

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第110號

原告 許平和

訴訟代理人 郭釗偉法扶律師

被告 櫻花山莊社區管理委員會

特別代理人 陳佳函律師

複代理人 林俊杰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月11日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬肆仟零壹拾玖元，及自民國一百一十三年十月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾貳萬參仟玖佰捌拾肆元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立離職原因為勞動基準法第十一條第五款、離職日期為民國一百一十二年八月三十一日之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百分之七十五，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；但被告如各以新臺幣貳拾玖萬肆仟零壹拾玖元、新臺幣壹拾貳萬參仟玖佰捌拾肆元為原告預供擔保者，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實與理由

壹、程序方面

按對於無訴訟能力人為訴訟行為，因其無法定代理人或其法定代理人不能行代理權，恐致久延而受損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代理人，民事訴訟法第51條第1項

01 定有明文。又所謂法定代理人不能行使代理權，不僅指法律
02 上不能，並包括事實上不能（如心神喪失、利害衝突等）在
03 內（最高法院50年台抗字第187號裁判意旨參照）。次按有
04 關勞動事件法之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用
05 民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條亦定有
06 明文。經查，原告於民國112年11月24日對被告櫻花山莊社
07 區管理委員會提起勞動調解聲請（本院112年度勞專調字第2
08 42號）時，因被告管委會自112年8月31日屆滿後，客觀上無
09 人擔任主任委員，復無人願意擔任，被告管委會於本件訴訟
10 屬事實上不能行使法定代理權，經原告聲請選任特別代理
11 人，本院以113年度勞聲字第9號事件受理後，裁定選任陳佳
12 函律師為被告之特別代理人（見本院卷第13至14頁）。

13 貳、實體方面

14 一、原告主張：原告自100年11月起受僱於被告擔任社區全職保
15 全人員，約定工資為每月23,000元（自111年1月起調整為2
16 5,000元，仍低於當年度最低工資26,240元），每月月底發
17 薪；又兩造約定原告每日工作時間自上午7時至晚間7時（每
18 日工時12小時），每週工作六日，週日休息，被告除給予每
19 年農曆初1至初5之休假外，並無其餘國定假日及特別休假；
20 原告屬12小時輪班制之保全人員，故每日出勤包含正常工時
21 10小時及延長工時2小時。詎料，被告於112年8月28日受當
22 時被告之法定代理人蕭靜惠主委當面通知資遣（離職日即最
23 後提供勞務日為112年8月31日），顯係以勞動基準法（下稱
24 勞基法）第11條第5款之事由，終止兩造間勞動契約。但被
25 告並未依法給付原告預告工資、資遣費；且原告任職期間，
26 被告亦未受提撥勞工退休金及享有特別休假等福利。為此，
27 爰依勞基法第16條第1、3項、第38條第1、4項、勞基法施行
28 細則第24條之1第2項第1款、第19條、勞工退休金條例（下
29 稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第11
30 條第3項等規定，提起本件訴訟，請求被告給付預告工資39,
31 138元、資遣費257,299元、特休未休折算工資97,888元，合

計394,325元，並應為原告提撥勞工退休金162,696元，及給付非自願離職證明書等。並聲明：(一)被告應給付原告394,325元，及自調解聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳162,696元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告本為被告之社區住戶，因為積欠管理費，所以提出至被告社區擔任保全事宜，兩造間並未簽立書面勞動契約書、工作規則、薪資單、出勤記錄。另原告係於112年8月28日經當時主委蕭靜惠口頭告知因管理委員會改選後無人願意出任，管理委員會解散，故自112年9月1日起就不用上班，並主張以勞基法第11條第5款不適任之事由，終止兩造間勞動契約，請求法院依法判決等語。

三、兩造間不爭執之事實：

(一)原告自100年11月起即受僱於被告管理委員會擔任社區之保全人員，每月工資為25,000元，每日工時12小時（2小時為延長工時），每週工作六日，僅每年農曆初1至初5之休假，並無其餘國定假日及特別休假。

(二)原告於112年8月28日經時任被告社區之主委蕭靜惠以口頭告知原告同年月31日為最後工作日，依勞基法第11條第5款事由而終止兩造間之勞動契約（見本院卷第29頁）。

四、得心證之理由：

按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；又當事人主張之事實，經他造自認者，無庸舉證，民事訴訟法第280條第1項前段、第279條第1項分別定有明文。經查，兩造間雖無簽立書面勞動契約，被告亦無提供工作規則、薪資單及出勤記錄等資料可供核對，然被告既已於113年12月11日本院言詞辯論期日到庭而未爭執原告上開有關三、(一)、(二)之主張，僅陳稱略以：請本院依法審判等語，揆諸前揭規定，自堪認原告之此部分主張為真實。則本件應審究者，乃原告請求被告給付之資遣費、預告工資、特休未

01 休工資、補提撥勞工退休金及開立非自願離職證明書之各項
02 請求，是否可採？茲說明如下：

03 (一)資遣費257,299元部分：

04 1. 按勞工依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約者，雇主
05 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
06 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
07 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
08 給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第14條第4項準用
09 第17條有明文規定。次按勞工適用本條例之退休金制度者，
10 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11
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
12 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
13 每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
14 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
15 之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。上開所謂
16 平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之
17 當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金
18 額；工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作
19 期間之總日數所得之金額。

20 2. 經查，原告依勞基法第11條第5款之規定終止兩造間勞動契
21 約，則其依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請
22 求被告給付資遣費，核屬有據。又原告為保全人員屬監視型
23 之工作性質，其主張應依勞基法第84條之1規定，每日工作1
24 0小時之工資為25,000元，但因不足基本工資，應以法定基
25 本工資計算其平均工資，堪認有據。又原告於112年1月1日
26 起至離職時止之基本工資為月薪26,400元，每1小時之工資
27 為87元（計算式：26400元÷30日÷10時=88元），其每日延
28 長1小時之工資為117元（計算式：87元×4/3=117元，小數
29 點以下四捨五入，以下同），則原告之月平均工資為32,562
30 元（計算式詳如附表一所示），又原告工作年資為11年10個
31 月，新制基數5又11/12，於受領資遣費192,659元【計算

式： $32349 \times (5 + 11/12) = 192659$ 】範圍內，為有理由。

(二)預告工資39,138元部分：

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：……三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；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3款、第3項分別定有明文。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項亦有明定。經查，被告係以原告不能勝任工作為由而終止兩造間勞動契約，而原告自100年11月起至112年8月31日止，已在被告繼續工作3年以上，預告期間為30日，亦即，被告應於112年8月1日預告之，惟被告於112年8月28日始預告終止兩造間勞動契約，自應給予原告不足預告期間計27日之預告工資。又原告離職前六個月之平均工資為32,562元，已如前述，則原告請求被告給付預告工資29,306元（計算式： $32562 \div 30 \times 27 = 29306$ ）應屬有據。

(三)特休未休工資97,888元部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：「一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日」；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞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日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。經查，兩造間勞動契約於112年8月31日終止，對於勞工特休未休之日數，被告應給付工資補償。又原告請求自105年11月1日起至111年10月31日止之特

01 休未休折算之工資之計算詳如附表二所示，亦即原告請求被
02 告給付特別休假折算工資72,054元範圍內，為有理由。

03 (四)提撥勞工退休金162,696元部分：

04 1.按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工，
05 按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人
06 專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
07 月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有
08 明文。準此，雇主於僱傭勞工期間，依法即應按勞工薪資所
09 對應中央主管機關擬訂之月提繳分級表，按月提繳百分之6
10 之金額至勞工退休金專戶內，如未依規定提繳，勞工應可請
11 求雇主將未提繳之金額提繳至其個人之勞工退休金專戶內，
12 以填補其損害。

13 2.經查，原告受僱於被告之事實，已如前揭，依上開規定，被
14 告即應按原告薪資之月提繳分級表，於原告受僱期間每月提
15 繳勞工退休金至其個人專戶內，而被告未就原告受僱期間提
16 繳勞工退休金至其個人專戶內，此依勞動部勞工保險局於11
17 3年10月7日保退五字第11313293430號函暨其檢附勞工退休
18 金核發明細（見本院卷第9至11頁）之記載略以：原告申請
19 新制勞工退休金，經其於106年9月25日發給一次退休金116
20 元在案，其退休金專戶已無餘額。可知，被告並未為原告提
21 繳勞工退休金。是原告請求被告應補提撥自107年1月起至11
22 2年8月31日離職日止之勞工退休金，合計123,984元（金額
23 計算式詳如附表三）為有理由。

24 (五)開立非自願離職證明、服務證明書部分：

25 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
26 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而就業保險
27 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
28 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
29 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
30 第11條第3項亦有明定。經查，被告依勞基法第11條第5款
31 規定於112年8月31日終止兩造間勞動契約，業如前述，則其

01 符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，是原告請求被告
02 發給非自願離職證明書（離職原因為勞基法第11條第5款、
03 離職日期為112年8月31日），自屬有據，應予准許。

04 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
06 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但
07 約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利
08 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法
09 第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依勞基法終止勞
10 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第
11 9條有明文。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，
12 應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2
13 項自明。是以，原告請求被告給付資遣費、預告工資、特休
14 未休工資之請求經准許294,019元部分（計算式：192659元
15 +29306元+72054元=294019），併請求被告給付自調解聲
16 請狀繕本送達翌日即113年10月9日起（見本院卷第23頁）至
17 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由。

18 六、綜上，原告依勞退條例第12條、勞基法第16條、第38條第4
19 項、第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告應給
20 付原告294,019元，及自113年10月9日起至清償日止，按週
21 年利率5%計算之利息、提撥123,984元至原告設於勞保局勞
22 工退休金個人專戶，暨被告應開立非自願離職證明書予原告
23 部分，為有理由，應予准許，然逾此範圍之請求，為無理
24 由，應予駁回。

25 七、本判決第1、2項為被告敗訴之部分，依勞動事件法第44條第
26 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權
27 宣告被告預供擔保後，得免為假執行。另原告請求經本院駁
28 回部分，其假執行之聲請，即失所附麗，應一併駁回。

29 八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
30 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
31 敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 12 月 31 日
民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

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 113 年 12 月 31 日
書記官 賴昱廷

附表一：

112 年	當月基本 工資	當月出勤 日數	延長工時 時數	延長工 時工資	應實領 工資	平均工資及計算式
3月	26400元	27日	54時	6318元	32718元	32562元 計算式：(32718+32550+32718+32484+32484+32718)÷6=32562
4月	26400元	25日	50時	5850元	32250元	
5月	26400元	27日	54時	6318元	32718元	
6月	26400元	26日	52時	6084元	32484元	
7月	26400元	26日	52時	6084元	32484元	
8月	26400元	27日	54時	6318元	32718元	

附表二：（小數點以下，四捨五入）

期間	年資	特休 日數	基本工資	日薪	特休未休 折算工資	應受領特休未 休工資
105.11.1至1 06.10.31	6年	15日	21009元	700元	10500元	72054元 (計算式： 10500+10995+1 1550+11895+12 800+14314=72 054)
106.11.1至1 07.10.31	7年	15日	22000元	733元	10995元	
107.11.1至1 08.10.31	8年	15日	23100元	770元	11550元	
108.11.1至1 09.10.31	9年	15日	23800元	793元	11895元	

(續上頁)

01

109.11.1至10.10.31	10年	16日	24000元	800元	12800元	
110.11.1至11.10.31	11年	17日	25250元	842元	14314元	

02

附表三：

03

年度	每月工資	每月延長 工時時數	每月延長 工時時薪	每月延長 工時薪資	每月應領 全薪	應提撥級 距薪資	應提撥金額（提撥金 額×6%×月數）
107	23000元	52時	102元	5304元	28304元	28800元	20736元
108	23100元	52時	103元	5356元	28456元	28800元	20736元
109	23800元	52時	106元	5512元	29312元	30300元	21816元
110	24000元	52時	107元	5564元	29564元	30300元	21816元
111	25250元	52時	112元	5824元	31074元	31800元	22896元
112	26400元	52時	117元	6084元	32250 元 至 32718 元間	33300元	15984元
合計：							123984元