臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第36號

原　　告　賴湘東

被　　告　嘉賀保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李大明

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年4月20日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）4萬8,059元，及自民國115年3月31日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立載有原告之姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期為民國114年1月1日、離職日期為114年12月24日，併註記離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款事由之非自願離職服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以4萬8,059元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、原告自民國109年1月1日起即從事保全員工作，並長期派駐於經濟部水利署第二河川分署桃竹苗區水情中心（下稱：桃竹苗區水情中心）擔任保全勤務，而該機關所需保全服務係經政府採購程序公開招標，由得標之保全公司提供保全人力，因桃竹苗區水情中心114年度保全服務標案由被告公司

得標，故原告亦自114年1月1日起由被告公司聘僱，續於桃竹苗區水情中心擔任保全勤務，兩造約定原告每月工時分別為大月252小時、小月240小時，每月薪資為38,860元，於次月15日以銀行轉帳方式發放。

㈡、未料，被告公司自114年10月份起即有遲延發放薪資之情形，原告114年11月份之薪資，亦未據被告依約於同年12月15日給付，原告遂於同年12月20日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項第5款之規定終止兩造間勞動契約，並預告終止日為114年12月24日。而被告公司迄今除於114年12月30日給付原告114年11月份之薪資外，尚積欠原告114年12月份之工資29,747元、資遣費19,077元，合計48,824元未為給付。為此提起本件訴訟，依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條等規定，請求被告公司如數給付前開積欠工資、資遣費暨其遲延利息，並開立非自願離職服務證明書予原告等語，並聲明：

1、被告應給付原告48,824元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、被告應開立載有原告之姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期為114年1月1日、離職日期為114年12月24日，併註記離職原因為勞基法第14條第1項第5款事由之非自願離職服務證明書予原告。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

㈠、按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款前段定有明文。經查，原告主張其自114年1月1日起受僱於被告公司，被告未依兩造間勞動契約約定，於次月15日即114年12月15日給付原告114年度11月份之薪資，原告業已於114年12月20日寄發存證信函，於同年月24日終止兩造間之勞動契約，迄今被告公司尚

積欠原告114年12月份之工資、資遣費未為給付等情，業據提出新竹東門郵局存證號碼000187號、竹北郵局存證號碼000445號存證信函、新竹縣政府勞資爭議調解紀錄、原告出勤簽到簿、原告合作金庫銀行存款存摺等件為證（詳本院卷第19頁至第47頁），核與其所述情節相符。而被告經合法通知，迄未到庭陳述，亦未提出書狀作何有利於己之聲明或陳述以供本院審酌，是本院依調查證據之結果，堪認原告上開主張為真實。準此，被告既有原告所主張未依勞動契約給付工作報酬之情事，原告依首開規定，於114年12月24日終止兩造間之勞動契約，於法自無不合。

㈡、被告公司應給付原告積欠工資29,747元、資遣費18,312元，共計48,059元：

1、按工資應全額直接給付勞工；依勞基法終止勞動契約時，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條定有明文。次按勞工適用勞退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，不適用勞基法第17條之規定，為勞退條例第12條所明定。

2、經查，原告自114年1月1日起受僱於被告公司，兩造間勞動契約嗣經原告依勞基法第14條第1項第5款之規定於114年12月24日合法終止，揆諸前開規定，被告公司即有結清積欠原告之工資及給付原告資遣費之義務。而原告每月薪資經兩造約定大月為38,860元，小月比大月少一天班的薪水1,933元，為36,927元等情，業據原告於本院115年4月20日言詞辯論期日到庭陳明在卷，並提出其114年1月份薪資明細表為佐（詳本院卷第60頁）。據此計算原告於114年12月份應獲付23日之工資為29,747元（計算式：38,860÷30×23≒29,793，元以下四捨五入，下同），是原告請求被告公司給付29,747元，即屬有據。

3、原告雖主張被告公司應給付以月平均工資38,800元計算之資遣費19,077元云云。然查：

⑴按「平均工資，係指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之總日數所得之金額」；「依本法第二條第四款計算平均工資時，發生計算事由之當日不予計入」，勞基法第2條第4款前段、勞基法施行細則第2條第1款定有明定。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

⑵經查，原告每月工資數額，大月為38,860元，小月為36,927元乙節，已如前述，則原告於114年12月24日勞動契約終止日前6個月內（終止日不計，即114年6月24日至114年12月23日）所得工資總額為227,882元【計算式：（36,927元×7/30日）+38,860元+38,860元+36,927元+38,860元+36,927元+（38,860元×23/31日）≒227,882元】，除以該期間日數183日（計算式：7+31+31+30+31+30+23=183），所得日平均工資為1,245元（計算式：227,882元÷183日≒1,245元），月平均工資則為37,350元（計算式：1,245元×30日=37,350元）。依此計算，原告之工作年資即114年1月1日起算至114年12月23日止，共計11個月又23天，勞退新制資遣費基數為353/720【新制資遣基數計算公式：〈0年+(11個月+23日/30日)÷12〉÷2=353/720】，是原告請求被告公司給付資遣費18,312元【計算式：37,350元×(353/720)≒18,312元】，自屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

4、綜上，原告所得請求被告公司給付之總額為48,059元（計算式：29,747元+18,312元=48,059元）

㈢、被告公司應開立非自願離職之服務證明書予原告：

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30條規定各款情事之一離職」；「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主不得

拒絕」，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明文。經查，兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，原告既符合就業保險法第11條第3項所稱「非自願離職」而終止契約，其請求被告公司發給非自願離職之服務證明書，自屬有據。又勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，是原告請求被告開立載明原告姓名、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為114年12月24日、離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職之服務證明書予原告，於法並無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、勞退條例第12條第1項、勞基法第19條等規定，請求被告公司給付48,059元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年3月31日起（詳本院卷第55頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，並開立非自願離職之服務證明書予原告，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、假執行之宣告：

按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第一項既屬就勞工之給付請求為雇主部分敗訴之判決，爰依上開規定就原告勝訴部分依職權宣告假執行，使原告得於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執行，以平衡兼顧雇主之利益。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭法　官　王佳惠

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　　115　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　黃伊婕