

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第43號

原告 黃冠甯

訴訟代理人 吳仁堯律師（法扶律師）

被告 仕東國際有限公司

法定代理人 郭志松

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾參萬貳仟壹佰伍拾參元及自民國一百一十一年八月三十一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾參萬貳仟壹佰伍拾參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：

一、本件被告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、原告原起訴聲明為被告應給付原告新臺幣(下同)86萬6,673元，及自民國111年7月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第10頁)；嗣於本件訴訟進行中，原告將其上開聲明減縮應自111年8月31日起開始計算利息(見本院卷第82頁)，核屬訴之聲明減縮，依民事訴訟法第255條第1項第3款規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自106年3月20日起至被告公司任職擔任副理，除底薪外，獎金部分約定於應收帳款收回後，始另於該月發給。至

111年7月10日因被告未依約給付薪資，原告始知被告公司惡性倒閉之情，惟原告因業務關係至111年7月31日仍須與客戶連絡，原告以訊息通知被告依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款，於該日終止兩造間勞動契約。被告迄今尚積欠原告111年6月薪資8萬9,624元及7月薪資8,220元（原告於言詞辯論期日當庭減縮請求薪資請求、減縮預告期間工資，但未變更聲明）、資遣費55萬7,760元（原告是以110年12月至111年5月薪資計算平均工資），及應開立非自願離職證明書予原告。為此，爰依兩造僱傭契約、勞基法第2條第3款、第4款、第14條第1項第5款、第6款、第4項、第17條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，提起本件訴訟。並聲明：1. 被告應給付原告86萬6,673元，並自111年8月31日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。2. 被告應開立非自願離職服務證明書予原告。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

（一）、原告主張其自106年3月20日受僱於被告公司，約定底薪為8,220元、111年1月至同年5月薪資分別為5萬8,527元、2萬952元、4萬9,054元、3萬6,129元、4萬6,032元、同年6月薪資為8萬9,624元，及被告公司於111年7月31日經新北市政府認定歇業之事實，據其提出勞保職保被保險人投保資料表（明細）、與被告公司會計之LINE對話紀錄、新北市政府111年12月15日新北府勞資字第1112118723號函、原告辦理活動支出表格等件（見本院卷第22頁、第16頁至第20頁、第88頁至第90頁、第102頁至第112頁），應屬可信。由於原告之薪資為底薪加計獎金，因被告公司經營困難歇業，因此無法計算出同年7月獎金，是原告請求被告給付尚積欠之111年6月薪資8萬9,624元，及以7月底薪8,220元，為有理由。

（二）、資遣費部分：

01 1. 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
02 不供給充分之工作者，勞工得終止契約，且準用第17條規定
03 請求資遣費，勞基法第14條第1項第5款、第4項、第17條規
04 定甚明。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
05 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其
06 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均
07 工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工
08 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
09 項亦有明文。原告係因被告遲未給付薪資，依勞基法第14條
10 第1項第5款終止契約，自得依前述規定請求被告給付資遣
11 費。又憑以計算資遣費之平均工資，依勞基法第2條第4款規
12 定，固係以事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該
13 期間之總日數所得之金額，惟此係指常態之工作情況而言，
14 故應以原告常態受薪之工資總額計算平均工資，方屬合理
15 （最高法院75年度台上字第1822號判決意旨參照）。

16 2. 原告自111年7月31日終止勞動契約時起算，往前回溯6個月
17 應為111年2月至同年7月，然同年7月間因為被告公司業已非
18 正常營運，因此未能計算出原告應領獎金，是以本院認為計
19 算平均工資，應以常態工作狀態計算方稱允當，原告自111
20 年7月31日離職日起算，往前回溯6個月應為111年1月至同年
21 6月之薪資，分別為5萬8,527元、2萬952元、4萬9,054元、3
22 萬6,129元、4萬6,032元、8萬9,624元，依行政院勞工委員
23 會83年4月9日台勞動2字第25564號函，可依6個月工資總額
24 直接除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之
25 月平均薪資應為5萬53元，計算式： $(89,624+46,032+36,129$
26 $+49,054+20,952+58,527)\div 6=50,053$ ，元以下四捨五入。原
27 告得請求被告公司給付之資遣費為13萬4,309元（計算式：
28 月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入，依司法院辦案小工具
29 計算）。

30 (三)、被告應給付非自願離職證明書：按勞動契約終止時，勞工如
31 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。

(四)、未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111年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

四、是原告依勞動契約、勞退條例第12條規定請求被告應給付原告23萬2,153元(計算式：89,624+8,220+134,309=232,153)，及自111年8月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，暨就業險法第11條規定給付非自願離職證明書給原告，均為有理由，應予准許。逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

五、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，主文第一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。

六、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中華民國 112 年 7 月 18 日

01
02
03
04
05
06
07

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 7 月 18 日

書記官 蔡易庭