

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第45號

原告 葉素菁

被告 百年國際商務有限公司

法定代理人 薛美玉

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）126,900元，及自民國（下同）110年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以126,900元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於104年7月2日起，受僱於被告法定代理人甲○○所設立之百年翻譯社，擔任行政會計人員，嗣於108年7月30日甲○○另行設立被告公司並留用原告，且將原告之工資調升為41,000元。然被告自110年5月起，因營運虧損，遲遲未能如期給付原告工資，幾經原告反應後，被告依然無法如期給付，原告遂於同年9月24日，以被告積欠工資為由，向被告預告於同年9月30日終止僱傭關係，被告亦開立載明離職事由為勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之離職證明書予原告。兩造間僱傭關係既已於110年9月30日終止，被告自應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，依原告離職前6個月平均工資40,644元、工作年資6年2個月又28日、資遣基數3+11/90計算，給付資遣費126,900元予原告等語。並聲明：如主文第一項所示。

二、被告則以：原告本無帳務相關經驗且有段時間為照顧發育特殊之幼子致經常遲到早退，被告並未因此扣薪。惟因109年起全球爆發新冠肺炎疫情，致國際商貿活動受影響，翌年5月國內疫情爆發，自110年5月19日至同年7月26日疫情指揮中心宣布全國三級警戒，被告經營國際商務服務首當其衝，

造成營收金額驟減，累積虧損高達147萬8,306元，以致遲發員工薪資，同年8月間又有3位員工相繼離職，致被告無法獲得預期之營業收入，因而無法如期支付原告薪資，實屬不可抗力，被告已向原告說明原委，且經原告同意延緩給付，原告自不得再以被告遲付薪資為由，據以終止僱傭契約。是原告於110年9月24日以通訊軟體LINE預告將於同年9月30日離職，係其自願離職，並非被告資遣原告。至被告固開立非自願離職證明書予原告，然原告於提出離職申請時，未經被告允許，擅自持被告之「自願離職申請書」竄改為「離職申請書」，並趁被告無暇處理之際，使被告開立錯誤之離職證明書，且原告迄至離職後，兩造於高雄市政府勞工局（下稱勞工局）調解時，始突然要求被告給付資遣費，足見原告確係自願離職，其請求給付資遣費，實無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- (一)原告自104年7月2日受僱於被告擔任行政會計工作，約定工時為上午8時30分至下午5時30分。
- (二)原告於110年9月24日與被告法定代理人甲○○有如本院卷第19頁以LINE通訊軟體所為之對話，被告斯時確有積欠原告同年5月至8月薪資之事實。嗣於同年10月19日兩造於勞工局調解時，被告將尚積欠原告之110年6月至9月薪資給付完畢。
- (三)兩造間勞動契約於110年9月30日終止。
- (四)如認原告請求資遣費為有理由，其離職前6個月平均工資40,644元、工作年資6年2個月又28日、資遣基數3+11/90。

四、本件爭點：

- (一)原告主張符合勞基法第14條第1項第5款終止契約事由，有無理由？
- (二)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，有無理由？如有理由，數額若干？

五、本院之判斷：

- (一)原告依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間勞動契約，為有

理由：

1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，按件計酬者亦同；雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第22條第2項、第23條第1項、第14條第1項第5款分別定有明文。經查，原告主張其自104年7月2日起受僱於甲○○即百年翻譯社擔任行政會計人員，嗣於108年7月30日甲○○將「翻譯、口譯等語言服務」等業務轉讓並另行設立被告公司，原告仍繼續受僱於被告，為新舊雇主商定留用之勞工，並調整其每月薪資為41,000元等情，有其勞工保險異動查詢、110年4月至9月薪資發放明細表在卷可稽（本院卷第17、41至49、87頁）；又原告主張被告自110年5月起，即因虧損致無法如期於每月5日給付上月份之工資，違反兩造間勞動契約之約定，其已於同年9月24日以LINE通訊軟體傳送將於同年9月30日離職之訊息予甲○○等情，亦據提出其與甲○○之LINE對話紀錄為證（本院卷第19頁），被告亦不爭執確有原告於對話中所述曾承諾將於110年8月23日給付同年5月至7月薪資，後延至同年9月27日、再延至同年9月31日仍未為給付，及曾承諾將於同年9月3日給付所積欠之全部3個月工資，惟於原告傳送上開訊息預告終止勞動契約時，仍未為全部之給付，迄至兩造於110年10月19日在勞工局調解時，始將尚積欠之110年6月至9月薪資給付完畢等情（本院卷第82頁），並有勞資爭議調解紀錄附卷可參（本院卷第15至16頁），堪信原告上開主張為真實。是被告於原告預告終止勞動契約時，既尚積欠原告110年5月至8月之薪資，則原告以被告積欠薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款規定，以LINE通訊軟體傳送訊息通知被告終止勞動契約，經被告於同日下午6時20分讀取後，回覆以：「素菁，真的非常感謝妳一路的陪伴！」等語（本院卷第19頁），是兩造間勞動契約已於110年9月30日經

原告合法終止，堪以認定。

2. 被告雖抗辯原告已同意被告遲付薪資，其係自願離職，不得請求資遣費等語。惟為原告所否認，陳稱被告在6月份發5月份的薪水時，固有問其可否晚一點發，其確曾表示可以晚一點沒關係，後來一直到8月份都沒有收到6、7月份的薪水，且5月份的薪水只有給付1萬元，其向被告催討薪資，被告說8月23日會給付5月份不足的薪水及6、7月份的薪水，嗣於8月25日有再給付1萬元，且表示8月27日會給付其餘積欠的薪資，惟一直拖延至8月31日均未給付，其在110年8月之前，固曾向被告表示家裡還過得去，但因被告一直拖延薪資，即未再向被告為上開表示，嗣無法再忍受被告遲付薪資，遂傳送前述訊息向被告預告終止勞動契約等語（本院卷第85頁），而衡以全球自109年起爆發新冠肺炎疫情，國內亦因疫情升溫，於110年5月19日至同年7月26日全國升級三級警戒，經濟活動大受影響，則原告於被告初始未能如期給付5月份之薪資時，與被告共體時艱而同意延遲受領薪資，未立即表明終止契約，亦符常情，然被告迄至同年8月底，仍無法如期給付6、7月份薪資，且承諾原告之給付期限一再跳票，佐以原告所傳送之訊息內容，亦表示「9/1我有再次跟您提醒。我的經濟狀況無法再配合公司這樣積欠薪水了，如果狀況不能改善，我必須自行去貸款生活費，並且做到9/30離職。之後您有承諾我9/3會把薪水全部給我，讓我繼續留在公司，但是一直到9/2下班時您又改說要延後，一直到那天公司還欠我將近3個月的薪水，我至今也還沒拿到全部的薪水。因為薪水的事情，已經造成我的家庭陷入經濟困頓、我的先生也十分不能諒解，我正常出勤工作卻沒有得到應有的報酬之類的爭吵。家庭生活受到非常嚴重的影響。」等語（本院卷第19頁），足見原告至遲於110年9月1日已表明拒絕被告繼續遲付薪資之意，並請被告給付所積欠之全部薪資；再依原告於同年9月28日提出之離職申請書，亦載明離職原因為「因尚未收到110年6月～8月薪資」等語（本院卷第53頁）

01 ，堪認原告已不再同意延遲受領薪資，被告抗辯兩造已另行
02 約定薪資給付期限，認原告不得以其遲付薪資為由終止勞動
03 契約，並無理由。

04 3.被告再辯以原告持公司內部制式格式之「自願離職申請書」
05 ，擅自竄改文書名稱為「離職申請書」，其並未在原告所提
06 出之「離職申請書」上簽名，認原告實係自願離職等語。惟
07 按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行
08 使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞
09 資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思
10 表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院
11 93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號判決意旨參
12 照）。是原告業於110年9月24日以LINE通訊軟體傳送訊息之
13 方式，表明終止勞動契約之事由及預告終止之日期，該意思
14 表示之通知於同日到達被告，被告亦開立載明離職日期為11
15 0年9月30日、離職原因為勞基法第14條第1項第5款之離職證
16 明書予原告（本院卷第21頁），被告辯稱該離職證明書開立
17 後，始發現原告擅將「自願離職申請書」改為「離職申請書
18 」，而誤為開立等語，徵諸前揭說明，尚不影響原告終止勞
19 動契約之意思表示已到達於被告，且其終止權之行使合法有
20 據，已生契約終止之效力。被告上開所辯，自不足採。

21 4.被告另辯以其遲付薪資實係因受疫情影響，且於110年8月底
22 時有3名員工無預警離職，其遲付薪資實屬不可抗力，不能
23 歸責於被告等語。惟勞資雙方締結勞動契約後，勞工負有提
24 供勞務之義務，雇主則負有給付工資之義務，而工資為勞工
25 因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活最重要之憑藉，
26 為保障勞工生活，勞基法明定工資應全額直接並定期給付勞
27 工。蓋工資係勞工提供勞務之對價，亦為勞工維持經濟生活
28 之最重要來源，保障勞工生活及加強勞雇關係亦屬勞基法之
29 立法目的；而勞資關係中，勞方又屬弱勢地位，為平衡雙方
30 之地位，並保障最基本之勞動條件，及達成勞基法保障勞工
31 經濟安全生活之立法目的，使勞工確實全額獲取由雇主所支

付之工資，依照法定通用貨幣支付、直接支付、全額支付原則，將雇主基於民法上僱傭契約所負之給付工資義務予以社會化，課予雇主一定作為及不作為義務，並賦予一定之公法效果，明定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應按時將工資全額直接給付勞工，不得單方變更工資給付方式及時期，且於雇主不依勞動契約給付工作報酬時，賦予勞工得依勞基法第14條第1項第5款規定不經預告終止契約，是原告行使其法律上之權利，自屬適法有據。被告上開所辯，無從據為原告行使權利之障礙事由，尚難憑採。

(二)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費126,900元，為有理由：

按勞工適用勞工退休金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14條規定終止時，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項定有明文。查兩造間勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止，原告自得依前揭規定，請求被告給付資遣費。準此，原告主張自104年7月2日受僱於被告，最後工作日為110年9月30日，工作年資計6年2個月又28日，離職前6個月即110年4月1日至110年9月30日平均工資為40,644元，為被告所不爭執（本院卷第83頁），是原告請求資遣費126,900元【計算式： $40,644 \times (3 + 11/90) = 126,900$ （小數點以下四捨五入）】，核屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費126,900元，及自起訴狀繕本送達之翌日即110年12月30日（本院卷第27頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付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，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保

01 後得免為假執行，爰諭知如主文第三項所示。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
03 經本院斟酌後，認與本件判決結果不生影響，爰不一一論述
04 ，附此敘明。

05 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 2 月 11 日

07 勞動法庭 法官 楊捷羽

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 2 月 11 日

12 書記官 黃盈菁