# 臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡上字第14號

上　訴　人　王宥程

被　上訴人　禾秝國際有限公司

法定代理人　許沛婕（原名許馨予）

訴訟代理人　許祖誠

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於民國（下同）110 年9 月15日本院109 年度勞簡字第91號第一審簡易判決提起上訴，經本院於110年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自106 年11月起受僱於被上訴人，約定每月薪資新臺幣（下同）26,500元，若認為上訴人一開始是受僱於慶源生貿國際有限公司（下稱慶源公司），後來才改受僱被上訴人，依照勞動基準法（下稱勞基法）第20條，上訴人被留用，年資也應由被上訴人繼續承認。被上訴人於雙方109 年5 月26日勞資爭議調解時雖主張上訴人在職期間屢因喝酒無法出勤，多次勸說且留職停薪2 個月後仍無法改善，故不願繼續僱用上訴人，且上訴人任職期間涉及侵占公款，已構成解僱理由等等，但被上訴人依勞基法第12條解僱上訴人卻未證明上訴人有何耽誤拖延及侵占犯行，自無理由。被上訴人未於上訴人就職日投保勞工保險，遲至108 年1 月3 日始以投保薪資23,100元為上訴人加保，且有高薪低報、未依法提繳勞工退休金等違反勞動契約及勞工法令之情形，上訴人已無繼續服勞務之意願，依勞基法第14條第1 項第6

款終止勞動契約，被上訴人應給付如附表所示的各項金額。因此提起本件訴訟請求法院判決：㈠被上訴人應給付上訴人81,582元及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止依照年息5%計算之利息；㈡被上訴人應提繳24,840元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人本來是被上訴人法定代理人許沛婕之前夫陳浤緯（原名陳隆勝，下稱陳隆勝）所經營之慶源公司的業務員，後來慶源公司結束營業，部分員工改由被上訴人僱傭，但不包括上訴人。之後上訴人是自108 年1 月3 日起始受僱於被上訴人，然至同年月18日期間，上訴人經常飲酒甚至酒駕，無法勝任工作，多次勸說無法改善，上訴人乃留職停薪到108 年4 月1 日。至108 年4 月1 日仍無改善，被上訴人不願意繼續僱傭上訴人等語為辯。並請求法院判決駁回上訴人之訴。

三、原審審理結果，認上訴人之請求無理由，判決駁回上訴人之請求。上訴人不服提起上訴，請求法院判決：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人81,582元及及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止依照年息5%計算之利息；㈢被上訴人應提繳24,840元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本件爭點即為：㈠上訴人何時開始受僱於被上訴人？㈡雙方勞動契約由何人合法終止？上訴人可否請求資遣費、預告期間工資？㈢被上訴人應否給付上訴人特別休假未休工資（下稱特休未休工資）、加班費以及補繳勞工退休金？以下敘述本院判斷理由：

㈠上訴人自108 年1 月3 日開始受僱於被上訴人：

⑴上訴人本主張自106 年11月起受僱於被上訴人，後改稱自106 年11月起原受僱於慶源公司，後來才受僱於被上訴人，依照勞基法第20條年資繼續，被上訴人則以上情為辯解。經法院調查，被上訴人原本是受僱慶源公司乙事為雙方

所不爭執，且此部分也經上訴人之女王昱云具結證稱：上訴人之前在慶源公司工作等語，王昱云為上訴人之女，應無為不利上訴人證述之必要，綜合上情，可以相信上訴人一開始受僱於慶源公司，而非被上訴人。又被上訴人抗辯係從108年1月3日才開始僱用上訴人等語，與上訴人勞工保險被保險人投保資料相符（原審個資卷第1頁），且上訴人復未舉證證明其於108年1月3日以前有何受僱於被上訴人之事實，足認被上訴人上揭所辯為可採，上訴人是自108年1月3日開始受僱於被上訴人。

㈡上訴人另主張其任職慶源公司之年資，依勞基法第20條規定，被上訴人應予以承認等語。依照事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。勞基法第20條雖有明文。但是所謂事業單位改組或轉讓，指事業單位依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、設備）因移轉而消滅其原有之法人人格，或獨資或合夥事業單位之負責人變更而言，最高法院109年度台上字第2579號民事判決著有意旨可以參照。經對照卷附之慶源公司經濟部商工登記資料，慶源公司法人格沒有變更，也看不出所有權（所有資產、設備）有因移轉而消滅其原有之法人人格的情事，也無依公司法之規定變更其組織型態，且其法人格仍存續，並未消滅，因此難認有勞基法第20條所稱事業單位改組或轉讓的情形，故上訴人此部分主張，並非可採。

㈢被上訴人已在109年5月26日合法終止雙方勞動契約：

上訴人自陳108年4月1日後均沒有回去提供勞務，此後被上訴人就以勞基法第12條終止勞動契約，自己未曾對被上訴人終止勞動契約（本院卷第76、77頁）。但上訴人109年8月27日提出起訴狀時已經敘明依照勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，且於109年10月30日送達被上訴人（原審

卷第15、45頁），可見上訴人終止意思表示是於109 年10月30日才到達被上訴人。另查，雙方於109 年5 月26日在高雄市政府勞工局進行勞資調解時，被上訴人明確表示因為上訴人飲酒無法出勤且無法改善，「不願繼續僱用上訴人」，上訴人當日也有出席，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可以佐證（本院卷第51頁），可以認定被上訴人至遲在109 年5 月26日已經對上訴人為終止勞動契約之意思表示，且為上訴人所知悉。依照勞基法第12條第1 項第6 款，勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主可以終止勞動契約。上訴人已表示自108 年4 月1 日起就沒有出勤，被上訴人是以勞基法第12條終止勞動契約，被上訴人亦稱上訴人無法出勤而不願繼續僱用上訴人，可見被上訴人是以上訴人曠職為終止勞動契約之事由。上訴人既然均無出勤，且未能敘明有何正當理由，已經符合無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日的要件，且此一情事在被上訴人終止勞動契約時仍然繼續中，被上訴人依照勞基法第12條第1 項第6 款自可終止勞動契約且沒有超過30日期間。因此，雙方勞動契約已經由被上訴人在109 年5 月26日合法終止，上訴人無從再終止已經終止的勞動契約，上訴人所為終止不合法，且勞動契約為雇主依照勞基法第12條終止，上訴人所主張資遣費以及預告期間工資之請求也均無理由。

㈢被上訴人無庸給付上訴人特休未休工資、加班費以及補繳勞工退休金：

上訴人月薪為26,500元，此為被上訴人所不爭執（原審卷第198 頁），依勞工保險投保薪資分級表及勞工退休金月提繳分級表，被上訴人應以27,600元之級距為上訴人投保勞保及提繳勞工退休金。上訴人於108 年1 月工作約7 、8 天，此為雙方所不爭執（原審卷第198 頁）。108 年1 月3 日至18日共有16日，其中12日為工作日，以上訴人工作8 日計算，上訴人至多可以領取12日工資（即扣除四天未出勤的工資），依此計算被上訴人應提繳之勞工退休金為663 元（27,600

元x 6 %x 12/30 ＝663 元，小數點以下無條件進位）。被上訴人實際為上訴人提繳739 元，此有上訴人之勞工退休金個人專戶明細資料可參考（原審卷第170 頁），並無不足，上訴人請求被上訴人補提繳勞工退休金24,840元至其勞工退休金專戶，沒有理由。上訴人於被上訴人公司任職期間為自108 年1 月3 日至同年月18日，尚未滿6 個月，依勞基法第38條第1 項，並無特別休假，其請求特別休假未休工資，顯無理由。又上訴人僅於被上訴人公司工作7 、8 日，且常飲酒以至於影響工作，王昱云也證稱直播為其工作，因此上訴人所稱8 個月中有多次早上6 點就上班，2 個月中多次開臉書直播加班等等，與上訴人實際受僱期間、王昱云證詞以及切結書內容不符，難以採信，其請求加班費，亦屬無據。

四、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付資遣費、預告期間工資、加班費、特休未休工資合計81,582元及其利息，並提繳勞工退休金24,840元，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予維持，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，雙方其餘攻擊防禦方法及未經採用之證據，經本院審酌後，核與本件判決結果無涉，因此不一一論述。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1 第3 項、第449 條第2 項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　17　　日

勞動法庭　審判長法　官　洪培睿

法　官　鄭峻明

法　官　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　17　　日

書記官　涂文豪

附表：

| 編號 | 項目 | 金額 | 計算式 |
|---|---|---|---|
| 1 | 資遣費 | 16,563元 | 上訴人受僱於被上訴人之年資15個月<br>26,500元x 1/2 × 15/12 ＝16,563元，元以下四捨五入）。 |
| 2 | 預告工資 | 17,600元 | 上訴人繼續工作1 年以上3 年未滿，依勞基法第16條第3 項現定，上訴人請求給付20日之預告工資17,600元<br>26,500元÷ 30日＝883 元（元以下四捨五入）；883 元x 20日＝17,660元。 |
| 3 | 特別休假未休工資 | 15,011元 | 上訴人自106 年11月起至108年1 月，共有特別休假17天，特別休假未休工資15,011元（883 元x 17天＝15,011元） |
| 4 | 加班費 | 32,408元 | ⑴任職期間有8 個月，每月4次超時4 小時部分加班費21,120元： |

（續上頁）

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | ①883 元÷ 8 小時＝110 元（元以下四捨五入）<br>②110 元x（ 2 × 4/3+2× 5/3）x 4 次x 8 個月＝21,120元<br>⑵任職期間有2 個月，臉書開直播，每週2 次超時2 小時部分4,688 元：<br>①110 元x 2 × 4/3 ＝293元（元以下四捨五入）<br>②293 元x 2 次x 4 週x 2個月＝4,688 元。<br>⑶假日直播加班6 小時部分6,600 元：<br>110元x 6 小時x 2 × 5 次＝6,600元<br><br>⑴+⑵+⑶＝32,408元 |
| 5 | 提繳勞工退休金 | 24,840元 | 被上訴人應按月以月投保薪資27,600元為上訴人提撥6%之退休金1,656 元，請求補提15個月（106 年11月至108 年1 月）之勞工退休金24,840元（1,656 x 15個月=24,840 元）至上訴人之退休金專戶。 |