

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第37號

原告 陳俊宇

訴訟代理人 洪天慶律師

被告 大路觀育樂事業股份有限公司

法定代理人 黃建勛

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣捌拾玖萬玖仟捌佰零肆元，及自民國一一三年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應發給非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌拾玖萬玖仟捌佰零肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第175條第1項、第176條分別定有明文。經查，被告之法定代理人原為江鈴鈴，嗣於訴訟繫屬中變更法定代理人為甲○○，有經濟部商工登記公示資料在卷可參（見本院卷第167頁），並經原告具狀聲明承受訴訟，核與前揭規定相符，應予准許。
- 二、原告主張：原告自民國105年7月1日受僱於被告，被告自105年10月起即有欠薪情事，嗣後雖有補還，惟109年2月至113

01 年5月仍有積欠原告工資、加班費等情事，原告乃於113年7
02 月7日前1個月向被告預告依勞動基準法（下稱勞基法）第14
03 條第1項第5款規定書面終止勞動契約，總計被告積欠原告10
04 9年2月至113年5月之工資合計新臺幣（下同）42萬5,928
05 元，107年1月至113年6月加班費24萬1,241元，106年7月1日
06 至113年6月30日特別休假未休（下稱特休未休）工資9萬4,3
07 00元，另原告年資共8年又7日，原告離職前6個月平均工資
08 為3萬4,500元，故再請求資遣費13萬8,760元及被告應開立
09 非自願離職證明予原告，為此爰依勞基法第22條第2項、第2
10 4條第1、2項、第38條第4項、第39條及依勞工退休金條例
11 （下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項、
12 第25條第3項規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原
13 告90萬229元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 年息百分之5計算之利息。(二)被告應發給原告非自願離職證
15 明書。

16 三、被告則以：被告對於原告請求積欠工資、加班費、特休未休
17 工資均不爭執，惟原告係於113年6月7日填寫離職單自願離
18 職，則其請求資遣費及開立非自願離職證明書並無理由等
19 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

20 四、本件不爭執事項（見本院卷第158頁）：

21 (一)原告自105年7月1日至113年7月7日止受僱於被告，年資共計
22 8年又7日，原告離職前6個月之平均工資為3萬4,500元，有
23 原告勞保投保明細表、112年12月至113年6月薪資明細表在
24 卷可稽（見本院卷第29至41、85頁）。

25 (二)被告總共積欠原告工資42萬5,928元。

26 (三)原告自106年7月1日至113年6月30日止共有82日特休未休，
27 被告積欠原告特休未休工資共9萬4,300元。

28 (四)原告自107年1月至113年6月共有1,477.5小時之加班，被告
29 總共積欠原告加班費共24萬1,241元。

30 五、本件爭執事項：

31 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請求

資遣費是否有理？

(二)原告請求被告應開立非自願離職證明書予原告是否有據？

六、本院之判斷：

(一)原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請求資遣費是否有理？

1. 按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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。原告主張因被告積欠工資，其於113年6月7日已向被告表示將於113年7月7日終止勞動契約等情，業據原告提出土地銀行高樹分行歷史交易明細、員工離職單為證(見本院卷第45至60、87頁)，被告並未如期核發薪資為被告所不爭，原告依據前開規定終止勞動契約，應屬有據。

2. 被告雖抗辯原告填寫離職單，並於離職單勾選離職原因為工作環境、工作時間、薪資、工作太重等因素，且表示沒興趣了，顯見原告為自願離職等語。原告固於113年6月7日向被告為終止勞動契約之意思表示，並簽署員工離職單，而離職單上已印刷有「自願離職」等語字樣，有員工離職單在卷可稽(見本院卷第87頁)。惟勞工處於經濟上之弱勢，工資係其維持生活之重要來源，被告自109年2月開始積欠原告工資，直至113年5月止長達4年之久，原告於此情狀與雇主終止勞動契約，顯係無法忍受長期欠薪而行使勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約之權利。又因原告長期於被告之「樂園」部門工作(此參員工離職單之記載即明)，對於勞動法規之認知自屬陌生，而上開離職單為制式格式，僅印有「自願離職」之字樣，原告並無選擇之餘地，如認原告於員工離職單上簽名並勾選離職原因，即解讀為原告自願離職，顯已曲解原告終止勞動契約之真意，難謂公平。準此，原告雖簽署員工離職單為終止勞動契約之意思表示，惟此乃原告無法忍受被告長達4年未按勞動契約給付工作報酬所致，雖離職單上印有「自願離職」等字樣，然仍不影響原告依勞基法第

14條第1項第5款規定終止勞動契約之權利，被告抗辯原告為自願離職等語，並非可採。

3. 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告得依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，依同條第4項準用同法第17條規定，被告應發給原告資遣費。原告之月平均工資為3萬4,500元，其自105年7月1日開始任職於被告至113年7月7日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年又7天，新制資遣基數為4又7/720（計算式： $[8\text{年}+(0\text{月}+7\text{日}\div 30)\div 12]\div 2=4\text{又}7/720$ ），原告得請求被告給付之資遣費為13萬8,335元（計算式：月平均工資3萬4,500元 $\times$ 資遣費基數4又7/720=13萬8,335元，元以下4捨5入），逾此部分之請求則屬無據，不應准許。

- (二)原告請求被告應開立非自願離職證明書予原告是否有據？

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，為勞基法第19條所明定。次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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第1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，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。查本件係原告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，已如前述，已符合就業保險法所稱之「非自願離職」，從而，原告自得請求被告發給非自願離職證明，原告請求被告應開立非自願離職證明書，核屬有據。

七、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項請求積欠工資42萬5,9

28元，第24條第1、2項規定請求加班費24萬1,241元，第38條第4項及第39條規定請求特休未休工資9萬4,300元，及依勞退條例第12條第1項請求資遣費13萬8,335元，以上共請求被告給付原告89萬9,804元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年12月6日起（見本院卷第79頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。另原告依就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定請求被告應開立非自願離職證明，亦屬有據，應予准許。

八、本判決第一項係法院就勞工即原告之請求為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告預供擔保後得免為假執行。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 22 日
民事第一庭 法 官 李育任

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 114 年 1 月 22 日
書記官 黃依玲