

臺灣新竹地方法院民事小額判決

114年度竹勞小字第9號

原告 楊哲銘
被告 雷晟科技股份有限公司

法定代理人 唐沛澤

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年9月9日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣5萬4389元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1500元由被告負擔新臺幣907元，及自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之5計算之利息；其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣5萬4389元為原告預供擔保，得為免假執行。

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，但請求基礎事實同一者，擴張或減縮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2、3款定有明文。查原告起訴時原聲明：「被告因違反勞基法第14條第5款應給付原告新臺幣(下同)8萬9989元，及開予非自願離職之日到達114年5月5日發薪日應一同給付原告」。嗣於本院114年9月9日言詞辯論期日更正聲明為：「被告應給付原告8萬9989元」。原告所為上開訴之變更，與前揭規定相符，自應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國111年4月11日起受僱於被告；被告應於每月5日給付上個月工資，遇假日順延。原告每月平均工資為新臺幣(下同)3萬5600元，被告應於114年4月5日給付114年3月份工資，假日順延至114年4月7日，然被告只給付2萬

01 元，至114年4月25日才補足積欠工資；又被告應於114年5月
02 5日給付114年4月份工資，但並未給付，至114年5月25日才
03 補足全額工資，此均未與原告商量，未經原告同意。原告因
04 被告違反勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款之規
05 定，於114年4月30日終止兩造間之勞動契約(下稱系爭勞動
06 契約)，是以被告應給付原告資遣費5萬4389元及預告工資3
07 萬5600元，合計8萬9989元。並聲明：被告應給付原告8萬99
08 89元。

09 二、被告則以：

10 (一)被告於112、113年因歐洲市場受戰爭影響，營運狀況欠佳，
11 114年又因美國關稅貿易戰影響更為艱難，被告因而召開會
12 議向員工說明，希望同仁理解並共同面對。被告發薪固有遲
13 延，然被告事後貸款亦以基層勞工薪資優先發放，工資也均
14 於當月給付完畢，違反程度非屬重大，不足作為原告依勞基
15 法第14條第1項終止勞動契約之事由，故原告請求資遣費自
16 無理由。

17 (二)原告既主張係依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，因
18 勞基法第14條第1項並未準用第16條關於預告工資之規定，
19 且係基於主動終止勞動契約之地位，自無權請求給付預告工
20 資。

21 (三)綜上，並聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 原告主張其受僱被告之期間、上開遲付工資及於114年4月30
24 日離職等情，業據提出非自願離職證明書、新竹市政府勞資
25 爭議調解紀錄、請求給付金額一覽表、勞保費欠繳查詢資
26 料、郵件截圖、員工薪資單、存款明細件為證(見本院卷第1
27 3-39)，且為被告所不爭執，自堪信原告此部分之主張為真
28 實。而原告主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭勞
29 動契約，被告應給付資遣費及預告工資等節，則為被告所否
30 認，並以前詞置辯。是本件本院應審究者為：(一)原告主張因
31 被告遲延給付工資，依勞基法第14條第1項第5款終止系爭勞

01 動契約是否有理？(二)原告請求被告給付上開款項，有無理
02 由？茲分述如下：

03 (一)原告主張因被告遲延給付工資，依勞基法第14條第1項第5款
04 終止系爭勞動契約是否有理？

05 原告主張被告有遲延給付薪資之情事，已如前述，雖被告辯
06 稱原告所稱工資部分均有在當月給付完畢，違反程度非屬重
07 大，不足作為原告依勞基法第14條第1項終止勞動契約之事
08 由等語。然按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件
09 計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契
10 約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。此款所謂「雇主不
11 依勞動契約給付工作報酬」，係指雇主對於勞動契約所約定
12 且已發生之薪資債務有給付遲延或不完全給付之債務不履行
13 情事而言。又按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第
14 2項前段亦定有明文。因工資為勞工及其家屬所賴以維持生
15 活者，故應按時給付之，雇主積欠工資，將嚴重影響勞工生
16 活，準此，雇主若未依約給付勞工應得之工作報酬，以維持
17 勞工之生活，即屬可歸責於雇主之事由，則不論雇主是否為
18 故意，勞工自得依上開規定向雇主為終止勞動契約之表示。
19 故被告薪資未按時全額發放予原告，而陷於給付遲延，原告
20 依勞動基準法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，自屬
21 有據。

22 (二)原告請求被告給付上開款項，有無理由？

23 1. 資遣費部分：

24 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
25 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
26 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
27 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
28 1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
29 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
30 法第17條之規定。勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12
31 條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條

01 第4款前段規定，係指計算事由發生之當日前6個月內所
02 得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

03 (2)查兩造間勞動契約業經原告於114年4月30日依勞基法第
04 14條第1項第5款規定終止，已如前述，則原告自得依據
05 勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費。又原告自11
06 1年4月11日開始任職於被告至114年4月30日兩造勞動契
07 約終止，業如前述，則原告任職之年資應為3年20日。
08 又依卷附原告薪資單，可見原告主張於勞動契約終止前
09 6個月每月平均薪資為3萬5600元乙節，亦屬有據。依前
10 開規定，被告應按原告1/2個月之平均工資以比例計給
11 原告資遣費，【新制資遣基數計算公式： $\{年+(月+日\div當月份天數)\div 12\}\div 2$ 】，則原告得向被告請求之資
12 遣費為5萬4389元【計算式如下： $3萬5600元\times(3+20/3$
13 $0\div 12)\div 2=5萬4389元$ ，元以下四捨五入】，應屬有據。

15 2.預告工資部分：

16 按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，雇
17 主應給予預告期間，雇主如未依規定期間預告而終止契約
18 者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有
19 明文。故勞工依據勞基法第16條規定請求預告期間工資，
20 係以雇主終止契約為前提，如由勞工終止契約或合意終止
21 契約者，即不符規定。查原告依勞動基準法第14條第1項
22 第5款規定，向被告合法終止勞動契約，已如前述，揆諸
23 上開說明，原告即不得向被告請求預告期間工資，從而，
24 原告請求被告給付預告工資3萬5600元，尚屬無據，不應
25 准許。

26 四、綜上所陳，原告依勞退條例第12條之規定，請求被告給付資
27 遣費5萬4389元，為有理由，應予准許，逾此部份之請求，
28 為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求為雇主部
29 分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，就被告敗
30 訴部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣
31 告被告如供擔保，得免為假執行。

01 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項。
02 並依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用之負擔如主
03 文第3項所示。

04 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
05 勞動法庭 法官 黃世誠

06 以上正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決
08 送達後二十日內以上訴狀記載上訴理由向本院提出上訴狀。如委
09 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
11 書記官 楊霽