臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第371號

原　　告　李冠良
訴訟代理人　鍾志宏律師（法扶律師）
被　　告　樂榮工業股份有限公司
法定代理人　袁康益
訴訟代理人　蘇婉毓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬伍仟貳佰陸拾捌元，及自民國一百零七年六月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾貳萬伍仟貳佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告方面：

原告自民國102 年11月1 日起受僱於被告，擔任管理師乙職，月薪為新臺幣（下同）55,900元，且於每月5 日發薪，惟因被告常有薪資不按時發給之情事，原告乃於107 年5 月7 日以蘆洲郵局第166 號存證信函（下稱系爭166 號存證信函）通知被告，其自107 年5 月4 日起依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定終止兩造間勞動契約，原告亦向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解，會中被告對原告所主張之到職日、擔任職務、約定薪資、最後工作日及遲發薪資等情均不爭執。又原告於勞動契約終止前6 個月即106 年11月5 日至107 年5 月4 日之薪資分別為48,447元（計算式：55,900÷ 30× 26＝ 48,447）、55,900元、55,9

00元、55,900元、55,900元、55,900元、7,453 元（計算式：55,900÷ 30× 4 ＝7,453 ），合計335,400 元，且該期間總日數為181 日，則原告平均工資為55,590元（計算式：55,590÷ 181 × 30＝55,590），以此計算資遣費為125,387 元，而兩造間勞動契約於107 年5 月4 日終止，被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第2 項規定於30日內給付資遣費，故原告除應給付上開資遣費，尚應給付自107 年6 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息。另原告終止勞動契約符合就業保險法（下稱就保法）所稱「非自願離職」，自得依就保法第25條規定，請求被告發給非自願離職證明書。爰依勞退條例第12條第1 項、第2 項、勞基法第19條、就保法第11條、第25條規定，提起本件訴訟。並聲明：　被告應給付原告125,387 元，及自107 年6 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。　被告應發給原告非自願離職證明書。　願供擔保請准宣告假執行。

二、被告方面：

被告雖有遲發薪資，係因被告公司約有150 名餘員工，其等薪資均由1 名人力資源處管理師張鳳娟計算核發，而106 年4 月間張鳳娟因有多筆薪資核算錯誤遭被告調動且取消原職務加給，同一職務自106 年7 月至10月間由陳律初接任，因其對薪資核算業務不熟悉，故該4 個月薪資稍晚發放；再106 年11月、12月間係因被告公司老董事長過世且公司虧損，陳律初又於107 年1 月31日離職，導致107 年1 月、2 月之薪資亦晚發。原告父親任職被告公司副董事長多年，亦為被告公司深圳廠法定代理人，於被告公司老董事長過世後，與現任董事長就公司經營多有紛爭，原告同一時期向被告提出勞資爭議，疑有受其父唆使之嫌，原告並無離職之真意。則被告既非故意遲發薪資，且無短計之情，事後亦已給付完畢，應認瑕疵業經治癒，原告自不得依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止兩造間勞動契約；又被告並未損害原告之權益，且依勞基法第14條第1 項第6 款之立法說明所參勞動契約

法規定，被告所為情節尚非重大，原告亦不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，故原告請求於法無據，自當無從請求資遣費及非自願離職證明書。並聲明：　原告之訴及假執行之聲請均駁回。　如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。經查，原告主張因被告連續數月未依勞動契約於翌月5日給付工作報酬，自107年5月4日起終止兩造間勞動契約等情，業據提出薪資轉帳帳戶、系爭166號存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄（見本院卷第17至52頁）等件為證，且被告就數月均遲延發放薪資乙情並未爭執（見本院卷第101頁），則原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，自有所據。被告固稱：雖有遲發薪資，惟事出有因，且未曾短計，原告權益並未受損，縱有影響，程度亦甚輕微，尚非重大，未達可據以行使終止權之程度云云抗辯，惟工資報酬為勞工之生計來源，雇主自不得任意違反勞動契約之約定延後發給薪資，被告所執上開事由無非為其公司內部管理營運之相關事宜，自無據此令原告容忍遲發薪資之理，況依勞基法第14條第1項第5款之規定觀之，並無規範需雇主違反勞動契約情節重大時，勞工始得終止勞動契約，則被告抗辯其情節非屬重大，原告不得逕行終止勞動契約云云，顯屬無據，不足採信。至原告另主張有依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，惟其依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約既為合法，此即無再行審酌之必要，併此敘明。

查原告受僱期間自102年11月1日起至107年5月4日止，最後工作日即107年5月4日前6個月平均工資為55,590元，均為兩造所不爭執，據此計算被告應給付原告之資遣費為125,268元【計算式：55,590×(　4+185/365) x 1/2 ＝125,268 】，逾此部分之請求，則為無理由。又按，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。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力應付利息之債務，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2 項、第233 條第1 項前段、民法第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費係以支付金錢為標的，復依勞基法施行細則第8 條規定，資遣費應於終止勞動契約30日內發給，則被告應在原告於107 年5 月4 日終止勞動契約後30日內給付資遣費，被告迄未給付，原告自得請求125,268 元加計自107 年6 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就保法第11條第3 項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就保法第11條第3 項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查原告係依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約，已如前述，則原告請求被告發給非自願離職證明書，即屬可採。

四、綜上，原告依勞退條例第12條第1 項、第2 項規定，請求被告給付資遣費125,268 元，及自107 年6 月5 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨依勞基法第19條、就保法第11條規定，請求被告發給非自願離職證明書，為有理由，應

予准許；逾此範圍部分，為無理由，應予駁回。

五、本判決所命被告給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行，並依被告聲請宣告供擔保後，免為假執行。至原告其餘假執行之聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗，併與駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

勞工法庭　　法　官　陳威帆

以上正本係照原本作成。

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　　108　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　黃瑋婷