

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第110號

原告 許崑祥

被告 茂輪企業股份有限公司

法定代理人 吳德盛

上列當事人間給付工資等事件，本院民國(下同)113年8月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣(下同)10萬元。
- 二、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 三、訴訟費用4,000元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。
- 四、本判決第1項所命給付得假執行，但被告如以10萬元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

- 一、被告經合法通知，無正當理由而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。
- 二、原告主張：其自110年4月至113年5月31日任職於被告茂輪企業股份有限公司(下稱被告公司)，113年6月3日去上班時，被告公司已人去樓空，請求給付113年5月之工資3萬6,000元、1.5個月之資遣費5萬4,000元、特別休假應休未休工資1萬元，及發給非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告10萬元；(二)被告應開立非自願離職證明書並發給原告。
- 三、被告未於言詞辯論時到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。
- 四、就原告請求之判斷：

01 (一)原告得否請求被告給付113年5月工資及其金額：

02 1.原告就其上開主張兩造間成立勞動契約關係、工作期間、被  
03 告積欠工資、被告人去樓空之事實，已提出5名員工一起申  
04 請之勞資爭議調解紀錄、113年5月考勤表、112年11月至113  
05 年4月之薪資單、金融存摺節本、勞工退休金（勞退新制）  
06 提繳異動明細表、勞工退休金個人專戶明細資料、存摺存款  
07 歷史明細查詢資料為證（見本院卷第13至68頁），經核相  
08 符，且被告未到庭，亦未提出書狀加以爭執，自堪信為真  
09 實。

10 2.依原告提出之113年5月考勤表所示，原告確實工作到該月月  
11 底（見本院卷第15至17頁），當可依勞動契約關係，向被告  
12 請求給付113年5月之工資。且依上開112年11月至113年4月  
13 之薪資單所示，加計加班費後，原告各月份之工資多數達3  
14 萬6,000元（見本院卷第19至29頁），而被告未到庭，亦未  
15 提出書狀作爭執，則應認原告得請求被告給付之113年5月份  
16 工資額，確實達到3萬6,000元。

17 (二)原告得否請求被告給付資遣費及其金額：

18 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
19 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條  
20 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
21 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之  
22 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
23 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條  
24 例第12條第1項定有明文。又勞工在雇主因歇業，適法終止  
25 勞動契約之情形下，尚得請求雇主給付資遣費，而在雇主實  
26 際上已不知去向，但未適法終止勞動契約之情形下，因顧慮  
27 勞工需繼續另覓工作以賺錢維生之情形下，當不能強求勞工  
28 繼續維持既有之勞動契約關係，而應認勞工亦可被迫接受勞  
29 動契約關係實際上已然終止之事實，但得請求雇主給付上開  
30 規定之資遣費，勞動法規在此情形下，無類如上開法規所規  
31 範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏

01 洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費。

02 2.依勞資爭議調解紀錄所示，5名員工一起申請勞資爭議調  
03 解，共同主張被告公司人去樓空，老闆走路，並請求發給11  
04 3年5月份工資及資遣費（見本院卷第13至14頁），則堪認雇  
05 主即被告確已有歇業之事實，且未適法終止兩造間之勞動契  
06 約關係，但勞動契約關係事實上已呈現終止之情形，如上所  
07 述，原告當可請求被告給付資遣費。且依原告112年11月至1  
08 13年4月薪資單所示之各月工資，及如上所述之113年5月份  
09 工資核計，被告歇業前6個月，原告之平均工資已超越3萬6,  
10 000元。另依110年4月至113年5月31日之工作年資計算，原  
11 告可請求之資遣費超過上開平均工資之1.5倍，則原告主張  
12 其可請求被告給付資遣費5萬4,000元，亦屬正確而無誤。

13 (三)原告得否請求被告給付特別休假應休未休工資及其金額：

14 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依  
15 下列規定給予特別休假：①6個月以上1年未滿者，3日，②1  
16 年以上2年未滿者，7日，③2年以上3年未滿者，10日，④3  
17 年以上5年未滿者，每年14日；勞工之特別休假，因年度終  
18 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法  
19 第38條第1項第1至4款、第4項前段定有明文。

20 2.如上所述，原告在被告公司工作期間110年4月至113年5月31  
21 日，特別休假合計有34日。又依原告提出之112年11月至113  
22 年2月薪資單所示，每月固定發給之工資為3萬4,136元（29,  
23 136【薪資】+500【車馬費】+500【電話津貼】+2,000  
24 【大牌津貼】+2,000【全勤獎金】=34,136，見本院卷第2  
25 3至29頁），是原告之每月經常性工資超過1,000元。則兩造  
26 間勞動契約終止時，原告可請求之特別休假應休未休工資當  
27 有可能超過1萬元。而被告既未於言詞辯論時到庭，亦未提  
28 出書狀就原告之主張為爭執，當應認原告可請領特別休假應  
29 休未休工資1萬元之主張與事實相符，則原告可請求被告給  
30 付特別休假應休未休工資1萬元，應可認定。

31 (四)原告得否請求被告開立及發給非自願離職證明書：

01 1.勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代  
02 理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單  
03 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準  
04 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一  
05 離職，勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項分別定  
06 有明文。

07 2.如上所述，兩造間之勞動契約既係因被告公司事實上歇業而  
08 事實上終止，且被告亦未爭執尚未發給非自願離職證明書，  
09 則依上開規定，原告自可請求被告開立及發給非自願離職證  
10 明書。

11 五、綜上所述，原告訴請被告給付10萬元（36,000【113年5月份  
12 工資】+54,000【資遣費】+10,000【特別休假應休未休工  
13 資】=100,000），及發給非自願離職證明書，於法有據，  
14 均應准許。又本件除發給非自願離職證明書部分外，均屬法  
15 院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44  
16 條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規  
17 定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

18 六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔  
19 之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項）。

20 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日

21 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

22 以上正本係照原本作成。

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日

26 書 記 官 洪 光 耀