

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第56號

原告 黃芯宜

王帝夫

共同

訴訟代理人 陳衍仲律師

被告 天橋實業股份有限公司

法定代理人 顧振莆

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年10月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告甲○○新臺幣82,652元，及其中新臺幣70,527元部分自民國111年2月22日起，其餘12,125元部分自民國111年3月24日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告應給付原告丙○○新臺幣10,133元，及自民國111年2月22日起至清償日止按年息5%計算之利息。

三、原告甲○○其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由原告甲○○負擔13%，其餘由被告負擔。

五、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如分別以新臺幣82,652元、10,133元為原告甲○○、原告丙○○預供擔保後，各得免為假執行。

六、原告甲○○其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)丙○○部分：

自民國109年12月1日起受雇於被告，擔任副理之職務，每月平均薪資為新臺幣（下同）38,000元。後於110年6月10日自願離職，惟被告尚積欠其110年6月1日至10日之薪資10,133元，爰依兩造勞動關係及勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項之規定，提起本件訴訟等語。

01 (二)甲○○部分：

02 1.自109年12月1日起受雇於被告，擔任經理之職務，每月平均
03 薪資為45,000元。後因訴外人即被告之法定代理人乙○○於
04 110年6月15日突以通訊軟體告知，被告以其涉嫌為第三人利
05 益而違背工作規則為由，終止兩造勞動契約，惟其並無上述
06 情事，如認為被告所為終止勞動契約不合法，因被告自110
07 年6月16日起即通知原告毋庸上班，且未給付工資，爰依勞
08 基法第14條第1項第5款規定，以起訴狀繕本送達向被告為終
09 止勞動契約之意思表示。

10 2.請求項目及金額：

11 (1)110年6月16日至30日之薪資23,027元。

12 (2)110年7月1日至110年9月30日之薪資47,500元(其自110年7月
13 15日有至他處工作，月薪為35,000元，因此110年7月1日算
14 至15日應領取之薪資為22,500元；110年7月16日至9月30日
15 之薪資差額則為25,000元，共計為47,500元)。

16 (3)資遣費12,125元。

17 (4)預告工資15,000元。

18 (三)爰依兩造勞動關係、民法第487條、勞基法第22條第2項、勞
19 工退休金條例(下稱勞退條例)第12條之規定，提起本件訴訟
20 等語。

21 (四)並聲明：

22 1.被告應給付原告甲○○97,652元，及自起訴狀繕本送達翌日
23 起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

24 2.被告應給付原告丙○○10,133元，及自起訴狀繕本送達翌日
25 起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

26 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告答辯：

28 (一)原告甲○○原係擔任被告經營之橋王花園酒店(下稱橋王
29 館)之館長，為責任制職位，月薪38,000元，嗣於110年3月
30 間升任為被告之行政經理，管理橋王館與麗港館之所有行政
31 事務，月薪則調整為45,000元。然原告甲○○除放任原告丙

○○於110年6月8日無故曠職外，當日亦未阻止原告丙○○帶陌生人進入橋王館內，導致被告副總辦公室內置放之250,000元現金丟失。同年月11日原告丙○○又向東森新聞爆料橋王館內有違反防疫規定混居之情形，案經臺中市政府政風處、觀光局調查後，均查無實證，然被告之商譽已因上述新聞爆料而受有損害。原告甲○○前推薦自己的男友丙○○於被告任職，卻公私不分，放任、縱容其為上述行為，使被告險遭臺中市政府觀光局取消防疫旅館資格，而受有890名移工不能入住之旅宿費損失共19,135,000元，及租賃契約上之損失56,000,000元，是被告依勞基法第12條終止與原告甲○○之勞動契約於法有據，進而原告甲○○即無由請求預告工資及資遣費。

(二)原告丙○○擔任副理，為橋王館之館長，月薪38,000元，亦為責任制職位，然自其接任橋王館之館長後，館內管理鬆散，並有多項缺失未達政府檢查指標，導致同年5月橋王館受觀光局開罰。後於110年6月5日原告甲○○突以LINE訊息告知乙○○，原告丙○○做到同年月10日，惟依勞基法規定，原告丙○○工作滿半年，應提早10日提出離職，然其卻未足日預告。又原告丙○○未曾辦理離職手續或交接工作，自行從同年月5日開始休假，扣除特休3日，超過之日數已屬連續曠職之情形。據此，被告依勞基法第12條第2、4、6款終止與原告丙○○之勞動契約於法有據，而依據勞基法第18條規定原告丙○○即無由向被告請求薪資。

(三)並聲明：

1.原告之訴及假執行均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告供擔保免假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告甲○○、丙○○(下稱原告2人)均自109年12月1日起任職於被告，月薪分別為45,000元、38,000元，業據被告提出原告2人領取薪資清單為證（見本院卷第83頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實，先予敘明。

01 (二)原告丙○○得請求被告給付薪資10,133元：

02 按工資應全額給付予勞工，勞基法第22條第2項定有明文。
03 查本件被告自行提出之原告丙○○110年6月之出勤表上載有
04 紅藍筆註記原告丙○○做到6月10日及10-2(6/1、6/2無薪
05 假)等字樣(見本院卷第125頁)；員工離職單上則清楚揭載原
06 告丙○○110年6月應得領取6/1-6/10日之薪資(見本院卷第1
07 27頁)，已足認原告丙○○請求被告給付扣除2日無薪假後，
08 剩餘8日之薪資10,133元(計算式： $38,000\text{元} \div 30\text{日} \times 8\text{日} = 10,1$
09 33元 ，元以下四捨五入)，應屬有據。至被告前已同意原告
10 丙○○於110年6月10日離職，且被告所提之員工離職表上已
11 經總務、會計、人資各單位會簽及單位主管、董事簽核，
12 (見本院卷第89-91頁)，足認已辦理交接手續，被告於本件
13 審理時追復爭執原告丙○○連續曠職、未足日預告離職，未
14 確實辦理交接等情，均未提出實證以實其說，被告抗辯無須
15 給付薪資，自屬無理。

16 (三)原告甲○○得請求被告給付薪資70,527元：

17 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
19 之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
20 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
21 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
22 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第
23 234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受
24 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
25 其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補
26 服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院92年度台上字第19
27 79號判決意旨參照)。查本件原告甲○○於110年6月15日遭
28 被告以其有為第三人圖利之情事，依勞基法第12條終止勞動
29 契約，然觀諸被告所提原告丙○○110年6月之出勤表，雖載
30 有6月8日、9日自行換班等字樣，然卻未提出任何佐證證明
31 被告不許員工自行排班及調動班表之工作規則，已難認原告

01 甲○○有何行政管理上之弊端(見本院卷第93頁、第125
02 頁)。又被告所提之台中市政府警察局第五分局東山派出所
03 受理案件證明單上記載之財物失竊時間為110年6月13日14時
04 30分許，並非被告所稱原告甲○○放任原告丙○○帶外人出
05 入橋王館之時點即110年6月8日(見本院卷第103頁)，是被
06 告所稱財物損失250,000元，亦難歸因於其所稱原告甲○○
07 之放任行為。又被告抗辯因原告2人之行為導致被告受有撤
08 銷防疫旅館資格之危險及損失移工入住費用19,135,000元、
09 租賃契約損失56,000,000元等語，均未見被告提出任何實證
10 以實其說，尚難認確有被告所抗辯原告甲○○有圖利第三人
11 之情，是被告抗辯其與原告甲○○，已合法終止勞動契約等
12 語，尚非有據。又本件被告已預示拒絕受領原告甲○○提供
13 勞務，而原告甲○○在被告違法解僱前，主觀上並無去職之
14 意，堪認原告甲○○已將準備給付之事情通知被告，但為被
15 告所拒絕，揆諸前開說明，被告拒絕受領後，應負受領遲延
16 之責，是原告甲○○無須補服勞務，仍得請求被告給付工
17 資。而原告甲○○每月薪資45,000元，為兩造所不爭執，則
18 原告甲○○請求110年6月16日至30日薪資23,027元、110年7
19 月1日至15日薪資22,500元，及110年7月16日至9月30日之薪
20 資差額25,000元，共計70,527元，為有理由。

21 (四)原告甲○○得請求被告給付資遣費12,125元：

22 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
23 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
24 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
25 資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
26 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
27 資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1
28 項定有明文。查被告無預警於110年6月15日終止與原告甲○
29 ○之勞動契約，於法未合，而應給付原告甲○○110年6月16
30 日至同年9月30日之薪資業如前述，而被告拒不給付，則原
31 告甲○○主張其依勞基法第14條第1項第5款以本件起訴狀繕

01 本之送達通知被告終止勞動契約(起訴狀繕本於111年2月21
02 日送達被告，詳如後述)，其請求被告給付資遣費12,125元
03 自屬有據。

04 (五)甲○○不得請求被告給付預告工資15,000元：

05 按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給
06 付預告工資，勞基法第16條第1項定有明文，惟預告工資之
07 給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，
08 此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未
09 準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排
10 除其它」之立法意旨，是勞工既不經預告終止勞動契約，自
11 無權再請求雇主給付預告工資之理。經查，原告甲○○與被
12 告間之勞動契約係由原告甲○○依勞基法第14條第1項第5款
13 規定主動終止，則被告自無庸給付預告工資，是原告甲○○
14 請求被告給付預告期間工資部分，不應准許。

15 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
20 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
21 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
22 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
23 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
24 項、第203條亦有明文。本件原告2人對被告之薪資請求權，
25 屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時
26 發給，原告2人起訴請求被告給付上述工資，而民事起訴狀
27 繕本已於111年2月21日送達被告，此有本院送達證書附卷足
28 憑（見本院卷第45頁），則原告2人就此部分均請求自翌日
29 起即111年2月22日起至清償日止按法定利率計算之遲延利
30 息，應予准許。另就原告甲○○請求資遣費之部分，亦屬給
31 付有確定期限之債權，依法應於終止勞動契約後30日內發

給，其與被告之勞動契約既於111年2月21日始終止，被告依法應於30日付清資遣費，30日內既未給付，自111年3月24日起開始遲延，是原告甲○○請求自111年3月24日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，並無不可，應予准許。至其逾此範圍之利息即屬無據。

五、綜上所述，原告甲○○依勞動契約、勞基法、勞退條例等法律規定請求被告給付82,652元，及其中70,527元部分自111年2月22日起，其餘12,125元部分自111年3月24日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。原告丙○○依勞動契約、勞基法之規定請求：被告給付10,133元，及自111年2月22日起至清償日止按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。至原告甲○○逾上述範圍之請求，應屬無據，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決原告勝訴部分既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告甲○○其餘之訴既經駁回，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 111 年 11 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 莊 毓 宸

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。

中 華 民 國 111 年 11 月 10 日
書 記 官 劉 欣 怡