

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第170號

原告 李秋蘭

訴訟代理人 廖本揚律師（法律扶助律師）

被告 高藤運動器材有限公司

法定代理人 林銘聰

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣24萬6168元，及其中新臺幣4萬2118元自民國109年4月17日起至清償日止；其中新臺幣20萬4050元自民國109年5月17日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

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24萬6168元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

乙、實體方面：

一、原告主張：原告自民國91年9月1日起受僱於被告並擔任作業員之職務，約定原告薪資以小時論計，上班時間為上午8時起至下午5時，原告之薪資雖以時計薪，惟兩造間之勞動契約為不定期契約，亦即應以月薪計算每月之薪資。嗣被告於108年11間宣稱財務困難，並自108年11月起開始不正常給薪，迄今尚積欠原告108年11月至109年3月份之薪資新臺幣（下同）42,118元。被告欠薪之對象兼括原告及其他員工，被告公司不依法給薪，影響原告等多數員工之生計，在溝通無效之情形下，原告等受僱被告之員工於109年4月1日向臺中

市勞工局申請勞資爭議協調處理，嗣於同年月16日進行勞資爭議調解時，被告就本件原告之請求雖不爭執，惟未達成具體結論而調解不成立。被告因有前揭該當於勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定違反兩造間勞動契約、勞工法令致損害原告權益之情事，原告自得依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，於109年4月16日勞資爭議調解時不經預告向被告終止兩造間勞動契約並請求被告給付原告資遣費，又原告自91年9月1日受僱被告起，至兩造間勞動契約終止即109年4月16日止，原告離職前六個之月平均工資以最低基本工資23,100元計算，被告應給付原告資遣費204,050元。再者，原告既因勞動基準法第14條第1項規定之情形而自被告處離職，依勞動基準法第19條規定，原告亦得請求被告發給原告非自願離職證明書。綜上，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法及勞工退休金條例之法律關係，提起本件訴訟，請求被告給付原告工資42,118元、資遣費204,050元，合計246,168元及其法定遲延利息，並發給原告非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告246,168元，及自109年4月17日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；(二)被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀，作何聲明或陳述。

三、法院之判斷：

(一)工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細。勞動基準法第22條第2項前段、第23條第1項定有明文。又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；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。勞動基準法第14條第1項第5款、第6款定有明文。另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，不適用勞動基準法第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。為勞工退休金條例第12條第1項、第2項所明定。依勞動部（改制前為行政院勞工委員會）83年4月9日台（83）勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以六。又給付有確定期限者，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，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項及第2項定有明文。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5%。民法第233條第1項及第203條亦有明文。經查，原告主張之前揭事實，業據其提出原告之薪資明細、社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄為證，並有原告之勞保投保紀錄、被告之公司變更登記表、被告法定代理人林銘聰之個人基本資料查詢結果表在卷可按。而被告已於相當時期受合法之通知而未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀為任何爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，視同被告自認原告主張之事實，應堪信原告主張之前揭事實為真正。準此，原告依兩造間勞動契約及前揭各項法律關係，請求被告給付原告工資42,118元、資遣費240,050元【即原告自91年9月1日受僱任職於被告至109年4月16日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為2年10個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為（2+5/6）（舊制資遣基數計算公式：年+月÷

12)；自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為14年9個月又15日，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式： $((年 + (月 + 日 \div 當月份天數)) \div 12) \div 2$ ）。新舊制資遣基數合計為 $(8 + 5/6)$ ，原告得請求被告公司給付之資遣費為240,050元（即月薪23,100元 $\times$ 前揭資遣費基數 $(8 + 5/6) = 204,050$ 元）】，合計246,168元 $(42,118 + 204,050 = 246,168)$ ，及其中就工資42,118元之利息自109年4月17日起至清償日止；其中就資遣費204,050元之利息自109年5月17日（即兩造間勞動契約於109年4月16日終止後30日始屆期）起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之利息請求，為無理由，應予駁回。

(二)再者，就業保險法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職。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，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19條分別定有明文。查兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定而為終止，有如前述，自符合「非自願離職」要件，依前開說明，原告依勞動基準法第19條規定，請求被告發給原告非自願離職證明書，亦屬有據，應予准許。

四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。又本件被告應發給原告非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確

01 定時始視為自確定時被告已為意思表示，此係因該項債務，
02 僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執
03 行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之
04 效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執
05 行，附此敘明。

06 五、訴訟費用負擔之依據：本院審酌本件原告僅其中一部分之利
07 息請求為無理由，敗訴部分極其輕微，依民事訴訟法第79條
08 規定，認本件訴訟費用應由被告負擔為適當。

09 中 華 民 國 110 年 1 月 8 日
10 勞動法庭 法官 何世全

11 一、上正本係照原本作成。

12 二、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
13 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度
15 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由(民事訴訟法
16 第441條第1項第3款、第4款)，提出於第一審法院。

17 中 華 民 國 110 年 1 月 8 日
18 書記官 陳弘祥