

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第61號

原告 張雅雲
蔡素鸞
李淑惠
曾慧蓮

前列4人共同

訴訟代理人 林耿鈺律師

被告 金元發企業股份有限公司

特別代理人 張嘉榮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表五A欄所示之金額，及自民國一一〇年八月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳附表六A欄所示之金額至各原告之勞工退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告各以附表五B欄所示之金額為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告各以附表六A欄所示之金額為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

對於無訴訟能力人為訴訟行為，因其無法定代理人或其法定代理人不能行代理權，恐致久延而受損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代理人，民事訴訟法第51條第1項定有明文。查被告公司之法定代理人張煉清於109年11月1日死亡，公司其餘董事及監察人之任期均已於108年6月12日屆滿，亦未辦理改選，致被告無法定代理人得為訴訟行為，致遲延訴訟將使之受有損害，經原告聲請選任張煉清之子張嘉榮

為被告公司之特別代理人，本院於110年5月10日裁定被告公司選任特別代理人張嘉榮代理進行本件訴訟，有本院110年度勞聲字第4號裁定可按，先為敘明。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：原告4人分別自附表一「到職日」欄所示之日起受雇於被告，因被告公司前法定代理人張煉清過世，繼承人與其他股東均不願繼續經營而決定結束營業，要求原告4人離職，且被告公司已於109年12月31日歇業，然並未給予原告4人資遣費、特休假未休工資及非自願離職證明書，又原告4人於離職後方知悉被告公司長期將原告4人高薪低報，均以最低投保金額投保，致原告4人受有失業給付差額、勞工退休金差額之損失。則因被告公司於民國（下同）109年12月31日歇業，原告4人與被告間之勞動契約已於109年12月31日依勞動基準法（下同）第11條第1款規定而終止，而原告4人於離職前6個月平均工資分別為附表一「平均工資」欄所示之金額，故被告應分別給付原告4人各如附表一「資遣費」、「特休假未休工資」、「失業給付差額」欄位所示之金額，並應開立非自願離職證明書予原告4人。又被告長期未足額提繳原告4人之勞工退休金，應補提繳附表一「勞退差額」欄位所示之金額至原告4人各自設於勞工保險局之勞工退休金專戶。爰依勞工退休金條例第12條、勞基法第38條第4項、就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第31條、勞基法第19條之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告各如附表一A欄所示之金額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。被告應提撥各如附表一B欄所示之金額至原告之勞工退休金專戶。被告應開立自願離職證明書予原告。

二、被告方面：都不清楚等語置辯。

三、得心證之理由：

（一）原告主張其到職日分別為附表一「到職日」欄所示之日期，因被告公司於109年12月31日歇業，致原告4人之勞動契約依

勞基法第11條第1款規定而終止，最後工作日均為109年12月31日等情，業據提出新北市政府110年1月20日新北府勞資字第1092523842號函、新北市政府勞資爭議調解紀錄為證據（見本院卷第53至61頁），堪信為真，是本件勞動契約已依勞基法第11條第1款規定於109年12月31日終止，應為真實。

(二) 資遣費部分：

1. 雇主依勞基法第11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。
2. 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。
3. 本件被告依據勞基法第11條第1款之規定終止勞動契約，原告自得依前揭規定向請求被告給付資遣費。原告4人於離職前6個月薪資分別如附表二所示，有原告薪資單附卷可參（見本院卷第頁），是原告4人各自附表一「到職日」欄位所示之日起開始任職於被告至附表一「最後工作日」欄位所示之日止，被告應給付原告4人如附表二「資遣費」欄位所示

之資遣費，有卷附之勞動部資遣費試算表可按。故原告請求被告給付資遣費於附表二「資遣費」欄位所示之金額範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，應屬無據，應予駁回。

(三)特別休假未休工資部分：

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」。本件勞動契約終止時，原告4人均尚有如附表三「未休特別休假」欄所示之特別休假未休畢，故原告4人請求被告給付如附表三「特休未休工資」欄所示之工資為有理由，應予准許，逾此部分，即屬無據，應予駁回。

(四)失業給付差額部分：

按年滿15歲以上，65歲以下具有中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險

各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1款定有明文。本件因被告將原告4人高薪低報，均以最低之2萬3800元為原告4人投保，致原告4人於領取失業給付時，受有失業給付差額之損失，有勞動部勞工保險局函文在卷可參（見本院卷第79至93頁），則以原告4人之實際平均工資計算後，原告4人向被告請求如附表四「失業給付差額」欄所示之金額，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

（五）提撥勞工退休金部分：

又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理，勞工退休金條例第21條定有明文。原告主張被告未依法

足額提撥勞工退休金，有原告4人之已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第129至174頁）。按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命其提出之文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容。四、文書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之原因；法院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義務：一、該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。被告既未依據前開規定，保存原告之提繳紀錄，揆之前開規定，自應認原告之主張為真實。又原告平均工資已如上述，據此計算被告應補提繳如附表六A欄所示之金額至各原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(六)非自願離職證明書部分：

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4人係因被告有勞基法第11條第1項歇業之情事而離職，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，請求僱主發給服務證明書，則原告4人請求被告應發給非自願離職之服務證明書，自屬有據

，應予准許。

(七)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。公示送達，自將公告或通知書黏貼公告處之日起，其登載公報或新聞紙者，自最後登載之日起，經二十日發生效力，民事訴訟法第152條第1項定有明文。又依據勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有明文。本件勞動契約已於110年3月11日終止，已如前述，因此，原告請求資遣費部分，得自110年4月11日起算法定遲延利息。另原告請求特休未休工資、失業給付差額部分，因給付並未定有確定期限，依前開規定應以被告受請求或催告時起計算法定遲延利息，又被告應受送達處所不明，經本院於110年7月14日登網，有公示送達公告可按（見本院卷第227頁），揆之前開規定，本件公示送達於000年0月0日生效，原告請求自110年8月4日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由。

四、綜上所述，原告請求被告給付如附表五A欄所示之金額及自110年8月4日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；被告應提撥如附表六A欄所示之退休金至各原告之勞工退休金專戶；被告應開立非自願離職證明書予原告，洵屬正當，應予准許，逾此部分，則屬無據，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，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，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 14 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 110 年 9 月 14 日

書記官 黃奎彰