臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第78號

原　　告　劉威穎
　　羅起謙
　　羅椿涵
　　賴華駿
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　林垕君律師（法扶律師）
被　　告　油欣精機股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　傅盛烘

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國114年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應分別給付原告各如附表二「資遣費」欄所示之金額，及均自民國114年6月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如分別以如附表二「資遣費」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，因此依原告之聲請，由其等一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告甲○○、丙○○、丁○○、乙○○（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、最後工作日均詳如附表一所示，兩

造約定發薪日為次月6日。詎被告自民國113年起即數度延發工資而嚴重影響原告家庭生計，後兩造於114年2月27日在桃園市政府勞動局進行勞資爭議調解會議，被告承諾未來不再拖延薪資發放而調解成立，然於同年4月發薪日時，被告再度積欠原告3月份薪資，僅發放半薪，經多次催討未果，原告得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止雙方勞動契約，並準用同法第17條請求資遣費，因原告考量個人職務交接需求且擔心影響公司運作，故原告於同年4月9日以存證信函分別預告甲○○、丙○○、丁○○將於同年月30日；乙○○將於同年5月31日，終止兩造間勞動契約，被告已知悉確認。又被告再度於同年6月6日積欠乙○○5月份薪資，益證原告確有依法終止契約之正當事由。嗣原告於同年4月9日再次向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月21日在桃園市政府勞動局進行勞資爭議調解會議，惟因被告代理人未被充分授權而調解不成立。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告各如附表一「資遣費」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟據其先前之陳述：被告因近期營運困難，部分月份薪資確實未能全數如期支付，並非惡意積欠，已於部分期間先行支付新臺幣（下同）15,000元，將持續努力籌措款項完成給付。原告主張依勞基法第14條第1項第5款之解僱情形及因此應支付之資遣費，被告不予承認，目前無解除雙方勞動契約之事實，亦無資遣程序。就原告主張之薪資爭議，甲○○、丙○○、丁○○擬將於114年4月30日；乙○○將於同年5月31日，終止兩造間勞動契約，被告尊重並同意該日期為雙方終止勞動契約之日，勞資關係自該日起終止等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執事項（本院卷136-137頁）：

㈠兩造先於114年2月27日在桃園市政府勞動局進行勞資爭議調

解會議，因被告承諾未來不再拖延薪資發放而調解成立。後因被告再度積欠原告3月份薪資，原告再於同年4月9日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月21日在桃園市政府勞動局進行勞資爭議調解會議，惟因被告代理人未被充分授權而調解不成立（本院卷27-28、53-54頁）。

㈡甲○○、乙○○曾分別以楊梅郵局存證號碼000108號、000109號存證信函寄予被告，表示依勞基法第14條第1項規定，預告將分別於114年4月30日、同年5月31日終止兩造間勞動契約，被告收受後以回覆存證信函函覆同意終止兩造間勞動契約（本院卷29-31、41-43、45、51、125頁）。

㈢丙○○、丁○○曾分別以平鎮郵局存證號碼000149號、000148號存證信函寄予被告，表示依勞基法第14條第1項第5款規定，預告將於114年4月30日終止兩造間勞動契約，被告收受後以回覆存證信函函覆同意終止兩造間勞動契約（本院卷33-39、47、49頁）。

㈣兩造對原告提出之e化服務系統：投保單位網路申報及查詢作業網頁列印資料、113年10月至114年5月薪資單之形式真正不爭執（本院卷19-25、101-123頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是否合法？

查，被告分別以回覆存證信函函覆原告薪資未能如期支付之緣由，且同意原告主張終止勞動契約之日期等情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈡、㈢〕，可知被告確實有不依勞動契約給付工作報酬之事實，則原告依勞基法第14條第1項第5款規定，分別終止兩造間勞動契約，自屬合法。

㈡原告請求被告應分別給付其等如附表一「資遣費」欄所示之金額，並加付5%法定遲延利息，有無理由？

1.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明

文。第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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。又依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資。再按有歇業時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。所稱歇業，係指事實上歇業而言，並不以經辦理歇業登記為必要（司法院74年10月14日第7期司法業務研究會法律問題研究意見參照）。

2.經查，原告係分別於114年4月30日、同年5月31日終止兩造間勞動契約，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即114年4月29日、同年5月30日往前推算6個月之期間計算平均工資。是以，原告之到職日、最後工作日、月平均工資之數額及工作年資均詳如附表二所示，雖被告就此部分表示需再確認（本院卷137頁），核屬就原告主張之事實為不記憶之陳述，而被告嗣未再事爭執，且原告於存證信函內均提及任職日期（本院卷29、33、37、41頁），被告對原告分別寄發之存證信函亦不爭執〔兩造不爭執事項㈡、㈢〕，則原告前述主張之到職日等，應信屬實，則其等請求被告給付各如附表二「資遣費」欄所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。次按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項定有明文。查，本件原告請求被告分別給付其等資遣費，係以支付金錢為標的，屬定有期限之債權，而原告就前開資遣費請求自民事起訴狀繕本送達翌日即114年6月28日（本院卷97頁）起算之前述法定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

六、綜上所陳，原告依勞退條例第12條規定，請求被告應分別給付原告各如附表二「資遣費」欄所示之金額，及均自114年6月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。原告就請求被告給付資遣費雖部分無理由，惟其等就此敗訴部分甚微，本院認第一審訴訟費用仍應由被告負擔為適當，併此敘明。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　　邱淑利

中　華　民　國　114　年　9　月　30　日

以下附表金額均為新臺幣（元）

附表一：原告起訴主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷15-17、100、136-137頁				
姓名	職務	到職日 （年月日）	最後工作日 （年月日）	資遣費
甲○○	現場作業員	106.3.6	114.4.30	156,497元
丙○○	現場作業員	107.8.6	114.4.30	118,637元
丁○○	現場作業員	110.3.22	114.4.30	73,842元
乙○○	現場作業員	96.10.15	114.5.31	319,200元

附表二：法院計算原告得請求資遣費之金額								
姓名	到職日 （年月日）	最後工作日 （年月日）	6個月期間 （年月日） (A)	應領薪資 (B) （本院卷101-123頁）	月平均工資=(小計B欄÷A欄總日數x30)	工作年資 （年月日）	資遣基數 （新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)	資遣費
甲○○	106.3.6	114.4.30	113.10.30-114.4.29	2,420元 （37,517元x2/31）	38,192元	8,1,25	4+55/720	155,685元
				45,407元				
				45,646元				
				41,739元				
				35,054元				
				30,413元				
				31,017元 （32,087元x29/30）				
小計			182日	231,696元				
丙○○	107.8.6	114.4.30	113.10.30-114.4.29	2,378元 （36,866元x2/31）	35,036元	6,8,25	3+265/720	118,003元
				39,863元				
				36,185元				
				34,281元				
				29,720元				
				36,185元				
				33,939元 （35,109元x29/30）				
小計			182日	212,551元				
丁○○	110.3.22	114.4.30	113.10.30-114.4.29	2,409元 （37,345元x2/31）	35,755元	4,1,9	2+39/720	73,447元
				46,089元				
				36,885元				
				36,200元				
				28,000元				
				33,306元				
				34,027元 （35,200元x29/30）				
小計			182日	216,916元				
乙○○	96.10.15	114.5.31	113.11.30-114.5.30	2,360元 （70,809元x1/30）	52,690元	17,7,17	6	316,140元
				55,372元				
				52,400元				

（續上頁）

				48,797元				
				52,400元				
				51,200元				
				57,126元 （59,030元×30/31）				
小計			182日	319,655元				