臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第145號

原　　告　莊雅榛

訴訟代理人　林明輝律師（法扶律師）

被　　告　泰利實業股份有限公司

法定代理人　李安田

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣129,194元，及自民國112年5月4日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、被告應補提撥新臺幣10,440元至原告之勞工保險局退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

六、本判決第一、三項得假執行；但被告以新臺幣139,634元為原告供擔保後，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告聲請支付命令聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）259,449元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。原告嗣於民國112年7月21日具狀變更訴之聲明為：①被告應給付原告292,247元及其中271,697元自本支付命令送達翌日起至清償日止；其餘20,550元自本訴狀，按年息百分之五計算利息；②被告應開立非自願離職證明書交予

原告（見本院勞簡卷第51頁）。原告另於112年8月30日當庭變更訴之聲明為：①被告應給付原告161,194元及自本支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；②被告應開立非自願離職證明書交予原告；③被告應提繳11,460元至原告之勞動部勞工局勞工退休金專戶。查原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

二、本件被告經合法通知，無正當理由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。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於108年12月1日起受雇被告公司擔任化驗室打色人員，離職前六個月平均工資為33,389元，詎料被告公司於112年1月10日突然告知原告同年1月11日被告公司停工，並發布會結清全部薪資，但只發予薪資1萬元，並禁止員工進入公司，被告自111年11月起，直迄112年1月止積欠原告三個月薪資，經原告於112年2月2日申請勞資調解，惟被告並未出席，嗣原告乃授權訴外人即同事烏美花代為發存證信函以勞動基準法(下稱勞基法)第14條與被告公司終止勞動契約，被告公司於112年2月4日收受存證信函，嗣原告並向法院聲請支付命令，惟因被告聲明異議，本件乃轉為訴訟程序。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

1. 未給付工資61,210元

被告積欠原告111年11月薪資21,019元、111年12月份之薪資28,191元、112年1月薪資32,000元；三筆合計81,210元，扣除被告已給付20,000元，則被告尚積欠61,210元薪資。

2. 資遣費53,051元

原告自108年12月1日起（因101年2月17日至108年11月30日之年資業已結清）至112年2月4日止年資為3又64/360年，離職前6個月之平均工資為月薪33,389元，則資遣費應為53,051元（計算式：33,389元×3又64/360×1/2=53,051元，元以下四捨五入，下同）。

3.預告期間工資32,000元

承上所述，原告年資為3又64/360年，依勞基法第16條第1項第3款之規定預告期間為30日，原告月薪為32,000元，則原告可請求32,000元之預告期間工資。

4.特休假未休折算工資14,933元

承上所述，原告年資為3又64/360年，則原告於112年度有14日之特休假未休，則特休假未休工資為14,933元(計算式：32,000×14/30=14,933元)。

5.提繳勞工退休金11,460元

被告自111年9月份起至112年1月止未依法為原告提繳勞工退休金，原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項請求依法提繳11,460元（計算式：2,292元×5個月=11,460元）。

（三）併聲明：

1.被告應給付原告161,194元及自本支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

2.被告應開立非自願離職證明書交予原告。

3.被告應提繳11,460元至原告之勞動部勞工局勞工退休金專戶。

4.請依職權宣告假執行。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，據其前提出之陳述略以：當事人間之關係非比單純，逕依其片面指述即發支付命令，殊屬不妥，被告公司法定代理人甲○○是108年12月才接被告公司，上一任負責人已經結清原告年資到108 年11月30日的資遣費。被告公司有欠原告薪水沒有錯，但是原告請求金額不對，被告公司工廠這個月復工，有寄送通

知予原告，但原告沒有來報到，被告公司有要繼續經營。依111年11至12月薪資尚未付款表，被告僅承認積欠原告薪資29,210元【計算式：21,019元（111年11月欠薪）＋28,191元（111年12月欠薪）－20,000元（被告已付）=29,210元】。並聲明：駁回原告之訴及其假執行聲請，如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之勞工保險被保險人投保明細、永豐銀行薪資存摺交易明細、原告111年7月至12月之月薪資條、存證信函、請假單、勞動契約書、勞工退休金個人專戶明細資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄等影本為證（見本院112度司促字第3515號卷，下稱司促卷，第41至61頁、第105至127頁，本院卷第31至35頁），堪信為真實。被告雖辯稱：當事人間之關係非比單純，逕依其片面指述即發支付命令，殊屬不妥云云，然對於原告所提上開證據資料，並未爭執，其空言否認原告之主張，不足採信，應堪認原告之主張為真。

（二）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠工資部分

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。本件原告主張受雇於被告，詎被告於112年1月11日停工，惟被告尚積欠111年11月、同年12月及112年1月份薪資，對此原告曾於112年2月2日申請勞資爭議調解，然被告未派員出席，致調解不成立，原告乃授權同事烏美花代為發存證信函表示以勞基法第14條與被告公司終止勞動契約，被告公司於112年2月4日收受存證信函，兩造已於112年2月4日終止勞動契約等情，業據其提出薪資條、薪資轉帳存摺、新北市政府勞資爭議調解紀錄、存證信函及其回執等影本在卷可稽（見司促卷第9至11頁、第13、15頁、第101至103頁、第111至11

3頁、本院卷第15頁），堪認被告確實未給付原告上開3個月之工資，扣除原告自認被告已給付20,000元，是原告主張被告應給付原告61,210元，為有理由，應予准許。

2.資遣費部分

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。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，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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。原告主張被告有積欠工資，其已授權同事烏美花代為發存證信函表示以勞基法第14條與被告公司終止勞動契約，被告公司業於112年2月4日收受存證信函，兩造勞動契約已於112年2月4日合法終止，業已認定如前，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。查原告任職期間自108年12月1日起至112年2月4日止，年資為3年2個月又4天，又其離職前六個月平均工資為33,389元【計算式：（37,669元＋33,339元＋32,493元＋33,833元＋31,000元＋32,000元）÷6=33,389元】，有原告薪資條及存摺內頁等為證，依新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），則原告得請求之資遣費為53,052元【計算式：33,389元×143/90=53,052元（即月薪×資遣費基數，詳如卷附資遣費試算表）】，原告僅請求53,051元，基於處分權主義，自屬有理，應予准許。

3.預告期間工資部分

原告主張依勞基法第16條規定，於依同法第14條第1項所列各款事由終止勞動契約時，亦得請求預告期間工資等情。惟依勞基法第14條第1項第5款規定而終止勞動契約，並無準用同法第16條預告期間工資之明文，且原告以被告違反勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終止權，在其主張終止之前，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，故本件原告依勞基法第14條第1項第5款主張終止兩造勞動契約關係，應無適用勞動基準法第16條之必要。況勞工依勞基法第14條第1項各款規定，既得不經預告主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題。故原告請求被告給付預告工資32,000元，即無理由，不應准許。

4.特休未休工資部分

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1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第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，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；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款亦有明文規定。原告任職期間自108年12月1日起至112年2月4日止，工作年資合計為3年2個月又4天，已如上述，依法每年享

有特休假，又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資。經查，原告自108年12月1日起工作年資滿3年，故原告112年度每年應有特別休假14日，又原告主張其於離職前當年未請休，此部分有原告提出112年請假單為證（見司促卷第105、107頁），被告並未爭執，又依原告所稱其月薪為32,000元，是原告得請求之特休未休工資為14,933元【計算式：32,000元x14/30＝14,933元】，核屬有據，應予准許。

5.提繳勞退金部分

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專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條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，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之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。經查，原告主張其自111年9月至112年1月共計5個月期間，被告均未為其提繳百分之6之勞工退休金等語，而原告主張被告應提繳上述期間退休金，原告離職前6個月平均工資為33,389元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為34,800元，每月應提繳勞工退休金為2,088元【計算式：34,800元x6%＝2,088元】，共應提繳金額為10,440元【計算式：2,088元x5個月＝10,440元】，是原告得請求被告應提繳退休金10,440元至勞工保

險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

6.非自願離職證明書部分

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；又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條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3 項亦有規定。查原告因被告未指派其提供勞務，且有積欠薪資情事，依勞基法第14條第1 項第5 款規定，合法終止兩造之勞動契約，業如前述，故本件屬於前揭就業保險法第11條第3 項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

（三）基此，原告得請求被告給付原告129,194元【計算式：未給付工資61,210元＋資遣費53,051元＋特休未休工資14,933元＝129,194元】，並補提撥10,440元至原告之勞工退休金專戶，及被告應開立非自願離職證明書交予原告。

（四）末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件支付命令係於112年5月3日送達被告（見司促卷第137頁），是原告併請求自支付命令送達翌日即112年5月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，

即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告給付原告129,194元，及自112年5月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並補提撥10,440元至原告之勞工退休金專戶，暨被告應開立非自願離職證明書交予原告，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，不應准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請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項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告。而原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　112　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　周子鈺