

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第141號

原告 陳思言

訴訟代理人 陳稚婷律師

被告 百億貿易有限公司

法定代理人 黃三明

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27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣421,443元及自民國113年12月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提撥新臺幣23,393元至原告勞工退休金專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項及第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣421,443元及新臺幣23,393元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：原告於民國112年9月18日起受僱於被告，負責中國供應商協尋、商議價格、確認品質及安排出貨等業務，每月薪資為新臺幣（下同）4萬元。然因原告與被告公司法定代理人為舊識，故被告自原告任職起至113年6月間均未給付任何薪資，原告申請勞資爭議調解，被告仍未到場，嗣經桃園市政府於113年7月8日認定被告歇業。故原告自得依勞動

01 基準法（下稱勞基法）及勞動契約之規定，請求被告給付項
02 目及金額如下：

03 (一)工資：原告自112年9月18日起至113年7月8日為止，被告均
04 未依法給付工資，故原告得請求之工資為388,000元（計算
05 式： $40000 \times 13/30 + 40000 \times 9 + 40000 \times 8/30$ ）。

06 (二)資遣費：被告公司經桃園市政府認定歇業，可認被告公司於
07 歇業基準日時起，依勞基法第11條第1款之規定終止兩造之
08 勞動契約，原告自得依勞工退休金條例第12條之規定請求被
09 告公司給付資遣費。原告自112年9月18日到職，至113年7月
10 8日終止勞動契約，工作年資為9月21日，原告應得請求之資
11 遣費為16,110元（計算式： $40000 \times 294/365 \times 1/2$ ）。

12 (三)預告工資：依勞基法第16條第1項之規定，被告公司未於10
13 日前預告，故自應給付預告工資13,333元（計算式： $40000/$
14 30×10 ）。

15 (四)特別休假工資：原告任職期間之特別休假應有3日，至勞動
16 契約終止時均未使用，故原告自得請求特別休假工資4,000
17 元（計算式： $40000/30 \times 3$ ）。

18 (五)補提繳勞工退休金：原告受僱被告期間，被告均未依法提繳
19 勞工退休金，①原告於112年9月薪資為17,333元，依法應提
20 繳1,073元；②112年10月至113年6月每月薪資為40,000元，
21 依法應提繳21,654元；③113年7月薪資為10,667元（計算
22 式： $40000 \times 8/30$ ），應提繳666元，共計23,393元。

23 (六)非自願離職證明書：兩造之勞動契約既已因勞基法第11條之
24 規定終止，自屬符合就業保險法所稱之「非自願離職」，原
25 告自得依勞基法第19條及就業保險法第25條之規定，請求被
26 告開立非自願離職證明書。

27 (七)並聲明：①被告應給付原告421,443元及自起訴狀繕本送達
28 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。②被告應提
29 繳23,393元至原告勞工退休金專戶。③被告應開立非自願離
30 職證明書予原告。④願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳

01 述。

02 三、本件原告主張之上揭事實，業據提出勞保職保被保險人投保
03 資料表、桃園市勞資爭議調解處理協會勞資爭議調解紀錄、
04 桃園市政府113年8月26日府勞資字第1130230156號函、勞工
05 退休金個人專戶明細資料（勞專調卷第19頁至第27頁）、訊
06 息對話紀錄、訂票紀錄（見本院卷第47頁至第84頁），亦核
07 與本院調取之入出竟資訊連結作業（不公開卷）相符，且被
08 告於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日未到場，迄今
09 未提出書狀答辯以供本院斟酌，本院綜合上開各項事證，應
10 認原告之主張均為真實。

11 四、得心證之理由：

12 (一)工資：

13 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
14 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
15 件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
16 給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別
17 定有明文。經查，由原告提出之勞保職保被保險人投保資料
18 表可知，原告確曾於被告公司投保，且由原告與被告公司負
19 責人之對話紀錄亦可看出原告確係依被告公司負責人之指示
20 提供勞務，兩造間具有僱傭關係，應堪認定。則原告主張被
21 告自112年9月18日起至113年7月8日短少給付薪資388,000
22 元，而被告經合法通知未到庭，亦未提出任何書狀供本院審
23 酌，是原告請求被告給付短少工資388,000元，即屬有據。

24 (二)資遣費：

25 按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個
26 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
27 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
28 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
29 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
30 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終
31 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項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。

查，被告公司經認定自113年7月8日歇業，有桃園市政府函在卷可稽（見勞專調卷第25頁），是被告已符合勞基法第11條第1款規定，原告自得請求被告給付資遣費，又原告之月平均工資為40,000元，其自112年9月18日開始任職於被告公司至113年7月8日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為9個月又21天，新制資遣基數為【291/720】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div30)\div12]\div2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為【16,167】元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入）。本件原告僅請求被告給付16,110元，即屬有據。

(三)預告工資：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。雇主未依第1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項及第3項分別定有明文。查，原告年資為9月又21天，被告應給付10日之預告工資，是原告請求被告給付13,333元之預告工資，亦屬有據。

(四)特別休假工資：

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。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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

01 條第1項、第4項定有明文。查，原告主張尚有特別休假3日
02 未休，應得折算工資4,000元，被告經合法通知未到庭，未
03 為任何答辯，應堪信為真，已如前述，故原告請求被告給付
04 特休未休工資4,000元，亦應准許。

05 (五)提繳勞工退休金：

06 又按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
07 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退
08 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之
09 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
10 勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、
11 第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主係負有按
12 月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶之
13 義務，被告如未依規定為原告提繳足額退休金至其個人退休
14 金專戶，使原告受有損害，原告自可請求被告將應提繳而未
15 提繳之金額提繳至伊勞工退休金專戶以填補其損害。查，本
16 院依職權調取之勞保網路資料查詢表（見本院卷第26頁至第
17 27頁），被告公司雖有勞工退休金之紀錄，但由原告提出之
18 勞工退休金個人專戶明細資料可知，被告確實並未依法提繳
19 勞工退休金，是原告請求被告公司提繳任職期間之勞工退休
20 金共23,393元自屬有據。

21 (六)非自願離職證明：

22 另按就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，
23 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
24 離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
25 定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發給
26 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定
27 有明文。查，被告公司經桃園市政府認定歇業，已符合就業
28 保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職。而勞基法第19
29 條乃依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工
30 作權之核心價值，所為之強制性規定，以證明勞工在原工作
31 所獲得之工作經驗、職位、待遇等情事，並為保障原告等辛

勤工作之所獲之工作資歷及相關待遇，故原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職之證明，即有理由。

五、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於113年12月9日分別寄存送達被告公司及法定代理人住址，有本院送達證書在卷可稽（見本院卷第41頁、第43頁），是被告應自113年12月20日起負遲延責任。

六、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法、就業保險法及勞工退休金條例之法律關係請求被告給付421,443元及自113年12月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、提撥23,393元至原告勞工退休金專戶及開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。又本判決係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，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，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 114 年 1 月 14 日
書 記 官 劉 明 芳