臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第56號

上　訴　人　尤蔚儒
　　朱庭萱
共　　同
訴訟代理人　賀華谷律師
被　上訴人　華誠系統科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李天生

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年2月4日臺灣新北地方法院108年度重勞訴字第17號第一審判決提起上訴，本院於109年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及除確定部分外之訴訟費用裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人甲○○新臺幣貳拾玖萬貳仟肆佰捌拾肆元，上訴人乙○○新臺幣肆拾壹萬零玖佰拾柒元，及均自民國一百零八年十月十八日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被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條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、上訴人甲○○及乙○○主張：伊分別自民國92年5月19日、93年7月6日起受僱於被上訴人，於94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後，均未選擇適用該條例之勞工退休金制度（下稱勞退新制），嗣因被上訴人虧損或業務緊縮而於108年7月11日遭資遣，工作年資依序為16年2個月及15年1個月，平均工資新臺幣（下同）5萬2401元及5萬4123元，得請求被上訴人給付資遣費84萬7150元及81萬6355元，

經原審判命給付53萬2744元及37萬8861元，得再請求給付差額31萬4406元及43萬7494元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條第1項規定，求為命被上訴人給付前揭資遣費差額本息之判決（原審就此為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴；原審共同原告張長照、洪幼梅、李淑敏、林俊彥、鄭伯瑋、陳峻笙、陳韋廷、陳俊傑、呂秉文、陳世騏、蔡春山、江宜庭等與上訴人於原審請求逾前述部分，一部獲勝訴，一部受敗訴判決，均已確定，非屬本院審理範圍，茲不贅述）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡項之訴及該部分訴訟費用裁判均廢棄。㈡被上訴人應再給付甲○○31萬4406元，乙○○43萬7494元，及均自起訴狀繕本送達之翌日（即108年10月18日）起至清償日止按年息5%計算之利息。

三、被上訴人未於言詞辯論期日到場，惟曾提出書狀略以：上訴人平均工資均應為4萬2000元，且兩造勞動契約係由上訴人於勞資爭議調解時終止，終止日非108年7月11日，又上訴人自94年7月1日起之工作年資，應依勞退新制計給資遣費等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

四、本件甲○○及乙○○主張兩造間勞動契約經被上訴人於108年7月11日資遣伊而終止，伊分別得請求被上訴人給付資遣費84萬7150元及81萬6355元，扣除原審已判命被上訴人給付之53萬2744元及37萬8861元，伊分別得再請求被上訴人給付差額31萬4406元及43萬7494元等情，被上訴人則予否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠甲○○及乙○○主張伊分別自92年5月19日、93年7月6日起受僱於被上訴人，嗣於勞退條例施行後，未曾選擇適用勞退新制等情，有勞工保險被保險人投保資料表及職工請假卡附卷可稽（原審卷第75、89、91、109、123頁），被上訴人就此並無爭執，堪信為真實。上訴人另主張兩造間勞動契約經被上訴人依勞基法第11條第2款規定資遣伊而終止，並以上訴人主張最後工作日即108年7月11日為終止日等情，則據提

出勞資爭議調解紀錄及其附件、離職證明書為證（見原審卷第71至74、91、125頁），亦堪信為真。

㈡甲○○主張其108年工資1月部分為5萬664元乙節，業據提出與其所述相符之該月薪資條為證（見原審卷第79頁），應認為真實；2月工資於翌（3）月13日發給，實發數額與1月工資均為4萬6360元（見原審卷第83頁），堪認該月工資亦為5萬664元，甲○○主張應以實領工資4萬6360元加計勞保費882元、健保費1182元、所得稅2000元及福利金240元計算（見原審卷第77頁）云云，惟據此計算之數額應為5萬664元（46,360+ 882+ 1,182+ 2,000+ 240= 50,664），其卻主張為5萬904元，應係就福利金240元重複計算，核屬誤算，不可採信；3月工資於翌（4）月9日實發4萬6734元，加計扣繳之勞保費882元、健保費1182元、福利金240元、稅額2000元，計4304元（見原審卷第79頁），為5萬1038元（46,734+ 4,304= 51,038），甲○○主張該月勞保費1008元，但未舉證以實其說，且仍重複計算福利金240元，並據以主張該月工資5萬904元，應有誤會，亦不能採；4月工資於5月15日實發4萬6999元，加計前揭4304元為5萬1303元（46,999+ 4,304= 51,303），甲○○主張該月勞保費924元，然未舉證證明，且重複計算福利金240元，並據以主張該月工資為5萬1585元，仍非可採；5月工資考諸1月薪資條所列底薪3萬8000元、職務加給2000元、工作獎金3000元、交通津貼2000元、保險費津貼2664元及異地交通津貼3000元，均為固定薪給，甲○○未舉證另有加班或其他增加之給與，被上訴人亦未舉證有何應扣項目，堪認亦為5萬664元，甲○○主張該月工資為5萬2401元，則非有據；6月1日起至7月11日止之工資，經原審依甲○○主張判命被上訴人給付7萬1615元，未據其不服提起上訴，堪認兩造已無爭執，應信為真實。

㈢乙○○主張其108年工資1月部分為5萬1717元乙節，已據提出與其所述相符之該月薪資條為證（見原審卷第111頁），可認為真；2月工資於翌（3）月13日實發4萬8280元，較1月

實發4萬8699元減少419元（48,699－48,280= 419，見同上卷第117頁），乙○○主張該月工資為5萬1298元（51,717－419= 51,298），核屬有據；3月工資於翌（4）月9日實發4萬8467元，較前揭1月實發4萬8699減少232元（48,699－48,467= 232，見同上頁），乙○○據此主張該月工資為5萬1485元（51,717－232= 51,485），亦屬有據；4月工資於5月15日實發5萬2111元，較1月實發4萬8699元增加3412元（52,111－48,699= 3412，見同上卷第119頁），乙○○據張該月工資為5萬5129元（51,717+ 3412= 55,129），亦屬可採；5月工資考諸1月薪資條所列底薪3萬8000元、職務加給2000元、工作獎金3000元、交通津貼2000元、保險費津貼2664元，及異地交通津貼3000元均屬固定薪給，加班費1053元則非固定，乙○○未舉證有加班或其他增加之給與，被上訴人則未舉證有何應扣項目，應認為5萬664元，乙○○主張該月工資為5萬6838元，則非有據；自6月1日起至7月11日止之工資，經原審依乙○○主張判命被上訴人給付7萬3969元，未據其不服提起上訴，應認兩造已無爭執，堪信為真實。

㈣被上訴人雖於原審辯稱：兩造勞動契約係由上訴人於勞資爭議調解時終止，縱非如此，亦已於伊辦理勞工保險退保時終止，而上訴人之每月工資，依勞工保險被保險人投保資料表記載，應為4萬2000元云云。然兩造於108年8月7日在新北市勞工局進行勞資爭議調解，就上訴人最後工作日為108年7月11日，及被上訴人應以勞基法第11條第2款為終止事由開立非自願離職證明書乙事，達成合意並成立調解，被上訴人亦據此履行，此有勞資爭議調解紀錄及離職證明書可證（見原審卷第71至74、91、125頁），被上訴人復曾於原審具狀自承：上訴人任職迄日為108年7月11日等語（見原審卷第391頁），其事後翻異其詞，否認兩造勞動契約終止日為108年7月11日，核非可採。又勞工保險效力之開始或停止，係依投保單位即雇主列表通知辦理，勞工月投保薪資，則由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向

保險人申報，此見勞工保險條例第11條、第14條第1項之規定即明。是勞工保險之加、退保及月投保薪資數額，係依雇主通知或申報辦理，與勞工實際情形未必相符，被上訴人以勞工保險投保資料表上記載，辯稱兩造勞動契約係於108年6月10日終止，且上訴人每月工資均應為4萬2000元云云，自非可取。

㈤按勞基法第17條第1項規定：「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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。」所謂雇主依前條終止勞動契約，係指依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者而言，此見同法第16條第1項規定即明。又依同法第2條第4款前段規定，工作已滿6個月勞工之平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額而言。本件被上訴人依勞基法第11條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約，應依同法第17條第1項規定，計給上訴人資遣費。而甲○○、乙○○分別自92年5月19日、93年7月6日起任職於被上訴人，勞動契約均至108年7月11日終止，工作年資依序應以16月2個月及15年1個月計算，上訴人於勞動契約終止前6個月即108年1月12日起至同年7月11日之工資，已認定如前，據之計算，甲○○該期間工資合計為30萬7970元（50,664×20÷31＋50,664＋51,038＋51,303＋50,664＋71,615＝307,970，小數點以下四捨五入，下同），月平均工資5萬1045元（307,970÷181×30＝51,045）；乙○○該期間工資合計為31萬5911元（51,717×20÷31＋51,298＋51,485＋55,129＋50,664＋73,969＝315,911），月平均工資5萬2361元（315,911÷181×30＝52,361），分別得請求被上訴人給付資遣費82萬5228元（51,045×〈16＋2÷12〉＝825,228）及78萬9778元（52,361×〈15＋1÷12〉＝789,778），扣除原審判命被上訴人給付53萬2744元及37

萬8861元，得再請求差額29萬2484元（825,228－532,744＝292,484）及41萬917元（789,778－378,861＝410,917）。

㈥被上訴人雖辯稱：上訴人自94年7月1日起之工作年資應依勞退新制計給資遣費云云。惟依勞退條例第12條第1項規定，勞工適用勞退新制者，適用該條例後之工作年資，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2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，乃以勞工選擇適用勞退新制前提，是勞退條例9條第1項後段、第12條第3項分別規定，勞工屆期未選擇適用勞退新制者，自該條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金規定；選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。本件上訴人未曾選擇適用勞退新制，已如前述，被上訴人自仍應依勞基法第17條第1項計給資遣費，其辯稱應依勞退新制計給上訴人資遣費云云，核屬誤會，並非足採。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第17條第1項之規定，分別請求被上訴人給付資遣費差額29萬2484元、41萬917元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即108年10月18日（於同年月17日送達被上訴人，見原審卷第371頁之送達證書）起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無不合，仍應予維持，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

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，本件上訴一部為有理由、一部為無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第79條、第463條、第385條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　秦千瑜