臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第34號

原　　告　李嬿
　　王燕紅
　　田子雲
共　　同
訴訟代理人　李麗君律師（法扶律師）
複代理人　徐紹維律師
被　　告　威翔保全股份有限公司
法定代理人　陳淑珠
被　　告　威翔公寓大廈管理維護有限公司
法定代理人　陳淑珠

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110 年3 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告威翔保全股份有限公司或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司應分別給付原告李嬿、王燕紅、田子雲新臺幣壹拾叁萬玖仟肆佰貳拾肆元、陸萬捌仟零叁拾壹元及壹拾肆萬陸仟柒佰元及均自民國一百一十年一月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告威翔保全股份有限公司或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司應分別提繳新臺幣肆萬肆仟肆佰壹拾貳元及捌萬肆仟捌佰壹拾元至原告王燕紅、田子雲之勞工退休金個人專戶。

前二項之給付，如其中一被告已為給付，其餘被告就其給付範圍免為給付義務。

原告王燕紅其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告威翔保全股份有限公司或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司負擔百分之九十五，餘由原告王燕紅負擔。

本判決第一項得假執行，但被告威翔保全股份有限公司或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司各以新臺幣壹拾叁萬玖仟肆佰貳拾肆元、陸萬捌仟零叁拾壹元及壹拾肆萬陸仟柒佰元為原告李嬿、王燕紅、田子雲供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告威翔保全股份有限公司或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司各以新臺幣肆萬肆仟肆佰壹拾貳元及捌萬肆仟捌佰壹拾元為原告王燕紅、田子雲供擔保後，得免為假執行。

原告王燕紅其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告等經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告李嬿、王燕紅、田子雲分別於民國102 年7月20日、105 年10月1 日及101 年3 月6 日起，任職於被告威翔保全股份有限公司（下稱威翔保全公司）或被告威翔公寓大廈管理維護有限公司（下稱威翔管理公司），然上開二家公司之法定代理人均為陳淑珠，且經營相同事業，是被告威翔保全公司及威翔管理公司應可認定為同一雇主。詎料，被告於109 年4 月上旬告知原告等人公司營運不佳，並通知原告等人做到109 年4 月底，被告將原告等人於4 月30日退保，且於同月歇業無繼續經營。故依照勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1 款之規定，兩造間之勞動契約係於109 年4 月30日終止。兩造勞動契約終止前約定之每月薪資各為：李嬿新臺幣（下同）36,000元、王燕紅38,000元、田子雲36,000元，以此計算，原告李嬿得請求之資遣費為122,000 元、勞工退休金17,424元，合計139,424 元；王燕紅得請求之資遣費為68,031元，並提繳66,876元至王燕紅勞工退休金專戶；田子雲得請求之資遣費為146,700 元，並提繳84,810元至田子雲勞工退休金專戶。為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：㈠被告威翔保全公司或威翔管理公司應給付李嬿139,424 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。㈡被告威翔保全公司或威翔管理公司應給付

王燕紅68,031元，並提撥66,876元至王燕紅勞工退休金專戶。㈢被告威翔保全公司或威翔管理公司應給付田子雲146,700元，並提撥84,810元至田子雲勞工退休金專戶。

二、被告均未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、本件原告李嬿、王燕紅、田子雲主張分別於102年7月20日、105年10月1日及101年3月6日起任職於被告威翔保全公司或威翔管理公司，被告二公司於109年4月30日無預警歇業等情，業據原告提出桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄、桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄、桃園市勞資和諧促進會勞資爭議調解紀錄、原告3人之勞工保險被保險人投保資料表、李嬿之薪資條及存摺明細、王燕紅之存摺影本、田子雲之薪資袋及威翔保全收據、李嬿之勞工退休金核發明細、王燕紅及田子雲之以繳納勞工個人專戶明細資料等件為證（勞專調卷第27頁至第69頁、第87頁至第100頁、第195頁至第207頁），本院並依職權調取原告3人之勞工退休金專戶明細資料、勞工退休金核發明細（勞專調卷第141頁至第171頁）而被告2人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

四、得心證之理由：

㈠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，應予併計，勞基法第57條定有明文。又隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，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。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念（臺灣高等法院108 年勞上易字第2 號民事判決意旨參照）。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，於計算勞工年資時，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（最高法院100年度台上字第1016號民事判決意旨參照）。「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（最高法院98年度台上字第652 號判決意旨）。經查，原告3 人任職期間之勞保均係由被告威翔管理公司辦理投保，此有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）在卷可稽，另由本院調取之原告勞工退休金個人專戶明細資料可知，原告田子雲任職期間提繳單位則有被告威翔管理公司及威翔保全公司，再以被告2 公司之股份有限公司變更登記表記載，被告2 公司之法定代理人均為陳淑珠，且均設址於新北市○○區○○路0 段00號7 樓，足認被告威翔保全公司及威翔管理公司具有實體上之同一性，合先敘明。

㈡就資遣費之部分：

1.按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，雇主應依下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，勞基法第17條定有明文。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，於勞動契約依勞基法第11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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明文。經查，原告主張被告於109 年4 月30日因歇業不經預告而終止勞動契約，業據其提出威翔保全與桂冠A ＋社區管理委員會簽訂之物業契約書、威翔保全公司將服務契約移轉訴外人國泰公寓大廈管理維護股份有限公司、安心保全股份有限公司之函文、簽收單、桂冠A ＋社區進駐物業保全人員109 年4 月份薪資簽收表、桂冠A ＋社區第八屆管理委員會109 年4 月份臨時會議紀錄、大學市社區第22屆4 月份臨時委員會會議紀錄、被告公司於109 年4 月6 日發給桃園營業處各案場之函文等文件為證，參以被告將原告王燕紅、田子雲等人於109 年4 月30日退保，此有本院勞保網路資料查詢表存個資卷可稽，足見被告確實因歇業而不欲繼續與原告間之勞動契約，即係依據勞基法第11條第1 款之規定終止兩造間勞動契約。則原告等依據勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費，核屬有理。

2.再查，原告3 人主張其平均薪資分別為李嬿36,000元、王燕紅38,000元、田子雲36,000元，並提出薪資條、存摺明細、健保費扣繳明細等件為證（勞專調卷第53頁至第65頁），由薪資條及薪資明細可知，李嬿與田子雲之基本薪資均為36,000元，王燕紅依其存摺明細則每月實領36,116元，而其每月另扣其本人及家眷之健保費為2,680 元，是王燕紅之每月薪資至少應有38,796元（計算式：36,116+2,680＝38,796），

故主張其每月平均薪資以38,000元計算，尚屬合理。另被告於相當時期經合法通知，於言詞辯論期日不到場亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280 條第3 項規定視為自認，故原告3 人主張前開金額為其平均薪資並用以計算資遣費，應屬有據。

3.以此計算，原告李嬿之月薪為36,000元，其自102 年7 月20日開始任職於被告公司至109 年4 月30日離職日止，自勞退新制施行日起之資遣年資為6 年9 個月又10天，新制資遣基數為【3+7/18】【新制資遣基數計算公式：｛〈年+（月+日÷當月份天數）÷ 12〉÷ 2 ｝】，故李嬿得請求被告公司給付之資遣費為122,000 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）；王燕紅之月薪為38,000元，其自105 年10月1 日開始任職於被告公司至109 年4 月30日離職日止，自勞退新施行日起之資遣年資為3 年6 個月又29天，新制資遣基數為【1+569/720 】，故王燕紅得請求被告公司給付之資遣費為68,031元；另原告田子雲之月薪為36,000元，其自101 年3 月6 日任職於被告公司至109 年4 月30日離職日止，依勞退新制施行日起之資遣年資為8 年1 個月又24天，新制資遣基數為【4+3/40】，故田子雲得請求被告公司給付之資遣費為146,700 元，俱屬有據，應予准許。

㈢就勞退金額部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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，勞退條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，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二十四條第一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，自得依該條例第三十一條第一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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.經查，原告李嬿主張被告公司自108 年9 月起至被告歇業之日為止，均未提繳其勞工退休金，致其有8 個月共17,424元之退休金損失，且其已於108 年1 月11日向勞保局申請勞工退休金，勞保局已發給其退休金等語，被告對此亦未為任何答辯，而由本院調取之勞工退休金專戶明細資料可知，被告公司確實自108 年9 月起即未按月提繳原告李嬿之退休金（勞專調卷第159 頁），且由勞工退休金核發明細亦可知，李嬿已得請領勞工退休金，依上開說明，若其得請領之退休金受有損害，即可向被告請求損害賠償，則依李嬿之平均薪資為36,000元，按勞工退休金月提繳分級表，月提繳之薪資為36 ,300 元，每月提繳百分之6 之退休金即2,178 元，是原告請求108 年9 月至109 年4 月為止共有8 個月之勞工退休金17 ,424 元，即屬有據，應予准許。

3.另原告王燕紅主張被告自105 年10月起即有未提繳退休金或提繳不足之情況，至109 年4 月為止，被告應提繳66,876元至其勞工退休金專戶等語。經查，依本院所調取王燕紅之勞工退休金個人專戶明細資料可知（勞專調卷第141 頁至第147 頁），被告自105 年10月起每月所提繳之金額為附表一「被告每月提繳之金額」欄所示之金額，則按王燕紅之平均薪資38,000元，依照勞工退休金月提繳工資分級表之級距為38,200元，月提繳之薪資應為2,292 元，則被告就105 年10月起至109 年4 月止應補繳之退休金為44,412元，原告王燕紅主張逾此範圍，為無理由，應予駁回。

4.又原告田子雲主張被告自101 年3 月起至109 年4 月止，均有未提繳退休金或提繳不足之情況，至109 年4 月為止，被告應提繳84,810元至其勞工退休金專戶。經查，依本院所調取田子雲之勞工退休金個人專戶明細資料可知（勞專調卷第

149 頁至第158 頁），被告自101 年3 月起每月所提繳之金額為附表二「被告每月提繳之金額」欄所示之金額，則按田子雲之平均薪資36,000元，依照勞工退休金月提繳工資分級表之級距為36, 300 元，月提繳之薪資應為2,178 元，則被告就101 年3 月起至109 年4 月止應補繳之退休金為84,810元，原告田子雲請求被告補繳84,810元至其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

㈣按不真正連帶債務係謂數債務人具有同一目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人中一人為給付，他債務人即應同免其責任之債務。又不真正連帶債務與連帶債務在性質上並不相同，民法有關連帶債務之規定，多不適用於不真正連帶債務，且其判決主文亦不得逕以「被告應連帶給付」之記載方式為之，否則即與不真正連帶債務本旨不符（最高法院89年度台上字第2240號民事裁判意旨參照）。本件被告二家公司法定代理人均為陳淑珠，均經營保全業，且均設址於新北市○○區○○路0 段00號7 樓，已如上述，堪認被告威翔保全公司及威翔公寓公司具有實體上之同一性，自應就原告之請求，負不真正連帶給付之責。

五、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。查本件民事起訴狀繕本係於110 年1 月4 日送達被告，有本院送達證書2 紙在卷可稽（見勞專調卷第105 頁至第107 頁），則原告請求被告給付資遣費之部分自起訴狀繕本送達翌日即110 年1 月5 日起至清償日止之法定遲延利息，應堪認定。

六、綜上所述，原告李嬿、王燕紅及田子雲分別請求被告威翔保

全公司或威翔管理公司給付139,424 元、68,031元及146,700 元及自110 年1 月5 日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，及原告王燕紅及田子雲分別請求被告威翔保全公司或威翔管理公司應提撥44,412元及84,810元至二人之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。原告王燕紅逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。又本判決所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免為假執行。原告王燕紅其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

七、依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　徐培元

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　　110　　年　　3　　月　　31　　日

書記官　康馨予

附表一

被告應補提繳王燕紅之部分

日期區間	被告每月應提繳之金額	被告每月提繳之金額	應補提之金額
105 年10月至106 年6 月	2,292	1,440	852× 9＝7,668
106 年7 月至106 年12月	2,292	1,584	708× 6＝4,248

（續上頁）

107 年1 月至108 年8 月	2,292	1,584	708× 20＝14,160
108 年9 月至109 年4 月	2,292	0	2,292× 8＝18,336
合計			44,412

附表二

被告應補提繳田子雲之部分

日期區間	被告每月應提繳之金額	被告每月提繳之金額	應補提之金額
101 年3 月	2,178	1,050	1,128
101 年4 月至103 年3 月	2,178	1,260	918× 24＝22,032
103 年4 月至106 年6 月	2,178	1,440	738× 39＝28,782
106 年7 月至108 年8 月	2,178	1,584	594× 26＝15,444
108 年9 月至109 年4 月	2,178	0	2,178× 8＝17,424
合計			84,810