臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第30號

原　　告　王美惠

000000000000000000

訴訟代理人

(法扶律師)　周嘉鈴律師

被　　告　立足點有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　陳芷婕

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12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壹拾陸萬玖仟壹佰貳拾貳元及自民國一百一十二年八月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立記載離職原因為勞動基準法第十四條第一項第六款、離職日期為一百一十一年十二月二十九日之非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾陸萬玖仟壹佰貳拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如將主文第二項所示之標的物提存，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款事由，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：原告於民國108年11月12日於被告處任職，

擔任午班櫃檯人員，約定工資為月薪3萬5,000元，月休6天，於次月5日以領現金方式領取工資。被告將櫃台人員分三班制，分別為早班上午8點至下午5點，午班為下午2點至晚上11點，晚班為下午5點至凌晨2點，休息日、例假日及特休均由原告與另外兩名櫃台同事於一個月前自行商議安排，被告僅要求公司營業時間內至少留有1名櫃台人員即可。由於原告工作時間與早、晚班櫃台同事工作時間重疊，故原告休假時無須尋找代班。詎被告負責人於111年12月14日於LINE「櫃台聊聊區」群組中突然要求原告「年假不可以這樣休，可以累積到明年」、「妳要先問櫃台的同事們及我，謝謝」，並於隔日表示「請假、休假超過兩天必須告知。小岑(即原告)本月六天休假已滿，二天年假補假單給我。核准才能算正常休假」，原告詢問被告負責人「所以我有14天年假喔？」，被告負責人回應「你只有10天！！」，嗣原告表示被告向來並無請特休假之表單時，被告負責人惱羞成怒，頻頻表示原告應考慮離職，且於111年12月18日上午8時37分傳訊息予原告，表示要去警局對原告提起竊盜、恐嚇取財等罪，而於同日上午9點多至被告處，被告負責人即當面要求原告返還公司鐵捲門遙控器及櫃檯鑰匙，但卻又明白表示自己並未解雇原告，惟又拒絕原告進入被告公司。原告於隔日即110年12月19日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於111年12月29日至中華民國勞資關係協進會調解，調解當日主張因被告不給其特別休假，故依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，是兩造間之勞動契約應於111年12月29日終止。惟被告依法尚應給付原告資遣費新臺幣（下同）5萬4,849元、特別休假未休工資1萬1,670元、積欠工資1萬9,839元、賠償勞工退休金8萬2,764元；並應開立交付非自願離職證明書予原告，爰依兩造間之僱傭關係、勞動契約及前開勞動基準法等相關法令規定之法律關係，請求被告應給付原告16萬9,122元及開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款、離職日期為111年12月29日之非自願離職證

明書予原告等語，並聲明：㈠如主文第一、二項所示；㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳述。

三、查原告主張之上開事實，業據提出被告之經濟部商工登記公示資料、原告與被告負責人之對話紀錄，原告與被告負責人之錄影光碟及對話譯文、原告之勞工保險投保資料明細表、原告之勞工退休金個人專戶明細資料、兩造之勞資爭議調解紀錄等件為證，並經本院調閱臺灣臺北地方檢察署112年度偵字第6695號之偵查卷宗核閱相符。被告則未於言詞辯論期日到場，復未提出任何書狀爭執供本院斟酌，參諸本件被告負責人於111年12月29日調解時，並未爭執原告主張之到職日期，僅稱其係剛接手公司不知詳情以及被告之負責人於刑事偵查案件中亦無爭執原告為被告之員工，以及被告之初始營業設立登記之日期為105年8月5日（見本院卷第47頁），併審酌本件相關原告到職以及受領薪資之證據資料均保存被告處，原告無法取得等證據偏在被告方等情，經本院綜合衡酌上開證物資料以及前揭情事綜合判斷，堪信原告主張之事實為真正。

四、按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。原告主張原告於108年11月12日任職被告公司，擔任午班櫃檯人員，約定工資為每月3萬5,000元，月休6天，於次月5日以領現金方式領取工資。然而被告之負責人竟一反常例而不給予特別休假，嗣後於111年12月29日至中華民國勞資關係協進會與被告之負責人調解時，主張因被告不給其特別休假，故依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，兩造間之僱傭關係即於111年12月29日終止，業經本院認定如前所述。經查：

㈠原告主張被告應給付原告資遣費5萬4,849元部分：

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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給」，勞工退休金條例第12條第1、2項分別定有明文。

2.本件原告係於111年12月29日終止兩造間之勞動契約，依前所述，其平均工資即為約定工資為每月3萬5,000元。又原告自108年11月12日起迄111年12月29日止，年資共3年又49日，故原告依前開規定所得請求之資遣費為5萬4,849元【計算式：35,000×0.5×(3+49/365)=54,849，小數點以下四捨五入】。

㈡原告主張被告應給付原告特別休假未休工資1萬1,670元部分：

1.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：四、三年以上五年未滿者，每年十四日。」、「勞工之特別休假，如因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。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」、「勞動基準法第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，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假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三十所得之金額」，勞動基準法第38條第1、4項，同法施行細則第24條之1第2項分別定有明文。

2.本件原告自108年11月12日到職，依法自111年11月12日

起被告應給予原告14日特別休假，原告自工作年滿3年後僅使用4日特別休假，尚有10日特別休假未休，被告即不准原告再使用特別休假，此有原告提出兩造之Line對話紀錄在卷可查（見本院卷第19頁至20頁），然兩造勞動契約業已於111年12月29日終止，原告自得依上開規定，請求被告給付10日特休未休之工資。而原告之每月工資為3萬5,000元，其1日工資為1,167元(計算式：35,000/30=1,167，小數點以下四捨五入)，故原告得請求之10日特休未休工資為1萬1,670元(計算式：1,167×10=11,670)。

㈢原告主張被告應給付原告積欠工資1萬9,839元部分：

按「工資應全額直接給付勞工」、「報酬應依約定之期限給付之」，勞動基準法第22條第2項本文、民法第486條前段分別定有明文。查兩造約定每月工資於次月5日給付，原告最後工作日為112年12月17日，被告迄今仍未給付原告112年12月之工資，原告自得依法請求被告給付，而原告1日之工資為1,167元，業如前所述，故原告112年12月工作17日之工資為1萬9,839元(計算式：1,167×17=19,839)。

㈣原告主張被告應賠償勞工退休金8萬2,764元部分：

1.按「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6」、「雇主未依該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」，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。又前開勞工退休金個人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號判決意旨參照）。

2.原告主張本件被告應依勞工退休金保險條例第14條第1項為原告負擔提繳之退休金，然被告卻未為原告投保勞保，亦未提繳勞工退休金，依前開規定，原告自得依勞工保險條例第31條第1項請求損害賠償。查原告每月之工資為3萬5,000元，投保級距為3萬6,300元，故被告應每月提繳之金額為2,178元(計算式：36,300x6%=2,178)，而原告自108年11月12日起到職，於被告處任職共38個月，故被告應賠償原告8萬2,764元(計算式：2,178x38=82,764)。

㈤原告主張被告應開立交付非自願離職證明書部分：

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，勞動基準法第19條定有明文。次按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。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，就業保險法第25條第3項、第11條第3項亦分別有明文規定。查兩造間勞動契約業經原告依法第14條第1項第6款之規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，原告自得依同法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書甚明。

綜上所述，原告依前開各規定請求被告給付金錢部分16萬9,122元，以及被告應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款、離職日期為111年12月29日之非自願離職證明書予原告，經核並無不合，應予准許。

五、再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

任。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。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；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5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、民法第203條分別定有明文。是原告就其請求被告給付金錢部分，自得請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即112年8月4日起至清償日止按年息百分之五計算之遲延利息。

六、從而，原告依據兩造間之僱傭關係、勞動契約及前開勞動基準法等相關法令規定之法律關係，請求被告給付如主文第一項所示之金額、利息以及開立如主文第二項所示之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。

七、末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條訂有明文。本件原告與被告間之法律關係基於勞工法令及勞動契約所生民事上權利義務之爭議，依勞動事件法第1條第1項第1款之規定，自有勞動事件法之適用。是原告基於前揭之法律關係請求被告即雇主為給付，經本院為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條之規定，應依職權宣告假執行，同時併依職權宣告被告即雇主依本判決主文第一項得供擔保免為假執行，以及將主文第二項請求標的物提存而免為假執行。至於原告陳明願供擔保請求准予宣告假執行部分，由於本院優先適用勞動事件法第44條之規定，依職權宣告假執行及免為假執行，核其「願供擔保請求准予宣告假執行」應僅係屬促請本院為假執行之發動，本院認於此無庸為原告供擔保金額及聲請假執行准駁之諭知，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條、勞動事件法第44條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　朱漢寶

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　　12　　月　　22　　日

書記官　張婕妤