

臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞訴字第30號

原告 黃文彥

訴訟代理人 張智翔律師（法扶律師）

被告 萬鈞鋼鐵有限公司

法定代理人 李可芃

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年7月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣219,722元，及自民國115年5月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣219,722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：

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條所列各款情形，爰依原告之聲請為一造辯論判決。

貳、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國112年6月1日起受僱於被告，擔任業務經理兼現場工地主任，約定每月工資新臺幣（下同）7萬元，被告承攬鋼構工程，伊負責接案回公司並經指派去顧工地。伊任職期間克盡職守，不料被告竟於114年10月底無故將伊退出負責案場之業務群組，並於114年11月21日將伊退保，且未繼續給付工資，伊遂於114年12月16日透過通訊

軟體LINE向被告請求給付工資及資遣費，即以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款終止勞動契約。

(二)被告尚積欠伊114年11月至12月16日之工資107,333元、10日特別休假未休工資23,333元，且應給付伊資遣費89,056元及非自願離職證明書，爰依民法第486條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定請求被告給付等語。

(三)並聲明：1.被告應給付原告219,722元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告經合法通知未到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

參、本院之判斷：

一、經查關於原告主張112年6月1日起至114年12月16日止受僱於被告，擔任業務經理兼工地主任，每月工資7萬元，原告於114年12月16日請求被告給付工資與資遣費，係依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約等情，業據其所提出114年6月至10月之薪資袋、兩造間通訊軟體LINE對話紀錄為憑（本院卷第19至37頁），復經本院依職權調閱原告之勞保就保資料（本院卷第67至68頁），亦與原告主張若合符節。而被告已於相當時期受合法之通知，既未於言詞辯論期日到場，復未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，就前揭事實應視同自認，堪信為真實。

二、原告請求被告給付工資107,333元，為有理由：

(一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給付之。工資應全額直接給付勞工。民法第482條、第486條前段及勞基法第22條第2項前段分別定有明文。而雇主如抗辯已足額給付工資而清償消滅，則清償之事實，應由雇主負舉證之責任（最高法院28年渝上字第1920號判

決、109年度台上字第1329號判決意旨參照）。衡諸工資乃勞工依其與雇主間勞動契約，付出勞動力之最重要對待給付，如勞工已經提出勞務給付，雇主自應就給付勞工工資之事實負舉證責任。

(二)查原告主張被告未給付114年11月至12月16日之工資107,333元（計算式： $70,000\text{元}+70,000\times 16\div 30=107,333$ 元，元以下四捨五入，下同）等情，被告並未提出任何事證證明其已全額給付原告所主張工資，依前開說明，顯然未盡舉證之責，自難為有利被告之認定。從而原告主張被告應給付工資107,333元，應屬有理。

三、原告請求被告給付特別休假未休工資23,333元，為理由：

(一)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、6個月以上1年未滿者，3日；二、1年以上2年未滿者，7日；三、2年以上3年未滿者，10日；四、3年以上5年未滿者，每年14日；五、5年以上10年未滿者，每年15日；六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任；勞基法第38條第1項、第4項本文、第6項分別定有明文。復按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發；所謂1日工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1目、第2目後段定有明文。

(二)查原告年資為2年以上3年未滿，並主張有10日之特別休假未休等情，對此，被告未舉證該權利不存在，顯然未依勞基法第38條第6項規定善盡舉證之責，自應認原告主張可採。從而原告得請求被告給付特休未休工資23,333元【計算式： $(70,000\text{元}\div 30\text{日})\times 10\text{日}=23,333\text{元}$ 】。故原告前

揭主張有理由，應予准許。

四、原告請求被告給付資遣費89,056元，為有理由：

(一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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條規定終止時，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，勞退條例第12條第1項定有明文。

(二)查原告既於112年6月1日始受僱於被告，應為94年7月1日勞退條例施行後所適用之對象；復依原告主張，堪認原告係依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，從而原告自得依勞退條例第12條規定向被告請求資遣費。參以原告於勞動契約終止前6個月平均工資工資為7萬元，其年資為2年6月16日，復參照行政院勞工委員會（現改制為勞動部）101年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨，計算資遣費基數應為1又49/180【計算式： $1/2 \times \{2 + \langle (6 + 16/30) \div 12 \rangle\} = 1 \text{ 又 } 49/180$ 】，是原告得請求被告給付資遣費應為89,056元（計算式： $70,000 \text{ 元} \times (1 + 49/180) = 89,056 \text{ 元}$ ）。故原告前揭主張有理由，應予准許。

五、原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由：

(一)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，勞基法第19條定有明文。復按就業保險法第11條第1項第1款所定失業給付之請領條件、同法第25條第1、2項所定申請失業給付之程序可知，勞工有就業保險法上所指「非自願離職」（依該法第11條第3項規定，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言）情事，必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原

01 因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給
02 註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許。

03 (二)查原告係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動
04 契約，業如前述，符合前開就業保險法所稱之「非自願離
05 職」定義，故原告依法請求被告開立非自願離職證明書，
06 為有理由。

07 六、按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止
08 勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明
09 定。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資
10 及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9
11 條、第24條之1第2項第2款第2目分別定有明文。從而原告
12 前揭各項請求項目應屬確定期限。惟原告僅請求自起訴狀
13 送達翌日即115年5月31日起（該狀於115年5月20日寄存送
14 達派出所，自同年月21日起算，至同年5月30日發生寄存
15 送達效力，本院卷第75頁），依民法第233條第1項本文、
16 第203條規定計付法定遲延利息，基於處分權主義，自無
17 不許之理。

18 肆、綜上所述，原告請求被告給付積欠工資、特別休假未休工資
19 與資遣費合計219,722元本息，並請求開立非自願離職證明
20 書，為有理由，應予准許。

21 伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰依勞動
22 事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項
23 規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執
24 行。

25 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
26 判決結果不生影響，爰不予調查及逐一論駁，併此敘明。

27 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日
29 勞動法庭 法 官 徐沛然

30 以上正本係照原本作成。

31 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委

01 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日

03 書記官 游峻弦