

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第5號

上訴人 絲碧淨科技股份有限公司

法定代理人 黃禎豐

被上訴人 劉惠誼

訴訟代理人 張宏明律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國114年1月14日本院113年度勞簡字第94號第一審判決提起上訴，本院於民國115年1月6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

壹、程序部分：

一、按於第二審程序為訴之變更或追加，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；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。依同法第436條之1第3項、第463條規定，上開規定於簡易程序之上訴程序準用之。經查，上訴人之上訴聲明原為：「(一)原判決關於不利上訴人部分廢棄。(二)前項廢棄部分，被上訴人於原審之訴均駁回」（見本院卷第27頁）。嗣於民國114年7月3日準備程序審理中，當庭減縮上訴聲明：「(一)原判決第一項判命上訴人應給付被上訴人逾越新臺幣（下同）13萬8,475元部分廢棄。(二)前項廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回。」（見本院卷第82頁），核屬減縮上訴之聲明，合於前開規定，應予准許，合先敘明。

01 二、上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，復核無民事訴
02 訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，由其一
03 造辯論而為判決。

04 貳、實體部分：

05 一、被上訴人主張：

06 被上訴人自90年9月5日起受僱訴外人成宇實業股份有限公司
07 （下稱成宇公司），擔任天母門市（現更名為凱麗乾洗天母
08 店）店長乙職，約定每月工資於次月10日給付。嗣成宇公司
09 於95年5月份因組織及業務調整，由訴外人采高股份有限公
10 司（下稱采高公司）承受被上訴人與成宇公司之聘用契約及
11 其所約定之勞動條件，采高公司同意合併被上訴人先前於成
12 宇公司之年資。復於110年9月間，采高公司因組織及業務調
13 整，由上訴人承受被上訴人與采高公司間聘用契約及其所約
14 定之勞動條件。惟上訴人自111年8月起即陸續有遲延給付被
15 上訴人薪資之情況，且未依法提撥退休金，被上訴人遂依勞
16 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規
17 定，於113年1、2月間以電話及通訊軟體LINE向被上訴人表
18 示將於113年2月29日終止兩造勞動契約。茲請求上訴人給付
19 及提繳下列款項：

20 1、積欠之薪資13萬8,475元：

21 112年9、10、11月及113年1月積欠之薪資3萬4,619元、3萬
22 4,619元、3萬4,107元、3萬5,130元，合計13萬8,475元（計
23 算式：3萬4,619元+3萬4,619元+3萬4,107元+3萬5,130元
24 =13萬8,475元）。

25 2、資遣費20萬7,588元：

26 被上訴人之工作年資經合併計算，自90年9月5日起計至113
27 年2月29日止，共計為22年5個月又25日，又兩造勞動契約終
28 止前6個月被上訴人之平均工資為3萬4,598元，依勞工退休
29 金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定計算被上訴人
30 之資遣費為38萬8,987元【計算式：3萬4,598元×0.5基數×[2
31 2+(5+25/30)÷12]=38萬8,987元】，高於法定6個月平均工

資上限，故上訴人應發給最高6個月平均工資20萬7,588元
（計算式：3萬4,598元×6個月＝20萬7,588元）。

3、上訴人應提繳勞工退休金10萬711元至被上訴人於勞工保險局開設之勞工退休金專戶：

上訴人自106年11月起，計有58期短少及漏未為被上訴人提繳工資之百分之6之勞工退休金1,728元之情況，應補提繳勞工退休金10萬711元（計算式：1,728元×58期＝10萬711元）至被上訴人於勞工保險局開設之勞工退休金專戶。

為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項，及勞退條例第12條第1項、第14條、第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人34萬6,063元（計算式：20萬7,588元＋13萬8,475元＝34萬6,063元）。(二)上訴人應提繳10萬711元至被上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶。

二、上訴人則以：

對於上訴人積欠被上訴人13萬8,475元之薪資及未提撥勞工退休金10萬711元等事實不爭執，惟被上訴人係於113年1、2月間以私人因素為由主動請辭，兩造間之勞動契約關係既於113年2月29日因被上訴人主動請辭而終止，被上訴人自不能向上訴人請求給付資遣費，且印象中被上訴人年資有中斷等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人34萬6,063元（包含薪資13萬8,475元、資遣費20萬7,588元），及自113年11月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應提繳10萬711元至上訴人之勞工退休金專戶，同時依職權為準、免假執行之宣告。上訴人對於資遣費部分不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決第一項判命上訴人應給付被上訴人逾越13萬8,475元部分廢棄。(二)前項廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回（上訴人就原審判命其給付被上訴人薪資13萬8,475元，及自113年11月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應提繳10萬711元至上訴

人之勞工退休金專戶部分，未據上訴，業已確定，不在本件審理範圍）。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

（一）按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份之工作者。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，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。經查，被上訴人於90年9月5日起任職成宇公司擔任店長，約定每月工資於次月10日給付，嗣於95年5月成宇公司因組織及業務調整，由采高公司承受被上訴人與成宇公司之聘用契約及其所約定之勞動條件，復於110年9月間，采高公司因組織及業務調整，由上訴人承受被上訴人與采高公司間聘用契約及其所約定之勞動條件，並以此併計年資計算給付資遣費或退休金及給予特別休假等情，為兩造所不爭執（見本院卷第80至81頁）。又上訴人自111年8月起即陸續有遲延給付被上訴人薪資之情況，嗣後積欠112年9、10、11月份及113年1月份之薪資共計13萬8,475元，且未依法提撥上開4個月份之勞工退休金共計10萬711元至伊於勞工保險局設立之勞工退休金專戶等情，亦為兩造所不爭執（見本院卷第81頁），可見上訴人確實有勞基法第14條第1項第5款、第6款「不依勞動契約給付工作報酬」、「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之事由存在，則被上訴人依據上開法令，於113年2月29日主張終止兩造勞動契約，即屬合法。上訴人雖提出原審言詞辯論筆錄（見本院卷第21至25、31至35頁），辯稱被上訴人於原審言詞辯論程序中已自認於113年1、2月間主動告知上訴人將於113年2月29日終止兩造勞動契約，故被上訴人係因家庭因素主動向上訴人請辭等語，然細繹上開言詞辯論筆錄全文，被上訴人於同次言詞辯論程序中已明確說明其並無主動離職之意思，是因為上訴人在112年9到11月及113年1月均未依法給付薪資，故依據勞基法向上訴人表示離職之通知等語（見原審卷第100頁），是被上訴人顯然並未於該次言

詞辯論程序中自認係因個人家庭因素主動辭職。且衡諸一般社會常情，於雇主持續數月拖欠薪資未付、未依法提撥勞工退休金之情形下，勞工向雇主提出離職之意，縱同時表明有其他自身因素，亦不影響其原得依據勞基法第14條之規定主張權利之本質。是被上訴人於113年1、2月間向上訴人表示將於113年2月29日終止兩造勞動契約，堪認係依據勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定合法終止兩造勞動契約，上訴人就其上開所辯未能提出證據證明，所辯自不可採。

(二)次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1/2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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。又基於勞基法第1條第1項所揭槓規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決要旨參照）。經查，兩造不爭執被上訴人離職前6個月之平均工資為3萬4,598元（見本院卷第81頁），又被上訴人原任職於成宇公司，嗣於95年5月份因成宇公司組織及業務調整，由采高公司承受被上訴人與成宇公司之聘用契約及其所約定之勞動條件，復於110年9月間，采高公司因組織及業務調整，由上訴人承受被上訴人與采高公司間聘用契約及其所約定之勞動條件，並以此併計之年資計算給付資遣費或退休金及給予特別休假等情，為兩造所不爭執（見本院卷第81頁），業經認定如前，是被上訴人任職上訴人之年資，自應將其任職成

01 宇公司、采高公司之期間一併計算。復參照被上訴人勞保投
02 保資料明細所示（見原審卷第53至54頁），被上訴人係自89
03 年9月6日以成宇公司為投保單位投保，自95年5月2日以采高
04 公司為投保單位投保，於110年9月1日以上訴人為投保單位
05 投保，期間92年4月3日至93年7月9日投保年資中斷，則依勞
06 退條例第12條第1項之規定計算被上訴人於94年7月1日適用
07 新制後之資遣費，因其計算基數已大於6，應以最高6個基數
08 即發給6個月平均工資計算，計為20萬7,588元（計算式：3
09 萬4,598元 $\times$ 6=20萬7,588元）。準此，被上訴人請求上訴人
10 給付資遣費20萬7,588元，為有理由。

11 （三）末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
13 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
14 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
15 1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按資遣費，應於
16 終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項定有明
17 文。查本件命上訴人給付之資遣費，為有確定期限之給付，
18 兩造之勞動契約於113年2月29日終止，經30日後給付期限即
19 已屆滿，上訴人屆期尚未給付，應負遲延責任，是被上訴人
20 請求上訴人給付自起訴狀繕本送達翌日即113年11月12日
21 （見原審卷第83頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之
22 遲延利息，於法亦屬有據。

23 五、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、勞基法第22條第2
24 項、第14條第1項第5款、第6款、勞退條例第12條第1項之規
25 定，請求上訴人給付資遣費20萬7,588元，及自113年11月12
26 日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理
27 由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為準、
28 免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求
29 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
31 料，經核與判決基礎不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

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 115 年 1 月 27 日
勞動法庭審判長法 官 薛嘉珩

法 官 孫浩偉

法 官 呂俐雯

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 115 年 1 月 27 日
書記官 鄧家柔