

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第59號

原告 陳俊龍
訴訟代理人 林祈福律師(法扶律師)
被告 舜英顧問有限公司

法定代理人 姜丁引

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣10萬2587元，及自113年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣4萬6494元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔其中10分之8，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣14萬9081元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、被告未於言詞辯論期日到場，依民事訴訟法第385條第1項規定，由原告聲請一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國110年1月11日起任職被告，擔任光電設計工程師，約定月薪新台幣（下同）3萬6263元（含勞健保費），被告突於113年2月20日將原告解雇，並要求伊於翌日（21日）上午離開公司，惟被告對原告之勞保投保薪資及勞退提繳均有高薪低報，且未給付足額之特休未休工資及112年11月18日至22日教召期間半薪3023元，並尚欠平日（110年1月、4月、112年1月至12月、113年2月）薪資及新冠肺炎傷病給付2418元，於110年1月至113年3月未足額提繳勞工退

01 休金，被告因有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令
02 致有損害勞工權益之虞等情事，伊已於113年3月11日申請勞
03 動調解時表示終止勞動契約，茲再以本件起訴狀繕本送達為
04 終止勞動契約之通知，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條
05 第1項第5款、第6款規定通知被告終止勞動契約，為此起訴
06 請求被告應給付原告14萬1268元（各項金額如下述）及自起
07 訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
08 之利息，並應補提繳勞工退休金4萬6494元至原告設於勞保
09 局勞工退休金專戶，及應開立非自願離職服務證明書予原
10 告。

11 三、被告未到庭陳述，亦未提出書狀答辯。

12 四、按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視
13 同自認；當事人對於他造主張之事實，已經相當時期受合法
14 之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執
15 者，準用自認之規定；又當事人主張之事實，經他造自認
16 者，無庸舉證，民事訴訟法第280條第1項、第3項、第278條
17 第1項分別定有明文。經查，原告主張之事實，業據提出社
18 團法人台南市勞資權益推廣教育協會勞資爭議調解紀錄、LI
19 NE通訊軟體對話紀錄及本院職權調取原告之勞保資料明細等
20 件在卷可佐，被告並未到庭陳述，亦未就原告之主張提出任
21 何書狀爭執或說明，依上揭規定意旨，應視同自認，而認原
22 告主張為真正。則依原告主張，被告既有積欠原告薪資及未
23 依法覈實為原告投保勞健保之情，原告於勞資調解時即請求
24 資遣費等，係有以勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞
25 動契約之意思表示，且被告亦親自出席該次調解，堪認兩造
26 之勞動契約於113年3月21日因原告當場行使終止權而合法終
27 止。原告請求項目及金額，如下說明：

28 (一)平日薪資2萬4667元及教召期間短少半日工資3023元：

29 按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。
30 勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文。
31 被告尚積欠原告110年1月、4月、112年1至12月、113年2月

01 薪資共計2萬4667元，及2.5日教召期間薪資3023元，依上開
02 規定，自應給付原告。

03 (二)特休未休之工資1萬6926元：按勞工在同一雇主或事業單
04 位，繼續工作滿一定期間，應給予特別休假。勞工之特別休
05 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
06 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年
07 度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
08 應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
09 存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1款、第4項、
10 第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞
11 工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。所謂1日工
12 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常
13 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
14 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，
15 勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。
16 查原告主張其其工作期間，累積尚有14日特別休假未休，其
17 月薪為3萬6263元，依勞基法第38條規定請求被告給付特休
18 未休之工資1萬6926元，自屬有據。

19 (三)資遣費5萬7971元：按勞動契約依勞基法第11條、第13條但
20 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
21 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
22 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
23 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工
24 退休金條例第12條第1項定有明文。承上，原告既係依勞基
25 法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，原告自得依上
26 述規定請求被告給付資遣費。原告自110年1月11日起至113
27 年3月21日止，工作年資共計3年2月又10日，每月薪資為3萬
28 6263元，依據勞基法第17條規定，依上說明，原告請求被告
29 給付資遣費5萬7971元，為有理由，應予准許。

30 (四)預告工資3萬6263元：按依勞基法第16條規定，雇主依同法
31 第11條或13條但書終止勞動契約者，始應給付預告期間工資

01 予勞工。雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預
02 告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依此不預告終止勞
03 動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求
04 資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定亦明列
05 在準用之列，自屬有意排除，在法源基礎及理論上，自不許
06 再依類推解釋之方法使之亦可請求預告工資，是自不得類推
07 適用第17條之規定，其理甚明。原告主張被告於113年2月20
08 日無故片面解雇原告，惟此部分被告未提出原告有何勞基法
09 第12條各款事由之事實，尚難證明被告合法終止兩造間之勞
10 動契約，而本件既因原告依勞基法第14條第1項第5、6款規
11 定，而終止勞動契約，則依前揭規定，自無從請求被告給予
12 預告期間工資，是原告此部分請求，即屬無據。

13 (五)新冠肺炎傷病給付2418元部分，業經原告當庭捨棄請求。

14 (六)提繳勞工退休金4萬6494元至原告個人專戶部分：

15 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
16 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
17 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，前項
18 規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院
19 核定之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明
20 文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
21 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
22 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
23 有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定
24 之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足
25 額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
26 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規
27 定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
28 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專
29 戶，以回復原狀。原告主張被告未依約定薪資如實提繳退休
30 準備金，尚應補繳4萬6494元至退休金專戶中，業據提出計
31 算表說明（補卷33、35頁），被告既未到庭陳述，亦未提出

01 書狀答辯，堪認原告該部分主張為有理由。

02 (七)原告請求被告開立交付非自願離職證明部分

03 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
04 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法
05 所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
06 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但
07 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
08 11條第3項亦有明定。經查，本件原告既係依勞基法第14條
09 第1項第5款規定終止勞動契約，自符合上開法條所稱「非自
10 願離職」之定義。是原告請求被告開立非自願離職證明書予
11 原告，自屬可採。

12 五、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法、勞工退休金條例等規
13 定，請求被告應給付10萬2587元【計算式：平日工資差額2
14 萬4667元+教召期間欠薪3023元+特休未休工資1萬6926元
15 +資遣費5萬7971元=10萬2587元】及自起訴狀繕本送達翌
16 日即113年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
17 之利息，暨被告應提繳4萬6494元至原告於勞動部勞工保險
18 局設立之勞工退休金個人專戶，被告並應開立非自願離職證
19 明書予原告，為有理由，應予准許。超過上開範圍之請求，
20 並無理由，應予駁回。

21 六、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
22 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
23 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
24 第2項亦有明文。本件原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請
25 求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2
26 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔
27 保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行聲請
28 已失所附麗，應予駁回。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

31 勞動法庭 法官 蔡雅惠

01 以上正本係照原本作成。
02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
03 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
05 應一併繳納上訴裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
07 書記官 黃稜鈞