臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第10號

原　　告　徐英州
被　　告　展翊光電股份有限公司
法定代理人　廖永吉
訴訟代理人　鄒志鴻律師
　　鄭懷君律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年6 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣1 萬9,260 元，及自民國108 年2 月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
三、原告其餘之訴駁回。
四、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
五、本判決第1 項得假執行，但被告如以新臺幣1 萬9,260 元為原告供擔保，得免為假執行。
六、原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國107 年9 月5 日起任職於被告，約定月薪新臺幣（下同）7 萬元，並於次月5 日發放，且簽有聘僱契約書1 紙（下稱系爭勞動契約），詎被告未依約於107 年11月5 日發放10月工資，顯有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款規定之情事，而伊已於當日向訴外人即被告公司總經理曾勝揚終止勞動契約，爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條及就業保險法（下稱就保法）第38條第1 項規定，請求被告給付107 年11月份工資3 萬7,328 元、資遣費5,260 元、特別休假未休工資8,148 元及發給非自願離職證明書暨賠償未能領取之失業給付28萬8,540 元等語，並聲明：（一）被告應給付原告33萬9,276 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（二）被告應發給原告非自願

離職證明書；（三）願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：伊已於107年11月7日發放10月薪資予原告，原告自不得以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，嗣原告無正當理由連續曠工3日，伊已於107年12月4日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是原告請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明書暨賠償未能領取之失業給付均無理由。又原告任職未滿6個月，依法並無給予特別休假。再者，被告已通知原告到公司商談107年11月薪資一事，然係原告卻無故未來，顯有怠於受領之情等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自107年9月5日起任職於被告，約定月薪7萬元，並於次月5日發放，且簽有系爭勞動契約1紙等情，業據其提出系爭勞動契約、錄取通知書及薪轉帳戶內頁交易明細為證（見本院107年度壢勞簡字第55號卷【下稱壢簡卷】第12頁、第13頁、第22頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告另主張被告未依約發放工資，已違反勞動契約及勞工法令，致其權益受損，其業已終止勞動契約，並請求被告給付107年11月工資、資遣費、特別休假未休工資及開立非自願離職證明書暨賠償失業給付等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩造之爭執論斷如下：

（一）原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於107年11月6日終止兩造間之勞動契約，應為合法：

1、按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，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。蓋工資為勞雇關係中勞工持續提供勞務之對價，亦為勞工日常生活之主要經濟來源，雇主若未依約給付勞工應得之工作報酬，以維持勞工之生活，即屬可歸責於雇主之事由，則不論

雇主是否為故意，勞工皆得不經預告終止勞動契約。

2、經查，原告主張依系爭勞動契約，被告應於107年11月5日發放同年10月工資，然被告未依約於該日發放等情，為被告所不爭執（見本院卷第60頁），是原告主張被告有違反勞動契約致有損害勞工權益之虞，即非無據，原告自得不經預告終止勞動契約，參以證人曾勝揚到庭證稱：伊經財務主管通知有部分員工未發放工資，包括伊及原告，伊遂於翌日召開會議，會議中原告及訴外人即被告財務部主管鍾佩蓉、專案經理主管洪誌鴻及法務李淑惠，當時鍾佩蓉受董事長指示轉告要求其等直接向董事長支領現金，但並無告知原因，原告當下即向伊表示要解除勞雇關係，伊僅回覆公事公辦、依法辦理等語（見本院卷第112頁至第115頁）及證人洪誌鴻亦證稱：曾勝揚曾於107年11月6日召開會議討論薪水遲發一事，鍾佩蓉表示董事長認為薪資有問題所以沒發薪水，原告當時有說薪水要準時發，很生氣得向曾勝揚說解消勞雇關係，曾勝揚則回說會去處理等語（見本院卷第124頁至第125頁），足認原告確已於107年11月6日向有人事任免權之總經理曾勝揚為終止之意思表示，是兩造間勞動契約業於斯時經原告合法終止，不因被告事後發放工資而影響原告依法終止勞動契約之權利。又原告已於該日合法終止勞動契約，則被告抗辯原告事後連續曠工3日，經其於107年12月4日發函通知原告終止勞動契約云云，顯乏依據，並無可採。

（二）原告依勞基法第14條第4項、第17條及勞退條例第12條第1項規定請求資遣費5,260元暨依兩造間勞動契約請求給付107年11月工資1萬4,000元，為有理由：

1、按第17條規定於本條（勞基法第14條）終止契約準用之；雇主終止勞動契約者，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，勞基法第14條第4 項、第17條分別定有明文。次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，勞退條例第12條第1 項亦定有明文。

2、經查，兩造間勞動契約業經由原告合法終止等情，已如前述，從而原告依前揭規定請求被告給付資遣費等語，於法自無不合。又兩造對於原告自107 年9 月5 日起受僱於被告，據以計算資遣費之平均工資為6 萬3,114 元等節並不爭執（見本院卷第131 頁），則原告於被告就職之年資計為2 月（離職日不算入），準此，原告依勞退條例第12條第1 項規定計算，新制資遣基數為1/12（計算式：0 ＋2/12÷ 2 ＝1/12），則原告可請求資遣費為5,260 元（計算式：6 萬3,114 元x 1/12＝5,260 元，元以下四捨五入）。

3、承上，原告係於107 年11月6 日合法終止勞動契約，則被告依系爭勞動契約即應給付計算至斯時之工資，以原告月薪7 萬元計算，應給付1 萬4,000 元（計算式：7 萬元÷30× 6 ＝1 萬4,000 元，元以下四捨五入），至原告主張其於終止勞動契約後仍繼續上班，被告應給付計至107 年11月16日止云云，然原告於終止勞動契約後本無繼續服勞務之義務，況證人洪誌鴻證稱：原告於107 年11月6 日後仍有到公司，但不清楚做什麼等語（見本院卷第127 頁），此外，原告復未能舉證其仍有繼續服勞務之情事，是原告請求107 年11月7 日至同年月16日期間之工資，尚難可採。

（三）原告依勞基法第38條規定請求被告給付特別休假未休工資8,148 元，並無理由：

按「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。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。」勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。故勞工必須在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上始有特別休假，倘工作未滿6個月，則無特別休假。查原告係自107年9月5日始任職於被告，計至原告107年11月6日終止勞動契約止，並未繼續工作6個月以上，揆諸上開說明，自無特別休假，是原告請求給付特別休假未休工資，自無理由。

（四）原告得依勞基法第19條規定請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書：

1、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。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就保法第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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

2、查兩造間之勞動契約業經原告於107年11月6日依勞基法第14條第1項第6款之規定合法終止，已如前述，是原告自被告處離職，即符合就保法第11條第3項所稱之「非自願離職」，是其請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書，於法即屬有據。

（五）原告依就保法第38條第1項規定請求被告賠償未能領取之失業給付28萬8,540元，並無理由：

1、按投保單位不依就業保險法之規定辦理加保手續者，按自

應為加保之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依就保法規定之給付標準賠償之。就保法第38條第1項定有明文。而依就保法第11條第1項第1款規定，請領失業給付須具備：①被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上；②具有工作能力及繼續工作意願；③向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練等三要件。

2、本件原告雖主張因被告未發給非自願離職證明書致伊未能請領失業給付，因而受有無法請領失業給付之損害云云，然失業給付之立法目的，在於被保險人離職後具工作能力及繼續工作意願，惟仍無法經由就業服務機構推介就業，亦無法安排職業訓練，為保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活，故於符合上開要件時，賦與請領失業給付之權利（就保法第1條規定參照），倘若其中任一條件未符合，即無從符合請領失業給付之要件。原告既本於就保法第38條第1項規定請求被告賠償其未能請領失業給付之損失，參諸上開立法目的，原告仍應符合離職後具有工作能力及繼續工作意願，且經求職後仍無法就業之要件，始得認其受有相當於失業給付之損害，然原告並未舉證證明其已向公立就業服務機構辦理求職登記，且自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練之具備一切請領失業給付之資格，僅空言稱因被告未發給非自願離職證明書致其無法領取失業給付，尚難認原告無法領得請領失業給付之損害係因被告之行為所導致，亦即，無論被告有無發給非自願離職證明書，原告於斯時均無法領得失業給付，是原告無法領得失業給付即不能認為係原告之「損害」，更與被告之行為更無相當因果關係，從而，原告依就保法第11條之規定，請求被告賠償其無法領得失業給付之損失，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞退條例第12條規定，請求被告給付1萬9,260元，及自起訴狀繕本送達翌日（即108年2月16日，見本院卷第19頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息暨開立非自願離職之服務證明書，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

六、假執行宣告：

本件原告勝訴部分，除其中命被告開立非自願離職證明書，因非屬財產權之請求，故無民事訴訟法第390條第1項假執行宣告之適用外，其餘所命給付金額因未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，並依被告之聲請，宣告其如預供如主文第5項所定之擔保金額，得免為假執行；至原告敗訴之部分，其假執行之聲請，已失所附麗，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　26　　日

民事勞工法庭　　法　官　　張永輝

正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若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　　7　　月　　26　　日

書記官　　劉雅婷