張個人專屬請假卡，平時上班日有急事或家有事前一天或更早，你可以寫在請假卡上放在我桌上我會蓋章簽認」、「即日起我直接規定各位，在公司合作之任一廠內，要抽菸請到廠所規定之吸煙區，至於酒，只要是上班時間一律嚴格禁止的行為（包括宿醉情況），上述2種情況如遭人舉發或投訴屬實，第1次開罰1萬元為之警惕，第2次直接開除」等語（見本院卷第91至99頁），可見兩間公司對於原告仍有某程度之指揮監督權限，顯有相當人格從屬性，尚不得僅以原告取得報酬與其他員工取得工資內容與計算方式不同，或因雇主對於勞工請假有否准駁之權限、上下班應否為打卡紀錄、勞工是否有特休假、例假、延時工資等約定而當然排除兩造勞動契約間之從屬性，意即兩造關於勞動契約細節之約定，僅於不違背勞動基準法之規定下，本於契約自由原則即可為之。

從而，審酌兩造間契約關係確具有持續性及經常性，原告所提供之勞務利益係由塏燁公司、富逸公司所享有，兩間公司已將原告納入渠等之經濟組織與生產結構中，原告係為兩間公司之目的而勞動等情，本院認兩造間之法律關係應屬僱傭（勞動）契約，塏燁公司、富逸公司自應受勞動基準法及相關勞動關係適用原則之拘束。被告辯稱兩造係屬合作關係而非僱傭關係云云，洵無足採。

原告任職於塏燁公司、富逸公司期間之工作年資應否併計？

按勞動基準法第2條第2款規定「雇主」之定義為：「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」。又勞動基準法第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」。是基於上述規定及保障勞工權益之立法旨趣，所謂「同一雇主」，除同一法人、商業行號、自然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或同一負責人之不同法人間、以及具有百分百控制權之海外控股公司相互之間在內。若係勞工進入同一負責人之某公司工作情形，而被調至同一負責人之其他公司工作時，通常係原公司發令所致，故應認受同一雇主調動，勞工之前後年資應予以合併計算。且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法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工任職年資時，自非不得將其受僱於「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。準此，勞動基準法第20條就不同事業單位之改組或轉讓，其留用勞工之工作年資，尚規定應由新雇主繼續予以承認，則形式上公司名稱雖不同，然實質經營者同一，則其僱用之勞工之工作年資，依舉輕明重原則，尤應合併計算。

經查，本件原告原受僱於塏燁公司，嗣再受僱於富逸公司，而兩間公司均由「甲○○」擔任登記負責人並實際經營（見本院卷第45、53頁），且被告亦自承塏燁公司之業務直至107 年12月底左右幾乎全部結束，甲○○於107 年12月間成立富逸公司，之後甲○○對外都是用富逸公司名義承接工程案件等語（見本院卷第258 頁），足見原告自108 年起開始在富逸公司任職之行為，實質上只是因應原塏燁公司業務幾乎結束，甲○○另成立富逸公司，新的工程均以富逸公司名義對外承接而已，並非出於欲結束原告與塏燁公司之舊有勞動契約，並另行與富逸公司成立新的勞動契約之目的，否則塏燁公司為何未與原告結算年資而給付資遣費或其他補償金？

況原告前、後皆從事相同之工程現場事務處理內容，既然勞動條件並未有任何明顯有利之變動（例如加薪、升職等），自無任何動機要全面放棄自107 年5 月15日起到職所累積之工作年資，而改與富逸公司成立新的勞動契約。是本院綜合前情及本件全辯論意旨，於認定原告之工作年資時，應類推適用勞動基準法第20條規定，將其在具有實體同一性之塏燁公司與富逸公司受僱之工作年資合併計算，並據以認定富逸公司尚應給付之資遣費、預告工資及特別休假工資補償，始符事理之平。

原告在塏燁公司、富逸公司之工作期間年資是否有中斷情事？

被告辯稱因兩間公司共同負責人甲○○於107 年12月底生重病，直至108 年1 月間尚在休養期間，塏燁公司業務直至107 年12月底就幾乎全部結束，原告亦曾向甲○○父親表達結束合作關係之意，而富逸公司自108 年2 月1 日起始正式營運，再與原告新成立合作關係，故兩間公司於108 年1 月間均未支付原告任何名目之款項，原告於富逸公司之在職期間應自108 年2 月1 日起算云云。惟原告就此業已提出其於108 年1 月間協助甲○○處理工程現場事務之LINE對話記錄討論內容及相關成果照片（見本院卷第267 至297 頁）為憑，可看出甲○○透過LINE通訊軟體與原告商議諸多工程事務，甚至要求原告：「今天的進度你再實況視訊給我看」、「你到松菸然後拍那門要改的閘門，然後拍給我看或視訊，我會跟你說怎麼改或無法改」、「梯排的施工相片要傳給我」等語（見本院卷第274 、277 、293 頁），足見甲○○於108 年1 月間雖有因病休養或洗腎之情事，然仍透過視訊及電話方式指示原告處理事務，未見有任何全面停工或業務停擺狀況，而被告僅空言辯稱富逸公司於108 年2 月1 日始正式營業，原告任職年資有中斷云云，並未舉證以實其說，自難認可採。

ŋ 原告主張富逸公司應給付資遣費，是否有理？金額如何計算

？

按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1 年，以比例計算之，未滿1 個月者以1 個月計，勞動基準法第17條第1 項定有明文。次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資，於勞動契約依勞動基準法第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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項復定有明文。又勞工退休金條例第12條第1 項規定所稱之「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（參見行政院勞工委員會94年9 月7 日勞動4 字第0940048956號函）。查原告與富逸公司間之勞動契約係經富逸公司以勞動基準法第11條第5 款之規定，於109 年1 月29日以LINE通訊軟體在公司群組公告：「彥駿哥您好，公司經過與小包師傅及客戶的討論，認為您的能力仍無法勝任工務一職，所以公司決定以資遣的方式解僱您，日後大家朋友還在，也祝您找到更好的工作」等語終止在案（見本院卷第101 頁），則原告依前揭規定，請求富逸公司給付資遣費，自屬有據。

至於被告辯稱已於109 年1 月23日以LINE通訊軟體在公司群組公告：「彥駿哥、冠任哥晚上好，…即日起，富逸消防與您們兩位這樣情形的合作到此為止，年後，富逸消防的工務一職將改為月薪責任制…」等語（見本院卷第100 頁），以終止雙方間勞雇關係云云。惟嗣後原告有向訴外人乙○○詢問：「怎麼我沒收到跟冠任哥一樣的訊息內容」，而乙○○係回覆：「老闆尚未針對您的部分做回應，將於年後處理」等語（見本院卷第101 頁），足見原告與訴外人陳冠任於知悉上開結束合作之公告內容後，曾就此向兩間公司共同負責

人甲○○私下進行討論，故渠等間關係尚處於模糊狀態，直至乙○○於109 年1 月29日再次傳達：經過討論，認為原告能力仍無法勝任工務一職，富逸公司決定以資遣的方式予以解僱等語，應認富逸公司於斯時始明確以勞動基準法第11條第5 款規定為由終止與原告間之僱傭關係，是僱傭期間應計算至109 年1 月29日，而非被告所辯之109 年1 月23日。

次按所謂「工資」，依勞動基準法第2 條第3 款規定：「謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件時，應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，要非所問。查原告離職前6 個月所領薪資數額如附表一所示（以富逸公司所提本院卷第262 頁付款明細表為據，已扣除油資補助及其他雜支代墊款等非屬勞務對價性質之給付），被告固辯稱獎金不得計入平均工資計算云云，然原告於上開期間每月均領取數額不等之獎金，此項目應屬經常性之給付，雖金額有高低之分，然勞動基準法第2 條第3 款就按件計酬之經常性給付亦規定係屬工資，參照相同理由，按工作內容多寡比例計算之獎金，亦應認其性質為工資而予以納入「平均工資」之計算。

原告係自107 年5 月15日起受雇於塏燁公司，後轉至富逸公司任職，前後年資應予併計，且無中斷扣除問題，業如前述，迄至富逸公司於109 年1 月29日依勞動基準法第11條第5 款之規定終止兩造間勞動契約為止，其工作年資為1 年8 月又15日，資遣費基數為0.85（計算式：【1 ＋（8/12）＋（15/365）】x 1/2 ，小數點第二位以下四捨五入）；而其在

職期間之平均薪資為39,750元（計算式詳如附表一所示），是依此計算，富逸公司應給付原告之資遣費數額應為33,788元（計算式：39,750元x 0.85，小數點以下四捨五入），原告僅主張富逸公司就此應給付33,631元，自無不可。

ē 原告主張富逸公司應給付預告工資，是否有理？如何計算？

按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之，繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之，繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第11條第5 項、第16條第1 項及第3 項分別定有明文。而原告任職於富逸公司之工作年資併計為1 年8 月又15日、平均工資為39,750元，富逸公司係未經預告，逕自於109 年1 月29日以勞動基準法第11條第5 款規定終止兩造間勞動契約，均如前述，是依前揭規定，原告自得請求富逸公司給付未經預告期間之20日工資即26,500元（計算式：39,750元÷ 30日x 20日）。原告僅主張富逸公司就此應給付26,280元，亦無不可。

原告主張富逸公司應給付特別休假未休之工資補償，是否有理？如何計算？

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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。勞動基準法第38條第1 項、第4 項定有明文。而原告任職於富逸公司之工作年資應併計為1 年8 月又15日，富逸公司係未經預告於109 年1 月29日終止兩造間勞動契約，業如前述，是依前揭

規定，原告自得請求富逸公司給付特別休假未休之工資補償10,500元（計算式：1,500元x 7日，即107年度有特別休假3日未休、108年度應有7日特別休假僅休3日尚餘4日，均以年度終結之正常工作時間所得1日工資1,500元計算，參勞動基準法施行細則第24之1條規定）。

ě 原告主張塏燁公司、富逸公司應分別補提撥勞工退休金差額，是否有理？如何計算？

再按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞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金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六；雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月26日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納，勞工退休金條例第6條第1項、14條第1項、第19條第1項分別定有明文。次按依勞工退休金條例第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。本件塏燁公司、富逸公司為原告之雇主，自有於原告任職期間按月為之提繳勞工退休金之義務，惟該兩間公司每月提撥數額有短少之情，顯造成原告日後有不能足額請領勞工退休金之損害甚明，揆諸上開法律規定及說明，原告依勞工退休金條例之法律關係，請求塏燁公司、富逸公司應分別提繳勞工退休金差額至原告之勞工退休金專戶（計算方式詳如附表二所示，除108年1月份以外，其餘月份之「原告當月薪資」欄係以塏燁公司、富逸公司所提本院卷第261、262頁付款明細表為據，已扣除油資補助及其他雜

支代墊款等非屬勞務對價性質之給付，不扣除獎金項目；至於108 年1 月份，因原告業已提出前述之LINE對話紀錄證明其於該段期間有實際工作之情事，被告並未提出勞動資料予以推翻，應認原告主張該月份薪資34,500元乙節為真），即屬有據，應予准許。

原告主張富逸公司應開立非自願離職證明，是否有理？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。再按就業保險法第25條第3 項之規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」；又依就業保險法第11條第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。查本件兩造間之勞動契約已於109 年1 月29日因勞動基準法第11條第5 款事由而終止，則原告自富逸公司離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，原告自得依就業保險法第25條第3 項規定，請求富逸公司發給非自願離職之證明。而勞動基準法第19條乃基於雇主在勞動關係終止後依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌廢止前工廠法第35條第2 項就工作證明書所規定之應記載事項，暨考量就業保險法第25條第4 項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，爰命富逸公司發給如主文第4 項所示內容之非自願離職證明書。

末按給付無確定期限者，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；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；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5％，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於109年4月29日送達予富逸公司，是本件原告向富逸公司請求利息之起算日為109年4月30日，應堪認定。

四、綜上所陳，原告基於勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之法律關係，請求富逸公司、塏燁公司給付、提撥如主文第1（含資遣費33,631元、20日預告工資26,280元、特別休假未休工資補償10,500元，合計為70,411元）、2、3、4項所示，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1、2、3項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。另本判決主文第4項命富逸公司應發給原告非自願性離職證明書部分，性質上係屬命富逸公司為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時富逸公司已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即富逸公司意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，併此敘明。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述暨所提之證據，經審酌後均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　周珮琦

以上正本係照原本作成。

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　　109　　年　　7　　月　　27　　日

書記官　李慧慧

附表一：平均工資計算表

年月份	金額（新臺幣）
108年8月	36,800元（有含獎金，數額不明）
108年9月	36,640元（含獎金2,950 元）
108年10月	43,395元（含獎金5,000 元）
108年11月	42,814元（含獎金4,000 元）
108年12月	47,705元（含獎金5,000 元）
109年1月	32,480元（含獎金5,000 元）

上開期間工資總數為239,834 元，除以該期間總日數181 日（發生事由當日不計入）再乘以30日，平均工資為39,750元（小數點以下四捨五入）

附表二：退休金提繳差額計算表

日期	原告當月薪資	月提繳工資	應提繳金額	塭燁公司已提繳金額	短少提撥之差額
107 年5 月	19,500元	20,008元	1,200元	352元	848元
107 年6 月	27,700元	28,800元	1,728元	1,320元	408元
107 年7 月	36,700元	38,200元	2,292元	1,320元	972元

（續上頁）

107 年8 月	33,000元	33,300元	1,998元	1,320元	678元
107 年9 月	35,300元	36,300元	2,178元	1,320元	858元
107 年10月	37,500元	38,200元	2,292元	1,320元	972元
107 年11月	31,500元	31,800元	1,908元	1,320元	588元
107 年12月	28,500元	28,800元	1,728元	1,320元	408元
				合計	5,732元

日期	原告當月薪資	月提繳工資	應提繳金額	富逸公司以塏燁公司名義已提繳金額	短少提撥之差額
108 年1 月	34,500元	34,800 元	2,088 元	1,386 元	702 元
108 年2 月	32,600元	33,300 元	1,998 元	1,386 元	612 元
108 年3 月	50,000元	50,600 元	3,036 元	1,386 元	1,650 元
108 年4 月	36,600元	38,200 元	2,292 元	1,386 元	906 元
108 年5 月	33,000元	33,300 元	1,998 元	1,386 元	612 元
108 年6 月	43,000元	43,900 元	2,634 元	1,386 元	1,248 元
108 年7 月	48,800元	50,600 元	3,036 元	1,386 元	1,650 元
108 年8 月	36,800元	38,200 元	2,292 元	0 元	2,292 元
108 年9 月	36,640元	38,200 元	2,292 元	0 元	2,292 元
108 年10月	43,395元	43,900 元	2,634 元	0 元	2,634 元
108 年11月	42,814元	43,900 元	2,634 元	0 元	2,634 元

（續上頁）

108 年12月	47,705元	48,200 元	2,892 元	0 元	2,892 元
109 年1 月	32,480元	33,300 元	1,998 元	0 元	1,998 元
				合計差額為22,122元 原告僅主張20,814元，自應以之為限。	