

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第513號

原告 蘇嘉裕

被告 高盛健身事業股份有限公司

法定代理人 謝正彥

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬貳仟貳佰柒拾壹元，及自民國一百一十一年十月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立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。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾參萬陸仟捌佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件原告原向本院聲請對被告發支付命令，經本院以111年度司促字第11166號核發後，被告則於法定期間內之民國111年10月17日對該支付命令提出異議，有前揭支付命令正本、送達證書及民事異議狀在卷可憑（見本院111年度司促字第11166號卷【下稱司促卷】第111、121至123頁、本院卷第11頁），自應以該支付命令之聲請視為起訴，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第

255條第1項第3款自明。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）11萬9739元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告（見111年度司促字第11166號卷【下稱司促卷】第5頁），嗣於111年9月22日以民事補正狀擴張請求金額為13萬6849元（見司促卷第83頁、本院卷第31頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首開規定，自應准許。

三、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時原列被告為高盛健身事業股份有限公司巨蛋分公司（見司促卷第5頁），嗣於111年9月22日具狀更正該被告名稱為高盛健身事業股份有限公司（見司促卷第83頁），而未變更當事人主體之同一性及訴訟標的，亦不影響兩造之攻擊、防禦權利，於法尚無不合，應予准許。

四、被告經合法通知，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，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自107年10月28日起受僱於被告，擔任行政櫃台人員，每月工資為2萬8000元，工資由被告以匯款方式匯至原告之元大商業銀行股份有限公司（下稱元大銀行）薪資轉帳帳戶。詎被告於111年4月底無預警宣布公司因遇疫情關係經營不善，舉債資金流失，將於同年月30日結束營業，並告知最後工作日為111年5月15日後，即以歇業為由資遣原告。被告現尚積欠應給付原告之111年4、5月份工資4萬2000元、資遣費4萬9739元、預告工資2萬8000元、特休未休假薪資1萬3062元等共13萬6849元之金額，並應開立事由為勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。嗣原告聲請勞資爭議調解不成立，爰依勞基法第16條第3項、第17條、第19條、第22條第2項、第38條第1

01 項第4款及第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
02 條、就業保險法11條第3項等規定及兩造間勞動契約之法律
03 關係，提起本件訴訟等語。

04 (二)並聲明：1.被告應給付原告13萬6849元，及自支付命令送達
05 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應開立
06 非自願離職證明書予原告。

07 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，僅對於支付命令
08 提出民事異議狀，稱該項債務尚有爭執，而未提出其他書狀
09 為任何聲明或陳述。

10 三、本院之判斷：

11 (一)原告主張其自107年10月28日受僱於被告，擔任被告行政櫃
12 台人員，約定每月工資為2萬8000元，最後工作日為111年5
13 月15日，被告因營運不佳自111年4月30日即結束營業並以公
14 司歇業為由與原告終止勞動契約，又原告於111年6月21日向
15 臺北市政府申請勞資爭議調解，因被告未出席致調解不成立
16 等情，業據原告提出元大銀行薪資轉帳帳戶交易明細、被告
17 公司薪資條、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、被保險
18 人投保資料表、臺北市政府歇業函文等件影本為證（見司促
19 卷第9至13、33至38、55至64、99至103頁、本院卷第47至51
20 頁），而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場陳
21 述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告前揭主張
22 之事實為真正。

23 (二)原告請求給付部分：

24 1.111年4、5月份積欠工資部分：

25 按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」、「工
26 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
27 定者，不在此限」，勞基法第21條第1項、第22條第2項定有
28 明文。被告尚餘111年4、5月份之工資共4萬1548元未給付
29 （計算式：111年4月份薪資2萬8000元+5月份薪資1萬3548
30 元【2萬8000元/31日×15日=1萬3548元，元以下四捨五入】
31 未給付，則原告依兩造間勞動契約及前開規定，主張被告應

給付積欠工資4萬1548元，為有理由；逾此部分，尚屬無據。

2. 資遣費部分：

(1)按「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」、「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」，勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第1項定有明文。

(2)原告到職日為107年10月28日，離職日為111年5月15日，離職前6個月平均工資為2萬8000元，則依此資遣費基數1又557/720後，本件資遣費計算結果為4萬9661元，有資遣費試算表附卷可參（見本院卷第53頁），是原告請求被告給付資遣費4萬9661元部分，即屬有據；逾此部分之請求，則非有據。

3. 預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。查兩造間勞動契約既經被告依勞基法第11條第1款歇業之事由為終止，且原告已繼續工作3年以上，則原告自得依前揭規定請求被告給付30日之預告工資，是依勞基法第16條第1項、第3項規定請求被告給付預告工資為2萬8000元，即屬有據。

4. 特休未休假工資部分：

01 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
02 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
03 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
04 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
05 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
06 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
07 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
08 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
09 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條
10 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞
11 基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。查原告受雇於
12 被告之期間為107年10月28日至111年5月15日，已達3年以上
13 未滿5年，是每年應有14日之特別休假日。又被告既未舉證
14 證明原告有請特別休假紀錄等權利不存在情形，足認原告應
15 有於年度終結仍未休特別休假之情事，故依上開兩造約定之
16 工資計算每日薪資為933元（計算式：2萬8000元/30日=933
17 元），被告自應給付原告1萬3062元（計算式：933元×14日=
18 1萬3062元）。是原告請求被告給付特休未休工資部分，為
19 有理由。

20 5.由前1.至4.之論斷，原告得向被告請求給付金額共應為13萬
21 2271元（計算式：4萬1548元+4萬9661元+2萬8000元+1萬306
22 2元=13萬2271元）；逾此範圍之請求，尚難憑採。

23 6.開立非自願離職證明書部分：

24 (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
25 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
26 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
27 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
28 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
29 酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指
30 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
31 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。則勞工因有就業保險法第11條第3項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)查兩造間勞動契約既因被告依勞基法第11條第1款之規定而終止，業如前述，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依上開規定，請求被告發給非自願離職之服務證明書。

四、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項、第22條第2項、第16條第3項、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付13萬2271元，及自支付命令送達翌日即111年10月6日（見司促卷第123頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及依就業保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許；逾此准許部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 楊承翰

以上正本係照原本作成。

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 112 年 3 月 15 日
書 記 官 吳珊華