臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第273號

原　　告　余建國
訴訟代理人　林明輝律師（法扶律師）
被　　告　叫車通資訊股份有限公司
法定代理人　劉希哲

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬伍仟元，及自民國一百零七年七月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元至原告勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾柒萬伍仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按本法所稱公司負責人：在無限公司、兩合公司為執行業務或代表公司之股東；在有限公司、股份有限公司為董事；股份有限公司之董事長對內為股東會、董事會及常務董事會主席，對外代表公司。董事長請假或因故不能行使職權時，由副董事長代理之；無副董事長或副董事長亦請假或因故不能行使職權時，由董事長指定常務董事1人代理之；其未設常務董事者，指定董事1人代理之；董事長未指定代理人者，由常務董事或董事互推1人代理之，公司法第8條第1項、第208條第3項分別定有明文。又如常務董事或董事未互推1人代理，則依同法第8條第1項規定意旨，應由全體常務董事或全體董事代表公司（最高法院97年度台聲字第595號裁定參

照）。次按本法關於法定代理人之規定，於法人之代表人準用之，民事訴訟法第52條亦有明文。經查：被告公司原含董事長在內共有3名董事，雖於原告提起本訴時，被告公司之董事長出缺，然依被告公司變更登記表之記載，尚有訴外人磐儀科技股份有限公司（下稱磐儀公司）及劉希哲（以下逕稱其名）2名董事（見107年度北司勞調字第83號卷【下稱北司勞調卷】第6頁），又磐儀公司已於民國107年7月13日向本院陳報該公司已於107年5月23日辭任董事（見北司勞調卷第23-27頁），依前開規定，本件應由劉希哲代表被告公司。

二、本件被告經合法送達，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。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自105年1月起受僱被告公司，擔任工務課課長，約定每月工資新臺幣（下同）50,000元，詎被告公司自107年3月迄同年4月底均未給付工資，伊乃於107年5月3日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定發函終止兩造間勞動契約，而被告公司依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條及就業保險法第11條第3項之規定，應給付伊資遣費58,333元及發給非自願離職證明書，又107年度伊尚有10日之特別休假未休，依勞基法第38、39條之規定，被告公司應給付特休未休工資16,667元，另被告公司未依勞退條例規定為伊提繳107年2月及4月之勞工退休金，被告公司應補提繳之，爰依兩造間勞動契約約定、勞基法第19條、第38條、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被告公司給付伊積欠工資、資遣費、特別休假未休工資、開立非自願離職證明書及提繳勞工退休金至原告個人之勞工退休金專戶等語，並聲明：（一）被告應給付原告175,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應提

繳4,812元至原告個人之勞工退休金專戶；（三）被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

（一）原告主張伊自105年1月1日受僱於被告公司，嗣因被告公司未依約給付工資，而依勞基法第14條第1項第5款之規定終止兩造間勞動契約，被告公司積欠伊工資及資遣費等情，業據其提出薪資帳戶存摺、存證信函、服務證明書等資料為證（見北司勞調卷第8-12頁、本院卷第157頁），並經本院依職權調取原告之勞工保險及就業保險投保資料核閱屬實（見本院卷第27至89頁），堪信為真實。

（二）茲就原告得請求之金額分述如下：

1、工資部分：

按工資由勞雇雙方議定之；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；按件計酬者亦同。勞基法第20條第1項前段、第23條第1項定有明文。本件原告主張其每月工資50,000元，被告公司未依約給付107年3月及同年4月之工資乙節，業據原告提出薪資帳戶存摺、薪轉明細、薪資明細等資料為證（見本院卷第105至129頁），則原告請求被告公司給付積欠之工資100,000元，即屬有據。

2、資遣費部分：

（1）按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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。第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應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1項第5款、第4

項、第17條第1項定有明文。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。勞退條例第12條第1項亦定有明文。

（2）經查：原告主張因被告公司未依兩造間勞動契約之約定給付工資，伊乃於107年5月3日依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約等情，有存證信函及郵件查詢等資料為證（見北司勞調卷第10-12頁），堪認原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約合法，又原告自105年1月1日起至107年4月30日止任職於被告公司，其資遣年資為2年又4個月，新制資遣基數為1又1/6（新制資遣基數計算公式：｛年+【月+日÷當月份天數】÷ 12｝÷ 2），其離職前6個月之平均薪資為50,000元，則原告請求被告公司給付資遣費58,333元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），即屬有據。

3、特別休假未休工資部分：

（1）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。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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條定有明文。

（2）查：本件原告主張107年伊有10日特休未休，而被告公司經合法通知未提出任何證據以為爭執，則原告前開主張堪信為真實，又原告每月薪資為50,000元，則原告請求被告給付特別休假未休工資16,667元（50,000÷ 30× 10=16,666.6，元以下四捨五入），即屬有據。

（三）提繳勞工退休金部分：

按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞退條例第14條第1項定有明文。兩造間於107年2月及同年4月間既有勞動契約關係存在，被告公司依法即應為原告提繳勞工退休金，而被告公司於107年2月及4月，未為原告提繳勞工退休金乙節，業據原告提出已繳納勞工個人專戶明細資料為證（見北司勞調卷第14頁正反面），又原告每月薪資為50,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為50,600元，則原告得請求被告公司為其提繳107年2月及同年4月之勞工退休金數額6,072元（計算式：月提繳工資50,600× 6%× 2=6,072），是原告請求被告公司為其提繳4,812元至其勞退金專戶，亦屬有據。

（四）發給非自願離職證明書部分：

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。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」

及同法第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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」查：兩造間勞動契約業經原告於107年5月3日依勞基法第14條第1項第5款之規定，合法予以終止，則原告自被告離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非自願離職之證明，洵屬有據，亦應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定、勞基法第19條、第38條、第39條、勞退條例第12條第1項、第31條第1項之規定，請求被告公司給付原告107年3月及4月份之工資100,000元、資遣費58,333元、特別休假未休工資16,667元，合計175,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月7日（見北司勞調卷第19頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、發給非自願離職證明書，暨依勞退條例第14條第1項之規定，請求被告公司補提繳勞工退休金4,812元至其個人之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許。

五、本判決因命被告公司給付之金額未逾500,000元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供相當之擔保，得免為假執行。

六、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　20　　日

勞工法庭　法　官　方祥鴻

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　　108　　年　　2　　月　　20　　日

書記官　黃文誼