

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

114年度竹勞簡字第7號

原告 李家祁
葉孟軒
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22日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）91,152元，及自民國114年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告乙○○207,937元，及自114年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之73，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以91,152元為甲○○供擔保，與以207,937元為乙○○供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)甲○○於民國109年9月16日起受僱於被告，擔任售後客服工程師至114年5月8日，年資共4年7個月，平均工資新臺幣（下同）42,000元。原約定其薪資應於每月5日發放，然其14年3月份薪資、4月份薪資均有遲發，其4月份薪資本應於14年5月5日發放，然遲至其於114年5月8日依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約離職時，仍未領到4月份薪資，而是遲至114年5月26日才補發37,412元。

(二)乙○○於106年10月13日起任職在被告公司擔任品保部課長至114年5月5日，年資共7年7個月，平均工資51,000元。原約定其薪資應於每月5日發放，然其114年2月、3月、4月份薪資均有遲發，其4月份薪資本應於114年5月5日發放，然遲

01 至其於114年5月5日依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞
02 動契約離職時，仍未領到4月份薪資，而是遲至114年5月26
03 日才補發47,479元。

04 (三)因被告並未與原告個別協議延期發薪，已違反勞基法第22條
05 規定，且被告遲延給薪，已重大影響生計，故原告依勞基法
06 第14條第1項第6款規定，終止勞動契約。

07 (四)甲○○依勞動基準法第14條第1項第6款、第4項、第17條規
08 定請求被告給付資遣費97,591元，及依勞基法第16條規定，
09 請求被告給付預告工資42,000元。並聲明：被告應給付甲○○
10 ○139,591元，及自起訴日翌日起至清償日止，按週年利率
11 百分之5計算之利息。

12 (五)乙○○依勞動基準法第14條第1項第6款、第4項、第17條規
13 定請求被告給付資遣費192,882元，及依勞基法第16條規
14 定，請求被告給付預告工資51,000元，及依其年終獎金薪資
15 條，請求被告給付已核定未發之年終獎金27,778元。並聲
16 明：被告應給付乙○○271,660元，及自起訴日翌日起至清
17 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

18 二、被告則以：原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契
19 約，依臺灣高等法院96年度勞上字第15號判決意旨，解釋上
20 該條款之適用，仍必須雇主違反義務之程度重大始可，而被
21 告雖略有遲延發放薪資，然仍均於當月給付完畢，是被告違
22 反程度非屬重大，不足作為原告終止勞動契約之事由，原告
23 自不得主張資遣費之給付。且原告係主動終止雙方勞僱契
24 約，亦不得請求給付預告工資。復年終獎金部分，乙○○未
25 表明請求權基礎為何等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 三、得心證之理由：

27 (一)原告主張任職被告公司之年資，及被告有遲發薪資等節，業
28 據原告提出被告公司之存證信函、甲○○勞工保險退保申請
29 表、甲○○勞健保繳費證明、甲○○之員工薪資單、甲○○
30 之非自願離職證明書、被告公司電子郵件、薪資匯款記錄、
31 乙○○之薪資單、乙○○經被告公司核定之年終獎金薪資條

01 等為證，而被告並未爭執原告為公司員工、年資、任職期間
02 及其有遲發薪資之情事，是此部分事實，堪予認定。

03 (二)按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
04 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
05 損害勞工權益之虞者，勞工均得不經預告終止契約，勞基法
06 第14條第1項第5款、第6款定有明文。所謂不依勞動契約給
07 付工作報酬，包括給付不完全及給付遲延在內，俾使勞工得
08 於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適當之工
09 作，以免生活陷於困難。蓋工作報酬乃勞工生計之唯一來
10 源，為保障勞工基本生存權益，特設此種規定，是一旦雇主
11 違反此此一規定，勞工即依法取得契約之終止權，縱雇主事
12 後補發不完全或遲延之報酬，解釋上亦不應使勞工原已取得
13 之終止權喪失，以貫徹保障勞工之立法目的（臺灣高等法院
14 90年度勞上字第13號判決意旨參照）。

15 (三)本件被告並不爭執自己遲付薪資之事實，而勞工服勞務，目
16 的當係為獲取薪資支應生計，且被告並非僅有一個月遲付薪
17 資，而是自114年2月開始迄至原告114年5月離職時，均有此
18 種情形存在，影響所及，勞工對於雇主营運狀況之擔憂、信
19 賴，自會受到負面影響，而有損害勞工權益之虞，應認已該
20 當於勞基法第14條第1項第6款之事由。且如前所述，被告對
21 於薪資未能於約定期日發放，而有給付遲延之情形，亦不因
22 嗣後薪資補發而使原告業已取得之終止權喪失。被告固辯稱
23 依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，需符合「程
24 度重大」之要件。然按勞基法第12條第1項、第14條第1項分
25 別就雇主、勞工得不經預告終止契約之事由規定如下：「勞
26 工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：1、於訂
27 立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞
28 者。2、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
29 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。3、受有期徒刑
30 以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。4、
31 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。5、故意損耗機

01 器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏
02 雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。6、無正
03 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」、「有下
04 列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：1、雇主於訂立
05 勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞
06 者。2、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行
07 或有重大侮辱之行為者。3、契約所訂之工作，對於勞工健
08 康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。4、雇主、雇
09 主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有
10 傳染之虞，且重大危害其健康者。5、雇主不依勞動契約給
11 付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
12 6、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者」，細譯前開條文各款之文義，其中勞基法第12條第1項
14 第2、4款及第14條第1項第2、4款已就違反之事由需符合
15 「情節重大」為規定，顯見立法者就終止勞動契約之各款事
16 由是否需符合「情節重大」，已明文規定於各該款項中，即
17 未規定「重大」者，自無需符合情節重大，此並非立法之疏
18 漏，而係立法之明文排除（即明示其一，排除其他）；易言
19 之，雇主或勞工得不經預告終止契約之事由，是否需符合
20 「情節重大」，於立法時已於各款中明文規定，無需法院於
21 適用各該規定時另行補充解釋法條文義中所未明文規定之要
22 件，是被告所辯，本院認尚無可採，堪認原告本件業已合法
23 終止雙方之勞動契約。

24 (四)原告請求被告給付資遣費，為有理由：

- 25 1. 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，或勞工
26 依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約者，雇主應
27 依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼
28 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
29 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計
30 給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條及第14條第4
31 項分別定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適

01 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13
02 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
03 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年
04 發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；
05 最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
06 定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。又按勞工退休
07 金條例第12條第1項未就勞工工作年資未滿1個月者，是否應
08 以1個月計，未有規定，惟按該條例第1條第2項規定：「勞
09 工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其
10 他法律之規定」，就此勞工退休金條例未規定事項，應適用
11 勞動基準法第17條第2款規定，認為工作年資未滿1個月者以
12 1個月計。本件原告業已合法依勞基法第14條第1項第6款規
13 定終止雙方勞動契約，基於上開說明，自得主張被告給付資
14 遣費。又考量「計算事由發生之當日前6個月之總日數」，
15 視其大月、小月而為181天至184天不等（並非均係固定180
16 天），倘若一律以每月30天計之，將使勞工應得之資遣費數
17 額減少；若以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數
18 作為計算標準（即以「勞工退休前6個月工資總額直接除以
19 6」），應較為簡易、準確及合理。

20 2. 查甲○○任職被告公司期間為109年9月16日至114年5月8
21 日，甲○○主張任職年資為4年7個月，符合規定。而勞基法
22 第2條第4款規定平均工資之定義為「指計算事由發生之當日
23 前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金
24 額」，查甲○○離職前6個月即113年11月至114年4月各月領
25 取之工資總額分別為39,741元、39,221元、39,682元、39,7
26 73元、39,543元、37,412元（見本院卷第67頁至第79頁），
27 以上開方式計算平均薪資為39,229元【計算式： $(39,741+3$
28 $9,221+39,682+39,773+39,543+37,412) / 6 = 39,229$ 】，依
29 前開規定計算後，得請求資遣費共91,152元【計算式： $39,2$
30 $29 * 0.5 * 4.6472$ 】。

31 3. 乙○○任職被告公司期間為106年10月13日至114年5月5日，

01 年資為7年7個月，而查乙○○離職前6個月即113年11月至11
02 4年4月各月領取之工資總額分別為47,524元、48,436元、4
03 7,444元、25,000+22,464元、25,000+22,469元、47,479元
04 （見本院卷第59頁至第65頁），平均薪資為47,636元【計算
05 式：（47,524+48,436+47,444元+25,000+22,464+25,000+2
06 2,469+47,479）/6=47,636】，依前開規定計算後，得請求
07 資遣費共180,159元【計算式：47,636*0.5*7.564】。

08 (五)原告請求被告給付預告工資，為無理由：

09 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
10 應先為預告；雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應
11 給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明
12 文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞
13 動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始有給
14 付預告期間工資之義務。至於勞工依勞基法第14條第1項各
15 款之規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞
16 動契約係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間終止
17 勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，自不得請求雇主給
18 付預告期間工資，此由勞基法第14條第4項明定關於勞工依
19 該條規定終止勞動契約，僅準用同法第17條資遣費之規定，
20 而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定即明。本件原
21 告與被告之勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項第6款之
22 規定終止，為勞工不經預告而即時終止勞動契約，本無預告
23 期間之適用，稽諸前揭說明，亦無類推適用之基礎，從而，
24 原告請求被告給付預告期間之工資，於法無據，不應准許。

25 (六)乙○○請求已核定未發之年終獎金27,778元，為有理由：

26 查依乙○○提出之員工薪資條，被告公司確實已經核定應於
27 114年1月24日發放年終獎金27,778元（見本院卷第123
28 頁），然於該日並未撥款入乙○○之薪轉戶頭（見本院卷第
29 123頁），本院認因被告公司既已核定乙○○有此筆獎金存
30 在，乙○○對公司即有此筆獎金債權得以請求，被告亦未提
31 出說明未付之正當理由，故乙○○此部分請求，即屬有理。

01 (七)從而，甲○○得請求被告給付之金額為資遣費91,152元。乙
02 ○○○得請求被告給付之金額為資遣費180,159元、年終獎金2
03 7,778元（合計207,937元）。

04 (八)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第203條定有明
07 文。又資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞基法
08 第17條第2項亦有規定。查本件兩造間之勞動契約係由原告
09 依勞基法第14條第1項第6款之事由，經甲○○於114年5月8
10 日、乙○○於114年5月5日合法終止，被告資遣費之給付義
11 務，應分別於114年6月7日、114年6月4日前給付，另乙○○
12 之年終獎金給付，亦定有114年1月24日之給付期限。從而，
13 原告請求被告給付自起訴日翌日即114年6月10日（見本院卷
14 第9頁收文戳章上日期為114年6月9日）起至清償日止，按年
15 息百分之5計算之利息，亦有理由，應予准許。

16 四、綜上所述，本件甲○○依勞動基準法第14條第1項第6款、第
17 4項規定，請求被告給付91,152元，及自114年6月10日起至
18 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由；乙
19 ○○○依勞動基準法第14條第1項第6款、第4項規定、及經被
20 告核定之年終獎金約定，請求被告給付207,937元，及自114
21 年6月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
22 為有理由，應予准許。逾此範圍，則屬無據，應予駁回。

23 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
24 第44條第1項之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規
25 定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文所示。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，均認不足以影響本判決之結果，爰不再
28 逐一論列，附此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 114 年 10 月 20 日
31 勞 動 法 庭 法 官 楊 祐 庭

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 10 月 20 日

05 書記官 范欣蘋