臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第56號

原　　告　林時賢
訴訟代理人　鍾志宏律師
被　　告　甲第科技工程股份有限公司
法定代理人　游尚恩（原名游汎本）

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國109 年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬柒仟捌佰伍拾陸元及自民國一百零九年四月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職之服務證明書與原告。

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；但被告如以新臺幣壹拾貳萬柒仟捌佰伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第2 款、第3 款、第7 款定有明文。查原告原起訴聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）143,175 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利息。原告於民國109 年4 月22日準備書狀中減縮訴之聲明為：被告應給付原告127,922 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利息（見本院卷第141頁）。查原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

二、原告自107 年9 月20日至被告公司擔任水電工作人員，被告將原告派至新北市林口區之馬禮遜校舍工地工作，此有出工簽到（簽退）表可證，按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項定有明文。查本件原告之勞務提供地位於新北市林口區，是依前開規定，本院自有管轄權。

三、本件被告受合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自107 年9 月20日至被告公司擔任水電工作人員，約定日薪為2200元，並調派原告至新北市林口區之馬禮遜校舍工地工作，被告於108 年9 月間因財務狀況不佳，於108 年9 月17日告訴原告無法支付工資不需再來工作，後被告經臺中市政府勞工局認定於108 年10月1 日歇業，且原告向新北市政府勞工局申請調解，因被告未到場而調解不成立。

（二）本件被告自108 年10月1 日起即未提供原告任何工作機會及未繼續發給原告薪資之事實，自客觀而言，當可推知被告自歇業時起，即有依勞動基準法第11條第1 款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表示，故兩造間之勞動契約應於108 年10月1 日終止。兩造勞動契約終止前原告尚於108 年8 月提供勞務26日，依日薪2,200 元計算，原告108 年8 月之工資為57,200元（2,200x26 ），另原告於108 年9 月提供勞務8 日，原告108 年9 月之工資為17,600元，合計為74,800元。原告依據兩造間勞動契約、勞動基準法第22條第2 項及民法第486 條之規定請求被告給付108 年8 月、9 月之工資74,800元。然被告於108 年11月11日曾匯款15,253元至原告帳戶此部分扣除後，被告尚應給付

原告59,547元。

（三）依勞動基準法第11條第1款規定，雇主有歇業之情事得預告勞工終止勞動契約，本件被告業經臺中市政府勞動局認定於108年10月1日歇業在案，因此被告自108年10月1日起即未提供原告任何工作機會及未繼續發給原告薪資之事實，自客觀而言，當可推知被告自歇業時起，即有依勞動基準法第11條第1款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表示，故兩造間之勞動契約應於108年10月1日終止。本件兩造間之勞動關係依勞動基準法第11條第1款之規定於108年10月1日應已終止，依上述規定，被告自應給付原告資遣費。本件平均工資之計算，應以108年4月至108年9月原告所得之工資總額計算，依原告於上述期間之工資4至9月之薪資分別為57,508、48,706、55,668、51,092、57,200、17,600，合計為287,774元，而該期間之總日數為183日，故月平均工資為47,176元【（287,774/183日）x30】，而被告應給付之資遣費為24,375元。

（四）勞動基準法第16條第1項第2款規定「繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。」又第3項規定「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。」原告任職被告為1年又11日，故被告應給付原告預告工資44,000元（2,200x20）。

（五）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，勞基法第19條定有明文。又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；第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣市）主管機關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。本件被告業經臺中市政府勞動局認定於108年10月1日歇業在案，故兩造間之勞動契約已依勞基法第11條第1款規定終止，即符合就業保險法所稱之「非自願

離職」，依勞基法第19條及就業保險法第25條規定，原告請求原投保單位即被告發給以歇業為原因之非自願離職證明書，應屬有據。

（六）併聲明：求為判決①被告應給付原告127,922 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。②被告應開立以歇業為原因之非自願離職證明書予原告。③訴訟費用由被告負擔。④本件請依職權宣告假執行。

二、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。

三、得心證之理由：

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之勞工保險被保險人投保資料表、臺中市政府勞工局函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、108 年8 月之出工簽到（簽退）表、108 年9 月之出工簽到（簽退）表、原告第一銀行泰山分行存摺等件為證（見本院卷第23至113 頁）。而被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280 條第3 項前段準用同條第1 項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

（二）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠工資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2 項前段定有明文。本件被告於108 年9 月間因財務狀況不佳，於108 年9 月17日告知原告無法支付工資不需再來工作，後被告經臺中市政府勞工局認定於108 年10月1 日歇業，有臺中市政府勞工局函乙紙附卷可參（見本院卷第27頁）。是本件被告自108 年10月1 日起即未提供原告任何工作機會及未繼續發給原告薪資之事實，自客觀而言，當可推知被告自歇業時起，即有依勞動基準法第11條第1 款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表示，故兩造間之勞動契約

應於108 年10月1 日終止。原告主張兩造勞動契約終止前，原告尚於108 年8 月提供勞務26日，依日薪2,200 元計算，原告108 年8 月之工資為57,200元（2200x26 ），又原告於108 年9 月提供勞務8 日，原告108 年9 月之工資為17,600元，合計為74,800元，此經原告提出108 年8 、9 月之出工簽到（簽退）表等件附卷可證（見本院卷第41至107 頁），且為被告所不爭執，自堪信為真。然被告於108 年11月11日曾匯款15,253元至原告帳戶此部分經原告扣除後，被告尚應給付原告59,547元。則原告依據兩造間勞動契約、勞動基準法第22條第2 項及民法第486 條之規定請求被告給付積欠之工資59,547元，於法有據，應予准許。

2.資遣費部分：

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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2 規定發給。勞退條例第12條亦有明文。經查，依勞動基準法第11條第1 款規定，雇主有歇業之情事得預告勞工終止勞動契約，本件被告業經臺中市政府勞動局認定於108 年10月1 日歇業在案，因此被告自108 年10月1 日起即未提供原告任何工作機會及未繼續發給原告薪資之事實，自客觀而言，當可推知被告自歇業時起，即有依勞動基準法第11條第1 款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表示，故兩造間之勞動契約應於108 年10月1 日終止等情，業如前述，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。基此，

原告之工作年資自107 年9 月20日起算至108 年10月1 日止，年資共計1 年11日，而依原告所得提出之薪資資料即原告第一銀行泰山分行存摺（見本院卷第109 至113 頁），其離職前6 個月之每月平均工資為47,176元【計算式：（57,508元＋48,706元＋55,668元＋51,092元＋57,200＋17,600元）÷ 183 日＝47,176元】，則原告依勞退新制施行日（94年7 月1 日）起之資遣年資為1 年又11日，新制資遣基數為371/720 【資遣基數計算公式：1/2 × 1 ＋1/2 ×(11/30 ）÷ 12】，故原告得請求之資遣費為24,309元【計算式：47,176元x 371/720 ＝24,309元，元以下四捨五入），應屬有理；逾此範圍之請求，為無理由。

3.預告工資部分：

按勞動基準法第16條第1 項第2 款規定「繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。」，又第3 項規定「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。」。查原告任職被告為1 年又11日，故被告應給付原告預告工資44,000元（2,200x20），是原告請求被告給付預告工資44,000元，為有理由，應予准許。

4.綜上，原告得請求被告給付127,856 元（計算式：59,547＋24,309＋44,000＝127,856 ），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

（三）非自願離職證明部分：

按勞基法第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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」經查，被告公司突於108 年10月1 日無預警停止營業，雙方之勞動契約顯已終止，業如前述，自應認定符合就業保險法第11條非自願離職情事。而勞基法第19條乃依誠信原則所發展，其目的在於落實

憲法上保障勞工工作權之核心價值，所為之強制性規定，以證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等情事，並為保障原告等辛勤工作之所獲之工作資歷及相關待遇，故被告公司即應開立如主文所示之非自願離職證明書予原告。基此，原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，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，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，週年利率為百分之5 。民法第229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第55條第3 項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於108 年10月1 日終止，業如前述，則被告應於該日結清積欠工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任，而本件起訴狀繕本係於109 年4 月27日送達與被告，有本院送達證書1 份在卷可憑（見本院卷第123 至127 頁），是原告請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即109 年4 月28日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約、勞退條例第12條，以及勞基法第19條等規定，請求被告給付原告127,856 元及自109 年4 月28日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息

；並請求被告發給非自願離職之服務證明書與原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告，以及原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　109　　年　　6　　月　　10　　日

書記官　周子鈺