

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第20號

原告 邱子蘋

訴訟代理人 李明益律師

被告 豐程科技有限公司

法定代理人 林芸芸

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）113年5月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）14萬8,500元及自113年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、被告應提繳1萬2,726元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

六、本判決第1、3項所命給付得假執行，但被告如分別以14萬8,500元、1萬2,726元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由而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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：自112年3月6日起受僱於被告公司擔任網拍小編，約定每月工資3萬元，被告公司於同年11月17日以Line告知「沒辦法再請人經營下去；謝謝這幾個月的幫忙」等語，即以「虧損」為由終止兩造間之勞動契約關係，且於終止勞動契約當天未給付112年11月份之工資。依勞動契約關係、勞動基準法第16條第1項第1款、第3項、第38條第1項第

01 1款、第4項前段、第19條、就業保險法第38條第1項後段、
02 勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被
03 告公司給付112年11月份工資1萬7,000元（ $30,000 \div 30 \times 17 = 1$
04 $7,000$ ）、預告期間工資1萬元（ $30,000 \div 30 \times 10 = 10,000$ ）、
05 資遣費1萬1,250元（ $30,000 \div 2 \times 9 / 12 = 11,250$ ）、特別休假
06 應休未休工資3,000元（ $30,000 \div 30 \times 3 = 3,000$ ）、未能請領
07 失業給付之損失10萬8,000元（ $30,000 \times 60\% \times 6 = 108,00$
08 0 ），及開立非自願離職證明書、補提繳勞工退休金1萬2,72
09 6元（ $30,300 \times 6\% \times 7 = 12,726$ ）。並聲明：(一)被告應給付原
10 告14萬9,250元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
11 週年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職證
12 明書；(三)被告應提繳1萬2,726元至原告之勞工退休金個人專
13 戶。

14 三、被告未於言詞辯論時到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

15 四、就原告請求之判斷：

16 (一)關於112年11月份工資：

17 原告就其上開主張兩造間成立勞動契約關係、約定工資、被
18 告公司以虧損為由終止兩造間勞動契約之事實，已提出Line
19 對話截圖、勞資爭議調解紀錄各1份為證（見本院卷第23至2
20 6頁），經核相符，且被告未到庭，未於勞資爭議調解會議
21 出席，亦未提出書狀加以爭執，自堪信為真實。則原告受僱
22 於被告公司擔任網拍小編，約定每月工資3萬元，被告於112
23 年11月17日以勞動基準法第11條第2款所規定「虧損」為
24 由，終止兩造間之勞動契約關係，且尚未支付112年11月份
25 工資之事實，應可認定。則原告自得基於勞動契約關係，請
26 求被告給付112年11月份工資，且原告上開計算並無不符，
27 故原告得請求被告給付112年11月份工資1萬7,000元，應可
28 認定。

29 (二)關於預告期間工資：

30 1.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
31 間依左列各款之規定：①繼續工作3個月以上1年未滿者，於

01 10日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
02 者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第1
03 款、第3項定有明文。

04 2.如上所述，被告係以勞動基準法第11條第2款規定終止兩造
05 間之勞動契約關係，原告工作時間自112年3月6日起至同年1
06 1月17日，已繼續工作3個月以上未滿1年，且被告終止勞動
07 契約時，並未給予預告期間，則依上開規定，原告自得請求
08 被告給付10日之預告期間工資，而原告上開請求預告期間工
09 資之計算經核無誤，則原告得請求被告給付預告期間工資1
10 萬元，亦可認定。

11 (三)關於資遣費：

12 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
13 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
14 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
15 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
16 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
17 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條
18 例第12條第1項定有明文。

19 2.如上所述，被告係以勞動基準法第11條第2款規定終止兩造
20 間之勞動契約關係，原告工作時間自112年3月6日起至同年1
21 1月17日，合計8個月又12天，依上開規定可請求之資遣費為
22 1萬0,500元（ $30,000 \div 2 \times \left[\frac{8}{12} + \frac{12}{360} \right] = 10,500$ ）。

23 (四)關於特別休假應休未休工資：

24 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依
25 下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3日；勞
26 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
27 應發給工資，勞動基準法第38條第1項第3款、第4項前段定
28 有明文。

29 2.如上所述，原告在被告公司工作時間8個月又12天，依上開
30 規定應有特別休假3日，原告主張被告公司終止兩造間勞動
31 契約時，其尚未休過特別休假，而被告均到庭，亦未提出書

01 狀作何爭執，自堪信原告之主張為真實，則原告當可請求被
02 告給付特別休假應休未休工資，又原告上開計算經核無誤，
03 則原告當可請求被告給付特別休假應休未休工資3,000元。

04 (五)關於未能請領失業給付之損失：

05 1.年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所
06 屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人；本保險各種保
07 險給付之請領條件如下：①失業給付：被保險人於非自願離
08 職辦理退保當日前年內，保險年資合計滿1年以上，具有工
09 作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登
10 記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓
11 練；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
12 月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月；投保單
13 位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，勞工因
14 此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給付標準賠償
15 之，勞工保險法第5條第1項、第11條第1項第1款、第16條第
16 1項前段、第38條第1項後段分別定有明文。

17 2.原告主張其年滿15歲以上，65歲以下，就業保險年資1年以
18 上，已提出勞動部勞工保險局e化服務系統個人網路查詢資
19 料1份為證（見本院卷第29頁），經核相符。原告另主張因
20 被告公司欠繳勞健保及就業保險保險費，致其無法請領失業
21 給付，經核非無可能，而被告均到庭，亦未提出書狀作何爭
22 執，自堪信原告之主張為真實，則原告當可請求被告給付未
23 能請領失業給付之損失。又原告上開計算經核無誤，則原告
24 當可請求被告給付未能請領失業給付之損失10萬8,000元。

25 (六)關於開立非自願離職證明書：

26 1.勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
27 理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
28 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準
29 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
30 離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項分別定
31 有明文。

2.如上所述，被告公司係依勞動基準法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約關係，且尚未發給非自願離職證明書，則依上開規定，原告自可請求被告開立即發給非自願離職證明書。

(七)關於補提繳勞工退休金：

1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工（原告屬第1款之本國籍勞工）負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又有上開勞動基準法第31條第1項所規定之情形，而勞工尚不得請領退休金時，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，此有最高法院101年度台上字第1602號民事裁判要旨可資參照。

2.原告主張其任職期間8個月又12天，每月工資3萬元，依勞工退休金月提繳工資分級表之規定，投保薪資為3萬0,300元，被告公司未幫其提繳勞工退休金之事實，已提出勞工退休金月提繳工資分級表、勞工退休金個人專戶明細資料各1分為證（見本院卷第27頁、第31頁），經核相符，堪信為真實。而其請求補提繳勞工退休金1萬2,726元（ $30,300 \times 6\% \times 7 = 12,726$ ），亦未超越權利範圍，當應准許。

五、綜上所述，原告所訴於給付14萬8,500元（17,000【112年11月份工資】+10,000【預告期間工資】+10,500【資遣費】+3,000【特別休假應休未休工資】+108,000【未能請領失業給付之損失】=148,500）及自起訴狀繕本送達翌日（即113年3月11日）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，暨發給非自願離職證明書、補提繳1萬2,726元勞工退休金之範圍，於法有據，應予准許。超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分（發給非自

01 願離職證明書部分除外），屬法院就勞工給付請求所為雇主
02 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
03 告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為
04 假執行。

05 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
06 文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3
07 項）。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 22 日
09 勞動法庭 法 官 鄭峻明

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 5 月 22 日
14 書記官 洪光耀