

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第243號

原告 黃雅琴
訴訟代理人 楊正評律師（法扶律師）

被告 迪凱企業股份有限公司

法定代理人 嚴君閨

訴訟代理人 張立宇律師

複代理人 唐子堯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾壹萬肆仟陸佰肆拾玖元，及自民國一百零八年八月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立記載離職原因為勞動基準法第十四條第一項第五款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，惟被告如以新臺幣參拾壹萬肆仟陸佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）369,215元，及其中237,367元自民國108年6月2日起，餘額131,848元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告。(三)聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行。嗣於108年10月2日具狀並當庭變更聲明第1項為

：被告應給付原告369,152元，及其中237,367元自108年6月2日起，餘額131,785元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見卷第143、147頁）；又於108年12月2日具狀變更聲明第1項為：被告應給付原告357,701元，及其中225,916元自108年6月2日起，餘額131,785元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見卷第217頁）；再於108年12月9日當庭變更聲明第1項為：被告應給付原告357,701元，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（見卷第224頁），有言詞辯論筆錄、民事更正訴之聲明暨補充理由狀、民事減縮訴之聲明暨補充理由(二)狀在卷可稽；核原告變更聲明部分屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告於97年10月27日受僱於訴外人永保健康生技股份有限公司（下稱永健公司），擔任會計，嗣原告之勞保投保單位於100年1月25日自永健公司變更為被告。又被告自107年1月起未正常發放工資，經原告多次口頭要求被告按時給付工資，情況仍未改善，原告遂於108年4月2日以連絡報告向被告表示「近年來公司一直無法如期發放薪資，造成本人金錢上的壓力影響生計，故本人實難在未領薪資的狀況繼續工作。基於不影響公司營運狀況下請公司盡速找人來交接本人之工作並請公司盡快補發積欠的薪資及提供非自願離職證明。」，被告雖於108年4月3日先以現金支付50,000元，用以清償108年2月及3月部分薪資，惟迄今仍餘108年3月薪資差額29,417元及4月薪資差額40,798元未付，原告乃於108年5月3日以文山景美郵局第204號存證信函（下稱系爭204號存證信函）通知被告，因其未依約給付工資，已違反勞動契約，故終止兩造間勞動契約，再於108年5月30日以文山景美郵局第233號存證信函（下稱系爭233號存證信

01 函)向被告重申終止兩造間勞動契約之意，並請求被告給付
02 108年3月、4月薪資、未休年假薪資、資遣費等，及開立
03 非自願離職證明書，足證原告確已依勞動基準法(下稱勞基
04 法)第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，惟被告
05 仍置之不理，原告乃向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解
06 ；然因被告未出席致調解不成立。

07 (二)原告既已依勞基法第14條第1項第5款規定，於108年5月
08 2日終止兩造間勞動契約，則被告自應給付原告：

09 1.薪資差額73,018元：

10 原告之最後工作日為108年5月2日，故被告積欠原告108
11 年3月薪資差額29,417元、4月薪資差額40,798元、5月1
12 日至2日薪資2,803元，合計73,018元。

13 2.預告期間工資43,000元：

14 預告期間之設計，係賦予勞工有提早因應並安排日後經濟來
15 源之機會，倘勞工因有勞基法第14條第1項所列事由而終止
16 勞動契約，且該等事由係屬可歸責於雇主，則難期待勞工於
17 該等事由發生後，尚須容忍相當於預告期間之時間後方得終
18 止勞動契約，復參勞基法第18條僅規定勞工在依勞基法第12
19 條或第15條規定終止勞動契約、定期勞動契約期滿離職時，
20 不得請求預告期間工資，則若不許依勞基法第14條第1項所
21 列事由終止勞動契約之勞工請求預告期間工資，顯失事理之
22 平，基於類似情形為相同處理之法理，原告應可類推適用勞
23 基法第16條規定而得請求預告期間工資，故被告應給付原告
24 30日預告期間工資43,000元。

25 3.資遣費225,916元：

26 再者，原告雖自97年10月27日起受僱於永健公司，至100年
27 1月25日方由被告為原告之勞保投保單位，惟永健公司未結
28 算年資與資遣費予原告，且原告工作地點、內容自始均不變
29 ；況被告與永健公司之登記地址均設於臺北市○○區○○○
30 路○段○○號17樓之1，董事長嚴君闓、董事嚴世錚及嚴君堯
31 ；監察人嚴王菊仙亦均相同，足證永健公司與被告有「實體

上同一性」，故原告得類推適用勞基法第20條規定，將受僱於永健公司與被告之工作年資合併計算，即自97年10月27日起至108年5月2日止之工作年資合計為10年又188天；而兩造間勞動契約於108年5月2日終止前6個月即107年11月至108年4月原告實領及應領之薪資分別為43,000元、43,000元、43,000元、42,821元、43,000元、43,000元，則月平均工資為42,970元【計算式： $(43,000 \times 5 + 42,821) \div 6 = 42,970$ 】，則原告得請求之資遣費為225,916元【計算式： $42,970 \times (10 + 188/365) \times 1/2 = 225,916$ 】。

4. 特休未休工資15,767元：

依原告108年度員工休假表通告所示，原告於108年5月2日終止勞動契約時，尚有特別休假11日未休，是被告尚應給付原告特休未休工資15,767元【計算式： $43,000 \div 30 \times 11 = 15,767$ 】。

5. 開立記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書：

另兩造間勞動契約既係原告依勞基法第14條第1項第5款事由終止，則依勞基法第19條規定，被告自應開立非自願離職證明書予原告，且參就業保險法第25條第4項規定，被告並應於非自願離職證明書上載明離職原因係依勞基法第14條第1項第5款規定。

(三)爰依勞動契約請求工資73,018元、類推適用勞基法第16條規定請求預告工資43,000元、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費225,916元、依勞基法第38條第1項、第4項規定請求特休未休工資15,767元、依勞基法第19條規定請求開立非自願離職證明書。並聲明：

1. 被告應給付原告357,701元，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。
2. 被告應開立記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書予原告。
3. 聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告擔任被告會計職務已10年餘，而被告員工范瑞雲對原告
03 分配薪資有所疑問，雙方遂於108年5月2日至被告總經理
04 嚴世錚辦公室討論，過程中嚴世錚為瞭解雙方爭議緣由，言
05 談間卻使原告誤會其遭疑有不法情事，並因此表示「我不幹
06 了！你可以找其他人來查帳」，且立即回座位將所有私人物品
07 收拾完畢即離去，堪認原告有終止勞動契約之意思表示，
08 屬勞基法第15條第2項規定單方自願終止與被告間之勞動契
09 約，被告雖無奈卻僅能接受。詎數日後被告竟收受原告寄發
10 之系爭204號存證信函表示因被告未依約給付工資，違反勞
11 動契約，故終止兩造間勞動契約，惟原告所為係再度終止前
12 已終止之勞動契約，令被告錯愕。又考量現代工商發達、組
13 織複雜，對於員工管理分層負責，是員工辭職之意思表示無
14 須必向法定代理人為之，法定代理人未親自行使指揮監督，
15 透過主管人員行使，該主管即勞動契約上之受領輔助人，則
16 嚴世錚即有權受領原告離職之意思表示，依民法第258條第
17 1項、第263條規定，原告於108年5月2日已以其言語及
18 行為表示終止勞動契約，意思表示並已到達被告，即發生終
19 止之效果，且基於有利勞工之解釋及強迫勞動禁止原則，不
20 定期契約之勞工得隨時不附理由終止勞動契約，縱未依勞基
21 法規定之期間為預告，於終止勞動契約之效力，並無影響，
22 則原告自無從於隔日再依勞基法第14條第1項第5款規定再
23 度通知被告終止兩造間已失效之契約，是依勞基法第18條第
24 1款規定，被告無庸給付原告資遣費及預告期間工資，亦無
25 需開立非自願離職證明書予原告。縱認原告係依勞基法第14
26 條第1項第5款事由終止兩造間勞動契約，惟現行法除準用
27 勞基法第17條有關發給資遣費之規定外，未及於預告工資，
28 依「明示其一，排除其他」之理，原告仍不得請求預告期間
29 工資；至於資遣費部分，因原告於勞動契約終止前6個月實
30 領及應領薪資共計244,097元，月平均工資為40,683元，依
31 原告工作年資10年又188天計算，原告得請求之資遣費應為

213,925 元。另被告尚積欠原告108 年3 月薪資差額29,417 元、108 年4 月薪資40,798元、108 年5 月1 日至2 日薪資2,803 元，合計積欠工資73,018元；又被告特別休假採週年制，原告於97年10月27日到職，至107 年10月26日年資滿10 年，自107 年10月27日起依法享有特別休假16日，其於108 年5 月2 日終止勞動契約時僅休假5 日，尚餘11日未休，故被告尚積欠原告特別休假未休工資計15,767元。

(二)並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自97年10月27日起受僱於永健公司，至100 年1 月25日改由被告為原告投保勞保，最後工作日為108 年5 月2 日，合計工作年資為10年又188 天，兩造並約定原告每月月薪為43,000元，被告尚積欠原告工資73,018元及特休未休工資15,767元等情，有勞工保險被保險人投保資料表、薪資收據暨存摺內頁明細、108 年度員工年度休假通告等（見卷第17-18 、31-79 、109-111 頁）附卷可稽，並為被告所不爭執（見卷第184 頁），是前開事實首堪認定。

四、得心證之理由：

(一)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，被告自107 年起即屢有遲發薪資情形，原告於108 年4 月2 日以聯絡報告載明「近年來公司一直無法如期發放薪資，造成本人金錢上的壓力影響生計，故本人實難在未領薪資的狀況繼續工作。基於不影響公司營運狀況下請公司盡速找人來交接本人之工作並請公司盡快補發積欠的薪資及提供非自願離職證明」等語，此有原告出具之108 年4 月2 日聯絡報告、107 年7 月9 日聯絡報告、107 年10月29日、108 年4 月16日會議紀錄、原告製作之薪水延遲發放月份表在卷可憑（見卷第27-29 頁、第81頁）。而被告對於原告寄發系爭204 號存證信函前確實積欠原告108 年3 月、4 月薪資乙節復未爭執，

是被告確有未依勞動契約給付工作報酬之情，原告主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，自有所據。被告固辯稱：原告係因與其他員工薪資分配問題，誤會嚴世錚所言意指其有不法情事，遂於108年5月2日當場表示「我不幹了！你可以找其他人來查帳」，且自行將所有私人物品收拾完畢並離去，故係原告自願離職，自不得事後再以系爭204號存證信函終止業經終止之勞動契約云云；惟查，原告早於108年4月2日即以被告積欠薪資為由，向被告表示欲終止勞動契約，要求被告盡速找人交接原告之工作，此有前開聯絡報告在卷可憑（見卷第81頁），顯見原告確已因被告積欠薪資而有終止勞動契約之意；雖於108年5月2日，原告因分配薪資而與被告之員工爭執後，又遭被告之總經理指稱侵占公司款項，故忿而向被告之總經理表達辭職之意，稱「我不幹了」，惟亦無從抹滅被告確有積欠原告薪資之事實；佐以原告嗣後以通訊軟體LINE向被告法定代理人表示「我只是個員工，我沒必要一直接受你爸這樣汙蔑，這十多年來，公司不虧待我嗎，我都體諒公司賠錢生活過得去就好。我外甥在可成電子當作業員的年薪都比我高，我都這麼體諒了，他還說我a錢」、「我是個自律性很高的，我最不能接受人家汙蔑跟說謊」，法定代理人亦回覆原告「我當然知道，尤其你是巧婦難為無米之炊，你肯拗下來，真不容易」（見卷第154頁），益徵原告已長期容忍被告遲發並積欠薪資，又自覺遭嚴世錚汙蔑，因此決心以系爭204號存證信函終止勞動契約甚明，自不得僅因原告於108年5月2日情緒激動之言論即置其前開因欠薪而表明離職之意於不顧，倘非如此，豈不認雇主於類此情形，皆可以不當之手段苛扣、激怒勞工，致勞工無可忍受而主動離職後，雇主即可免去給付資遣費之法定義務，此顯非事理之平；從而，被告抗辯原告係依勞基法第15條第2項規定自願終止勞動契約云云，顯不可採，為無理由。

(二)積欠薪資及特休假未休工資部分：

原告主張被告尚積欠108年3月份薪資差額29,417元、4月薪資40,798元、5月1日至2日薪資2,803元，合計73,018元；另原告尚餘11日之特休假未休，故被告應給付特休假未休之工資15,767元等節，均為被告所不爭執，原告此部分主張洵屬有據，為有理由。

(三) 資遣費部分：

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。本件原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約為合法乙節，業經本院認定如前，是原告依上開規定請求給付資遣費，自屬有據。原告到職日為97年10月27日，最後工作日為108年5月2日，工作年資為10年又188天，此為兩造所不爭執，而原告離職前一個月平均工資應以107年11月3日至108年5月2日薪資總額除以6計算，依序分別為107年11月份為40,133元【計算式： $43,000 \div 30 \times 28 = 40,133$ 】、107年12月份為43,000元、108年1月份為43,000元、108年2月份為42,821元（減薪病假2小時179元）、108年3月份為43,000元、108年4月份為43,000元、108年5月1日至2日為2,803元，有薪資收據可查（見卷第33-43頁），則原告離職前一個月平均工資為42,960元【計算式： $40,133 + 43,000 + 43,000 + 42,821 + 43,000 + 43,000 + 2,803 \div 6 = 42,960$ 】，據此計算被告應給付原告之資遣費為225,864元【計算式： $42,960 \times (10 + 188/365) \times 1/2 = 225,864$ 】，逾此部分之請求，則為無理由。

(四) 預告工資部分：

又按，類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性

質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院107年度台上字第1594號判決要旨參照）。再按，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，並非法律漏洞，不生類推適用而補充之問題。復按，勞基法第17條關於資遣費之規定，係雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，勞工具一定年資者得請求資遣費，而同法第14條第4項規定：勞工依該條規定終止勞動契約時，準用同法第17條雇主終止契約之資遣費結算規定。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係為基礎，因勞動契約係由勞工提供勞務，雇主受領勞務為契約為主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，有向對方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止事由是否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16條第1項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向他方預告終止及其期間即明；則主動終止契約之當事人，既得自

01 由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權利，故勞動
02 契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，顯然目的不同
03 ，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項未規定準用同法
04 第16條，乃立法者有意省略，是尚不得以勞基法第14條第4
05 項有準用第17條資遣費之規定，認勞基法未有關於勞工主動
06 終止契約之預告期間工資之規定即謂係屬法律漏洞，而主張
07 有類推適用第16條預告期間工資規定之必要。況勞工主動對
08 雇主終止契約，其對於另謀何職及謀職所需時日，應早有預
09 估，當無另給予預告期間之經濟利益之餘地。從而，原告係
10 依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，本不生向
11 自己預告終止契約之可能，且依前揭說明，勞基法就勞工主
12 動終止契約之情形無預告期間之規定，並非法律漏洞，是原
13 告主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告公司給予預告
14 期間工資43,000元，自屬無據，為無理由。

15 (五)開立非自願離職證明書部分：

16 另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
17 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19
18 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
19 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
20 落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，
21 參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，
22 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
23 離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
24 定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項
25 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
26 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
27 項第5款規定終止勞動契約，已如前述，則原告請求被告發
28 給註記離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職
29 證明書，即屬可採。

30 (六)未按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
31 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積欠薪資73,018元、特休未休工資15,767元，皆為被告所不爭執，且與資遣費225,864元，均係以支付金錢為標的，則原告自得請求被告給付314,649元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並得請求被告開立記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書，均屬有據，為有理由。

五、綜上所述，原告：(一)依勞動契約請求被告給付積欠薪資73,018元、依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費225,864元、依勞基法第38條第1項、第4項規定請求特休未休工資15,767元，及自108年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)依勞基法第19條規定請求被告開立記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款之非自願離職證明書等，均為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求，則無依據，不應准許，應予駁回。

六、本判決所命被告給付之金額未逾500,000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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 12 月 31 日
勞工法庭 法官 陳威帆

01 以上正本係照原本作成。
02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
05 書記官 黃瑋婷