臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第209號

原　　告　許宓斯
　　洪千賀
　　郭庭君
　　舒姝
　　歐亮欣
共　　同
訴訟代理人　林彥君律師(法扶律師)
被　　告　爆料奶酪有限公司
000000000000000000
特別代理人　吳佳靜

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告如附表合計欄所示之金額，及均自民國114年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應分別開立非自願離職證明書予原告洪千賀、舒姝。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如分別以附表合計欄所示之金額為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於附表所示期日任職被告、各擔任如附表所示職務，平均工資各如附表所示。被告於民國113年12月16日無預警以虧損及歇業為由，通知原告終止兩造勞動契約。然尚有如附表所示月工資差額、資遣費、預告工資、加班費、特休未休工資、非自願離職證明書尚未給付原告。前經原告向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟因被告未出席而調解不成立。為此，爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1、3項、第19條、第22條第2項前段、第24條、第38第1、4項、勞工退休金條例（下稱勞退條

例）第12條第1項、勞基法施行細則第9條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項之規定，請求被告給付前開款項及證明書，並聲明：㈠被告應分別給付原告如附表合計所示之金額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應分別開立非自願離職證明書予原告洪千賀及舒姝。

二、被告抗辯：原告舒姝部分有於113年11月請假2日，應為一般請假而非屬特休假，故所請求之113年11月薪資部分應扣除此2日薪資；至於其餘部分之原告請求，則均不爭執，同意給付等語。

三、得心證之理由

㈠原告主張之前開事實，業據原告提出勞資爭議調解紀錄、原告打卡紀錄、匯款明細、出勤表、對話紀錄截圖等件為證（見本院卷第45至84頁），並經本院調閱原告之勞工保險（下稱勞保）投保資料、勞工退休金提繳異動資料（見本院卷第133至155頁）核閱屬實，除原告舒姝請求之113年11月薪資外，亦為被告所不爭執，堪信原告之主張為真實。

㈡關於原告舒姝請求之113年11月薪資部分

按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段及勞基法施行細則第9條分別定有明文。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基法第23條第2項、第30條第4項、第5項定有明文。另勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項定有明文。再按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前定

有明文。查原告舒姝主張：被告積欠原告113年11月份薪資之事實，業據原告舒姝提出薪資明細及匯款明細為證。被告固抗辯：所請為一般休假並非特休等語。然前經本院於114年8月28日通知被告應提出相關出勤紀錄及工資清冊，惟被告遲至本案言詞辯論前均無提出相關事證以為其佐，本院即無從認定原告舒姝請假之假別為何；準此，揆諸上開規定，被告既無正當理由不提出其應法令應備置之出勤紀錄及工資清冊，本院自得認依前開文書應證之事實即被告給付原告之特休未休工資尚有不足之事實為真實，是被告所為前開抗辯，即尚非有據。

㈡資遣費部分

1.按雇主歇業或虧損時，得預告勞工終止勞動契約。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，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法第11條第1款、第2款、勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

2.查被告係於113年12月16日依勞基法第11條第1款、第2款規定，對原告終止勞動契約，自應依前揭規定，給付原告資遣費。原告分別請求被告給付如附表資遣費欄所示之款項，為被告所不爭執，則原告此部分所為請求，於法即無不合，應予准許。

㈢預告工資部分

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。本件被告於113年12月16日以歇業及虧損為由，依勞基

法第11條第1款、第2款終止勞動契約，業如前述，而原告平均薪資各如附表所示，而原告分別請求被告給付如附表預告工資欄所示之款項，亦為被告所不爭執，則原告此部分所為請求，於法即無不合，應予准許。

㈣加班費部分

按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。原告分別請求被告給付如附表加班費欄所示之款項，為被告所不爭執，則原告此部分所為請求，亦屬可採。

㈤特休未休工資部分

按勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文。雇主應發給之工資，則係按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計發。所稱一日工資，為勞工之特休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30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規定自明。原告分別請求被告給付如附表特休未休工資欄所示之款項，為被告所不爭執，則原告此部分所為請求，於法即無不合，應予准許。

㈥非自願離職證明書部分

1.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。本法所稱非自願離職，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，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2.經查本件被告於113年12月16日，依勞基法第11條第1款、第2款規定，終止兩造勞動契約，業如前述，核屬就保法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是附表編號2、4所示原告依前揭規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

四、綜上，原告依兩造勞動契約、勞基法第16條第1、3項、第19條、第24條、第38條第1、4項規定、勞退條第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告分別給付原告如附表合計欄所示之金額，及均自114年6月24日（見本院送達證書，本院卷第113頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及開立非自願離職證明書予原告洪千賀、舒姝，為有理由，應予准許。

五、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項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　23　　日

勞動法庭 法　官　陳航代

正本係照原本作成。

如不服本判決，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　23　　日

書記官　江沛涵

附表：

編號	原告	任職期間	平均工資（日薪）	⑴113年11、12月工資	⑵資遣費	⑶預告工資	⑷加班費	⑸特休未休工資	⑹合計（供擔保金額）

（續上頁）

1	許宓斯	113年5月4日至113年12月16日	729元	18,940元	6,774元	7,290元			33,004元
2	洪千賀	113年3月27日至113年12月16日	642元	26,500元	6,955元	6,420元	2,144元		42,019元
3	郭庭君	113年5月14日至113年12月16日	1,161元	41,267元	10,304元	11,610元	32,180元		95,361元
4	舒妹	113年5月27日至113年12月16日	1,424元	61,333元	12,067元	14,240元	2,680元	3,833元	94,153元
5	歐亮欣	112年11月10日至113年12月16日	929元	27,816元	15,368元	18,580元			61,764元
總計									326,301元