臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上易字第15號

上　訴　人　巨積精密技術有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　謝綵楹

000000000000000000

訴訟代理人　吳博睿

被上訴人　　盧昌宏

訴訟代理人　李翰承律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國113年1月26日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第286號第一審判決提起一部上訴，被上訴人並減縮起訴聲明，本院於113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、原判決主文第一項關於命上訴人給付被上訴人「新臺幣49萬6421元，及自民國112年9月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息」部分，應減縮為「新臺幣48萬9421元，及自民國112年9月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息」。

三、第二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。本件被上訴人於原審聲明請求上訴人給付被上訴人新臺幣（下同）49萬6421元本息，嗣於本院審理中減縮為請求48萬9421元本息（本院卷79頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、被上訴人主張：被上訴人自民國101年10月17日起受僱於上訴人，上訴人於112年6月17日通知被上訴人依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第1款規定終止兩造勞動契約，並開立非自願離職證明書予被上訴人。被上訴人於112年6月17日勞動契約終止前回溯6個月之每月平均工資為6萬7243元，每日平均工資為2216.8元。爰依勞工退休金條例第12條第1項請求上訴人給付資遣費35萬8629元；依勞基法第16條請求上訴人給付預告期間工資6萬6504元；依勞基法第38條第4項請求上訴人給付特休未休工資2萬6602元；依民法第486條前段請求上訴人給付積欠之112年6月1日至17日期間工資3萬7686元。以上共計48萬9421元，爰請求上訴人如數給付，並加計自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

二、上訴人抗辯：被上訴人係在伊公司擔任業務員工作，其薪資結構每月超出4萬元部分屬業績獎金，並非工資，即被上訴人每月工資僅為4萬元，應以此金額作為各項請求之計算基準。另被上訴人有散布上訴人停業之不實訊息、奪取上訴人之客戶、斷絕其他員工與上訴人公司負責人聯繫等不當行為等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付本息部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠被上訴人主張其自101年10月17日起受僱於上訴人，上訴人於112年6月17日通知被上訴人依勞動基準法第11條第1款（歇業或轉讓）規定終止兩造勞動契約，並開立非自願離職證明書予被上訴人等事實，為上訴人所不爭執，並有勞工保險證明、臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、經濟部商工登記公示資料為證（司促字卷第19至21、59、67頁），堪認屬實。

㈡按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第3、4款定有明文。就被上訴人主張其於112年6月17日勞動契約終止前回溯6個月之每月平均工資為6萬7243元，每日平均工資為2216.8元一節，上訴人固辯稱：被上訴人每月工資僅4萬元，超出4萬元部分屬業績獎金，並非工資，本件應以每月工資4萬元作為被上訴人各項請求之計算基準云云。惟按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，勞基法第23條第2項定有明文；又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務。文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項亦有明定。是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院110年度台上字第1506號判決要旨參照）。查本院於113年7月5日依被上訴人所求，命上訴人提出被上訴人任職期間之薪資明細及憑證（本院卷第48頁），惟上訴人並未提出，則依前開規定，本院自得認被上訴人主張其每月平均工資為6萬7243元、每日平均工資為2216.8元為真實。從而，上訴人前開所辯，尚非可採。

㈢按勞工退休金條例第12條第1項規定「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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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」；勞基法第16條第1、3項規定「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。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」；勞基法第38條第4項規定「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」；民法第486條前段規定「報酬應依約定之期限給付之」。承上述，被上訴人自101年10月17日起受僱於上訴人，兩造勞動契約經上訴人於112年6月17日依勞基法第11條第1款規定終止，則被上訴人之年資為10年又8個月，其即得：1.依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費35萬8629元【計算式：6萬7243元x(5+1/3)=35萬8629元，元以下四捨五入，下同】；2.依勞基法第16條規定，請求上訴人給付預告期間工資6萬6504元【計算式：2216.8元x30=6萬6504元】；3.依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休工資2萬6602元【計算式：2216.8元x12=2萬6602元】；4.依民法第486條前段規定，請求上訴人給付積欠之112年6月1日至17日期間工資3萬7686元【計算式：2216.8元x17=3萬7686元】。以上1.至4.項金額共計48萬9421元，被上訴人請求上訴人如數給付，並加計自支付命令送達翌日即112年9月9日（司促字卷第131至135頁）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。至於上訴人另辯稱被上訴人有散布上訴人停業之不實訊息、奪取上訴人之客戶、斷絕其他員工與上訴人公司負責人聯繫等不當行為等節，核均與被上訴人本件請求無涉，上訴人若認被上訴人有不當侵害伊公司之情形，得另循法律途徑救濟，惟不得作為本件拒絕給付被上訴人前開款項之理由。

五、綜上所述，被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項、勞基

法第16條、第38條第4項、民法第486條前段等規定，請求上訴人給付48萬9421元，及自112年9月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　6　　日

勞動法庭　　審判長法　官　黃裕仁

法　官　劉惠娟

法　官　蔡建興

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　詹雅婷

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　6　　日