

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第160號

原告 簡佩淳
訴訟代理人 陳彥均律師(法扶律師)
被告 美萬新企業股份有限公司
法定代理人 陳淑娥

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬參仟壹佰零玖元，及自民國一一〇年十一月九日起至清償日止，按週年利率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。

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。但被告如以新臺幣柒萬參仟壹佰零玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年4月1日起受僱於被告，擔任櫃檯人員，約定日薪新臺幣（下同）1,300元，及每月補貼車資1,500元，且每月工作日數為30日，若遇休假則需由原告自行找其他同事代班，並自行支付代班人員之薪資，每月薪資則由被告於次月匯款予原告。豈料，被告僅於110年5月給付原告4月部分薪資，原告後續上班至6月19日，皆無收到被告給付任何薪資，被告乃於同年6月19日以通訊軟體LINE向被告之劉慧梅經理表示因被告欠薪，終止兩造間勞動契約關係。惟原告110年4、5月及6月至19日止應領工資各為39,200元、41,800元、25,650元，被告僅給付原告4月部分工資37,979元，5、6月份工資則均未給付，尚短付原告工資68,671元；另被告亦未給付原告資遣費4,528元且未發給原告非自願離職證明書。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告73,199元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起

01 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告
02 非自願離職證明書；(三)第1項聲明，原告願供擔保，請准宣
03 告假執行。

04 二、被告則以：被告公司因為疫情關係，無能力給付原告工資，
05 有積欠原告薪資，請給被告公司一些時間慢慢償還原告；資
06 遣費部分，是原告自己不要上班了，公司沒有要資遣原告，
07 也沒有能力資遣原告；至原告請求發給非自願離職證明書，
08 被告公司並無意見等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回
09 。

10 三、兩造不爭執事實：(本院卷第60頁)

11 (一)原告自110年4月1日起受僱於被告，擔任櫃檯人員，約定日
12 薪1,300元，及每月補貼車資1,500元。

13 (二)原告110年4、5、6月應領工資各為39,200元、41,800元、25
14 ,650元。

15 (三)被告4月僅給付原告工資37,979元，尚欠1,221元，5、6月份
16 則均未給付原告工資。

17 四、本件之爭點：(本院卷第60至61頁)

18 (一)原告請求被告給付短付之110年4至6月工資68,671元，有無
19 理由？

20 (二)原告請求被告給付資遣費4,528元，有無理由？

21 (三)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

22 五、本院之判斷：

23 (一)上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、原告薪轉存摺
24 節本及通訊軟體LINE對話截圖等件附卷可稽(本院卷第23、
25 27至31頁)，應堪信為真實。

26 (二)原告請求被告給付短付之110年4至6月工資68,671元，有無
27 理由？

28 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全
29 額直接給付勞工，為勞動基準法(下稱勞基法)第21條第1
30 項、第22條第2項所明定。本件原告受僱於被告，110年4、5
31 月及6月至19日止，原告應領工資各為39,200元、41,800元

、25,650元，被告僅給付原告4月部分工資37,979元，5、6月份工資則均未給付，為兩造所不爭執，有如前述。則原告請求被告給付短付之110年4至6月工資68,671元（計算式：39,200元＋41,800元＋25,650元－37,979元＝68,671元），應屬有據。

(二)原告請求被告給付資遣費4,528元，有無理由？

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，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。本件被告並不爭執確有積欠原告110年4至6月工資，已如前述，顯見，被告確有不依勞動契約給付工作報酬情事，原告自得依勞基法第14條第1項第5款不經預告終止勞動契約。而原告業於110年6月19日以被告積欠薪資為由，以通訊軟體LINE向被告之劉慧梅經理表示終止兩造間勞動契約關係，為被告所不爭執（本院卷第58至59頁），並有原告與劉慧梅間通訊軟體LINE對話截圖在卷可佐（本院卷第23頁），且劉慧梅有被告公司高雄地區人員進用及人事管理之權限，亦據被告陳述明確（本院卷第59頁），堪認劉慧梅係代表被告處理高雄地區有關勞工事務之人，應屬勞基法第2條第2款所稱之雇主，是原告已於110年6月19日向雇主表示終止兩造間勞動契約之意思，兩造間勞動契約關係亦已於是日上開終止之意思表示到達劉慧梅時終止，堪以認定。

2.次按雇主依勞基法第14條終止勞動契約者，應準用勞基法第17條規定，依下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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計；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，不適用勞動基準法第17條之規定，為勞基法第14條第4項、第17條第1項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項所分別明定。又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6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，勞基法第2條第1項第4款亦有明定。本件原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，合法有據，業如前述，則依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費。

3. 又原告年資自110年4月1日至同年6月19日，共80天，扣除首日（勞基法施行細則第2條），計79天，此期間應領薪資共為106,650元（計算式：39,200元 + 41,800元 + 25,650元 = 106,650元），據此核算日平均工資應為1,350元（計算式：106,650 ÷ 79天 = 1,350元），月平均工資為40,500元（計算式：1,350元 × 30日 = 40,500元），則依此計算，原告得請求之資遣費應為4,438元（計算式：40,500元 × 80 / 365年 × 1 / 2 = 4,438元，元以下四捨五入）。是原告請求被告給付資遣費，於4,438元範圍內，核屬有據。

(四) 原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

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，為勞基法第19條所明定。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之1離職。被保險人於離職退保後2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第1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（下稱就保法）第11條第3項、第25條第1項、第3項亦有明定。兩造間勞動契約既經原告於110年6月19日依勞基法第14條第1

項第5款規定終止，原告即符合就保法所稱之「非自願離職」，自得依就保法第25條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，是原告此部分請求，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及前揭勞基法、勞退條例、就保法規定，請求被告給付73,109元（計算式：短付工資68,671元＋資遣費4,438元＝73,109元），及自起訴狀繕本送達被告翌日即110年11月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

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 12 月 29 日
書 記 官 黃 國 忠