臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第100號

原　　告　沈盎林
訴訟代理人　趙乃怡律師（法扶律師）
被　　告　上斯公寓大廈管理維護有限公司
法定代理人　戴鈺珊

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參萬玖仟貳佰貳拾肆元及自民國一百一十年十月十六日起至清償日止按週年利率百分之五計算利息。

被告應提繳新臺幣參仟貳佰柒拾伍元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶內。

被告應給付原告非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣參萬玖仟貳佰貳拾肆元、新臺幣參仟貳佰柒拾伍元為原告預供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

本件被告未於最後言詞辯論期日到場，其雖於民國112年4月24日具狀表示無法到庭，但無正當理由亦未提出任何證明，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：原告經由報紙召募廣告與被告駐場負責人陳順峰聯繫應徵，於110年7月8日到職受僱於被告，擔任臺北市士林官邸公園園區打掃清潔人員，約定月薪新臺幣（下同）2萬4,000元，於次月10日發薪。惟被告就應給付原告之110年7月薪資1萬8,581元（計算式：24,000×24/31=18,581，元以下四捨五入，以下皆同），僅於110年8月20日以現

金給付1萬7,600元，尚積欠981元未給付。續至110年9月10日仍未給付原告110年8月份薪資2萬4,000元。被告駐場負責人陳順峰嗣於110年9月15日突以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，命原告工作至110年9月15日為止，原告難以接受突遭資遣，亦同時表示因被告積欠薪資未給付，依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約。是被告尚積欠原告至110年9月15日之薪資共3萬6,981元（計算式：981+24,000+12,000=36,981）、資遣費2,243元、應為原告提繳110年7月至9月共3,275元（計算式：24,000×6%=1,440，1,440*24/31+1,440+1,440×15/30=3,275，元以下四捨五入）至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶、及應發給非自願離職證明書。為此，爰依勞基法第22條第2項、民法第486條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、勞基法第19條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告3萬9,224元，暨自110年10月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳3,275 元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。4.第1項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：被告公司確有承攬士林官邸公園之清潔維護案件。陳順峰係先前之承包商，被告公司得標後，經陳順峰主動要求，被告公司始將澆水、除草等園藝部分工作交由其承包，被告公司與陳順峰之合作關係於110年9月結束，款項亦業已結清。被告公司另就本件士林官邸公園承攬案指派30位固定人員，負責掃樹葉、廁所。被告公司不認識原告，非原告之雇主，就原告是否係陳順峰聘請不清楚。陳順峰及原告於工作時穿被告公司制服是因為這樣現場才知道是被告公司人員在施作等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其於110年7月8日起受僱被告公司，擔任士林官邸

園區清潔打掃工作，每月薪資2萬4,000元，但被告僅於同年8月份給付7月份薪資1萬7,600元，8月份薪資遲未給付，經催討後遭被告以勞基法第11條第5款終止契約，原告認前述終止契約不合法，於同年9月15日依勞基法第14條第1項第5款終止契約，請求被告給付積欠110年7月至9月15日之薪資、資遣費、提撥勞退金、非自願離職明書等，則為被告所爭執，並以前揭情詞置辯。

四、本院得心證之理由：

㈠、原告雇主為被告公司：

原告陳述依報紙上廣告去應徵士林官邸園區清潔打掃工作，現場負責人為陳順峰，並有其與陳順峰催討薪資之對話紀錄(本院卷第28頁)，曾身穿被告公司之制服才知悉雇主為被告公司。經本院向臺北市工務局公園路燈工程管理處函查士林官邸清潔承包廠商，被告公司確實為110年4月1日起至111年3月31日止之維護管理服務得標廠商，有該處112年2月10日北市工公園管字第1123006328號函在卷(本院卷第124頁)，原告之前無從知悉被告公司即為承包廠商，顯見其所言並非虛詞。且依據被告提出臺北市政府工務局公園路燈工程管理處發給被告公司針對輪值表違反契約等問題之函文，內容亦有提及「陳順峰」為被告公司現場工地負責人，因陳順峰交付之輪值表有部分公園無人到勤或重複到勤，經通知陳順峰修正未果，故發函通知被告公司違約處罰，有該處110年7月16日北市工公園管字第1103038679號函在卷(本院卷第174頁)，是以陳順峰確實為被告公司派駐現場之負責人，有權為被告公司聘僱勞工及管理現場工作人員，並非僅是被告公司針對鋤草發包之廠商，否則豈需交付月份之全部輪值表。被告雖提出與陳順峰間之匯款資料(本院卷第160頁至第172頁)，然該等資料不能證明給付原因為何，又由公司現場負責人代為給付各式款項，亦屬可能。本院業已曉諭被告應提出其他資料證明被告與陳順峰間另有承攬或合作契約，被告遲未提出，其抗辯不足採信。是原告主張其於110年7月8日

經由被告公司授權之現場管理人陳順峰聘僱擔任士林官邸園區清潔打掃工作，堪信為真實。

㈡、原告請求被告給付各項金額：

1.積欠薪資：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段，分別定有明文，原告自得請求被告給付積欠之工資。原告任職期間為110年7月8日至同年9月15日止，每月薪資為2萬4,000元，7月份薪資為1萬8,581元(計算式：24,000÷31×24＝18,581)，但被告於8月20日僅給付1萬7,600元，尚積欠981元；8月份24,000元、9月份12,000元薪資(計算式：24,000÷30×15＝12,000)均未給付，是被告應給付原告3萬6,981元(計算式：981＋24,000＋12,000＝36,981)。

2.資遣費：

⑴按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，並準用勞基法第17條規定，雇主應發給勞工資遣費。勞基法第14條第1項第5款、第4項、第17條分別定有明文。又按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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定，此觀勞退條例第12條第1項規定甚明。被告就110年7月薪資不足額給付，8月薪資遲未給付，原告於110年9月15日依勞基法第14條第1項第5款終止契約，即屬有據。

⑵原告之月薪為2萬4,000元，其自110年7月8日開始任職於被告公司至110年9月15日離職日止，新制資遣基數為【0+17/180】（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷1

2]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為2,267元（司法院辦案小工具，計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。原告僅請求2,243元，當無不可。

3.提繳勞工退休金

⑴雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別著有明文。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。

⑵原告月薪為2萬4,000元，依勞動部109年11月5日頒布自110年1月1日生效之勞工退休金月提繳分級表第20級為2萬4,000元，每月應提繳1,440元(計算式：24,000x6%＝1,440)，110年7月應提撥勞退金1,115元（計算式：1,440÷31x24＝1,115）、8月1,440元、9月720元(1,440÷30x15＝720)，均未提撥，是被告應提繳3,275元至原告勞工退休金個人專戶內(計算式：1,115＋1,440＋720＝3,275)，為有理由。

㈢、被告應給付非自願離職證明書

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。又按就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3 項亦有明定。是原告既係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。是原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，自屬可採。

㈣、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。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5%，亦為同法第203 條所明定。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法第23條第1項前段、勞退條例第12條第2項分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付，被告於本案起訴前均已陷於遲延；是原告請求自110年10月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

五、被告應給付原告3萬9,224元(計算式：36,981＋2,243＝39,224)，應提撥勞工退休金3,275元至原告勞工保險局勞退金專戶內、給付非自願離職證明書給原告，均為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，主文第1項、第2項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　5　　日

書記官　　蔡易庭