

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第43號

原告 蔡威慶
被告 利穎科技股份有限公司
法定代理人 楊正寶
訴訟代理人 郭秀敏
潘琦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟肆佰肆拾伍元，及自民國一一一年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣壹萬貳仟肆佰肆拾伍元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告於民國110年6月1日受雇於被告，擔任會計職務，雙方約定每月薪資為新臺幣(下同)35,000元，並於次月5日以匯款方式給付。惟被告於110年9月5日即同年8月份之工資陸續有遲延給付及未完全給付之情，因公司未按期支付工資也未通知，勞健保也有從原告之薪資扣除，但是卻沒有代繳勞健保，迄於原告111年2月14日申請調解時被告猶積欠原告2月短少之工資19,429元，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款以存證信函通知被告終止勞動契約，被告於同年月16日收受存證信函，被告只交付離職證明書給原告，致調解不成立惟被告尚有資遣費未給付予原告，原告自110年6月1日至111年2月16日止受雇於被告，合計9個月又10日，每月薪資為35,000元，被告應給付原告資遣費12,445元。原告不得已始提起本訴。併聲明：被告應給付原告12,445元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

01 止，按年利率5%計算之利息。

02 二、被上訴人則以：雖然公司規章是次月5日發放前一個月的薪
03 水，但是於面試時有表示會晚發薪資，因為是娛樂業，但是
04 不會遲延到下個月，前幾個月有正常發放，只是後面幾個月
05 因為疫情真的很嚴重，收入減少，所以才延遲給付工資等語
06 資為抗辯。並答辯聲明：駁回原告之訴及假執行之聲請，如
07 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、本院之判斷：

09 （一）原告主張其受僱於被告公司擔任會計，又被告有長期積欠
10 工資之情，且於原告111年2月14日申請調解時被告猶積欠
11 原告2月短少之工資19,429元等情，嗣原告於111年2月14
12 日申請勞資爭議調解，請求被告給付積欠工資及資遣費
13 等，並有終止兩造間終止勞動契約之意思，原告並依勞基
14 法第14條第1項第6款以存證信函通知被告終止勞動契約，
15 被告於同年月16日收受存證信函，此有新北市政府勞資爭
16 議調解紀錄乙份附卷可參，且為被告所不爭執，應堪憑
17 採。又工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方
18 法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商
19 同意，為勞基法施行細則第7條所明定。足見，有關勞動
20 契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商
21 完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，
22 或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等情，被
23 告如有前揭違反勞動契約或勞動法令，勞工自得依據前開
24 規定終止勞動契約。雖被告抗辯面試原告時有表示會晚發
25 薪資云云，然為原告所否認，按當事人主張有利於己之事
26 實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明
27 文。被告就上述有利於己之事實，無法舉證以實其說，自
28 無法為有利被告之認定。被告既自承前幾個月有正常發
29 放，只是後面幾個月因為疫情很嚴重，收入減少，所以才
30 延遲給付工資之情，則雇主不依勞動契約給付工作報酬，
31 勞工即原告自得請求終止勞動契約。另原告主張被告就勞

01 健保也有從原告的薪資扣除，但是卻沒有代繳勞健保，此
02 亦有法務部行政執行署新北分署通知繳納健保之滯納金乙
03 紙可憑（見本院卷第137頁），應堪信實。

04 （二）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約
05 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告
06 終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。
07 又勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制
08 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第
09 11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護
10 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
11 年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，
12 以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞
13 基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止
14 勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定
15 之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84
16 條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「以
17 比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日
18 數分月、日比例計算。

19 （三）經查，原告主張於111年2月14日申請勞資爭議調解，請求
20 被告給付積欠工資及資遣費，並有終止兩造間終止勞動契
21 約之意思，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄為證
22 （見本院卷第13頁），原告並依勞基法第14條第1項第6款
23 以存證信函通知被告終止勞動契約，被告於同年月16日收
24 受存證信函，亦為被告所不爭執（見本院卷第160頁），
25 自堪信為真。則兩造間勞動契約既於110年2月16日已合法
26 終止，則原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有
27 據。原告自110年6月1日起受雇於被告，至111年2月16日
28 終止勞動契約，則其工作年資為8個月又16天，又其平均
29 薪資為35,000元，故原告得請求之資遣費為12,445元【計
30 算式： $35,000 \times 1/2 \times (8/12 + 16/30 \times 1/12) = 12,445$ ，小數
31 點以下無條件進位】，原告請求12,445元，自屬有理，應

予准許。

(三) 綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告給付原告12,445元，為有理由，應予准許。

(四) 未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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111年5月5日送達被告（見本院卷第35頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即111年5月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告給付原告12,445元，及自111年5月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 8 月 3 日
勞 動 法 庭 法 官 吳幸娥

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。

01 中 華 民 國 111 年 8 月 3 日
02 書記官 周子鈺