臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第114號

原　　告　劉冠廷

000000000000000000

被　　告　捷利國際餐飲股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　盧明志

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國112年12月21日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣414,692元，及自民國112年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣3,648元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職服務證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔新臺幣7,537元，餘由原告負擔。

六、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣414,692元、新臺幣3,648元為原告預供擔保，各得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，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。

二、原告主張：

（一）原告自民國105年4月7日起受僱於被告，於被告經營之餐飲品牌即元町家拉麵擔任營運經理，約定每月工資新臺幣（下同）65,000元（含基本薪資40,600元、職務津貼17,000元、伙食津貼2,400元、交通津貼5,000元），應於次月

10日給付，工作內容為追蹤元町家拉麵各分店各項營運事宜，且須每日向上級主管核報當日營運狀況，受上級主管指揮及監督。被告於112年7月25日透過訴外人即總經理特助李加奐通知原告，因廠商供貨及資金問題，即日起請假至同年8月10日，惟屆期後原告接獲被告通知終止勞動契約，顯見被告係惡性倒閉，未經預告終止勞動契約，致原告權益受損。

（二）原告請求被告給付之項目及金額如下：

1、工資89,330元：

被告於112年7月25日起無預警歇業，惡意倒閉，未經預告即終止兩造間之勞動契約，除未於同年8月10日給付7月份工資65,000元予原告外，亦未給付同年8月1日起至同年月10日止之工資24,330元，合計89,330元。依民法第482條、第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定，請求被告給付積欠原告之工資89,330元。

2、預告工資65,000元：

原告自105年4月7日起任職於被告迄今已逾7年，被告如欲終止兩造間勞動契約，依勞基法第16條規定，應於30日前預告，被告竟於112年8月10日惡意倒閉，未經預告即通知原告終止勞動契約。被告應給付原告30日預告工資，原告最近1個月之工資為65,000元，預告期間30日，爰依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付原告預告工資65,000元。

3、特別休假未休工資22,000元：

原告自105年4月7日起至112年8月10日止受僱於被告，依勞基法第38條規定，每年應有15日之特別休假，原告結算至112年8月10日止，尚有10日特別休假未休，依勞基法第38條規定，被告應給付原告特別休假未休工資22,000元（計算式：65,000元÷30×10日＝22,000元）。

4、資遣費238,695元：

原告自105年4月7日起至112年8月10日止受僱於被告，年

資共計7年4月4日，依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定，被告應給付原告資遣費238,695元【計算式：65,000元÷2×｛7＋[（4＋4/30）÷12]｝＝238,695元】。

5、提繳勞工退休金差額3,648元：

原告每月工資65,000元，被告就原告之月投保工資應以60,800元計算，應提繳之勞工退休金為3,648元（計算式：60,800元x6%＝3,648元），被告未依法為原告提繳112年7月份之勞工退休金，依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告應提繳3,648元至原告在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶等語。

（三）聲明：

1、被告應給付原告423,025元，及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。

2、被告應提繳3,648元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶。

3、被告應開立非自願離職證明書予原告。

4、原告願供擔保請准宣告假執行。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作何聲明或陳述。

四、本院得心證之理由：

（一）按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第一項之規定。分別為民事訴訟法第280條第1項、第3項前段所明文。

（二）本件原告主張之事實，業據原告提出與其所述相符之員工薪資單、員工薪資明細表各5張、薪資轉帳明細12張、臺南市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、勞資爭議調處集體申請名冊及委任書、被告積欠員工薪資、資遣費等債權明細表各1件為證（見本院調字卷第25頁至第67頁、本院卷第3

5頁至第45頁），核屬相符。而記載原告上開主張之起訴狀繕本，已合法送達被告，有本院送達證書在卷可稽（見本院調字卷第103頁），被告既未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，是本院依上開調查證據之結果，自堪信為真實。

（三）茲就原告請求之項目及金額分述如下：

１、關於工資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文定有明文。經查原告原應領取112年7月工資65,000元、同年8月1日起至同年月10日止之工資24,330元，然被告迄未給付等情，已生被告視同自認之效果，業如前述，則原告依上開規定，請求被告給付上開兩項工資總額89,330元，自屬有據。

２、關於預告工資部分：

⑴、按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在1個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、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，應給付預告期間之工資。勞基法第11條、第13條、第16條第1項、第3項分別定有明文。

⑵、經查原告自105年4月7日起至112年8月10日止受僱於被告，年資共7年4月4日，依勞基法第16條第1項第3款規

定，被告應於30日前預告終止與原告間之勞動契約。又被告因供貨及資金問題，於112年8月10日通知原告終止勞動契約，顯見被告未經預告即終止兩造間之勞動契約，故原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定，請求被告給付30日之預告工資65,000元（計算式：65,000元÷30日×30日＝65,000元），核屬有據。

3、關於特別休假未休工資部分：

⑴、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上6年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目分別定有明文。

⑵、原告主張自105年4月7日起至112年8月10日止受僱於被告，年資共7年4月4日，依勞基法第38條規定，每年應有15日之特別休假，原告結算至112年8月10日止，尚有10日特別休假未休等情，已生視同自認之效果，業如前述，被告既於112年8月10日未經預告即終止兩造之勞動契約，則原告請求被告給付10日特別休假未休之工資2

1,667元（計算式：65,000元÷30×10日＝21,667元，元以下4捨5入，下同），應屬有據。

４、關於資遣費部分：

⑴、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。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17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

⑵、經查被告於112年7月25日起無預警歇業，並於112年8月10日未經預告即通知原告終止勞動契約，業經認定如前，核屬勞基法第11條第1款所定雇主歇業終止勞動契約之情形。而原告於勞動契約終止前之每月工資為65,000元，工作年資7年4月4日，亦如前述，依此計算，被告應給付原告之資遣費238,695元【計算式：65,000元×1/2×7年＋65,000元×1/2×[（4＋4/30）÷12]＝238,695元】，是原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費238,695元，同屬有據。

５、關於勞工退休金差額部分：

⑴、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足

額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定有明文。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

⑵、經查原告主張每月工資為65,000元（含基本薪資40,600元、職務津貼17,000元、伙食津貼2,400元、交通津貼5,000元）乙節，有如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表及勞工退休金條例第14條第1項規定，原告應適用的工資級距為60,800元，被告應為原告提繳勞工退休金為3,648元，並有原告提出之員工薪資明細表5張為證（見本院調字卷第27頁、第31頁、第35頁、第39頁、第43頁），而被告既未給付原告112年7月份之工資，自未為原告提繳該月份之勞工退休金，則原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳112年7月份之勞工退休金3,648元至原告在勞保局之勞工退休金專戶，同屬有據。

6、關於開立非自願離職證明書部分：

⑴、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、就業保險法第

11條第3項分別定有明文。是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

⑵、經查被告因歇業，於112年8月10日通知原告終止勞動契約，既屬勞基法第11條第1款所定之情形，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願離職證明書，是原告此部分請求，亦屬有據。

（四）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2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5，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9條亦有明文。經查被告積欠原告之工資89,330元，應於終止勞動契約時結清工資給付原告；原告請求被告給付之資遣費238,695元，依勞工退休金條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約30日內發給；再者原告請求被告給付之預告工資65,000元、特別休假未休工資21,667元，原告係於112年8月14日在臺南市政府勞工局勞資爭議調解時向被告請求（見本院卷第35頁至第38頁），是被告自斯時起即應負遲延責任，則原告請求被告給付另自起訴狀繕本送達被告翌日即112年11月9日（見本院調字卷第103頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、第16條第3項、

第38條、勞工退休金條例第12條第2項、勞工退休金條例第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付工資89,330元、資遣費238,695元、預告工資65,000元、特別休假未休工資21,667元，共計414,692元、補提繳勞工退休金3,648元、開立非自願離職證明書，均屬有據，原告逾此範圍之請求，要屬無據。從而原告依上開規定，請求被告給付414,692元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應提繳3,648元至原告在勞保局之勞工退休金專戶；被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，訴訟費用即第一審裁判費7,630元【計算式：4,630元＋3,000元（開立非自願離職證明書部分）＝7,673元，暫免徵收部分仍應列入訴訟費用】，本院審酌原告勝訴部分418,340元（414,692元＋3,648＝418,340）占原告全部請求金額426,673元之比例約為98%（百分以下4捨5入），因認本件金額請求部分之訴訟費用應由被告負擔98%即4,537元，餘93元由原告負擔，另原告請求被告開立非自願離職證明書部分，原告全部勝訴，此部分訴訟費用3,000元應由被告負擔，總計被告應負擔之訴訟費用為7,537元，爰依職權確定如主文第5項所示。

七、本判決第1項及第2項部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。原告雖陳明願供擔保聲請准為假執行之宣告，惟該聲請僅係促請本院職權發動，不另

為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，原告其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第87條第1項、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　　113　　年　　1　　月　　4　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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　　113　　年　　1　　月　　4　　日

書記官　朱烈稽