

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第65號

原告 李儷女
被告 尊青行銷股份有限公司

法定代理人 李俊毅

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬柒仟零伍拾伍元，及自民國一一三年八月十七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；被告如以新臺幣柒萬柒仟零伍拾伍元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、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，爰依同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告於民國111年6月15日起至113年6月8日受僱於被告，約定每月薪資為新臺幣（下同）40,000元。惟被告無預警結束營業，未給付原告113年6月1日至8日之工資10,666元、資遣費40,000元及預告期間工資26,667元，亦未給予原告非自願離職證明書。爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第19條及第22條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告77,333元，並自調解聲請狀繕本送達被告翌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、被告未於言詞辯論期日到庭，亦未提出任何書狀為何答辯。

01 四、得心證之理由：

02 本件原告主張之事實，業據其提出薪資表為證（見本院卷第
03 53至56頁），並經本院調閱原告勞保投保資料核對無誤（見
04 本院卷第40至41頁），而被告經合法通知，未於言詞辯論期
05 日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準
06 用第1項規定，應視同自認。又雇主應備置勞工工資清冊；
07 雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，雇主就其依法
08 令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法
09 院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，
10 勞基法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條、第
11 36條第1項、第5項亦分別定有明文。被告於本院審理中未提
12 出原告任職期間薪資清冊，則本院依上開規定，得認原告主
13 張之被告積欠薪資之事實為真正。是本院綜合上開事證，堪
14 認原告主張之上開事實為真。茲就原告得向被告所為之請求
15 分述如下：

16 (一)113年6月1日至8日之工資部分：

17 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全
18 額直接給付勞工，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所明
19 定。本件原告主張受僱於被告，每月薪資40,000元，有前述
20 薪資表可證，而被告亦未爭執未給付原告上開8日之工資，
21 則原告請求被告給付113年6月1日至8日積欠之工資共計
22 10,666元（計算式： $40000 \div 30 \times 8 \doteq 10667$ ），自屬有據。

23 (二)資遣費部分：

24 按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依下列規定發給
25 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一
26 年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
27 剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月
28 者以一個月計，勞基法第17條、第16條定有明文。再勞工適
29 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
30 動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
31 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項亦有明定。本件被告係因歇業而解僱原告，足徵被告係依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約，原告即得依上開規定，向被告請求資遣費。依此，原告主張其自111年6月15日起任職於被告，113年6月8日離職日起算往前回溯6個月之平均薪資為40,000元部分，被告經合法通知未到庭，亦未提出任何書狀爭執，應視同自認。而原告自111年6月15日開始任職於被告，至113年6月8日離職日止，任職期間為1年11月又25日，勞退新制基數為【715/720】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div 2$ ），故原告請求被告給付資遣費39,722元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數），為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據。

(三)預告工資部分：

按雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第2款、第3項分別定有明文。本件被告既係因無預警歇業而終止兩造間勞動契約，但被告未依規定期間預告，自應給付原告預告期間工資。而原告自111年6月15日起至113年6月8日止，已在被告繼續工作1年以上3年未滿，是原告請求被告給付20日之預告工資26,667元（計算式： $40000\div 30\times 20\div 2=26667$ ），應屬有據。

(四)非自願離職證明書部分：

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。經查，本件被告係因無預警歇業而解僱原告，

01 足徵被告係依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞
02 動契約，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原
03 告請求被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准
04 許。

05 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項、
06 第16條、第19條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給
07 付積欠之薪資10,666元、預告工資26,667元、資遣費39,722
08 元，共計77,055元，及自調解聲請狀繕本送達被告翌日即
09 113年8月17日（見本院卷第27頁）起至清償日止按週年利率
10 5%計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有
11 理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。
12 又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動
13 事件法第44條第1項規定，就主文第1項部分依職權宣告假執
14 行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免
15 為假執行。

16 六、原告就資遣費之主張，固經本院為部分敗訴之判決，惟此部
17 分金額差異甚小，故本院認本件全部訴訟費用仍應由被告負
18 擔。

19 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
20 條。

21 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
22 勞動法庭 法 官 吳保任

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日
27 書記官 楊惟文