

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第6號

原告 羅金霞

訴訟代理人 冉昆全

被告 汎得科技紡織股份有限公司

法定代理人 周麗瑟

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾壹萬玖仟貳佰捌拾壹元，及自民國一百一十三年一月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬壹仟零貳拾壹元至原告在勞動部勞工保險局設立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百分之九十九，餘由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾柒萬零叁佰零貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

本件被告經合法通知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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：緣原告自民國104年6月2日起受僱於被告，擔任成檢課技術員，每月平均薪資約為新臺幣（下同）5萬元，嗣被告因遭逢新冠肺炎疫情及股東間經營權爭議，導致財務逐漸不佳，自109年起即有拖欠薪資之情形。詎料，被告於110年8月初告知公司員工，將於110年8月31日關廠歇業，顯見被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定終

01 止兩造間之勞動契約，最後工作日為110年8月31日。又因原
02 告於104年6月2日至110年3月29日均係由被告為其辦理勞工
03 保險，惟於110年3月18日起至110年8月31日止，在原告不知
04 情下由訴外人昭群工業有限公司（下稱昭群公司）為原告辦
05 理勞工保險，然被告雖將原告勞保轉至昭群公司，惟仍將原
06 告繼續留用，工作地點及內容均相同，故昭群公司與被告具
07 有實體上之同一性，工作年資自應合併計算。且因被告現尚
08 積欠原告109年1月至110年2月之薪資21萬6,468元、109年度
09 之年終獎金5萬元、資遣費15萬6,180元，以及補提繳勞工退
10 休金5萬2,212元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
11 之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動法令提
12 起本件訴訟等語。求為判決：(一)被告應給付原告42萬2,648
13 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5
14 計算之利息。(二)被告應提繳5萬2,212元至原告在勞保局設立
15 之勞退個人專戶。

16 二、被告雖未於言詞辯論期日到場，惟據其先前所提出之書狀則
17 以：被告之監察人係於110年5月24日召開臨時股東會改選董
18 事，並於110年7月13日辦理變更負責人完畢，惟現任法定代
19 理人始終無法取得公司所有財務、業務資料，使被告無從掌
20 握公司營運時之經營狀況，無法瞭解本件之事實經過，故無
21 從答辯等語置辯。

22 三、得心證之理由：

23 (一)按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
24 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
25 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
26 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
27 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
28 實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨
29 參照）。查原告之勞工保險投保單位自104年6月2日起至110
30 年3月29日為被告，自110年3月18日起至110年8月31日為昭
31 群公司，有勞保被保險人投保資料表（明細）可按。而被告

與昭群公司雖分屬不同之法人主體，惟昭群公司之股東法人代表為被告，被告指派彭珍妮為其代表並推為昭群公司之董事，且被告與昭群公司之經營項目均為紡紗業、織布業、印染整理業、成衣業、服飾品製造業等項目，經營項目幾完全相同等情，有本院111年度勞訴字第99號民事判決及確定證明書可資參照，併參以被告雖將原告勞保轉至昭群公司，惟仍繼續留用原告，工作地點及內容均相同等情以觀，堪認被告與昭群公司具有實體同一性。從而，原告主張其任職被告之工作年資應自104年6月2日起至110年8月31日止，應屬有據。

(二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠工資及年終獎金部分：

按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。查本件原告主張被告積欠其自109年1月至110年2月之薪資21萬6,468元、109年度之年終獎金5萬元等情，業據其提出薪轉帳戶明細資料、欠薪明細資料等件為證，而觀諸上開欠薪明細資料，其上既有被告前任法定代理人吳美仔之女兒彭珍妮親自簽名確認，且被告亦迄未提出任何證據證明已經給付前開積欠工資及年終獎金。是原告請求被告應給付積欠工資21萬6,468元及年終獎金5萬元，金額共計26萬6,468元，應屬有據。

2.資遣費部分：

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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6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（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指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

01 常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前
02 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞
03 基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準
04 即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日
05 數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上
06 字第2714號判決意旨參照）。至行政院勞動部83年台勞動二
07 字第25564號函以：該6個月總日數有大、小月不同，改以勞
08 工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確
09 及合理等詞，與法條文義不符，為本院所不採，先予敘明。
10 查被告係依勞基法第11條第1款規定終止兩造間之勞動契
11 約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給
12 付資遣費，自屬有據。又原告主張於110年3月至8月之發薪
13 混亂，且於原告向被告要求給付時，被告才多少給付一些，
14 亦未給與該段期間之薪資表以供核對，原告僅得以104年6月
15 至108年6月之正常給付薪資期間計算，平均每月薪資約為5
16 萬元等情，有薪轉帳戶明細資料可供參照。而工資清冊為被
17 告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規
18 定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提
19 出之義務。惟被告僅於113年1月22日提出民事答辯狀泛稱因
20 現任法定代理人無法取得公司所有財務、業務資料，無從掌
21 握經營狀況等語，且迄至本件言詞辯論終結時止，亦未提出
22 原告之薪資明細資料到院供參，本院審酌勞動事件法第36條
23 第5項規定之意旨，認原告主張離職前6個月之每月平均工資
24 為5萬元，應堪採信。準此，原告自110年3月1日起至110年8
25 月31日止之薪資總額共計為30萬元（計算式：50,000元×6月
26 =300,000元），除以其工作期間總日數184日（31+30+31
27 +30+31+31=184），故原告日平均工資為1,630元（計算
28 式：300,000元÷184日=1,630元；小數點以下四捨五入，以
29 下同），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算
30 月平均工資為4萬8,900元（計算式：1,630元×30日=48,900
31 元）。再查，原告自104年6月2日起任職，最後工作日為110

01 年8月31日，資遣年資為6年2月又30日，依勞退新制資遣費
02 基數為 $3+1/8$ 【計算式： $\{6+(2+30/30)\div 12\}\div 2$ 】，故原告
03 得請求被告給付之資遣費為15萬2,813元【計算式： $48,900$
04 元 $\times (3+1/8) = 152,813$ 元，小數點以下四捨五入】。從
05 而，原告請求被告給付資遣費15萬2,813元，洵屬有據，逾
06 此範圍之請求，應予駁回。

07 3.提繳勞工退休金部分：

08 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
09 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
10 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
11 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條
12 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
13 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
14 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
15 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
16 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
17 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
18 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
19 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
20 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。查原
21 告主張其月提繳工資為4萬5,800元，每月應提繳勞工退休金
22 2,748元（計算式： $45,800\text{元}\times 6\% = 2,748\text{元}$ ），惟自109年2
23 月1日起至110年8月31日止，被告均未為原告提繳勞工退休
24 金，有勞工退休金個人專戶明細資料在卷可參。是自109年2
25 月1日起至110年8月31日止之應提繳金額為5萬2,212元（計
26 算式： $2,748\text{元}\times 19\text{月} = 52,212\text{元}$ ），扣除昭群公司於110年3
27 月所提繳之1,191元後，被告應為原告提繳之金額應為5萬
28 1,021元（計算式： $52,212\text{元} - 1,191\text{元} = 51,021\text{元}$ ）。從
29 而，原告請求被告補提繳勞工退休金5萬1,021元至原告在勞
30 保局之勞退專戶，洵屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，
31 則屬無據，應予駁回。

01 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付41萬
02 9,281元（計算式：266,468元+152,813元=419,281元），
03 及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月19日起至清償日止，按
04 年息百分之5計算之利息；並請求被告應提繳5萬1,021元至
05 原告在勞保局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准
06 許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

07 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
08 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
09 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
10 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判
11 決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣
12 告。

13 六、本件事證已臻明確，原告其餘主張及所提證據，經本院斟酌
14 後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘
15 明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日
18 勞動法庭 法 官 王士珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日
23 書記官 李依芳