

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第263號

原告 張昊
訴訟代理人 黃俐律師（法扶律師）
被告 中辰工程顧問有限公司

法定代理人

即 清算人 李劉長秀
訴訟代理人 閻道至律師
 尤文燾律師
複 代理人 鄭佳雯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣肆拾捌萬壹仟陸佰壹拾柒元，及自民國一一三年九月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣壹拾貳萬玖仟叁佰陸拾叁元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國一一三年二月十二日、離職原因為勞動基準法第十一條第一款之非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾捌萬壹仟陸佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾貳萬玖仟叁佰陸拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

01 按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
02 解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之經理
03 人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察
04 人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦
05 為公司負責人；有限公司之清算，以全體股東為清算人。但
06 本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此
07 限。公司法第24條、第25條、第8條、第113條準用第79條分
08 別定有明文。查本件被告於民國113年5月23日申請解散，並
09 於同日選任乙○○○為清算人等情，業經本院依職權調取臺
10 北市政府113年5月23日臺北市政府府產業商字第
11 11349568400號函附之被告中辰工程顧問有限公司（下稱中
12 辰公司）113年5月23日解散登記申請書、被告公司變更登記
13 表、等資料核閱屬實（本院卷第103、114頁），則本件自應
14 以清算人乙○○○為被告法定代理人，合先敘明。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：原告於93年2月26日起受僱於欣榮工程顧問股份
17 有限公司（下稱欣榮公司），擔任工程師，嗣因欣榮公司負
18 責人李特過世，由其子甲○擔任負責人，而甲○於108年間
19 解散欣榮公司，另於原址設立被告中辰公司，並請原告於
20 108年4月25日續留被告公司任職，原告之年資、勞動條件均
21 由被告公司一併承受，足見被告與欣榮公司應具實體同一性
22 而為同一事業，惟被告自108年4月25日起並未為原告投保勞
23 保及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。嗣被告公司負責人甲
24 ○於113年2月12日過世，其配偶向原告表示要結束公司營
25 業，並請原告將剩餘工程完成，應認被告已依勞動基準法
26 （下稱勞基法）第11條第1款規定終止兩造勞動契約，嗣被
27 告公司於113年3月11日歇業，於同年5月23日為解散登記，
28 由乙○○○擔任清算人。原告協助完成剩餘工程至113年5月
29 中旬，惟被告迄今仍不願給付資遣費及開立非自願離職證明
30 書，且被告自108年4月25日起並未為原告投保就業保險，致
31 原告於離職後無法領取失業給付，被告應賠償原告9個月之

01 失業給付共新臺幣（下同）24萬7,320元（計算式：
02 45,800×60%×9=247,320），又原告於112年8月至113年1月
03 之平均工資為5萬562元，被告應給付資遣費37萬788元，爰
04 依勞基法第17條第1項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞
05 退條例）第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業
06 保險法第11條第3項、第38條第1項等規定，提起本件訴訟等
07 語，並聲明：(一)被告應給付原告61萬8,108元，及自起訴狀
08 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
09 被告應提繳16萬7,070元至原告於勞動部勞工保險局設立之
10 勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)被告應發給載有
11 原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到
12 職日期，暨離職日期為113年2月29日、離職原因為非自願離
13 職之服務證明書予原告。

14 二、被告則以：原告係自108年4月25日起至113年2月29日任職於
15 被告，而欣榮公司與被告並非同一事業，原告自不得將任職
16 於欣榮公司之年資合併計算。原告計算資遣費時，將本薪以
17 外之代墊款項均列入計算，實則被告公司並無獎金制度，被
18 告固定於每月5日左右匯款予原告之金額即為原告薪資，其
19 餘匯款時間、金額不固定之款項皆為代墊款，而原告於112
20 年9月至113年2月份，每月平均工資為3萬8,000元，則被告
21 應給付被告之資遣費為9萬2,098元，至於被告應補提之勞退
22 金則為13萬2,936元。另原告請求賠償9個月之失業給付，惟
23 請領失業補助之前提為原告並未續行就業，原告是否受有損
24 失尚待釐清等語，資為抗辯。爰聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
25 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項（本院卷第242頁，依判決格式修正文
27 句）：

28 (一)原告自93年3月26日起任職欣榮公司擔任工程師。欣榮公司
29 負責人李特於106年10月1日過世，嗣由其子甲○擔任負責
30 人。欣榮公司於108年3月25日經臺北市政府府產業商字第
31 10847969900號令解散（本院卷第23至27頁）。

01 (二)甲○於108年4月25日經核准於欣榮公司原址（臺北市○○區
02 ○○街00號7樓）設立被告中辰並擔任負責人（本院卷第19
03 頁），原告於108年4月25日起任職被告。

04 (三)甲○於113年2月12日過世，被告公司於113年3月11日歇業，
05 於同年5月23日為解散登記，由乙○○○擔任清算人（本院
06 卷第21、31至32、103至114頁）。

07 (四)被告自108年4月25日起未為原告提繳勞退金。

08 四、本院之判斷：

09 (一)原告任職於欣榮公司及被告之工作年資應合併計算：

10 1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調
11 動之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又按勞
12 動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
13 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
14 契約，故勞動契約上之雇主概念應指負有如支付工資或支配
15 勞工提供勞務內容等勞動契約權利、義務之人。判斷勞動契
16 約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，且債
17 之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主
18 體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程
19 中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令
20 之人等相關情狀加以認斷。次按勞工工作年資以服務同一事
21 業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，應予併計，勞動
22 基準法第57條定有明文。而我國之工商事業以中小企業為
23 主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由
24 事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需
25 要、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成
26 立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用
27 員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企
28 業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同
29 之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時
30 或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法
31 人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員

01 工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會
02 角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約
03 義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之
04 判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，
05 應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型
06 態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權
07 （最高法院107年度台上字第1057號判決要旨參照）。是所
08 謂受同一雇主調動之情形，除同一事業或同一法人之調動
09 外，解釋上應包含同一負責人（含配偶）之不同公司內之調
10 動；於判斷雇主概念應否擴張時，亦應參酌該二法人或事業
11 單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施
12 者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務
13 活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配
14 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
15 指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判
16 斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向
17 上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有
18 單一性，而適度擴張上開勞動基準法之雇主概念。

19 2.查本件原告主張自93年3月26日起受僱於欣榮公司，嗣因欣
20 榮公司負責人李特過世，由其子甲○擔任負責人，並於107
21 年5月31日變更登記，嗣欣榮公司於108年3月25日為解散登
22 記，甲○另於108年4月25日在同址設立被告公司，經營相同
23 業務，由甲○擔任董事即公司負責人，並繼續僱用原告等
24 情，此有經濟部商工登記公示資料可稽（本院卷第19-28
25 頁），足見欣榮公司與被告實為具有「實體同一性」之企業
26 主體，原告主張之雇主即屬同一，被告所辯洵無可採，是原
27 告任職於欣榮公司與被告之年資應合併計算。

28 (二)原告請求資遣費部分：

29 1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
30 雇主應準用同法第17條規定，發給勞工資遣費；又按在同一
31 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

01 資之資遣費，工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者
02 以1個月計，同法第17條第1項第1款、第2款亦有明文。再按
03 勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍
04 服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其
05 適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年
06 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該條
07 規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費
08 或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用
09 勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
10 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
11 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
12 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
13 適用勞基法第17條之規定；選擇繼續適用勞基法退休金規定
14 之勞工，其資遣費依同法第17條規定發給，勞退條例第11條
15 第1項、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。準此，
16 勞工適用勞退條例前、後，其資遣費之計給方式為：(1)適
17 用勞基法退休規定（勞退舊制）之工作年資，其資遣費標準
18 依該法第17條規定計給。(2)適用勞工退休金條例（勞退新
19 制）後工作年資之資遣費，依該條例12條規定計給。

20 2.又按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
21 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
22 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工
23 資則指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該
24 期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間
25 所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工
26 作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工
27 資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%
28 者，以60%計。勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是
29 判斷原告自被告處受領之給與是否屬於工資，得否計入平均
30 工資內，自以符合「勞工因工作而獲得之報酬」及「經常性
31 給與」之性質即可。

01 3.原告主張其於112年8月至113年1月之平均工資為5萬562元，
02 並提出台北富邦銀行各類存款歷史對帳單、LINE對話紀錄為
03 證（本院卷第35-69頁），惟被告辯稱固定於每月5日左右匯
04 款予原告之金額即為原告薪資，其餘匯款時間、金額不固定
05 之款項皆為代墊款，而原告於112年9月至113年2月份，每月
06 平均工資為3萬8,000元等語置辯。細繹前開銀行對帳單之明
07 細資料，被告自108年5月7日起即每月固定匯款3萬5,000元
08 至3萬8,000元之金額予原告，堪認被告係於每月5號左右以
09 匯款方式支付原告上個月之薪資，至於其餘匯款時間、金額
10 不固定之款項，每筆金額差距甚大，無法認定係何種性質之
11 款項，另觀諸被告製作之113年3、4月份薪資明細一覽表及
12 相關單據（本院卷第197-221頁），期間兩造雖已終止勞動
13 契約關係，惟原告仍接受被告委託繼續完成剩下之工程，被
14 告亦每月支付3萬8,000元之薪資予原告，其餘則由原告出示
15 相關單據向原告請款，或係被告給予油資、用餐、用車之補
16 貼，或係被告先行代墊影印費、畫圖費用、臨時工費用等，
17 事後再由被告一併結算並支付與原告，足見除被告每月固定
18 匯款之金額外，其餘款項並非原告因工作而獲得之報酬，亦
19 非經常性給與，尚難認應計入平均工資計算基準中。原告雖
20 辯稱113年2月13日至5月中旬屬協助幫忙性質，與原告之勞
21 動契約及工資無涉，惟原告迄今無法證明其餘款項究竟是何
22 性質，依據兩造長期以來之發薪模式，另觀諸原告自行製作
23 之資遣費等一覽表（本院卷第231頁），原告亦自認每月平
24 均薪資為3萬8,000元等情判斷，堪認原告每月之薪資約為3
25 萬8,000元，要屬無疑，是被告此部分所辯，並非可採。

26 4.本件被告依勞基法第11條第1款之規定終止與原告間之勞動
27 契約，兩造間之勞動契約已於113年2月12日合法發生終止之
28 效力，此為兩造所不爭執（本院卷第163、241頁）。則原告
29 依上開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。又本件應以
30 計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間
31 之總日數所得之金額，再乘以30日所得之金額作為月平均工

01 資。經查，被告自113年2月12日起終止兩造勞動契約，計算
02 前6個月內所得工資總額期間應溯至112年8月12日。自原告
03 離職：(1)當月即113年2月1日起至113年2月11日，計11天，
04 當月工資按比例計算為1萬4,414元（計算式： $38,000 \div 29 \times 11$
05 $= 14,414$ ，元以下四捨五入）；(2)前第1月即113年1月1日起
06 至113年1月31日，計31天，當月工資4萬元；(3)前第2月即
07 112年12月1日起至112年12月31日，計31天，當月工資3萬
08 8,000元；(4)前第3月即112年11月1日起至112年11月31日，
09 計30天，當月工資3萬8,000元；(5)前第4月即112年10月1日
10 起至112年10月31日，計31天，當月工資3萬8,000元；(6)前
11 第5月即112年9月1日起至112年9月30日，計30天，當月工資
12 3萬8,000元；(7)前第6月即112年8月12日起至112年8月31
13 日，計20天，當月工資3萬7,000元，而當月總日數計有31
14 天，按比例計算工資為2萬3,871元（計算式： $37,000 \div 31 \times 20$
15 $= 23,871$ ，元以下四捨五入）。以上共計工資23萬0,285
16 元、總日數184天，計算平均工資即為3萬7,546元（計算說
17 明：離職前6個月薪資總和 \div 離職前6個月總日數 $\times 30$ ，元以下
18 四捨五入）。

19 3.原告係於93年3月26日到職，自94年7月1日起適用勞工退休
20 金條例所定退休金制度，迄113年2月12日勞動契約終止時，
21 舊制之工作年資為1年3月又5日；新制部分原告自94年7月1
22 日起至113年2月12日止，工作年資為18年7月又12日，依前
23 開規定最高給付6個月之平均工資；而原告於勞動契約終止
24 前6個月之平均工資為3萬7,546元，已如前述，從而，原告
25 得請求舊制年資資遣費為5萬0,061元【計算式： $37,546$
26 $\times (1 + 1/3) = 50,061$ ，元以下四捨五入】，新制年資資遣
27 費為22萬5,276元（計算式： $37,546 \times 6 = 225,276$ ），合計
28 為27萬5,337元（計算式： $50,061 + 225,276 = 275,337$ ），
29 是被告應給付原告資遣費27萬5,337元，從而，原告得請求
30 被告給付之資遣費為27萬5,337元，逾此部分之請求，則屬
31 無據，應予駁回。

01 (三)原告請求被告補提繳勞退金部分：

02 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
03 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
04 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
05 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
06 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
07 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
08 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
09 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
10 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
11 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
12 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
13 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
14 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
15 度台上字第1602號判決意旨參照）。

16 2.經查，被告自108年4月25日起並未為原告提繳勞退金，此為
17 兩造所不之爭執，並有原告提出之勞工退休金個人專戶明細
18 資料供參（本院卷第73至85頁），又被告自108年5月7日起
19 即每月固定匯款3萬5,000元至3萬8,000元之金額予原告，即
20 為原告每月之薪資，已認定如上，則原告任職期間（即108
21 年4月25日起至兩造勞動契約終止日113年2月12日止），每
22 月薪資各如附表所示，被告自應依勞退條例第6條第1項、第
23 14條第1項規定，及勞工退休金月提繳工資分級表所定之工
24 資數額，提繳如附表「應提繳之勞工退休金」欄所示之勞退
25 金至原告之勞退專戶，則原告依勞退條例第6條第1項、第14
26 條第1項、第31條第1項規定，請求被告補提繳勞退金12萬
27 9,363元至其勞退專戶，自屬有據；逾此部分之請求，即無
28 理由。

29 (四)原告請求失業給付損害賠償部分：

30 1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規
31 定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險

01 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公
02 立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍
03 無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱
04 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
05 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
06 第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按
07 申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪
08 資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理
09 本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障
10 礙證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保
11 後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養
12 之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前
13 6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至
14 百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工
15 作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位
16 違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用
17 之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險
18 費金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單
19 位依本法規定之給付標準賠償之。」、「本保險保險效力之
20 開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保
21 險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運
22 用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關
23 規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2
24 項、第38條第1項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪
25 資投保就業保險，致勞工未能請領失業給付者，雇主應負賠
26 償責任。次按「前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被
27 保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人
28 申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以
29 由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表
30 之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八
31 款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險

01 人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適
02 用之。被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保
03 單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；
04 如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保
05 險人。其調整均自通知之次月一日生效。」勞工保險條例第
06 14條第1、2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定者，或
07 新進勞工加保，其月薪資總額尚未確定者，依勞工保險條例
08 施行細則第27條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資
09 之平均為準；後者以該投保單位同一工作等級勞工之月薪資
10 總額，依投保薪資分級表之規定申報。

11 2.經查，被告依勞基法第11條第1款之規定終止與原告間之勞
12 動契約，兩造間之勞動契約已於113年2月12日合法發生終止
13 之效力，是原告核屬非自願離職，自堪認定。又被告自108
14 年4月25日起並未為原告提繳勞退金及投保勞保等事實，誠
15 如上述，嗣原告於113年6月13日向臺北市政府就業服務處景
16 美就業服務站辦理求職登記，有臺北市就業服務處求職紀錄
17 證明可參（本院卷第89頁），可見原告確具有工作能力與繼
18 續工作意願，但一度無法順利就業。原告為61年次並具我國
19 國籍，有勞工退休金個人專戶明細可稽（本院卷第73頁），
20 其於本件離職時已滿45歲，依前開規定，應得請領最長共9
21 個月之失業給付，倘被告依前開規定為其投保就保，本符合
22 申請失業給付之要件，卻因被告未投保就保致其無從領取上
23 述失業給付，是原告當可依就業保險法第38條第1項規定請
24 求被告依就業保險法規定給付標準賠償，至為明灼。而原告
25 於離職前6個月平均工資為3萬7,546元，業如前述，是其平
26 均月投保薪資應為3萬8,200元，依前揭規定及說明，每月得
27 領取之失業給付應為2萬2,920元（計算式： $38,200 \times 60\% =$
28 $22,920$ ），是原告得請求被告賠償失業給付損失總額為20萬
29 6,280元（計算式： $22,920 \times 9 = 206,280$ 元），逾此部分之請
30 求，即屬無據，應予駁回。

31 (五)開立非自願離職證書部分：

01 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
03 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
04 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
05 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
06 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指
07 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
08 職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
09 各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規
10 定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為
11 非自願離職之服務證明書。

12 2.查系爭契約係經被告以勞基法第11條第1款事由於113年2月
13 12日合法終止，已如前述，兩造對原告職務內容及在職期間
14 復不爭執，揆諸前開說明，足見終止原因乃前開規定所載之
15 非自願離職，則原告依勞基法第19條規定請求發給如主文第
16 3項所示之非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

17 (六)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
18 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
19 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責
20 任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
21 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第
22 203條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金
23 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
24 法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30
25 日內給付，勞退條例第12條第2項亦有明文。查原告就上開
26 被告應給付金額，均主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息，
27 又該書狀係於113年9月10日寄存送達於被告登記址即法定代
28 理人戶籍址派出所等情，有本院送達回證可資佐證（本院卷
29 第141頁），應於送達10日後發生效力，揆諸前揭規定，則
30 本件原告主張被告上開應給付之金額，自113年9月21日起至
31 清償日止按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

01 五、綜上所述，本件原告依勞動契約法律關係及勞基法第17條、
02 第19條、勞退條例第12條第1項、第6條第1項、第16條、就
03 業保險法第16條第1項、第38條、第11條第3項、第25條第3
04 項前段等規定，請求被告應給付原告48萬1,617元，及自113
05 年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提
06 繳勞退金12萬9,363元至原告之勞退專戶，及開立非自願離
07 職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍，為無
08 理由，應予駁回。

09 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
10 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
11 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
12 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，
13 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
15 據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論
16 述，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
19 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
24 書 記 官 李 婉 菱

25 附表：（單位：年月/民國、金額/新臺幣）

26

編號	年月份	薪資	月提繳工資	應提繳之勞工 退休金
01	108年4月 (108年4月25 任職)	7,000元 (35,000÷30×6 ÷7,000)	36,300元	436元 (2,178÷30×6 ÷436)
02	108年5月	35,000元	36,300元	2,178元

(續上頁)

01

03	108年6月	35,000元	36,300元	2,178元
04	108年7月	35,000元	36,300元	2,178元
05	108年8月	37,000元	38,200元	2,292元
06	108年9月	37,000元	38,200元	2,292元
07	108年10月	37,000元	38,200元	2,292元
08	108年11月	37,000元	38,200元	2,292元
09	108年12月	37,000元	38,200元	2,292元
10	109年1月	37,000元	38,200元	2,292元
11	109年2月	37,000元	38,200元	2,292元
12	109年3月	37,000元	38,200元	2,292元
13	109年4月	37,000元	38,200元	2,292元
14	109年5月	37,000元	38,200元	2,292元
15	109年6月	38,000元	38,200元	2,292元
16	109年7月	37,000元	38,200元	2,292元
17	109年8月	37,000元	38,200元	2,292元
18	109年9月	37,000元	38,200元	2,292元
19	109年10月	37,000元	38,200元	2,292元
20	109年11月	37,000元	38,200元	2,292元
21	109年12月	37,000元	38,200元	2,292元
22	110年1月	37,000元	38,200元	2,292元
23	110年2月	37,000元	38,200元	2,292元
24	110年3月	37,000元	38,200元	2,292元
25	110年4月	37,000元	38,200元	2,292元
26	110年5月	37,000元	38,200元	2,292元
27	110年6月	37,000元	38,200元	2,292元
28	110年7月	37,000元	38,200元	2,292元
29	110年8月	37,000元	38,200元	2,292元
30	110年9月	37,000元	38,200元	2,292元
31	110年10月	37,000元	38,200元	2,292元
32	110年11月	37,000元	38,200元	2,292元

(續上頁)

01

33	110年12月	37,000元	38,200元	2,292元
34	111年1月	37,000元	38,200元	2,292元
35	111年2月	37,000元	38,200元	2,292元
36	111年3月	37,000元	38,200元	2,292元
37	111年4月	37,000元	38,200元	2,292元
38	111年5月	37,000元	38,200元	2,292元
39	111年6月	37,000元	38,200元	2,292元
40	111年7月	37,000元	38,200元	2,292元
41	111年8月	37,000元	38,200元	2,292元
42	111年9月	37,000元	38,200元	2,292元
43	111年10月	37,000元	38,200元	2,292元
44	111年11月	37,000元	38,200元	2,292元
45	111年12月	37,000元	38,200元	2,292元
46	112年1月	37,000元	38,200元	2,292元
47	112年2月	37,000元	38,200元	2,292元
48	112年3月	37,000元	38,200元	2,292元
49	112年4月	37,000元	38,200元	2,292元
50	112年5月	37,000元	38,200元	2,292元
51	112年6月	37,000元	38,200元	2,292元
52	112年7月	37,000元	38,200元	2,292元
53	112年8月	37,000元	38,200元	2,292元
54	112年9月	38,000元	38,200元	2,292元
55	112年10月	38,000元	38,200元	2,292元
56	112年11月	38,000元	38,200元	2,292元
57	112年12月	38,000元	38,200元	2,292元
58	113年1月	40,000元	40,100元	2,406元
59	113年2月	15,724元 ($38,000 \div 29 \times 12 = 15,724$)	38,200元	917元 ($2,292 \div 30 \times 12 = 917$)
總計				129,363元

