

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第69號

原告 涂凱玲

訴訟代理人 郭靜儒律師(法律扶助)

被告 微微一笑國際股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 許丞佑

籍設雲林縣○○鄉○○村0鄰○○街00
號

被告 微風科技股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 李慶龍

0000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年8月12日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告微微一笑國際股份有限公司、微風科技股份有限公司應
各給付原告新臺幣126,960元，及自民國111年4月9日起至清
償日止，按週年利率5%計算之利息。如其中一被告已為給
付，其餘被告就其給付範圍內同免給付義務。

二、被告微微一笑國際股份有限公司、微風科技股份有限公司應
各開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣126,960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：

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴
訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論
而為判決。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)原告於民國109年5月11日與被告微微一笑國際股份有限公司
03 (下稱微微一笑公司)簽立僱用契約書，約定由原告擔任2D
04 美術設計師，負責繪製棋牌及老虎機的遊戲畫面，並約定月
05 薪為新臺幣(下同)50,000元，並按月於次月10日發放，後
06 月薪調整至52,000元。詎料111年3月10日被告微風科技股份
07 有限公司(下稱微風公司)之負責人甲○○以通訊軟體告知，
08 因公司虧損，預計將於同年月19日終止兩造僱用契約。雖原
09 告入職之初係與微微一笑公司簽訂僱用契約書，然而原告之
10 薪資時而由微微一笑公司給付，時而由微風公司給付，而兩
11 家公司均係資訊科技公司，微微一笑公司之董事長為乙○
12 ○、監察人為甲○○(代表云游科技股份有限公司)，而微
13 風公司之董事長為甲○○、監察人為微微一笑公司，顯見兩
14 家公司經營階層相仿、關係異常密切，顯為實質上同一公
15 司，應認被告微風公司亦為原告之雇主。原告應係受僱於微
16 微一笑公司及微風公司(下稱被告2人)，因此，原告對被告2
17 人於本件之請求，如被告中一人清償，另一人則免除清償責
18 任，是為不真正連帶債務。由於僱用契約終止後被告2人仍
19 積欠原告110年2、3月之薪資、年終獎金及資遣費及未開立
20 非自願離職證明書予原告，且被告2人又未派代表出席原告
21 聲請之勞資爭議調解會議，原告爰依兩造間僱用契約之法律
22 關係、勞動基準法(下稱勞基法)、勞工退休金條例(下稱勞
23 退條例)，以及就業保險法(下稱就保法)提起本件訴訟等
24 語。請求之金額及項目如下：

25 1.工資差額部分：

26 (1)原告2月薪資遭溢扣健保費1,570元。

27 (2)原告於110年3月19日離職，被告並未支付該月薪資，故以每
28 月約定薪資52,000元計算，被告應給付原告32,933元(計算
29 式：52,000元÷30日×19日=32,933元)。

30 (3)兩造約定保障年薪為14個月即含2個月之年終獎金，若任職
31 未滿1年則依在職天數比例計算之，原告任職未滿1年，按比

01 例應得請領年終獎金66,674元（計算式：52,000元÷365日×2
02 34日×2月＝66,674元）。

03 (4)綜上，被告所積欠之工資合計101,177元（計算式：1,570元
04 +32,933元+66,674元＝101,177元），爰依兩造僱用契約
05 書、勞基法第22條第2項規定請求之。

06 2.特休未休之工資差額：兩造勞動契約終止時，原告尚有2日
07 特別休假未休畢，被告應給付特休未休之工資3,466元（計
08 算式：52,000元÷30日×2日＝3,466元），爰依勞基法第38
09 條第1、4項請求之。

10 3.資遣費：被告於110年3月19日以勞基法第11條第2款之事由
11 終止僱用契約，應給付資遣費；又原告離職前平均工資為5
12 2,000元，年資10月9日，則被告應給付原告資遣費22,317元
13 （計算式：52,000元×103/240＝22,317元），爰依勞退條
14 例第12條第1項規定請求之。

15 4.非自願離職證明書：原告於110年3月19日經被告以虧損為由
16 資遣，被告應開立非自願離職書予原告，爰依就保法第11條
17 第3項、勞基法第19條規定請求之。

18 (二)並聲明：如主文所示。

19 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳
20 述。

21 三、得心證之理由：

22 (一)原告主張之事實，有社團法人台中市勞資關係協會勞資爭議
23 調解紀錄、僱用契約書、原告與被告微風公司董事長甲○○
24 LINE對話紀錄、原告與被告微微一笑公司會計小敏LINE對話
25 紀錄、薪資明細、薪資帳戶存摺內頁、扣繳憑單等件附卷可
26 稽（見本院卷第23至51頁）；被告已於相當時期受合法之通
27 知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依
28 民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，視同自認原
29 告主張之事實，堪認原告主張上情為真。

30 (二)茲就原告上揭各項請求分述如次：

31 1.被告2人應給工資差額101,177元：

01 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
02 明文。本件原告原應領取110年2月薪資差額1,570元、110年
03 3月薪資差額32,933元、獎金66,674元，共計101,177元，且
04 被告尚未依約給付原告上述工資等情，業如前述，則原告主
05 張被告2人應依上開規定如數給付該等工資，自屬有據。

06 **2.被告2人應給付特休未休工資補償差額3,466元：**

07 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
08 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。原告於離
09 職時尚有2日特別休假未休等情，既如前述，則原告請求被
10 告2人給付特別休假未休2日工資為3,466元，應屬有據。

11 **3.被告2人應給付資遣費22,317元：**

12 **(1)按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：**

13 二、虧損或業務緊縮時；勞工適用本條例之退休金制度者，
14 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
15 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
16 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1
17 年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
18 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
19 定，勞基法第11條第2款、勞退條例第12條第1項亦有明文。
20 本件兩造間之僱用契約關係，業由被告於110年3月19日以勞
21 基法第11條第2款虧損事由終止等節，業如前述，則原告主
22 張被告2人應依上開規定給付資遣費，自屬有據。

23 **(2)依據原告提出之薪資明細（見本院卷第29至41頁），其離職**
24 **前6個月平均工資為52,000元；其於109年5月11日至僱用契**
25 **約終止之110年3月19日止，年資共10月又9日，是其請求被**
26 **告2人給付之資遣費22,317元，應屬有據。**

27 **4.被告2人應開立非自願離職證明書：**

28 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
29 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就保法第11
30 條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
31 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準

01 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
02 離職。則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事
03 由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務
04 證明書。兩造僱用契約既經被告依勞基法第11條第2款規定
05 於110年3月19日終止，即屬就保法第11條第3項所定「非自
06 願離職」之情形，則原告請求被告2人開立非自願離職證明
07 書，即屬有據。

08 (三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
11 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
12 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
13 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
14 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
15 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
16 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
17 項、第203條亦有明文。本件原告對被告2人之薪資、特休未
18 休工資補償、資遣費之請求，均屬給付有確定期限之債權，
19 被告依法應於各特別休假年度終了時、各月份發放工資時、
20 終止勞動契約後30日內發給，均屆期未給付，且經原告提起
21 民事訴訟，起訴狀繕本已分別於110年11月10日、111年4月8
22 日送達被告微風公司、微微一笑公司，此有送達證書（本院
23 卷第65、105頁）為證，被告2人迄未給付，自應負遲延責
24 任。因此，原告請求被告2人自最後起訴狀繕本送達翌日即1
25 11年4月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
26 息，自屬有據。

27 四、綜上所述，原告依僱用契約關係、勞基法、勞退條例、就保
28 法之法律規定，請求：1. 被告2人應各給付原告126,960元，
29 及自111年4月9日起至清償日止之法定遲延利息。如其中一
30 被告已為給付，他被告在給付範圍內同免給付之義務；2. 被
31 告2人應各開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應

予准許。

五、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1項部分，既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。又本判決主文第2項命被告2人開立非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告2人為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告2人已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告2人意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項前段。

中 華 民 國 111 年 8 月 26 日

勞動法庭 審判長法官 鄭舜元

法官 吳昀儒

法官 莊毓宸

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 111 年 8 月 26 日

書記官 劉欣怡