臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第72號

原　　告　彭建斌
訴訟代理人　詹素芬律師
被　　告　台灣精密雷射股份有限公司
法定代理人　王振懿
被　　告　達理斯電機工程有限公司
法定代理人　王振懿

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告台灣精密雷射股份有限公司應給付原告新台幣貳拾參萬零肆佰壹拾元及自民國一百零八年五月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告台灣精密雷射股份有限公司應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，離職日期，離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告台灣精密雷射股份有限公司負擔百分之六十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告台灣精密雷射股份有限公司以新台幣貳拾參萬零肆佰壹拾元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其於民國（下同）102年10月29日起受雇於被告精密雷射股份有限公司（以下簡稱台灣精密公司），約定月薪新臺幣（下同）4萬5800元。被告於107年12月未給付工資，被告並於108年2月12日表示要原告不要再來工作，被告顯屬非自願離職，原告已於108年3月11日勞資爭議調解會議時，終止本件勞動契約，再於108年3月14日以原證3之存證信函終止勞動契約，被告尚積欠107年12月起至108年2月11日止之工資8萬1277元，剋扣薪資2萬9829元，原告得請求

預告工資5萬3034元、資遣費14萬246元、特休未休工資21日3萬2067元，並開立非自願離職證明書，為此，爰依民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第19條之規定，提起本訴，並提起先位及備位聲明：先位聲明為被告台灣精密公司應給付原告33萬6453元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告台灣精密公司應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。並願供擔保請准宣告假執行。備位聲明:被告達理斯電機工程有限公司（以下簡稱達理斯公司）應給付原告33萬6453元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告達理斯公司應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於108年2月11日過年後並未請假，即未再來上班，108年2月12日並未叫原告不要來上班，原告不得請求預告工資，資遣費、請求開立非自願離職證明書，如果原告不來上班，應歸還公司制服、借用工具、識別證，被告並未積欠107年12月工資，僅積欠108年1月份工資，不清楚是否已給付108年2月份工資，對於原告請求特休未休工資沒有意見，原告經常遲到，所以扣工資，原告上下班是否準時，都由自己填寫，而且沒有來上班卻記載已上班等語置辯，並聲明:原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、原告起訴主張被告無故終止本件勞動契約，原告已合法終止勞動契約，原告得請求被告給付積欠工資8萬1277元、預告工資5萬3034元、資遣費14萬246元、特休未休工資3萬2067元、扣薪2萬9829元，並應開立非自願離職證明書，爰民法

第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第19條之規定，請求如先位及備位聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點為：（一）兩造終止本件勞動契約之原因為何？(二)原告依據民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第19條之規定，請求如先位及備位聲明，是否有理由?茲分述如下：

(一)兩造終止本件勞動契約之原因為何？

原告主張被告積欠工資，依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約等語，被告則以未要求原告離職等語置辯，經查：

1.有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：㈤僱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，勞基法第14條第1項第5款定有明文。原告主張被告未給付107年12月、108年1月起至108年2月11日工資等語，被告自認未給付108年1月工資，但未積欠107年12月工資、是否積欠108年2月工資則不清楚云云（見本院卷第100頁），然查，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年，勞基法第23條第2項定有明文。被告自應就已給付工資之事實負舉證責任，然被告並未就其已全額給付107年12月起至108年2月11日之工資等事實舉證以實其說，自難採信。

2.原告於108年3月12日聲請勞資爭議調解，因被告積欠工資，已依據前開規定終止勞動契約，並請求資遣費，再於108年3月14日以原證3之存證信函重申終止勞動契約之意思表示，有原告提出原證2新竹縣勞資爭議調解紀錄、原證3之存證信函可按（見本院卷第33-41頁），且為被告所不爭，從而，原告已於108年3月12日依據前開規定合法終止本件勞動契約

，甚為明確。

(二)原告依據民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第19條之規定，請求如先位及備位聲明，是否有理由？

1.積欠107年12月起至108年2月11日止之工資8萬1277元部分：

原告主張被告積欠107年12月工資1萬8144元、108年1月工資4萬7129元、108年2月1日起至同月11日工資1萬6034元，被告則以自認積欠108年1月工資，並未積欠107年12月工資、108年2月份工資等語置辯，然查，被告並未舉證已ㄨ給付工資，已如前述，原告請求被告積欠工資8萬1277元，自屬有據，應予准許。

2.剋扣薪資2萬9829元部分：

原告主張其自105年11月起至107年10月止，遭被告因遲到、曠職、遲到、全勤獎金、中門扣款等原因扣款共2萬9829元等語，被告則以原告經常性遲到而扣款等語置辯。經查：

(1)原告於105年11月因遲到390分鐘扣款3900元、106年4月至9月均因遲到10小時各扣款1710元，107年9月遲到60分鐘扣款171元等情，有原告提出之薪資所得明細表可按（見本院卷第43、49、51、53、55頁），依此計算，原告平均遲到每分鐘扣款約2.85元至10元，尚屬合理，此部分扣款，應屬被告基於原告遲到之懲戒，並非不當無故扣款。

(2)105年12月因曠職2日遭扣款2734元，排班未上班遭扣款1367元，106年1月未排班2天扣款2734元，依據原告本薪4萬1000元，依此計算每日薪資為1367元，被告以原告未上班及曠職之日期，予以按日扣款，應屬被告因原告曠職之懲戒，應屬合理。

(3)107年9月因原告於9月17日、9月18日遲到而扣除全勤獎金3000元，應屬被告之懲戒權，應屬合理。

(4)107年8月扣款全勤獎金3000元，107年10月因多算一日病假多扣薪684元，中門扣款2150元，被告並未於薪資單上敘明

原因，任意剋扣原告薪資，自屬不當扣款，原告請求被告給付5834元(3000+684+2150=5834)，自屬有據，應予准許。

3.預告工資5萬3034元部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：原告主張其依據勞基法第14條第1項第5款之規定，終止勞動契約，原告亦未舉證被告依據勞基法第11條或第13條之規定終止勞動契約，則本件並非依據勞基法第11條或第13條之規定終止勞動契約，原告請求預告工資，於法不合，應予駁回。

4.資遣費14萬246元部分：

(1)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之

平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自八十三年四月十一日起適用，原內政部七十四年十二月二十一日(74)台內勞字第三七一六七八號釋示，同時停止援用。凡八十三年四月十一日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在八十三年四月十日以前退休或資遣者，仍依內政部七十四年十二月二十一日台內勞字第三七一六七八號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。被告於108年3月12日終止本件勞動契約，據此計算本件終止本件勞動契約前6個月正常工作月數即107年8月至108年1月薪資之平均工資為53059元{（62982+52580+52494(扣除特休未休工資)+59446+77552+58821）}-{7510(勞健保費4990元+提撥金2520元)X5+0000(000年1月勞健保費5454+提撥勞退金2520元)}÷ 6=53059），有原告提出之原證4薪資單可按（見本院卷第43頁-第71頁）。

(2)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3 年6 個月15天，則資遣費基數為3*0.5+（（6+15/30）/12）*0.5＝1.77

個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。原告之平均工資為5萬3059元，其自102年10月29日開始任職於108年3月12日離職日止，新制資遣基數為【2+153/224】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷　　)÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為14萬2,359元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），原告僅請求14萬246元，應屬有據。

5.特休未休工資21日3萬2067元部分：

(1)修正前規定：105年12月21日修正前勞基法第38條、勞基法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假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」。

(2)修正後規定：106年1月1日修正後施行之勞基法第38條規定：「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：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」（第1項）、「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」（第2項）、「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」（第3項）、「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。」、「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」（第4項，但書增列部分自107年3月1

日施行）、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」（第5項）、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」（第6項）。另勞基法施行細則第第24-1條規定「本法（即勞基法）第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」，原告自102年10月29日起至108年3月12日止，依據前開新舊制規定計算，合計特別休假為38日，原告已休特別休假25日（見本院卷第21頁），則依照上開說明，原告尚有特別休假13日，被告已給付特別休假工資11日，有原告提出之107年10月薪資單可按，原告僅得請求特休未休工資2日，合計為3053元（45800÷ 30X2=3053），為有理由，逾此部分，應予駁回。

7.開立非自願離職證明書部分：

(1)勞基法第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。」；又依就業保險法第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。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願

離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

8.原告主張受雇於被告台灣精密公司，原告聲請勞工爭議調解亦主張受雇於台灣精密公司，亦被告台灣精密公司為其投保勞工保險，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第113頁），亦為被告所不爭，從而，原告先位聲明請求被告台灣精密公司給付工資、資遣費、剋扣工資、特休未休工資，應屬有據。

(三)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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。被告台灣精密公司於108年5月9日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第87頁），因此，原告請求被告台灣精密公司應自起訴狀繕本送達翌日即108年5月10日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上述，原告先位聲明依據民法第486條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條第3款、勞基法第19條之規定，請求被告台灣精密公司應給付原告23萬410元（工資8萬1277元+剋扣工資5834元+資遣費14萬246元+特休未休工資3053元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告台灣精密公司應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本判決所命給付未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項

第5款之規定，依職權宣告假執行，原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。原告先位聲明請求被告台灣精密公司給付既為有理由，則備位聲明請求給付被告達理斯公司給付，其中先位請求權有理由，其起訴之目的已達，自無庸再事審究備位之請求權是否有理由，附此敘明。

七、結論：原告先位之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　26　　日

民事勞工法庭　法　官　徐玉玲

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　　108　　年　　6　　月　　26　　日

書記官　廖俐婷