臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第22號

原　　告　王玉祥
訴訟代理人　孫裕傑律師（法扶律師）
被　　告　禾頡物流有限公司
法定代理人　林秀純

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆拾陸萬陸仟貳佰伍拾參元，及自民國一百零八年十一月二十八日起至清償日止，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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾陸萬陸仟貳佰伍拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，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。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自民國94年3月8日起任職於被告公司，並擔任被告公司在花蓮地區之長途貨運司機，每月薪資約新臺幣（下同）70,000元，原告任職期間各項工作表現均符合被告公司之規定。嗣於108年6月10日，被告公司總經理吳振興提議改變公司營運方式，欲將運輸車輛出售予每一位司機員工，再由被告公司將原本運輸工作外包給各位司機員工，但因車輛購買及維護成本甚高，且被告公司發包工作條件苛刻，因此幾乎毫無員工有購買車輛自主經營運輸工作之意願，亦不願意改採自負盈虧之承包方式完成貨物運輸工

作。詎料，被告公司主管於108年6月24日口頭告知原告，已將原告原本受指派之運輸業務發包交由其他貨運公司承攬，致使原告實際上無運輸工作可做，而被告公司又不願依勞動基準法第11條規定終止兩造間勞動契約，其為了迫使原告自行離職，藉此方式規避給付資遣費之義務，反而大幅度調降原告工作薪資，原告於108年7、8月份僅分別領取薪資41,500元、18,690元，足見被告公司單方面為不利於原告勞工之薪資待遇變更，片面減少工資之給付，未依勞動契約給付工作報酬，違反兩造間勞動契約。

（二）原告每月固定領取「車輛保管津貼4,000元」、「全勤獎金3,000元」、「時效獎金12,000元」、「年資津貼3,600元」及「里程津貼6,000元」，係原告因工作而獲得之經常性給與及報酬，性質上屬工資。另原告每月有「作業獎金」34,259元、32,310元、31，864元、28,724元、34,611元、36,337元不等，均屬原告因工作而獲得之報酬，雖然每月領取作業獎金之金額不完全相同，惟金額差距極小，具有經常性給與之性質，同屬工資。是以，原告每月工資約為57,324元至64,937元，平均為65,192元。

（三）原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，於108年8月23日寄發存證信函，向被告公司為終止兩造間勞動契約之意思表示，被告公司於108年8月24日受意思表示，兩造間勞動契約關係於108年8月24日終止。是原告得向被告請求7、8月不足之薪資，分別為23,692元及29,678元（計算式：65,192－41,500＝23,692元；65,192元　8月天數31日　實際工作天數23日－18,690元＝29,678元）。另原告得依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告公司給付資遣費412,883元，及自108年9月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其計算方式如下：

1、舊制年資：自94年3月8日起至94年6月30日止，共3月23日，未滿一個月以一個月計，故為4個月。

基數：4　12

平均工資：65,192元【計算式：（68,280＋50,910＋64,992＋64,670＋67,982＋74,317）　6】

資遣費：65,192元　（4　12）＝21,731元

2、新制年資：自94年7月1日起至108年8月24日止，共14年55日

基數：（14　1/2）＋（55/365）　1/2＝7.151

平均工資：65,192元

資遣費：65,192元　6（最高發給六個月平均工資）＝391,152元

（四）被告公司未依勞動契約給付工作報酬，亦有違反勞動契約致有損害勞工權益之情事，故原告依勞動基準法第14條第1項第5、6 款規定終止兩造間之勞動契約，則依勞動基準法第19條規定，被告負有發給原告服務證明書之義務（或稱為工作證明書、離職證明書）。惟勞動基準法第19條乃基於雇主在勞動關係終止後依誠信原則所發展，其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，該條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，但雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，且依就業保險法之規定，應載名申請人姓名、投保單位名稱及離職原因，故被告公司所開立之「非自願離職證明書」，其內容應包括被告公司之全銜，原告之姓名、出生年月日、身分證統一編號，僱用起迄期間、工作地點、離職時之薪資以及離職之原因等事項在內。

（五）爰依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條、第19 條規定及兩造間勞動契約關係提起本件訴訟等語。並聲明： 1、被告應給付原告466,253 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年利率5% 計算之利息。2、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、職務內容、僱用起迄期間、工作地點、離職時之薪資、離職原因為「非自願離職」之服務證明書予原告。3、

前開第一項部分，原告願供擔保請准宣告得為假執行。

二、被告均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出被告之公司基本資料、花蓮縣政府勞資爭議調解申請書、花蓮縣政府爭議調解記錄、原告108年1月至6月薪資單及存證信函等件為證（見本院卷第25頁至第43頁），而被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭爭執，亦未提出任何書狀答辯以供本院斟酌，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項之規定，視同自認原告之主張，本院審酌上開事證，堪認原告之主張為真實。

（二）原告請求被告給付資遣費、108年7、8月份短付之工資是否有理由，說明如下：

1、工資部分：

原告主張其平均月薪為65,192元，被告給付原告108年7、8月份薪資分別為41,500元及18,690元，故原告應可請求被告給付至108年8月24日終止兩造勞動契約之缺少薪資，共計53,370元（計算式：65,192－41,500＝23,692元；65,192元　8月天數31日　實際工作天數23日－18,690元＝29,678元，23,692元＋29,678元＝53,370元），為有理由，應予准許。

2、資遣費部分：

（1）舊制資遣費部分：

按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資

之資遣費或退休金。又雇主依前條終止勞動契約者，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；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。勞工退休金條例第11條第1 項、第2 項、勞基法第17條第1 項分別定有明文。查資遣費之計算於94年7 月1 日轉換新制，原告任職期間自94年3 月8 日至94年6 月30日止（共3 月23日，未滿1 個月以1 個月計，故為4 個月）部分，揆諸上開法條，原告請求被告給付21,731元【計算式：65,192 舊制基數（4 12）＝21,731元】，為有理由，應予准許。

（2）新制資遣費部分：

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。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。查資遣費之計算於94年7 月1 日轉換新制，原告任職期間自94年7 月1 日至108 年8 月24日止部分，依上規定，以最高發給6 個月平均工資為限，故原告請求被告給付391,152 元（計算式：6 5,192 6 ＝391,152 元），為有理由，應予准許。

（3）綜上，原告請求被告積欠工資及資遣費共計466,253 元（計算式：53,370＋21,731＋391,152 ＝466,253 元），均有理由。

3、開立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，勞動基準法第19條定有明文；又按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，就業保險法第11條第3項亦有規定。查原告依勞動基準法第 14條第1項第5、6 款規定合法終止兩造之勞動契約，業如前述，故本件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，依前揭勞動基準法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

四、末按給付有確定期限者，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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付短付工資部分，依勞動基準法施行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞工退休金條例第12條第2 項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於108年8月24日終止，則被告應於該日給付短付工資及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任，故原告請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即108 年11月28日（見本院卷第77 頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告依據勞動基準法及兩造間勞動契約之法律關係，請求：（一）被告應給付原告466,253 元，及自108 年11月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許

。

六、本院就原告給付請求即主文第1項部分，為被告敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告得供擔保免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

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　　109　　年　　5　　月　　7　　日

書記官　陳姿利