

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第73號

原告 張碩芬

訴訟代理人 簡涵茹律師

被告 宗勤企業股份有限公司

法定代理人 黃德宗

訴訟代理人 黃薇尹

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣131,966元，及自民國111年7月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣131,966元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：被告宗勤企業股份有限公司經合法通知，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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國102年7月22日至被告公司任職，擔任會計助理之職務，被告法定代理人甲○○之女乙○○於111年4月28日告

01 知原告因被告遭拍賣，故擬資遣原告，並告知原告工作至11
02 1年5月31日止，惟被告嗣並未給付資遣費，亦未開立非自願
03 離職證明書予原告，原告遂向臺南市政府勞工局申請勞資爭
04 議調解，請求被告給付資遣費、特休未休工資等，並請求被
05 告開立非自願離職證明書予原告，詎均未獲被告回應，且被
06 告現已停業，原告迫於無奈，始提出本件訴訟。

07 (二)茲將原告請求之項目及金額臚列於下：

- 08 1.資遣費新臺幣（下同）122,284元：原告自102年7月22日
09 起任職於被告公司，迄至111年5月31日終止勞動契約止，
10 期間共8年又313日，然被告從未提供予原告薪資明細，原
11 告每月薪資約在27,000元至28,000元之間，是原告暫以勞
12 工保險投保級距之27,600元作為平均工資計算，則原告得
13 依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第1款、第2款
14 及勞工退休金條例第12條第1項之規定請求被告給付資遣
15 費122,284（ $27,600 \div 2 \times 8 + 27,600 \div 2 \times 313 / 365 = 122,284$ ）。
- 16 2.被告應開立非自願離職證明書予原告：原告既非自願離
17 職，則被告應依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條
18 之規定開立非自願離職證明書予原告。
- 19 3.特休未休工資5,632元：原告於任職被告公司期間尚有10
20 日之特別休假未休，被告並未依法發給足額工資，是被告
21 原應依勞基法第38條第4項之規定給付原告特休未休工資
22 9,000元（以月薪27,000元計算，原告之日薪為900元， $900 \times 10 = 9,000$ 元），然扣除被告先前已給付之3,368元，則
23 被告應再給付原告特休未休工資5,632元。
- 24 4.111年5月份薪資4,100元：被告因原告分別於111年5月26
25 日、27日、30日、31日請假外出另謀工作而未發給原告該
26 4日之工資3,600元（ $900 \times 4 = 3,600$ ），並扣發全勤獎金500
27 元，然被告此舉顯已違反勞基法第16條第2項規定及勞動
28 部（77）台勞動二字第05189號函釋之意旨，故原告爰依
29 兩造勞動契約約定，請求被告再給付原告111年5月份薪資
30 共4,100元。
31

01 (三)被告於111年4月28日告知原告終止勞動契約時即已生終止勞
02 動契約之效力，是被告主張中斷資遣，原告無故曠職云云，
03 顯不足採：

04 1.被告坦承其已提前1個月預告原告資遣事宜，並已明確告
05 知確定資遣離職日為111年5月31日（原證5，乙○○與原
06 告111年5月5日訊息），而終止勞動契約既為形成權之一
07 種，則被告於111年4月28日告知原告終止勞動契約時即已
08 發生形成之效力，無須等候被告辦理資遣通報等行政程
09 序，且觀諸被證2電子郵件亦可得知原告於111年5月24日
10 即已向被告表示111年5月26日、27日、30日、31日依勞基
11 法第16條第2項請謀職假，並無「無故曠職」之情事，故
12 被告抗辯原告未補正工作文件中斷資遣、於111年5月26
13 日、5月27日、5月30日、5月31日無故曠職云云，顯無理
14 由。

15 2.又衡諸被證1電子郵件內容，被告要求原告提出「薪資調
16 整協議書」、「薪資發放調整通知書」等文件正本，然該
17 兩份文件並非臺南市政府勞工局辦理資遣通報之必要文件
18 （原證6），與辦理資遣通報毫無關聯；另原告亦從未擅自
19 調整勞保投保級距，當然不可能應被告要求在「薪資發放
20 調整通知書」上簽章，況依原告存摺所示原告109年2月份
21 薪資實領共28,005元（13,505元+14,500元=28,005元，原
22 證7）、加上原告當月所負擔之勞工保險、全民健康保險
23 自負額約1,000元，則原告當月薪資應逾29,000元，依109
24 年勞工保險及全民健康保險投保級距應為30,300元，原告
25 勞保投保級距與薪資相符，被告要求原告提供「薪資發放
26 調整通知書」正本始得資遣原告，實屬刻意刁難原告。

27 (四)並聲明：

28 1.被告應給付原告132,016元，及自起訴狀繕本送達之翌日
29 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

30 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

31 二、被告辯稱：

01 (一)被告於109年3月24日跳票，原告與被告公司其餘三名員工於
02 109年3月27日未經被告法定代理人甲○○之同意，使用公司
03 大小章調整勞健保級距，嗣甲○○於109年4月30日得知後，
04 於109年5月4日召集原告及另兩名員工開會（另一名員工休
05 假待離職），會議過程中請原告及另兩名員工簽署薪資調整
06 協議書及薪資發放調整同意書，並說明勞健保調整級距差額
07 需自付，是薪資表格上有應補勞健保費、應補退休金之金
08 額。

09 (二)被告遵照勞基法規定提前於1個月預告原告資遣日期（原證
10 5，乙○○於111年5月5日訊息中表示「資遣日是5月完整月
11 份5/31」，係因原告未能配合會計師作業調整資遣時間，被
12 告配合原告之要求所為），並會於口頭預告後出具正式之紙
13 本通知，然被告於進行資遣過程中發現缺少3份文件，分別
14 為109年3月27日勞工保險投保薪資調整表正本1份、109年5
15 月4日簽署之薪資調整協議書正本1份及薪資發放調整通知書
16 正本1份。因該3份文件皆與原告相關，故被告於111年5月19
17 日至111年5月20日多次以電子信件請原告補正，然至今未
18 果。其後被告法定代理人甲○○於111年5月20日17：30欲與
19 原告口頭詳談，卻原告拒絕溝通，因被告資遣原告之通報時
20 間已過，致資遣中斷，故原告並無謀職假，並經被告於111
21 年5月24日已向原告多次說明資遣中斷（原告於111年5月21
22 日至111年5月23日休假）。

23 (三)原告截至111年5月25日最後一日上班前，其薪資明細均由原
24 告計算並將請款單交予乙○○做確認，再由乙○○交予甲○
25 ○請款，故原告均清楚其薪資結構明細，且原告亦於111年5
26 月25日以電子郵件告知被告其薪資金額，而由原告所提供之
27 薪資明細所載，其日薪為842元，故被告否認原告所述未提
28 供薪資明細、日薪金額為900元、平均薪資為27,600元等
29 情。

30 (四)原告身為公司會計人員，卻未完成被告於111年5月24日至11
31 1年5月25日所交辦之事項，並於111年5月26日、27日、30

01 日、31日連續曠職4日，基此，被告係將原告開除，而非資
02 遣原告。

03 (五)並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本院之判斷：

05 (一)原告主張：其自102年7月22日至被告公司任職，擔任會計助
06 理之職務，被告於111年4月28日告知原告因公司遭拍賣故資
07 遣原告，並告知原告工作至111年5月31日止，惟被告嗣並未
08 給付資遣費、特休未休工資及111年5月份薪資，亦未開立非
09 自願離職證明書予原告等情，業據提出勞保被保險人投保資
10 料表、調解紀錄、被告公司基本資料等為憑，堪認為真實。

11 (二)按終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發
12 生形成之效力，不必得相對人之同意，亦不發生中斷問題。
13 本件被告既不爭執其於111年4月28日預告原告將資遣（調解
14 筆錄），且資遣日為111年5月31日（LINE訊息，本院卷第7
15 9、149頁），是原告主張被告已資遣原告，應堪憑採。至被
16 告辯稱因原告未補正109年3月27日勞工保險投保薪資調整表
17 正本1份、109年5月4日簽署之薪資調整協議書正本1份及薪
18 資發放調整通知書正本1份，故資遣中斷，並於111年5月26
19 日、27日、30日、31日連續曠職4日，被告係將原告開除而
20 非資遣云云，然被告所爭執之前開文件正本並非通報資遣之
21 必要文件，且依前所述，終止權係屬形成權，並無何中斷事
22 由，則被告既已終止兩造之勞動契約，自難以前開事由中斷
23 資遣之效力，而原告111年5月26日、27日、30日、31日係請
24 「謀職假」，此有請假單在卷可憑（本院卷第93頁），依勞
25 基法第16條第2項之規定，自難認有曠職之事實，是被告前
26 開所辯，均難憑採。

27 (三)原告主張依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第22條第2
28 項、勞基法第16條第2、4項前段規定，請求被告給付資遣
29 費、111年5月份工資、特休未休工資，均為有理由：

30 1.又按工資應全額直接給付勞工。勞工之特別休假，因年度
31 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基

準法第22條第2項前段、第38條第4項前段分別定有明文。
且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，不適用勞動基準法第17條之規
定，勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文。

2. 查被告已合法終止系爭勞動契約，已如前述，而被告雖爭
執原告每月之薪資為27,600元，惟依原告所提出之被保險
人投保資料表、存摺明細及被告所提出之LINE對話（本院
卷第21、127、145頁），原告主張其平均工資為27,600
元，亦堪以憑採。

3. 111年5月份薪資4,100元部分：被告因原告分別於111年5
月26日、27日、30日、31日請假外出另謀工作而未發給原
告該4日之工資3,600元（ $900 \times 4 = 3,600$ ），並扣發全勤獎
金500元乙節，此為被告所不爭執，然被告前開行為已違
反勞基法第16條第2項規定，是原告依兩造勞動契約約
定，請求被告再給付原告111年5月份薪資共4,100元，為
有理由。

4. 特休未休工資5,632元部分：原告主張其任職被告公司期
間尚有10日之特別休假未休，被告並未依法發給足額工
資，此為被告所不爭執，是原告主張被告應依勞基法第38
條第4項之規定給付原告特休未休工資9,000元（以月薪2
7,000元計算，原告之日薪為900元， $900 \times 10 = 9,000$ 元），
再扣除被告先前已給付之3,368元，是被告應再給付原告
特休未休工資5,632元，亦為有理由。

5. 資遣費122,284元部分：原告自102年7月22日起任職於被
告公司，迄至111年5月31日終止勞動契約止，期間共8年
又313日，是原告主張依勞基法第11條第1項第1款、第2款
及勞工退休金條例第12條第1項之規定請求被告給付資遣

費122,234元（ $27,600 \div 2 \times 8 + 27,600 \div 2 \times 313 / 365 = 122,234$ ）

部分，為有理由，逾此部分之請求，則無理由。

(四)原告主張依勞基法第19條規定請求被告應開立非自願離職服務證明書予原告，為有理由：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，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，兩造間之勞動契約既經被告依勞基法第11條合法終止，則原告依上開法條規定請求開立非自願離職證明書與原告，亦應予准許。

四、綜上所述，被告既已於111年5月31日資遣原告，且原告之平均工資為27,600元，從而，原告主張依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第22條第2項、勞基法第16條第2、4項前段規定，請求被告給付資遣費122,234元、111年5月份工資4,100元、特休未休工資5,632元（共計131,966元），及自起訴狀繕本送達被告之翌日即111年7月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息部分，均有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。又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、2項定有明文。而本件既為被告部分敗訴之判決，就主文第1項部分，爰依前開規定，判決如主文第4項所示。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

六、據上論斷：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 22 日

勞動法庭法官 洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）
）。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 11 月 22 日

書記官 林政良