

臺灣新竹地方法院民事小額判決

114年度竹北勞小字第30號

原告 李政達
被告 奇翼醫電股份有限公司

法定代理人 李維中

上列當事人間請求給付工資等事件，前由原告向本院聲請核發支付命令（本院114年度司促字第2353號），業經被告於法定期間內提出異議，依據民事訴訟法第519條第1項規定，即應以原支付命令之聲請視為起訴並已先行勞動調解程序，又經原告減縮聲明，經本院於民國114年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

理由要領

原告以被告有積欠原告資遣費之事實為其論據基礎，爰最後聲明：被告應給付原告資遣費新臺幣（下同）8萬9,833元（計算式見促字卷第53頁下方、勞動部網站試算結果），及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按法定利率給付利息、訴訟費用由被告負擔、願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第85頁原告書狀）。第查，原告前開請求金額其勞動契約終止日，經原告於該件試算表上方電腦打字說明記載「民國114年3月5日」（見促字卷第53頁上方、原告說明），又經原告訴訟程序中具狀「先位主張」與「備位主張」，所謂「先位主張」是雇主於114年2月13日之翌（14）日16時30分召開會議，雇主引用勞動基準法第11條及第12條規定並指出預告期間為20日，見附件三書面解雇通知書，通知原告已於114年2月13日終止勞動契約及最後上班日為114年3月5日（見本院卷第129頁書面解雇通知）；所謂「備位主張」是雇主遲延給付原告工資或違反勞動契約致勞工權益受損，被告曾於113年12月及114年1月連續兩次遲延發放薪資，致原告生活陷於困難，原告不得不終止契約，且兩造並無合意終止，原告為了家

庭收入不中斷，原告不得不延後提出離職，見附件七原告配偶健保退出紀錄（見本院卷第87～89頁原告書狀與本院卷第143頁原告配偶114年2月1日、114年3月1日個人投退保紀錄），本院審酌原告於114年2月13日週四15時15分已出主旨為「離職信」並敘明「感謝在工作期間給予我的提拔與支持，因個人職涯規劃，今日正式提出辭職申請，2025年3月5日是我的最後工作日，在這之前會確實完成交接工作，以便後續接手的同仁可以快速上手，另外，希望在離職前確保所有未支付的年終和薪資能夠得到結清，以避免後續法律爭議，感謝您的理解與協助。祝願公司未來更佳繁榮昌盛」之電子郵件乙封，而雇主即被告之債之代理人即人資曾瓊瑩隨即於同日15時22分回覆「很遺憾收到你的離職信，我已將David加入回覆的郵件中。感謝你這幾年來的付出與協助！麻煩你確實完成交接的文件，謝謝。」（見本院卷第49～51頁雙方往來電子郵件），可見被告確實曾經欠薪但於視為續行訴訟以前，業已清償（見本院卷第74頁兩造陳述），而原告於114年2月13日乃基於「個人職涯規劃」申請離職，該封電子郵件全未引用勞動基準法第14條任何一款勞工得不經預告而為終止契約之事由，又被告對於原告自請離職乙事，復迅速於10分鐘內，瞭解並明確呼應、絲毫不加慰留，回覆同意如上並隨即開啟交接程序，則於114年2月13日週四當日，因為兩造互無保留地達成終止勞動契約之意思合致，已然發生終止效力，是自不容許被告一方改口以勞動基準法第11條、第12條云云作為本件114年2月13日終止勞動契約之原因（見本院卷第137頁114年2月14日週五16：30～17：30面談通知）。亦即：本件勞、雇雙方均不得對於已合法終止之勞動契約，再為終止，此理至為淺顯易懂，從而，原告既因自請離職且於114年2月13日已合法生效，當無資遣費請求權可言，其以訴求為給付8萬9,833元資遣費本、息暨聲明假執行，皆欠缺根據，為無理由，均應駁回。

中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

勞動法庭 法官 周美玲

以上正本係照原本作成。

01 原告如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於
02 判決送達後20日內以上訴狀記載上訴理由向本院提出上訴狀，應
03 同時繳納上訴審裁判費新臺幣2,250元並添具繕本1件。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

05 書記官 徐佩鈴

06 附錄：

07 一、民事訴訟法第436條之18第1項：

08 （小額訴訟程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事
09 項，於必要時得加記理由要領。

10 二、民事訴訟法第436條之24第2項：

11 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
12 理由，不得為之。

13 三、民事訴訟法第436條之25：

14 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

15 （一）原判決所違背之法令及其具體內容。

16 （二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。