臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第13號

上　訴　人　漢唐光電科技股份有限公司

法定代理人　徐國良

被上訴人　　莊嘉宏

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國107年11月21日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第107號第一審判決提起上訴，本院於民國108年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)被上訴人於民國105年6月27日起至106年8月10日止，受僱於上訴人公司擔任法務經理、天境傳媒經理兼社論主筆及科技金融事業群主管三職，約定每月薪資為新臺幣（下同）7萬元，詎上訴人公司自106年2月起資金週轉不靈，經常遲發薪資，被上訴人遂於106年8月10日離職，被上訴人雖係自行終止勞動契約，然被上訴人係因上訴人公司積欠薪資而去職，則不論被上訴人是否出於自願，均得向上訴人公司請求給付資遣費。又被上訴人平均薪資為7萬元，年資自105年6月27日起至106年8月10日止，依新制資遣費計算，上訴人公司應給付被上訴人資遣費39,375元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二)於本院補稱：上訴人公司係每月5日發放薪資，然其自105年12月起即有遲延發放薪資之情，前後長達8個月期間，上訴人公司確有不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約致有損害勞工權益之情形，被上訴人自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，並依同法第17條請求資遣費。上訴人辯稱被上訴人係自願離職云云，然其遲付薪資已構成終止勞動契約給付資遣費之法定

原因，被上訴人為避免損害繼續擴大，僅得以另有生涯規劃為由被迫去職，自不因被上訴人為顧及老闆情面方填寫自願離職單而有異。是勞工若因公司積欠薪資而去職，不問是否出於自願，俱得請求公司給付資遣費。

二、上訴人上訴意旨略以：上訴人公司自87年成立以來，從未遲發過員工薪資，嗣因轉投資虧損，自106年2月起確有延發員工薪資，然上訴人公司並非惡意拖延並努力尋求紓困之方法，惟上訴人公司負責人又因涉及證交法刑案並於106年11月29日遭收押迄今，以致上訴人公司所有事務均無法解決；被上訴人於106年8月11日自請離職時，上訴人公司確尚未發放其8月份薪資30,127元，然被上訴人並未告知其係依勞基法第14條第1項各款規定之一終止勞動契約，被上訴人係自願離職而無資遣費請求權存在。

三、原審判決命上訴人應給付被上訴人35,244元，及自107年3月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，駁回被上訴人其餘請求（即逾上開數額之資遣費及請求上訴人公司法定代理人徐國良連帶給付部分）。上訴人就敗訴部分提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在原審之訴及假執行之聲請均應予駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，業已確定）。

四、本院之判斷：

(一)被上訴人主張其於105年6月27日起至106年8月10日止，受僱於上訴人公司擔任法務經理等職，約定每月薪資7萬元，應於次月5日給付，上訴人公司自105年10月起至106年8月止，除106年6月份薪資外，均未依約於次月5日給付，而有遲延給付薪資等情，為兩造所不爭執（見本院卷第119、138頁），自堪信為真實。惟被上訴人主張其係依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，上訴人應依同法第17條給付資遣費；上訴人則以被上訴人係自願離職，無資遣費請求權等語置辯。

(二)按「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規

定期間預告雇主。」、「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、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。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。第17條規定於本條終止契約準用之。」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。」勞基法第15條第2項、第14條第1項第5、6款、第2項、第4項、第18條分別定有明文。是不定期勞動契約，依勞基法第15條第2 項規定，勞工得隨時預告終止，此係勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力；勞工如依勞基法第14條第1項第5、6 款終止者，則須雇主有該條款所列之終止事由，並經勞工行使該終止權，勞工始得依同條第4 項準用同法第17條規定請求雇主給付資遣費。是勞工若係自請離職或與雇主合意終止勞動契約，即與勞基法規定請求資遣費之要件不符，雇主自無發給資遣費之義務。

(三)經查，依被上訴人於106 年8月2日提出員工離職申請單，記載其申請離職之理由為生涯規劃，預告於同年8月23日離職（見原審卷第145頁），其上復未有何依勞基法第14條第1項第5、6款之事由向上訴人為終止勞動契約之意思表示之記載，顯係依勞基法第15條第2項、第16條第1項第2款規定於20日前預告終止勞動契約。被上訴人雖於事後主張其係因上訴人屢次遲付薪資而被迫去職，為顧及情面方於離職申請單填寫生涯規劃云云，然勞工依勞基法第14條各款事由不經預告終止勞動契約或依同法第15條預告終止勞動契約，兩者法律效果截然不同，業如前述，被上訴人擔任上訴人公司法務經理，對此應知之甚詳，其於離職時既係依同法第15條第2項、第16條第1項第2款預告終止勞動契約而自請離職，而非以

勞基法第14條第5、6款之事由向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，自不得依該條第4 項準用第17條規定請求上訴人給付資遣費。至於被上訴人雖引用最高法院92年度台上字第1779號民事判決謂「按勞動基準法第十四條第一項第六款規定：雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。」，主張其無庸於終止契約時表明具體理由云云。然觀之上開判決其後緊接敘明「查本件被上訴人雖於寄發上訴人之存證信函中僅以上訴人未依法成立職工福利委員會及提撥職工福利金，有損害勞工權益之虞為由終止勞動契約，對於上訴人未依法提撥退休準備金部分則未提及，然揆諸前揭說明，被上訴人縱未於存證信函中敘明以上訴人未依法提撥退休準備金為終止契約之理由，法院仍得審究被上訴人以上訴人未提撥退休準備金為由終止契約是否合法…。」（見本院卷第193至199頁）。是該案被上訴人係以有損害勞工權益之虞為由向上訴人為終止勞動契約之意思表示，僅未敘明終止之具體理由，與本件被上訴人全然未以上訴人有損害勞工權益之虞為由終止勞動契約不同，自無從比附援引。況依被上訴人整理上訴人遲發薪資明細所示，105年12月及106年2月份薪資均遲發5日；106年3、4、5月份薪資各遲發5日、14日、15日，106年7月份薪資遲發12日（見原審卷第73頁背面至74頁），然7月份薪資應於8月5日發放，被上訴人於8月2日提出離職時，上訴人尚無給付義務；上訴人之前數月固有遲付薪資之情，然均已於當月份全數補足，且6月份薪資亦已如期於7月5日發放，則被上訴人於上訴人遲付薪資之際並未終止勞

動契約，卻於上訴人依約給付6月份薪資，7月份薪資尚未屆期前，選擇於8月2日終止勞動契約，復觀之被上訴人於同年8月10日自上訴人公司離職，旋於同日赴訴外人兢美建設股份有限公司就任新職，此有本院107年度北勞小字第117號小額民事判決可按（見本院卷第73至75頁），復為被上訴人所不爭執（見本院卷第184 頁），足認其離職原因顯與其所稱係因上訴人遲發薪資而去職有間，難謂非基於個人生涯規劃而去職。

(四)次按勞基法第14條第1項第5款前段所謂不依勞動契約給付工作報酬，包括給付不完全及給付遲延在內，俾使勞工得於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適當之工作，以免生活陷於困難，惟倘勞工於雇主事後補發不完全或遲延之報酬前，未依法行使其契約終止權，則於雇主補發報酬後，勞工原有陷於生活困難之危險即已不復存在，應認其瑕疵已經治癒，勞工自不得再以雇主遲延給付或不完全給付工作報酬為由終止其契約。因之，上訴人遲付之薪資，既均已補發完畢，而被上訴人未於上訴人補足報酬前行使其契約終止權，即應認其瑕疵已經治癒，被上訴人應不得再執此事由終止勞動契約。另依勞基法第14條第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日或於知悉損害結果之日起，三十日內為之，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。本件上訴人最後一次遲發薪資係於106年6月5日遲發5月份薪資（見原審卷第74頁），迄被上訴人於同年8月2日終止勞動契約時，已逾30日之除斥期間，被上訴人亦不得再依該條款規定終止勞動契約。

五、綜上所述，本件上訴人應係依勞基法第15條第2 項任意終止勞動契約，自不得請求上訴人給付資遣費，則其請求上訴人給付資遣費及遲延利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴判決，命為給付，並依職權為假執行及免為假執行之

宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　方祥鴻

法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　石勝尹