臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第20號

原　　告　吳啓旺

訴訟代理人　蔡尚宏律師(法扶律師)

被　　告　鑫強國際工業有限公司

000000000000000000

法定代理人　林君逸

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣265,132元，及自民國114年3月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣34,381元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣265,132元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

本件被告公司經合法通知，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、實體部分

一、原告主張：原告於民國113年3月4日任職於被告公司，初時擔任設計人員，後於4月左右因同仁離職，改任操作員，前3個月薪資新臺幣（下同）52,500元，於113年6月起調整為61,000元。而被告公司於113年7月起積欠工資，被告公司於113年8月13日始給付6月部分工資10,000元。原告多次以訊息提醒被告公司主管，被告公司均以口頭敷衍塘塞，原告不得已於113年12月9日向高雄市政府勞工局申請調解，被告公司

知悉後，被告公司法定代理人林君逸之父親林榮章於113年12月18日上午8時50分許，要求原告離開，並要求原告簽署離職書，原告在林榮章強勢要求下，乃在離職書上註記「非自願離職」、「董事長林榮章叫我離開」等語。被告公司係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款事由要求原告離職，原告依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第3項之規定，自得請求資遣費27,899元及預告工資23,577元，如認本件無勞基法第11條第2款適用，原告亦依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約。另被告公司尚積欠113年6月至12月工資共207,556元及特休假未休工資6,100元。被告公司於原告任職期間均未依法提繳勞工退休金，依勞退條例第31條第1項請求被告公司提繳34,381元勞工退休金。又原告係非自願離職，被告公司應依勞基法第19條之規定，開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造之勞動契約、勞基法第16條第3項、第19條、第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，提起本訴等語，並聲明：如主文第1至3項所示。

二、被告公司未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；工資應全額直接給付勞工；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、六個月以上一年未滿者，三日。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，勞基法第11條第2款、第16條第1項第1款、第3項、第22條第2項、第38條第1項第1款、第4項分別定有明文。又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，於勞動契約依勞動基準

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，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，不適用勞動基準法第17條之規定；雇主未依本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，勞退條例第12條第1項、第31條第1項亦有明文。

四、原告主張之事實，業據其提出勞保投保資料、兆豐國際商業銀行存摺交易明細、通訊軟體LINE對話紀錄、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、薪資表、生產日報表、勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第27至55頁），而本院已請被告公司提出薪資明細表、出勤紀錄等資料，被告公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，是應認原告之主張可資採信。參以被告公司已遲延發薪，且原告於113年11月、12月期間之生產日報表多日均記載為待料，足見被告公司確因虧損或業務緊縮而終止兩造之勞動契約，是原告主張被告公司依勞基法第11條第2款終止勞動契約，應屬可採。而原告之平均工資為70,730元【計算式：（70785＋71521＋91471＋68143＋61462＋61000）÷6＝70730，元以下四捨五入】，原告任職期間113年3月4日至12月18日，年資為9月又15日，資遣費應為27,997元【計算式：70730×〔（9+15/30）÷12〕÷2＝27997（元以下四捨五入）】，則原告依勞退條例第12條第1項請求資遣費27,899元，尚未逾上開金額，自應准許。原告年資為9月又15日，被告公司既依勞基法第11條第2款終止勞動契約，原告依勞基法第16條第3項請求10日預告工資23,577元（計算式：70730÷30×10＝23577，元以下四捨五入），即屬有據，應予准許。另原告尚有3日特休假未休，特休假未休工資為6,100元（計算式：61000÷30×3＝6100），原告依勞基法第38條4項請求，為有理由，應予准許。因原告自113年3月4日至12月18日任

職期間，被告公司均未依法提繳勞退金，則原告依勞退條例第31條第1項請求被告公司依提繳勞退金34,381元，即屬有據，應予准許。

五、按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因被告公司依勞基法第11條第2款終止，已如前述，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告公司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。從而，原告請求被告公司給付工資207,556元、資遣費27,899元、預告工資23,577元、特休假未休工資6,100元，共265,132元，及提繳勞工退休金34,381元、開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造之勞動契約、勞基法第16條第3項、第19條、第22條第2項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被告公司應給付原告265,132元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年3月19日起至清償日止（見本院卷第75頁），按週年利率5%計算之利息；被告公司應提繳34,381元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶；被告公司應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告公司負擔。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就主文第1項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。

七、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

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　　114　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　郭力瑜