

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第222號

原告 林文祥  
被告 三品堂文具有限公司

法定代理人 張膺

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰參拾陸萬伍仟壹佰陸拾捌元，及自民國一百一十四年七月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立離職事由為勞動基準法第十一條第一款之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；但被告如以新臺幣貳佰參拾陸萬伍仟壹佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於民國83年5月30日起即任職於被告公司，擔任業務招攬工作，約定由被告給付每月本薪新臺幣(下同)3萬5500元、全勤津貼1000元、交通津貼500元，並依工作日數計算每日50元伙食津貼等經常性給付予受僱之原告。然自111年起，被告即常以市況不佳、經營困難為由，要求公司員工共體時艱，因而應給付之工資有時僅發放半數、甚至全額未

01 發，並於113年12月20日無預警歇業，而尚有前積欠原告之  
02 工資、預告工資、舊制退休金、資遣費、未休特休工資等未  
03 給付。嗣原告向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）申請勞資  
04 爭議調解，惟被告拒不出席，因而調解不成立在案。

05 (二)爰向被告為下列請求：

06 1.積欠工資部分：被告自111年1月起即積欠原告工資，迄至11  
07 3年12月止，尚積欠原告119萬8100元。

08 2.預告工資部分：被告乃於113年12月20日無預警歇業而終止  
09 與原告之勞動契約，顯未依勞動基準法（下稱勞基法）第16  
10 條第3項規定期間預告而終止契約，應給付原告3萬8070元。

11 3.舊制退休金部分：原告自83年5月30日起即任職於被告公司  
12 ，於勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後原告改為勞退  
13 新制，而於113年12月20日被告歇業倒閉止，原告任職年資  
14 已逾25年。故依勞退條例第11條，於改用勞退休新制前之工  
15 作年資應予保留，而於勞動契約終止時，應計付該保留年資  
16 退休金，是舊制年資為11年1個月（83年5月30日起至94年6  
17 月30日止），共23個基數，再以月平均工資3萬8083元計算  
18 後，原告得請求之舊制退休金共87萬5909元。

19 4.資遣費部分：原告因被告歇業而與被告終止勞動契約，自得  
20 於改用新制後，依勞退條例向被告請求資遣費，並因新制年  
21 資已逾12年，以最高以發給6個月平均工資22萬8498元請求  
22 被告給付。

23 5.未休特休工資部分：被告因歇業終止與原告之勞動契約，而  
24 原告尚有特休假30日未休，被告自應依法給付特休未休工資  
25 3萬8070元。

26 6.開立非自願離職證明書部分：兩造間之勞動契約既依勞基法  
27 第11條第1款規定而終止，原告即符合就業保險法第11條第3  
28 項所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條規定，請求  
29 被告發給註記離職事由為非自願離職之服務證明書。

30 (三)為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條、第16條、第38  
31 條第4項、第55條、第19條、勞退條例第12條第1項等規定，

01 提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告237萬8647元及  
02 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利  
03 息。2.被告應開立離職事由為勞基法第11條第1款（原告誤  
04 載為第2款）之非自願離職證明書予原告。

05 二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀  
06 作任何聲明或陳述。

07 三、本院得心證之理由：

08 (一)首查，原告主張之上開事實，業據提出經濟部商工登記公示  
09 資料、勞保災保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金  
10 個人專戶明細資料、被告公司員工薪資轉帳明細表、華南商  
11 業銀行收款證明、勞動局114年5月28日北市勞動字第114607  
12 74971號歇業函、勞資爭議調解紀錄、積欠薪資表、薪資帳  
13 戶存摺明細、月平均工資計算表等件附卷可稽（見本院卷第  
14 13至77頁），而被告對於上開事實，已於相當時期受合法通  
15 知，未於言詞辯論期日到庭，亦未提出準備書狀為任何聲明  
16 或陳述，經本院核閱上開書證所載內容，與原告主張相符  
17 ，堪信原告前揭主張之事實為真正。按雇主因歇業而欲終止  
18 勞動契約時，固須為終止之意思表示，惟意思表示有明示及  
19 默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意  
20 思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思（最高法院10  
21 2年度台上字第682號判決意旨參照）；所謂默示之意思表  
22 示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果  
23 意思者而言（最高法院29年上字第762號判決先例參照）。  
24 故本院衡諸與原告共同至勞動局為勞資爭議調解之陳麗珠、  
25 黃礦慰、簡文萱均已陳明被告法定代理人於113年7月31日後  
26 即不知行蹤，亦積欠工資，渠等於113年12月20日後已未再  
27 進辦公室，被告即已歇業，實際上未繼續提供從事工作機會  
28 等節（見本院卷第57頁），足認縱主管機關係於114年5月19  
29 日核給原告等勞工被告歇業事實認定之證明文件，然此前被  
30 告確已實質上歇業，並以默示意思表示終止與原告間勞動契  
31 約之意。從而原告主張兩造間契約自113年12月20日歇業之

01 日起，經被告以勞基法第11條第1款歇業事由規定終止契約  
02 乙節，應為可採，原告自得依此請求被告給付如後之項目金  
03 額。

04 (二)原告得請求給付項目及數額：

05 1.積欠工資部分：

06 按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方  
07 另有約定者，不在此限」，勞基法第22條第2項定有明文。  
08 查如前述原告於111年1月起至113年12月止之工資，被告僅  
09 部分支付或全未給付，此等情節固絕大部分均屬實而堪認  
10 定，惟細繹原告提出之欠薪統計表（見本院卷第59頁），於  
11 113年12月份該單月部分，其顯係以整月份欠薪計算，此與  
12 起訴主張之113年12月20日即遭被告歇業終止契約，工資核  
13 計自應算至該日止之情即有未合。經重新計算，該月份薪資  
14 為2萬4621元（計算式： $\langle 35,500+1,000+500 \rangle \times 20 \text{日} / 31 \text{日} +$   
15  $50 \times 15 \langle \text{工作日} \rangle = 24,621$ ，小數點以下四捨五入，下同），  
16 而非原告主張之3萬8100元，是以原告主張被告欠薪之119萬  
17 8100元，應核減至118萬4621元。則原告依兩造間勞動契約  
18 及前開規定主張被告應給付積欠工資於118萬4621元範圍內  
19 為有理由，逾此部分，尚難憑取。

20 2.預告工資部分：

21 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  
22 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  
23 者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期  
24 間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法  
25 第16條第1項第1項、第3項所明定。而計算預告期間之工資  
26 標準，如為計月者，應為勞動契約終止前最近1個月正常工  
27 作時間所得之工資除以30所得之金額。查兩造間勞動契約既  
28 經被告依勞基法第11條第1款歇業之事由為終止，原告最後  
29 工作日前卻未經被告預告，且原告已繼續工作3年以上，預  
30 告期間應為30日，則原告自得依前揭規定請求被告給付預告  
31 期間不足日數30日之預告工資。另原告於113年12月20日契

01 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬8083元，  
02 則依此計算原告每日工資為1269元（計算式： $38,083 \div 30 = 1269$ 元），  
03 是其依勞基法第16條第1項、第3項規定請求被告給  
04 付30日預告工資3萬8070元（計算式： $1,269 \times 30 = 38,070$ ），  
05 洵屬有理。

### 06 3.舊制退休金部分：

07 (1)按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，  
08 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度  
09 者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之  
10 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第  
11 14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第  
12 23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終  
13 止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並  
14 於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第11條第1、2項  
15 定有明文。此核為勞退舊制時期之退休金規定，立法理由  
16 為：「一、為銜接新舊制度，第1項明定選擇適用本條例  
17 之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保  
18 留。二、第2項明定保留之工作年資，由雇主以契約終止  
19 時之平均工資，依相關法令之規定發給資遣費或退休金。  
20 勞工離職時如未符合退休金或資遣費之請領要件，即不得  
21 請領退休金或資遣費…」。再按勞退舊制之勞工有下列情  
22 形之一，得自請退休：工作25年以上者。勞工退休金給與  
23 標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過  
24 15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個  
25 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。勞  
26 基法第53條第2款、第55條第1項第1款規定甚明。故於勞  
27 退條例94年7月1日施行前已適用勞基法之勞工，於該條例  
28 施行後仍服務於同一事業單位，若選擇適用勞退新制，其  
29 舊制時期工作年資仍應保留，並依勞退條例第11條第2項  
30 規定，嗣後於終止勞動契約時如符合退休要件，其保留年  
31 資之退休金，應依勞基法第55條規定計給。

01 (2)查原告於勞退條例施行後選擇適用勞退新制，惟其於該條  
02 例施行前即已受僱於被告公司適用勞基法，且施行後仍服  
03 務於被告至113年12月20日止，其於94年7月1日前之舊制  
04 時期工作年資自仍應保留，而原告於兩造間勞動契約終止  
05 時，在被告工作已滿25年，則其請求被告依勞基法第55條  
06 計給舊制退休金，要屬可取。從而，原告主張自83年5月3  
07 0日開始任職於被告至94年6月30日止，其退休年資為11年  
08 1個月，其退休金基數為23（計算式： $11 \times 2 + 1 = 23$ ），以月  
09 平均工資3萬8083元核計，得請求被告給付舊制退休金87  
10 萬5909元（計算式： $38,083 \times 23 = 875,909$ ）等語，為有理  
11 由。

#### 12 4. 資遣費部分：

13 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  
14 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
15 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
16 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  
17 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
18 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1  
19 項定有明文。查兩造間勞動契約業依勞基法第11條第1款歇  
20 業事由合法終止乙節，業如前述，則揆諸前揭規定，原告主  
21 張依其於勞退條例施行後改用勞退新制，自94年7月1日算至  
22 事由發生日113年12月20日，資遣年資為19年5個月又20天，  
23 新制資遣基數為6（最高以發給6個月平均工資為限），故與  
24 月平均工資相乘後，得請求被告給付資遣費為22萬8498元  
25 （計算式： $38,083 \times 6 = 228,498$ ）等情，為有理由。

#### 26 5. 未休特休工資部分：

27 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
28 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，  
29 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
30 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年  
31 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加

01 給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或  
02 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未  
03 休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1  
04 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞  
05 工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉  
06 證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。  
07 另勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，係按  
08 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，而所  
09 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  
10 日之正常工作時間所得之工資，觀諸勞基法施行細則第24  
11 條之1第2項即悉。由上，計算特休未休之發給工資基準，  
12 如為計月者，即應為年度終結或契約終止前最近1個月正  
13 常工作時間所得之工資除以30所得之金額。

14 (2)查原告於被告無預警歇業前1年，被告未給予其特別休假  
15 ，再其已在被告工作逾30年，則其特別休假應有30日，另  
16 如前載，原告於契約終止前最近1個月正常工作時間所得  
17 工資為3萬8083元，依此計算每日工資為1269元，則原告  
18 請求被告給付特休未休折算工資3萬8070元（計算式：1,2  
19 69×30=38,070），為有理由。

20 6.綜上，經本院加總後，被告應給付原告數額為236萬5168元  
21 （計算式：1,184,621+38,070+875,909+228,498+38,070=2,  
22 365,168），原告逾此範圍之請求，則難憑採。

23 7.開立非自願離職證明書部分：

24 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；另依就業保險法  
26 第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因  
27 勞基法第11條所定各款情事離職。查原告係因勞基法第11條  
28 第1款經被告終止兩造間之勞動契約，已如前述，核與上開  
29 條文所定之非自願離職要件相符，是原告據此請求被告開立  
30 非自願離職之服務證明書，依法有據，應予允准。

31 8.遲延利息部分：

01 按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週  
02 年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權  
03 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第233  
04 條第1項各有明文。又退休金、資遣費依勞退條例第11、12  
05 條應於終止勞動契約後30日內發給，屬有確定期限之給付，  
06 則於本件應依民法第229條第1項於期限屆滿時即自終止勞動  
07 契約逾30日起負遲延責任。從而本件原告請求自起訴狀繕本  
08 送達（按於114年7月18日寄存送達，見本院卷第83頁之送達  
09 證書，依民事訴訟法第138條第2項規定，自寄存之日起經10  
10 日發生效力，即於同年月28日發生送達效力）翌日即114年7  
11 月29日起至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲  
12 延利息，應予准許。

13 四、綜上所述，本件原告依勞動契約關係、勞基法第22條第2項  
14 、第16條第1、3項、第38條第4項、第55條、第19條、勞退  
15 條例第11條第2項、第12條第1項等規定，請求被告應給付原  
16 告236萬5168元，及自114年7月29日起至清償日止，按週年  
17 利率5%計算之利息，暨依勞基法第19條規定請求被告開立  
18 離職事由為勞基法第11條第1款之非自願離職證明書，均有  
19 理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

20 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴之給付請求部分，依勞  
21 動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同  
22 時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金  
23 額。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
25 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
26 列，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
28 條。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日  
30 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

04 書記官 馮姿蓉