臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第95號

原　　告　吳勝陽
　　陳怡君
前列共同
訴訟代理人　陳信翰律師
　　(法扶律師)
被　　告　錡陽企業有限公司
特別代理人　郭安邦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告吳勝陽新臺幣貳拾柒萬肆仟柒佰貳拾伍元及自民國一〇九年十一月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳怡君新臺幣參拾壹萬捌仟肆佰陸拾柒元及自民國一〇九年十一月三日起至清償日止，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二人。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告吳勝陽以新臺幣貳拾柒萬肆仟柒佰貳拾伍元為原告吳勝陽供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告陳怡君以新臺幣參拾壹萬捌仟肆佰陸拾柒元為原告陳怡君供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。被告之法定代理人郭俞宏於109年5月21日死亡，本件訴訟因被告法定代理人死亡已當然停止

訴訟，經原告聲請選任郭俞宏之父親郭安邦為被告公司之特別代理人，本院於109年7月8日裁定被告公司選任特別代理人郭安邦代理進行本件訴訟，有本院109年度勞聲字第5號裁定可按，先為敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告吳勝陽、陳怡君依序於93年2月11日、92年7月8日起受雇於被告，被告公司於109年4月9日即告知原告2人即日起毋庸至被告公司提供勞務，擅自放無薪假，原告吳勝陽、陳怡君依序於109年4月10日、109年4月20日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定為由終止本件勞動契約，原告二人均自94年7月1日起適用勞工退休金新制，原告吳勝陽、陳怡君之平均工資依序為3萬3300元、34000元，依序得請求新舊制資遣費24萬6975元，27萬2000元，原告吳勝陽得請求積欠109年4月1日起至同月10日工資1萬1100元、15日特休未休工資1萬6650元，原告陳怡君另得請求109年4月1日至20日之工資2萬2667元、21日特休未休工資2萬3800元。爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第17條、第38條、第22條第2項、第19條、就業保險法第11條第3項之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告吳勝陽27萬4725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。被告應給付原告陳怡君31萬8467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。被告應開立非自願離職證明書。

二、被告則以:被告公司並非我開的公司，跟我沒有關係等語置辯。

三、得心證之理由：

(一)原告主張其到職起迄日，被告工資、被告違法放無薪假，原告依法終止契約等事實，業據提出存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告吳勝陽勞工保險被保險人投保資料表及已繳納勞工個人專戶明細資料、原告陳怡君勞工保險被保險人投保資料表及已繳納勞工個人專戶明細資料等件為證據

（見本院卷第25至61頁），堪信為真，故原告請求被告應分別給付原告吳勝陽109年4月1日至10日積欠工資1萬1100元、陳怡君109年4月1日至20日積欠工資2萬2667元，為有理由，應予准許。

(二)請求資遣費部分：

1.原告吳勝陽、陳怡君依序主張其每月工資為3萬3300元、3萬4000元，並經被告法定代理人郭俞宏於新北市政府勞資爭議調解時不爭執，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷第27頁)，堪信為真。

2.雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工依勞基法第12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）。

4.原告吳勝陽平均工資為3萬3300元，其自93年2月11日開始任職於被告至109年4月10日終止勞動契約日止，原告吳勝陽得請求之新舊制資遣費共24萬6975元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按。原告陳怡君平均工資3萬4000元，其自92年7月8日開始任職於被告至109年4月20日終止勞動契約日止，原告陳怡君得請求之新舊制資遣費27萬2000元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按。從而，原告吳勝陽請求被告給付之資遣費於24萬6975元，原告陳怡君請求被告給付之資遣費於27萬2000元，均為有理由，應予准許。

(三)又按勞基法第38條第1項規定「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。」，同條第4項規定:「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。」，又勞基法施行細則第24-1條規定「本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」。查原告吳勝陽於93年2月11日到職，於109年4月10日終止勞動契約，於109年度尚

有15日特別休假未休，則以原告吳勝陽平均工資3萬3300元計算，每日薪資為1110元，原告吳勝陽得請求15日特休未休工資為1萬6650元（計算式：1,110元x 15日＝16650）。原告陳怡君於92年7月8日到職，於109年4月20日終止勞動契約，於109年度尚有21日特別休假未休，則以原告陳怡君平均工資3萬4000元計算，原告陳怡君得請求21日特休未休工資為2萬3800元（計算式：34000元/30× 21＝23800元）。

(四)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。

(五)按給付無確定期限者，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，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；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。經查，被告於109年11月2日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第117頁），則原告請求自109年11月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

四、綜上所述，原告吳勝陽、陳怡君依據勞工退休金條例第12條、勞基法第17條、第38條、第22條第2項、第19條、就業保險法第11條第3項之規定，請求被告應給付原告吳勝陽27萬4725元（含積欠工資1萬1100元、資遣費24萬6975元、特休

未休工資1萬6650元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年11月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告陳怡君31萬8467元（含積欠工資2萬2667元、資遣費27萬2000元、特休未休工資2萬3800元）及自起訴狀繕本送達翌日起即109年11月3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，洵屬正當，應予准許。

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，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由、爰依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　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　　109　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　李隆文