臺灣臺北地方法院簡易民事判決

107年度北勞簡字第130號

原　　告　曾祝三

被　　告　漢唐光電科技股份有限公司

法定代理人　徐國良　（另案於法務部矯正署臺北看守所）

上列當事人間請求給付加班費等事件，於中華民國108年6月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國106年2月2日起至同年9月30日止任職於被告公司，擔任天境傳媒主任，約定月薪為新臺幣（下同）60,000元，並享有勞動基準法相關權利。另自106年10月1日至同年12月31日止，以兼職供稿方式為被告供稿，約定月薪為30,000元。詎被告因資金週轉不靈經常出現遲發薪水，原告因被告積欠薪資而離職，被告應給付資遣費20,625元、預告工資20,000元，爰依勞動契約關係提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告40,625元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

對被告意見之陳述：原告並非自請離職，因被告長期拖延薪資，其後並積欠薪資，原告被迫轉換兼差方式，否則無法營生。又因被告不願意依法開立「非自願離職證明」，欠薪當然等同非自願離職，毋庸執著在員工離職文件的文字。又被告薪資為工作後發放，被告不僅積欠原告106年8、9、10月薪資，尚積欠同年11月、12月薪資。被告最後1位財務為馬招蛾女士，工作至同年11月3日，也因被告積欠薪資被迫離職，既然財務、行政人員均因被告不給付薪資而離開，何人製作所謂職位異動、薪資調整文件、員工異動薪資報告單及留存文件？原告於108年3月間提出充份工作証明，在被告欠薪期間之106年8月至同年12月，每日均有完整上稿紀錄，依

原告與被告公司法定代理人徐國良之What app紀錄所示，徐國良於同年11月間感謝原告相挺工作，並因付不出薪資向原告道歉，尚有徐國良一再騙人表示即將發放薪水，及原告反應上稿問題的工作紀錄，足證「雙方合意情況下工作5個月後，被告公司不給薪水」之事實。另補做薪資單期間，周德裕全程在場，若此係偽造，那周德裕是否也有參與？原告向勞工保險局（下稱勞保局）請領的是「薪資代償」，不是資遣費，亦非預告工資。在被告公司惡意詐騙及阻攔下歇業認定直至107年2月22日才通過，因此薪資代償至106年8月20日之後的薪水，又讓許多被告員工失去權益，包含原告106年8月被欠的薪水。

二、被告方面：

原告已向勞保局順利領取15萬元薪資墊償金，而原告確實為自請離職，且原告在職期間未有任何告知（包含催告）被告渠係秉勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項各款規定之一，終止系爭勞動契約，而被告則皆未有勞動契約終止意思表示，即原告自無系爭預告工資請求權之適格或存在。

被告公司自87年成立以來，從未遲發員工薪資，實因轉投資虧損之緣故，自106年2月起確實有延發員工薪資之事實，被告並非惡意一直努力尋求所有疏困之方法。但因被告涉證券交易法於106年11月29日突遭收押迄今，公司所有事務均無法親自解決。被告每月薪資單發放，均為薪資轉帳入員工帳戶後，才交付薪資單給各員工並簽收。況同年11月初起被告公司暫未有財務人員，不可能預先製作薪資單。原告自請離職時，被告確實未發放原告同年9月份薪資58,183元、10月份29,904元。原告為同年10月3日離職，其中列出同年10月份應領部分即為同年10月1日至3日薪資，及10月份供稿費用總數，且被告公司有關任何職位異動，薪資調整等，均會有被告簽核之員工異動薪資報告單，雙方各為留存外也為財務人員發放薪資之憑証。若原告早已於離職當時，即與被告約定11月份起的兼職條件，供稿數量及酬勞…等等，原告應有

此份文件留存，原告應自舉證明。原告以偽造薪資單向地方法院申請支付命令及向勞保局申請薪資墊償得撈，但由薪資單上之到職日、年資、單位、休假天數即不難得知為原告及被告前財務人員王嘉臻在偽造製作此單時，未及留意更改此處。

並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證理由

資遣費部分：

1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，亦或勞工依勞基法第14條第1項規定終止契約，應依下列規定發給勞工資遣費：「一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給」，勞基法第17條、第14條第4項（準用第17條）定有明文。

2.經查，原告主張被告長期拖延薪資發放，伊只能被迫轉換兼差式的配合方式，否則沒有收入，無法營生，且被告不願意依法開立「非自願離職證明」是欠薪當然等同非自願離職之事實，為被告所否認，則原告自應就此有利於己之事實舉證證明。又觀諸卷附員工離職證明申請書（見本院卷第104頁），其上申請離職證明理由記載「生涯規劃」，原告固係遭被告欠薪，惟據上述文件所示，原告向被告所為之意思表示乃係以「生涯規劃」自請離職，並無以被告違反勞動基準法規定向被告為終止勞動契約之意思表示。本件尚無從認定原告係依勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約，是原告請求給付資遣費，即非有據。

預告工資部分：本件原告固主張其並非自願離職，而係以被告違反勞動基準法規定（即勞基法第14條第1項各款規定）向被告終止契約，應得類推適用勞基法第16條規定請求被告

給付預告期間工資等語，惟依上開說明，本件原告並非以勞基法第14條第1項各款規定向被告終止契約，是原告請求給付預告工資，即非有據。

四、從而，原告依勞動基準法之規定請求如其訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

臺北簡易庭

法　官　郭麗萍

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　108　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　陳怡如