臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡上字第9號

上　訴　人　熊小麥有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林忠生

被　上訴人　詹鈞淵

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國114年12月30日本院114年度勞簡字第99號第一審判決提起上訴，本院於115年10月13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、程序方面：

本件上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國113年2月15日起受僱上訴人公司，在址設臺北市○○區○○○路0段000號6樓之11之辦公處所擔任全端工程師，約定每月工資新臺幣（下同）66,000元，於次月10日發放（下稱系爭契約）。詎上訴人自113年11月起多次拖延給付薪資，更遲未給付114年1、2月薪資，伊遂於114年2月5日寄送存證信函予上訴人，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款終止系爭契約，並以該日為最後工作日。上訴人後續雖已給付薪資完畢，然尚未給付資遣費，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，請求上訴人給付資遣費32,340元。

二、上訴人未於言詞辯論期日到場，據其先前書狀及陳述略以：

伊公司法定代理人林忠生（以下逕稱其名）於114年1月23日因臨時與客戶召開線上會議，經秘書透過公司通訊軟體LINE群組告知全體員工原訂會議取消，詎被上訴人無視取消會議通知，在公司LINE群組中要求召開會議，並於同日上午9時30分許、林忠生正與客戶線上開會之際，未經同意併同其他員工闖入負責人辦公室，對林忠生咆哮、出言不遜、恐嚇辱罵、限制行動自由，嚴重影響其社會評價，使其於公司運作管理困難，破壞僱傭間指揮監督及信賴關係。伊公司遂以勞基法第12條第1項第2款事由，與被上訴人終止系爭契約，並於農曆年後之114年2月3日要求被上訴人辦理工作交接。被上訴人嗣於114年2月5日寄發存證信函終止系爭契約，上訴人於同年月7日收受，斯時並未積欠被上訴人薪資，且依兩造勞動契約約定之發薪日係於次月10日，上訴人業已將113年12月薪資全部給付被上訴人。另上訴人因業務緊縮，乃依勞基法第22條第2項但書之規定，與全體員工於113年12月12日達成薪資發放協議，故114年1月份薪資發放日為同年2月10日，是被上訴人以勞基法第14條指摘上訴人有未有完全發放薪資情事，乃屬無稽。而上訴人因業務緊縮，本即預定於114年2月12日資遣員工並依法辦理線上通報，被上訴人因有勞基法第12條第1項第2款情形，自不宜納入上訴人陳報資遣員工之列，上訴人遂就被上訴人部分通報撤銷在案並為主管機關確認。況被上訴人係自行於114年2月7日離職，綜合上情，上訴人自無給付被上訴人資遣費之必要。被上訴人主張依勞基法第14條第1項第5款終止兩造間勞動契約，於法不符，原判決未察及此，遽認上訴人應給付資遣費予被上訴人，並無理由。

三、原審判決上訴人應給付被上訴人資遣費32,274元，及自114年11月13日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並駁回逾此範圍之請求；上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄；(二)前項廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（本院卷第145至146頁，並依判決格式調整文句）

（一）被上訴人自113年2月15日起受僱於上訴人，擔任全端工程師，約定月薪66,000元，並於次月10日發放。

（二）被上訴人於114年2月5日以台北北門郵局存證號碼336號郵局存證信函依勞基法第14條第1項第5款對上訴人為終止勞動契約之意思表示，並於翌（6）日送達上訴人。

（三）上訴人於114年2月10日以新城北埔郵局存證號碼59號郵局存證信函，依勞基法第12條第1項第2款對被上訴人為終止勞動契約之意思表示，並於同年月12日送達被上訴人。

（四）依兩造之勞動契約，被上訴人113年12月之工資原應於114年1月10日發放，惟上訴人於114年1月23日、2月5日始分別以匯款方式給付33,000元、30,864元。

（五）依兩造之勞動契約，被上訴人114年1月之工資原應於114年2月10日發放，惟上訴人於114年3月3日、同年5月2日始分別匯款21,288元、2,000元，於被上訴人提起本件訴訟前，未足額給付114年1月之工資。

（六）林忠生以被上訴人於114年1月23日、2月3日在上訴人公司、上訴人公司LINE群組誹謗及恐嚇林忠生為由，對被上訴人提起刑法第305條恐嚇、第310條第1項誹謗告訴，經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）檢察官以114年度偵字第11398號偵查後，認犯罪嫌疑不足而為不起訴處分。

（七）若被上訴人請求上訴人給付資遣費有理由，其得請求之資遣費為32,274元。

五、本件爭點：

（一）兩造間之系爭契約是否已於114年2月6日經被上訴人以勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止？

（二）承上，若被上訴人之終止不合法，則上訴人於114年2月12日依勞基法第12條第1項第2款終止系爭契約是否合法？

（三）被上訴人請求上訴人給付資遣費32,274元有無理由？

六、得心證之理由：

（一）兩造間之系爭契約是否已於114年2月6日經被上訴人以勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止？

1、按「有左列情形之一者，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。」勞基法第14條第1項第5款定有明文。

2、經查：

（1）依系爭契約，被上訴人113年12月之工資原應於114年1月10日發放，惟上訴人於114年1月23日、2月5日始分別以匯款方式給付33,000元、30,864元（見前述不爭執事項（四）），顯見上訴人於114年1月10日前確未按月給付原告113年12月工資，有不依勞動契約給付工作報酬之情形，而被上訴人於114年2月5日以台北北門郵局存證號碼336號郵局存證信函依勞基法第14條第1項第5款對上訴人為終止勞動契約之意思表示，並於翌（6）日送達上訴人（見不爭執事項（二）），堪認被上訴人於114年2月6日已依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止系爭契約。至上訴人辯稱兩造曾協議113年12月薪資於114年2月10日發放，並提出Line對話紀錄為證，然觀其內容尚不足認有延後薪資發放日之合意，其所辯不足採信。

（2）上訴人雖主張：被上訴人於114年1月23日於通訊軟體公開言詞恐嚇林忠生及其家人，及未經同意於上午9時30分強行進入林忠生辦公室辱罵、恐嚇林忠生，上訴人因此於114年2月10日以新城北埔郵局存證號碼59號郵局存證信函，依勞基法第12條第1項第2款對被上訴人為終止勞動契約之意思表示云云，並提出114年1月23日、同年2月3日Line對話紀錄影本為證（見本院卷第35、43頁），然系爭契約已於114年2月6日合經被上訴人合法終止，上訴人已無從終止系爭契約，是其此部分主張難

認有理。

（二）被上訴人於114年2月6日已依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止系爭契約，已如前述，爭點（二）之前提事實不存在，即無庸論述。

（三）被上訴人請求上訴人給付資遣費32,274元有無理由？

1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下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。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項亦有明文。

2、經查：被上訴人已於114年2月6日依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止系爭契約，且兩造就被上訴人請求上訴人給付資遣費有理由，其得請求之資遣費為32,274元之事實不爭執（見不爭執事項（七）），故被上訴人依勞退條例第12條第1項規定請求上訴人給付資遣費32,274元，及自起訴狀繕本送達翌日起即114年11月13日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，應屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項規定請求上訴人給付資遣費32,274元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月13日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人此部分敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨仍執陳詞指摘原判決不當，求為廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，

經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

九、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　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　審判長法　官　薛嘉珩

法　官　陳仁傑

法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　王曉雁