

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第60號

原告 鄭炤藩

被告 泰沂科技股份有限公司

法定代理人 宋慧玲

訴訟代理人 周鎮海

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年12月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣602,710元，及自民國113年8月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣602,710元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，原係聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）730,832元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於訴訟進行中，原告當庭變更其請求金額為602,710元及前述遲延利息，有本院民國113年12月4日言詞辯論筆錄在卷為憑（見本院卷第98頁）。核其上開訴之變更，屬擴張應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自98年4月1日起至被告公司任職，擔任管理部經理，負責公司內部管理事務，同時對外負責業務行銷工

01 作。惟被告公司自112年2月開始延遲支付薪資，最長積欠4
02 個月之久，已造成原告生活上極大困擾，原告乃於113年1月
03 間口頭向被告公司總經理甲○○表示，若無法給付欠薪及正
04 常發薪，即將離職之意，被告公司仍無法按時給薪，原告迫
05 於無奈始於113年2月29日以被告「積欠數月薪資」為主要原
06 因，與被告公司終止勞動契約離職。被告尚積欠原告薪資11
07 6,710元，且未給付資遣費，原告每月平均薪資81,000元，
08 計算資遣費為486,000元，為此爰依勞動基準法第22條規定
09 請求被告給付欠薪，及依同法第14條第1項第5、6款、第17
10 條規定請求被告給付資遣費等語。並聲明：被告應給付原告
11 602,710元，及自支付命令送達翌日即113年8月13日起至清
12 償日止，按週年利率5%計算之利息。

13 二、被告則以：

14 (一)、對於欠薪116,710元之事實及金額均無意見。

15 (二)、本件原告係自行辭職，離職證明書上記載自動離職並經原告
16 收受，故無權請求被告給付資遣費。況原告離職當時並未請
17 求給付資遣費，事後始為提出，於法應有未合，於113年4月
18 19日在竹科管理局進行勞資爭議調解時，委員亦稱原告不得
19 事後要求給付資遣費等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
20 回。

21 三、本院之判斷：

22 (一)、原告主張其自98年4月1日起至被告公司任職，嗣因被告積欠
23 薪資，經原告預告後，於113年2月29日與被告終止勞動契
24 約，被告亦給予記載自動離職之離職證明書，惟被告仍積欠
25 被告薪資116,710元未給付等情，有國家科學及技術委員會
26 新竹科學園區管理局勞資爭議調解紀錄、離職申請書、離職
27 證明書、原告與被告公司總經理甲○○之對話紀錄等件影本
28 在卷可證，且為被告所不爭執，堪認為真正。

29 (二)、原告請求給付薪資部分：

30 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全
31 額直接給付勞工，勞動基準法第21條第1項、第22條第2項本

01 文分別明定明文。查被告公司依法有給付工資予原告之義
02 務，而被告對於積欠原告116,710元薪資未付之事實，已為
03 自認，則原告請求被告給付116,710元部分，即屬有據。

04 (三)、原告請求給付資遣費部分：

05 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬；或雇主違反勞動契約或
06 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
07 契約。第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第14
08 條第1項第5款、第6款及第2項亦有明文。次按，勞工適用勞
09 工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
10 於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條，及第20
11 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資
12 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
13 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資
14 為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條
15 第1項定有明文。

16 2.經查，被告在原告終止勞動契約前確實未能按時給付工資予
17 原告，為被告所不爭執，並有上開勞資爭議調解紀錄及原告
18 與被告公司總經理甲○○之對話紀錄附卷可稽，則亦有違反
19 勞動契約及勞工法令情事，原告自得依勞動基準法第14條第
20 1項第5款、第6款規定終止勞動契約；且依同條第2項準用同
21 法第17條規定，被告應發給原告資遣費。本件原告既於113
22 年2月29日終止與被告勞動契約，而被告並未履行發給資遣
23 費，則原告請求被告給付資遣費，洵屬有據。

24 3.被告雖辯稱原告係自行辭職，離職證明書上亦記載自動離
25 職，且原告於離職當時並未請求資遣費，事後即不得再行請
26 求給付等語。惟查，原告於離職申請書之擬離職原因說明欄
27 實際上係寫明「積欠數月薪資」，且由原告陸續向被告公司
28 催討所欠薪資之對話紀錄與勞資爭議調解紀錄，均可認原告
29 確係因被告不依勞動契約給付工作報酬而離職，而被告於其
30 單方製作之離職證明書卻記載為自動離職，與事實不符，自
31 不應據此逕認原告乃自願離職而與勞動基準法第14條第1項

第5款或第6款所列情形不符。復查，勞動基準法及勞工退休金條例就勞工請求雇主給付資遣費之時期，雖均未有明文規範，惟不應侷限在應於勞動契約終止前即時請求，否則將生失權效果之不利於勞工之解釋，此亦與法律針對請求權之行使常定有一段消滅時效之情形不符，故被告抗辯原告於離職後即不得再行請求資遣費等語，亦非有據，不足採取。

4.原告自112年9月至113年1月之月工資均為81,000元，有薪資明細在卷可參（見本院卷第43至53頁），且為被告表示原告係採每月固定薪資制（見本院卷第99頁），是原告之月平均工資即為81,000元。據此計算，原告自98年4月1日開始任職於被告公司，至勞動契約終止日即113年2月29日離職止，資遣年資為14年11個月，勞工退休新制資遣基數為6（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486,000元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。

(四)、未按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞動基準法施行細則第9條及勞工退休金條例第12條第2項分別定有明文。次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；未應付利息之債務，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1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。就原告之工資，被告本應於勞動契約終止時即113年2月29日給付，資遣費亦應於勞動契約終止後30日內發給，則原告請求均自支付命令送達翌日即113年8月13日起計算週年利率5%之法定利息，核屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第22條、第14條第1項第5款、第6款及勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付原告602,710元（即積欠工資116,710元 $+$ 資遣費486,000元 $=$ 602,710元），及自113年8月13日起至清

01 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

02 五、本件係勞工之給付請求訴訟，並為雇主即被告敗訴之判決，
03 應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假
04 執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
05 擔保金額。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予
08 論駁之必要，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
11 勞動法庭 法 官 張詠晶

12 以上正本證明與原本無異。

13 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（均須
14 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併
15 繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
17 書記官 劉亭筠