臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第162號

原　　告　吳孟貞

000000000000000000

訴訟代理人　游淑琄法扶律師

被　　告　正機企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂萬祥

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年12月31日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸萬捌仟捌佰零參元，及自一百一十四年十一月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號，暨離職原因為勞動基準法第十一條第一款規定、離職日期為民國一百一十三年六月一日之服務證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬捌仟捌佰零參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、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；有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法之規定，民事訴訟法第255條第1項第3款、勞動事件法第15條分別定有明文。經查，原告起訴本主張：㈠被告應給付原告新臺幣(下同)69,426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；㈡被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號，暨離職原因為非自願離職之服務證明書予原告（見本院114年度勞專調字第223號

卷〈下稱勞專調卷〉第7頁）；嗣於民國114年12月3日具狀更正第1項聲明之本金請求金額為68,803元（見本院卷第17頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、次按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決，勞動事件法第15條準用民事訴訟法第385條第1項定有明文。經查，被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自105年12月21日起受僱於被告，擔任助理一職，每月工資約定為39,862元。原告因婚後生育而有育嬰需求，乃分別於109年10月8日起至110年4月8日止、110年9月1日起至111年12月31日止、112年4月18日起至114年4月17日止，申請留職停薪，均經被告同意。詎料，原告於114年3月4日以LINE詢問被告負責人是否得於114年4月復職，經被告負責人於114年3月5日以LINE訊息告知被告業已停業等語（見勞專調卷第25頁），並表明依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定，終止兩造間勞動契約。若被告尚未合法辦理歇業，原告亦主張：依據性別工作平等法第17條：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕」規定為由，主張勞基法第14條第6款：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主為反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」規定，不經預告，終止兩造間勞動契約。原告因此請求被告給付資遣費，又原告自105年12月21日起至114年3月4日終止勞動契約止之任職期間為7年3個月又15天，經扣除46個月育嬰假，實際年資為41個月又15天，總計資遣費為68,803元，及開立非自願離職證明書，然均遭被告拒絕。為此，原告爰依勞基法第11條第1款、第14條第6款、第17條、第19條、勞工退休金條例（下

稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告68,803元，並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。㈡被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號，暨離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

二、被告經合法通知，未於言詞辦論期日到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、經查，原告主張：兩造間存有上開內容勞動契約及經被告於上開時日、以上開方式終止之事實，業據其提出勞工被保險人投保明細表、薪資單、LINE對話記錄、被告公司資料、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、勞動部勞保局保險費繳款單（見勞專調卷第15至30頁、第65至69頁）；且有原告之勞工退休金個人專戶明細資料、經濟部商工登記公示資料查詢服務及財政部北區國稅局桃園分局關於被告申請分別自113年6月1日起至114年5月31日止停止營業、自114年6月1日起至115年5月31日止停止營業之准予備查函可稽（見勞專調卷第53至59頁、本院個資卷）。而被告雖受合法通知，惟無正當理由未於言詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，依法視為自認，堪信，上情為真。茲就原告請求項目及金額，說明如下：

㈠給付資遣費部分：

1.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；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，勞基法第11條第1款、勞退條例第12條第1項分別定有明文。又育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，育嬰留職停薪實施辦法第4條亦有明文。

2.兩造間存有上開內容勞動契約及經被告於上開時日、以上開

方式終止之事實，已如前述，則原告主張：依勞基法第11條第1款、第17條、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付資遣費，固屬有據。惟細繹上開LINE之對話記錄：「（原告：老闆，請問我留職停薪下個月就到了，可以復職嗎？）被告負責人：很遺憾，公司已經於去年停止營業。」（見勞專調卷第25頁），復參酌財政部北區國稅局桃園分局113年6月3日北區國稅桃園銷字第1133153289號函旨揭記載略以：被告申請自113年6月1日起至114年5月31日止，暫停營業一案，准予備查等語（附於個資卷），可知，被告係於113年6月1日即開始停止營業，是原告若未辦理留職停薪，則其最後工作日應為113年5月31日，亦即，兩造間之勞動契約終止日期應為113年5月31日。又原告到職日期為105年12月21日，則原告之年資為7年5個月又10天，經扣除原告分別於109年10月8日起至110年4月8日至（計6個月）、110年9月1日起至111年12月31日止（計1年4個月）及112年4月18日起至113年5月31日止（計1年1個月13天）之育嬰留職停薪期間，合計2年11個月又13天，其實際工作年資為4年5個月又28日，以離職前6個月之每月工資為39,860元（含薪資35,062元、伙食費1,800元、交通津貼3,000元，見勞專調卷第23頁），則原告之平均工資為39,862元，新制資遣費基數為2又7/30，資遣費為89,026元（計算式：39862元x2又7／30＝89026元），是原告請求被告給付資遣費68,803元，未逾上開金額，應屬有據。

㈡開立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；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條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。準此，勞工因有就業保險法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，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。經查，兩造間之勞動契約已於113年6月1日經被告依勞基法第11條第1款規定而終止不復存在，業如前述。是原告依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號，暨離職原因為勞基法第11條第1款規定、離職日期為113年6月1日之服務證明書予原告，即屬有據，應予准許。

四、末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；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5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條各有明文。復按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明定。被告應給付原告上開金額，已如前述，是其請求自起訴狀繕本送達之翌日即114年11月16日（於114年11月5日寄存送達於被告住所轄區派出所，經10日即000年00月00日生效，本院送達證書見勞專調卷第48-1頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

五、綜上，原告依兩造間勞動契約、勞基法第11條第1款、第19條、第19條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付68,803元及開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工即原告勝訴判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職權宣告假執行，同時宣告被告得預供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　16　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

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　　115　　年　　1　　月　　19　　日

書記官　李孟珣