臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第154號

原　　告　陳炯銘

000000000000000000

輔　佐　人　陳炯賢

被　　告　日月鑫國際行銷聯合展業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳宏洋

訴訟代理人　曾淑子

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於115年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳仟柒佰元。

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百分之九十七，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳仟柒佰元為原告預供擔保後得免為假執行。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：

原告自民國114年7月1日起任職於被告公司（下稱被告），擔任倉管工作，約定月薪為新臺幣(下同)28,590元，因為被告於114年8月11日僅給付薪資一半13,716元，被告先稱暫延至同年8月25日，又未如期給付再遞延至同年月31日，仍未給付，再改稱同年9月5日處理，伊因為被告給付薪資遲延於同年9月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止契約表示工作至當日為止，被告雖於同年9月19日給付薪資完畢，然未給付資遣費及非自願離職證明書，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求被告給付資遣費、非自願離職證明書。聲明：㈠被告應給付原告2,978元。㈡被告應

開立非自願離職證書給原告。

二、被告辯稱：

薪資雖有遲延發放，但原告來應徵時有說不計較錢，有同意展延薪資發放，原告係因為工作能力不佳於114年9月9日主動離職，被告不用給付資遣費及開立非自願離職證明書等語。聲明：駁回原告之訴；如受不利益判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、被告應給付原告資遣費：

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不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款有明文。又按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，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，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.經查，原告於114年7月1日起任職，薪資為每月28,590元，但被告於114年8月11日僅給付7月份部分薪資13,716元，有原告提出存摺明細可參，且被告亦不爭執薪資遲延給付，職故被告確實有遲延給付原告工資之事實，勘予認定。又原告主張於114年9月8日依勞基法第14條第1項第5款規定，對被告為終止勞動契約之意思表示，最後工作為114年9月8日，為被告爭執，被告稱原告於同年月9日自行離職，且稱原告試用期間表現不佳，因能力不佳主動離職云云。由於被告薪資遲延發放，嚴重影響原告生計，原告稱有向雇主表明因為薪資遲延發放造成生活困難因此離職，且其有立即要求被告公司承辦人員發給「非自願離職證明書」，此參見通訊軟體對話紀錄(本院卷第22頁)甚明，原告並立即提出行政調解聲請，聲請內容為請求被告發給工資、資遣費、非自願離職證

明書等，此從臺北市政府勞動局委託之社團法人新北市勞資調解協會於114年9月18日寄發調解通知書上已明確載明原告針對積欠工資、資遣費、非自願離職證明書等事項請調解等事項足以佐證，參見臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、開會通知書（本院卷第14頁至第17頁）。原告雖未明確指明法條依據，然被告一再推延給付薪資為客觀事實，原告任職最後日為114年9月8日，且當日要求被告給予非自願離職證明書，顯然主張依勞基法第14條第1項第5款以雇主不依勞動契約給付報酬終止契約，合乎社會常情。原告之月平均工資為28,590元，其自114年7月1日開始任職於被告公司至114年9月8日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2個月又8天，新制資遣基數為【68/720】，（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告給付之資遣費為2,700元（計算式：月平均工資x資遣費基數，元以下四捨五入），此有參見司法院辦案小工具計算結果，經核可採信，應予准許，逾此範圍請求，即屬無據。

㈡、原告請求被告開立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。而就業保險法所稱非自願離職，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。本件原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，為有理由，業如前述，則其符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被告發給非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

四、綜上，原告依勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣費2,700元、依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

五、本判決第一項依勞動事件法第44條規定，勞工請求給付部分

部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定諭知被告供擔保後得免為假執行。

六、訴訟費用分擔依民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　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　　10　　月　　27　　日

書記官　柯玟甫