臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第112號

原　　告　何忠義
訴訟代理人　廖信憲律師（法律扶助律師）
被　　告　麟瑞科技股份有限公司
法定代理人　陳文瑞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬玖仟貳佰元及自民國一〇七年十月一日起至清償日止按年息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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，於原告以新臺幣壹拾捌萬元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣伍拾貳萬玖仟貳佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件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。

二、原告主張：

(一)原告自民國91年7月25日起至107年8月31日止受僱於被告，接受被告指揮監督從事工作。其間，被告基於其企業集團人力財務規劃，曾於105年5月1日至106年11月15日，形式上調動原告至其100%持股之子公司麟銳股份有限公司（下稱麟銳公司）任職，惟實際上原告職務、工作內容及地點均無變更，仍係受被告直接指揮監督，原告、被告及麟銳公司三方並先後於105年4月25日、106年11月14日簽署勞動契約書補充條款，約定原告在麟銳公司期間之年資，仍由被告合併計算，並無中斷。

(二)嗣被告連續積欠原告107年6月至8月薪資（含特別休假未休之工資）計新臺幣（下同）189,795元未付，原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定，於107年8月31日終止與被告間

勞動契約。兩造並於107年9月3日、同年9月20日進行勞資爭議調解，雖經被告同意給付上開積欠薪資（含特別休假未休之工資），但仍有資遣費未付及未發給原告非自願離職證明書。

(三)原告於勞動契約終止當日前6個月內之平均工資為58,800元，94年7月1日勞工退休金條例施行後，係選擇適用該條例之退休金制度（下稱新制。原告新制年資為94年7月1日至107年8月31日），且無依同條例第11條第3項結清適用勞動基準法之工作年資（下稱舊制。原告舊制年資為91年7月25日至94年6月30日）。是被告應依勞動基準法第17條規定給付原告舊制年資之資遣費計176,400元（計算式：58,800*3=176,400）、依勞工退休金條例第12條規定給付原告新制年資之資遣費計352,800元（計算式：58,800*6=352,800），共計529,200元，並應依民法第229條第1項、第233條第1項及第203條規定，給付未於終止勞動契約後30日內清償之遲延利息。另被告應依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定，發給原告非自願離職證明書。

(四)爰聲明：1、被告應給付原告529,200元及自107年10月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。2、被告應開立非自願離職證明書予原告。3、就第1項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

四、本件原告主張之事實，已據其提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、中華民國勞資關係服務協會107年9月3日、9月20日勞資爭議調解紀錄、被告及麟銳公司商工登記公示資料、105年4月25日、106年11月14日勞動契約書補充條款等件影本各1份為證，核無不合。且被告已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀為何答辯，堪認原告之主張為真實（民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項規定參照）。

五、茲就原告各項請求，審酌如下：

(一)資遣費529,200元部分：

1、按勞動基準法第17條第1項規定：「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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，第14條第1項第5款、第4項規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」、「第十七條規定於本條終止契約準用之。」。94年7月1日施行之勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「前項保留之工作年資，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、第二十條、第五十三條、第五十四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，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。」，第12條規定第1項、第2項規定：「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。」

2、查原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約時之平均工資為58,800元，原告舊制年資自91年7月25日至94年6月30日止，計2年11月又6日，依勞工退休金條例第11條

第1項、第2項及勞動基準法第17條第1項第1款、第2款規定，應計為3個基數，是被告應給付舊制年資資遣費為176,400元（計算式：58,800*3=176,400）；原告新制年資自94年7月1日至107年8月31日止，計13年又2月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，每滿1年發給1/2個月之平均工資，最高以發給6個月平均工資為限，亦即新制年資超過12年者，均發給6個月平均工資，是被告應給付新制年資資遣費為352,800元（計算式：58,800*6=352,800）。合計被告應給付原告資遣費529,200元（計算式：176,400+352,800=529,200）。又依勞工退休金條例第11條第2項後段及第12條第2項規定，不論舊制年資資遣費或新制年資資遣費，被告均應於107年8月31日終止勞動契約後30日內發給，亦即被告應於107年9月30日前給付原告資遣費，被告逾期未為清償，原告自得依民法第229條第1項、第233條第1項及第203條規定，請求被告給付自107年10月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。是原告請求被告應給付529,200元及自107年10月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，核有理由。

(二)開立非自願離職證明書部分：

按勞動基準法第19條規定：「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。」，就業保險法第11條第3項規定：「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；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」原告係依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，其請求被告交付非自願離職證明書，自有理由。

六、從而，原告依勞動基準法第14條第4項、第17條第1項、第19條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第2項，以及民法第229條第1項、第233條第1項及第203條等規定，請求被告給付529,200元及自107年10月1日起至清償

日止按年息5%計算之利息，並應開立非自願離職證明書予原告，核有理由，應予准許。

七、就本判決主文第一項，原告陳明願供擔保請准宣告假執行，經核於法尚無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之，並依職權酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

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、第390條、第392條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　15　　日

勞工法庭　　法　官　劉家昆

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，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　15　　日

書記官　黃湘美