# 臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第164號

原　　告　李淑惠

訴訟代理人　孫瀅晴律師（法扶律師）

被　　告　大世紀開發廣告有限公司

000000000000000000

法定代理人　高朝祥

000000000000000000

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國115年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣918,400元，及自民國115年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣918,400元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、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、原告主張：原告自民國90年3月26日起受僱於被告，最後約定工資為每月新臺幣（下同）42,000元。期間被告曾以被告法定代理人所成立之訴外人大世紀廣告社、大世紀光電科技有限公司為投保單位辦理勞保投保。被告自115年3月起積欠原告工資，3月積欠2萬元，4月積欠42,000元，原告於115年5月6日向被告要求給付工資，竟遭被告拒絕，被告並要原告明天不用來上班了。原告乃於同日當場依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約。被告應給付原告積欠工資70,400元（3月2萬元，4月42,000元，5月計算至5月6日為8,400元）。又原告自90年3月26日到職，迄至94年6月30日勞退新制施行前一日，舊制年資為4年3月又5日，共9個

基數，被告應給付舊制退休金378,000元。另原告依法終止勞動契約，被告應依勞工退休金條例發給資遣費252,000元（原告新制年資逾20年，被告應發給6個月平均工資）。又原告於離職前5年之特別休假共170日未休畢，被告應發給折算工資238,000元。以上合計938,400元，扣除被告於115年6月10日給付2萬元，被告尚欠原告918,400元。再者，原告依勞動基準法第14條第1項規定終止勞動契約，依就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條規定，被告應發給非自願離職證明書。爰依勞動基準法第22條、第53條、第55條、第38條第4項、第19條及勞工退休金條例第12條規定提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告918,400元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應發給原告非自願離職證明書。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

㈠、積欠工資：原告主張其受僱於被告，工資為每月42,000元，被告自115年3月起，共積欠薪資70,400元等語，並據提出臺灣中小企業銀行活期存款交易明細、原告與被告法定代理人高朝祥通訊軟體對話等件為佐（見本院卷第30頁至44頁），堪信為真，應予准許。

㈡、舊制退休金部分：

1.按勞工工作25年以上者，得自請退休。此觀之勞動基準法第53條第2款規定可明。次按勞工於自請離職時，若已符合勞動基準法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於五年內仍可行使，以保障其退休權益〔前行政院勞工委員會89年6月8日（89）臺勞動三字第0023197號函參照〕。換言之，勞工於離職時，若已符合勞動基準法第53條自請退休要件，雖未明確表示退休之意思，於離職後五年內，仍得隨時主張，並請求給付退休金。又勞工退休金之給與，按

其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。勞動基準法第55條第1項第1款有明文。

2.經查，原告自90年3月26日起任職，至115年5月6日離職時，工作年資已逾25年，符合勞動基準法第53條第2款所定自請退休要件。原告雖係依勞動基準法第14條第1項第5款終止勞動契約，惟其於離職時既已符合勞動基準法第53條第2款所定自請退休要件，依前揭函釋意旨，仍得於離職後行使退休金請求權。而原告迄至94年6月30日勞退新制施行前一日，舊制年資為4年3月又5日，共9個基數，原告請求被告給付舊制退休金退休金378,000元（計算式：42,000×9＝378,000），為有理由。

㈢、資遣費252,000元：

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。勞動基準法第14條第1項第5款有明文。又按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

2.經查，被告有積欠原告工資之事實，業如前述，可認原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，為有理由。又原告任職期間新制工作年資逾20年，被告應發給6個月平均工資，以原告月平均工資為42,000元計算，為252,000元（計算式：42,000×6＝252,000）。

㈣、特別休假工資：

1.按勞動基準法第38條第1項勞工之特別休假，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。勞動基準法第38條第4項本文、第6項定有明文。另勞動基準法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：⑴按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。⑵前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

2.原告主張其離職前5年之特別休假共170日未休畢，被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，視同自認，且未提出相關出勤及休假紀錄以舉證證明原告特別休假折算工資之權利不存在，應認原告此部分主張為真實。以此計算，被告應發給折算工資238,000元（計算式：42,000÷30×170＝238,000）。

㈤、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，勞動基準法第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項亦有明定。本件原告依勞動基準法第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。

㈥、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。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。再勞動基準法第55條第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。同條第3項前段亦有明文。原告係於115年5月6日終止勞動契約，被告就上開應給付予原告之特別休假工資應於上開日期結算並給付予原告。另舊制退休金及資遣費部分應於115年6月5日前發給。是以本件原告其請求合計918,400元（積欠工資70,400元、舊制退休金378,000元、資遣費252,000元、特別休假工資238,000元，扣除被告已於115年6月10日給付2萬元），併請求自起訴狀繕本送達翌日即115年9月4日起（見本院卷第90頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

五、從而，原告依勞動基準法第22條、第53條、第55條、第38條第4項、第19條及勞工退休金條例第12條規定請求：㈠被告應給付原告918,400元，及自115年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應發給原告非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、本件判決主文第1項係勞工之給付請求，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　林銘宏

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　　115　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　陳姵勻