

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第13號

上訴人 永妍生技股份有限公司

法定代理人 林見峰

訴訟代理人 易定芳律師

被上訴人 陳室良

訴訟代理人 吳龍偉律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年4月27日本院111年勞簡字第23號第一審判決提起上訴，經本院於111年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國105年12月1日任職上訴人擔任業務經理，然108年12月31日經上訴人負責人突然告知公司無法繼續運營而終止兩造間之勞動關係，惟上訴人並未依法給付資遣費、預告工資、特休未休工資，且未足額提撥勞工退休金。嗣伊於110年1月5日向新北市政府申請勞資爭議調解，經調解不成立，故提起本件訴訟。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第38條第1項、第4項及勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求上訴人給付資遣費新臺幣（下同）78,465元、預告工資48,314元、特休未休工資19,992元，及提繳勞工退休金56,526元至伊勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶等語。

二、上訴人則以：上訴人前有股權爭議，訴經臺灣高雄地方法院108年訴字第547號民事判決、臺灣高等法院高雄分院108年度上字第244號民事判決、最高法院109年度台上字第1475號民事裁定駁回確定，上訴人新任負責人為林見峰。惟上訴人前經新舊任法代更換，上訴人仍未執有被上訴人任職之相關

01 文件，是被上訴人所提之員工離職申請書，縱屬真正，亦係
02 基於其離職申請而獲准離職，自非資遣，即無請求資遣費及
03 預告工資之權利，而未足額提撥勞工退休金，係發生在上訴
04 人前負責人林庭聿期間，原因為何尚須被上訴人舉證，上訴
05 人負責人對前負責人林庭聿提出業務侵占告訴，在臺灣高雄
06 地方檢察署偵查中，故本件需待侵占告訴結束後，才能夠對
07 公司做終結處理云云置辯。

08 三、原審為被上訴人勝訴判決，即判令上訴人應給付被上訴人14
09 6,771元及自111年3月3日起至清償日止，按年息百分之五
10 計算之利息。上訴人應提繳56,526元至被上訴人於勞工保
11 險局設立之勞工退休金個人專戶。上訴人不服提起上訴。上
12 訴人並聲明求為判決：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審
13 之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

14 四、被上訴人主張上訴人於108年12月31日以無法繼續運營而終
15 止兩造間勞動契約，惟未依法給付資遣費、預告工資、特休
16 未休工資，且未足額提撥勞工退休金等情，業據提出員工離
17 職申請書、勞工退休金個人專戶明細資料影本等為證（見原
18 審111年度勞簡專調字第16號卷第17至27頁），然為上訴人
19 所否認，並以上訴人因股權爭議前經新舊任法定代理人更
20 換，上訴人未執有被上訴人任職之相關文件，又縱使被上訴
21 人所提之員工離職申請書為真正，亦係基於其離職申請而獲
22 准離職，自非資遣等語置辯，是本件之爭點厥為：（一）兩
23 造勞動契約終止之事由為何？（二）被上訴人請求上訴人給
24 付資遣費、預告工資、特別休假未休日數之工資，有無理
25 由？（三）上訴人有無提繳不足勞工退休金至被上訴人設於
26 勞工保險局之勞工退休金專戶？若有，其數額若干？茲析述
27 如下：

28 （一）兩造勞動契約終止之事由為何？

29 1.被上訴人主張上訴人無預警告知無法繼續營業，屬依勞基
30 法第11條第1款規定終止勞動契約等語，並據提出員工離
31 職申請書影本乙份為證（見本院111年度勞簡專調字第16

號卷第17頁），上訴人雖辯稱：公司前經新舊任法代更換，仍未執有被上訴人任職之相關文件，被上訴人所提之員工離職申請書，縱屬真正也是基於離職申請而獲准離職，自非資遣云云。

2.然查，上訴人雖有新舊任法代更換情形，但法人人格仍屬同一，自仍應負勞基法上雇主責任。又被上訴人於該離職申請書之申請離職原因欄記載：「董事長說公司無法繼續運營要求離職」等字，並經當時上訴人負責人林庭聿簽名核准，此經證人林庭聿於本院111年9月13日行準備程序時到庭證述上情無訛（見本院卷第51頁），可知被上訴人確實係因上訴人告知公司無法繼續營業要求被上訴人離職，自屬勞基法第11條第1款之規定之歇業為由而終止勞動契約，兩造間之勞動契約已於108年12月31日終止，核堪認定，是被上訴人主張上訴人係以歇業為原因，依勞基法第11條第1款規定，於108年12月31日終止兩造勞動契約，依上說明，應可憑採。

（二）被上訴人請求上訴人給付資遣費、預告工資、特別休假未休日數之工資，有無理由？

1.資遣費部分：

①按「第17條規訂於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依左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。」，勞基法第14條第4項、第17條分別定有明文。再按「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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規

定。」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦定有明文，而本條例所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函意旨參照）。

- ②被上訴人於108年12月31日經上訴人以勞基法第11條第1款之規定予以資遣，業已認定如前，則被上訴人向上訴人請求資遣費，即於法有據。而查，被上訴人自105年12月1日起任職至108年12月31日與上訴人終止勞動關係時止，平均工資為50,896元，年資為3年1月，則資遣基數為1又13/24【計算式： $\{3 + (1 + 0/30) / 12\} \div 2$ 】，上訴人復不爭執計算方式（見原審卷第142頁），故被上訴人依勞退條例第12條第1項前段規定，請求上訴人給付資遣費78,465元【計算式： $50,896 \text{元} \times (1 \text{又} 13/24) = 78,465 \text{元}$ ，元以下四捨五入，下同】，於法有據，應予准許。

2.預告工資部分：

- ①按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。又雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」，此於勞基法第16條第1項第3款及第3項定有明文。

- ②被上訴人於上訴人年資為3年以上，離職前月薪為50,000元，平均日薪為1666.66元，雇主依勞基法第11條終止勞動契約者，應於30日前預告。惟上訴人於108年12月30日通知被上訴人於同年12月31日離職，顯已違反上開規定，故被上訴人依勞基法第16條第3項之規定，得請求上訴人給付預告工資48,333元（計算式： $1666.66 \times 29 \text{天} = 48,333$ ），而被上訴人僅請求48,314元，基於處分權主義，自應全額准許。

3.特休未休工資部分：

- ①按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間

者，應依下列規定給予特別休假：…四、三年以上五年未滿者，每年十四日。．．．前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。…勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。…勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，勞基法第38條第1項第4款、第2項、第4項本文及第6項分別定有明文，又「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」，勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第1、2目分別定有明文。另依勞動部106年5月31日勞動條3字第1060061327號函釋意旨，於年度終結或契約終止時有未休之特別休假日數者，不論其原因為何，雇主均應依法發給工資，並無允為遞延之規定。

②被上訴人於任職上訴人3年後，至終止勞動關係時，尚有12日之特別休假未休，此有被上訴人提出之上訴人108年度員工請假單可證（見原審卷第15頁），從而，被上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休之薪資20,000元（計算式：日薪1666.66x12天=20,000元），於法有據，而本件被上訴人只請求19,992元，基於處分權主義，自應全額准許。

（三）上訴人有無提繳不足勞工退休金至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶？若有，其數額若干？

1.「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主

請求損害賠償」，勞退條例第14條第1項、第31條第1項
定有明文，是上訴人應按月將該提繳金額匯入勞工保險局
設立之被上訴人之退休金個人專戶。

2.被上訴人主張上訴人長期有高薪低報之情形，即上訴人刻意將薪資轉帳分為匯款及現金給付兩部分，藉以投保較低之勞保費用且提撥較少之勞工退休金，致被上訴人受有短少提撥退休金之損害，此有勞動部裁處書、107年2月2日薪資請款單、勞工退休金個人專戶資料可證（見原審111年度勞簡專調字第16號卷第19-27、39-47頁），上訴人復不爭執計算方式（見原審卷第142頁），故被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求上訴人補提繳56,526元至被上訴人退休金專戶，亦屬有據，應予准許。

五、綜上所述，本件被上訴人主張為可採，上訴人所辯均為無可取。從而，被上訴人本於前開勞基法及勞退條例等規定，請求上訴人應給付被上訴人146,771元及自111年3月3日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨上訴人應提繳56,526元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。是則原審判命上訴人如數給付，並依職權宣告假執行，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

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、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 25 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 饒 金 鳳
法 官 楊 千 儀
法 官 吳 幸 娥

以上正本證明與原本無異。

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，同

01 時表明上訴理由；如已於本判決示後送達前提起上訴者，應於判
02 決送達後10日內補具上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕
03 本）。如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 111 年 11 月 25 日
05 書記官 周子鈺