臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第198號

上　訴　人　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

000000000000000000

被 上 訴人　李宜珍

000000000000000000

000000000000000000

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8月31日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第44號第一審判決提起上訴，本院於112年4月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣玖拾貳萬柒仟零玖元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

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條所列各款情形，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89年10月19日起受僱於上訴人，約定每月工資新臺幣（下同）4萬3,800元，並於次月之5日發給工資，及當月之獎金，惟上訴人未依約發給110年8月及9月之工資、110年9月及10月之獎金，伊遂於110年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動

契約，並依兩造間勞動契約約定，請求上訴人給付110年8月及9月之工資共計8萬1,160元、110年9月之獎金2萬3,476元、10月之獎金4萬元，及依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求上訴人發給特別休假17日未休工資2萬4,820元，依勞基法第17條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人發給資遣費78萬9,276元等情；並求為命上訴人應給付被上訴人95萬8,732元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人未於言詞辯論期日到場，惟據其所提出書狀抗辯稱：被上訴人於110年7月起，認伊已經營不善，即未依正常程序辦理請假，陸續出現無正當理由曠職之情形，合於勞基法第12條第1項第6款情形，伊得不經預告終止兩造間勞動契約，故被上訴人不得請求工資。另被上訴人所提勞工保險異動查詢表、薪資與獎金給付明細表、薪資轉帳明細、離職證明書、勞資爭議調解紀錄、資遣費試算表等文書，伊均爭執形式上真正云云，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。

三、本件被上訴人主張上訴人未依勞動契約約定發給110年8月、9月之工資，及110年9月、10月之獎金，伊於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，爰依勞動契約約定，請求上訴人給付110年8月、9月之工資8萬1,160元，及110年9月、10月之獎金6萬3,476元，並依勞基法第38條第1項、第4項、第17條第1項，勞退條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付特別休假17日未休工資2萬4,820元、資遣費78萬9,276元等語；上訴人則以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠上訴人抗辯被上訴人連續曠職3日以上，已依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，有無理由？㈡被上訴人於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是否合法？㈢被上訴人請求上訴人給付110年8

月及9月之工資8萬1,160元、110年9月及10月之獎金6萬3,476元、特別休假未休工資2萬4,820元、資遣費78萬9,276元，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠上訴人抗辯被上訴人連續曠職3日以上，已依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，有無理由？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；民事訴訟法第277條前段定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止；勞基法第30條第5項、第6項分別有明文規定。再按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；勞動事件法第35條著有明文。查，本件上訴人抗辯被上訴人於110年7月起，即未依正常程序辦理請假，陸續出現無正當理由曠職之情形，合於勞基法第12條第1項第6款情形，伊得不經預告終止兩造間勞動契約云云。惟上訴人並未提出被上訴人110年7月起之出勤紀錄以實其說，亦未舉證證明其係於何時依勞基法第12條第1項第6款規定，對被上訴人為終止勞動契約之意思表示。是上訴人前揭抗辯，委無可採。

㈡被上訴人於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，是否合法？

復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分之工作者，勞工得不經預告終止契約；勞基法第14條第1項第5款著有明文。本件被上訴人主張上訴人於110年6月起不斷遲延發薪，並未發給110年8、9月之工資及獎金，故伊於110年9月30日上訴人要解散時，請上訴人開立非自願離職證明書而終止勞動契約乙節，已據其提出與正本相符之瑞興銀行存摺、離職證明書、上訴人110年6月15日（110）展管字第083號公告影本為憑（見原審勞訴卷第97頁至第103頁、第111頁，本院卷第68頁、第69頁）。依瑞興銀行存摺所示，上訴人109年12月至110年4月之工資，除3月份於次

月之6日發給外，其餘月份均按月於次月之5日發給；110年1月至110年3月之工作獎金，均於當月之5日發給，4月之工作獎金，則於當月之6日發給；另110年5月之工資及6月之工作獎金於110年6月25日發給，110年6月之工資及7月之工作獎金於110年8月20日、8月23日發給，110年7月之工資及8月之工作獎金於110年8月31日、9月1日、9月2日發給，110年8、9月之工資及110年9、10月之工作獎金則未發給。復觀諸上訴人前開公告記載：「茲因新冠肺炎疫情仍處於高峰期，持續三級警戒……本公司業務之拓展亦受嚴重阻礙，財務融通等各方面均受不利影響，故薪資發放及各項支出仍將延遲數日，敬請靜候發放通知……」等語，離職證明書記載：「填表日期：110年9月30日」、「離職：110年9月30日」、「離職原因：勞動基準法第十四條第一項：□一款□二款□三款□四款☑五款□六款」等語，及臺北市政府110年11月19日府勞動字第1106106120號函之主旨稱：「展雲事業股份有限公司業經本府認定自110年10月22日歇業屬實……」等語（見本院卷第273頁），可知上訴人自110年6月起即因業務及財務問題，無法按時發放工資予員工，而有遲付工資之情形，並於110年9月30日開立離職原因為勞基法第14條第1項第5款之離職證明書予被上訴人後，自110年10月22日歇業。是被上訴人主張上訴人於110年6月起不斷遲延發薪，並未發給110年8月、9月之工資，及110年9月、10月之獎金，故伊於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請上訴人開立非自願離職證明書等語，尚非無據，應堪採信。

㈢被上訴人請求上訴人給付110年8月及9月之工資8萬1,160元、110年9月及10月之獎金6萬3,476元、特別休假未休工資2萬4,820元、資遣費78萬9,276元，有無理由？

1.110年8月及9月之工資8萬1,160元、110年9月及10月之獎金6萬3,476元部分：本件被上訴人主張上訴人未依約給付110年8月及9月之工資各4萬0,580元、110年9月之獎金2萬3,476

元、10月之獎金4萬元乙節，已據其提出與原本相符之被上訴人公司薪資給付明細表為憑（見原審支付命令卷第11頁、第13頁，本院卷第55頁、第56頁），上訴人雖否認被上訴人所提前開薪資給付明細表之真正，惟上訴人並未提出其依勞基法第23條第2項規定應置備之勞工工資清冊以實其說，僅空言否認被上訴人之主張，並無可採。是被上訴人請求上訴人給付110年8月及9月之工資各4萬0,580元、110年9月之獎金2萬3,476元（應領金額為2萬3,529元）、10月之獎金4萬元，合計14萬4,636元（計算式：40,580＋40,580＋23,476＋40,000＝144,636），為有理由，應予准許。

2.特別休假未休工資2萬4,820元、資遣費78萬9,276元部分：

按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，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。」勞基法第17條第1項著有明文。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1年發給2分之1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，不適用勞動基準法第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項分別有明文規定。再按「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。」、「本法第38條第4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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。」勞基法第第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第

1目分別定有明文。查，兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止等情，已如前述，則被上訴人請求上訴人給付資遣費、17日特別休假未休工資，即屬有據。茲就被上訴人所得請求之金額，分別論述如下：

⑴特別休假未休工資部分：

被上訴人主張其共有17日之特別休假未休，上訴人共應給付工資2萬4,820元之情，已據其提出110年9月之薪資給付明細表為證（見原審支付命令卷第13頁）。是被上訴人請求上訴人給付2萬4,820元為有理由。

⑵資遣費部分：

再按「平均工資：謂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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60％者，以60％計。」勞基法第2條第4款亦有明定。查，兩造間勞動契約業經被上訴人於110年9月30日合法終止，則被上訴人於110年9月30日前6個月即110年4月1日至110年9月30日之工資，依獎金給付明細表所示（見原審勞訴卷第79頁至第95頁），依序為4月份7萬3,145元（計算式：43,800＋29,345＝73,145）、5月份7萬1,917元（計算式：43,800＋28,117＝71,917）、6月份6萬9,908元（計算式：43,800＋26,108＝69,908）、7月份6萬8,796元（計算式：43,800＋24,996＝68,796）、8月份7萬8,775元（計算式：43,800＋34,975＝78,775）、9月份6萬7,329元（計算式：43,800＋23,529＝67,329），則被上訴人終止勞動契約前6個月之平均工資為7萬0,470元〔計算式：（73,145＋71,917＋69,908＋68,796＋78,775＋67,329）÷（30＋31＋30＋31＋31＋30）×30＝70,470，小數點以下四捨五入〕。又依被上訴人所提勞保被保險人投保資料表及資遣費試算表（見本院卷第71頁，原審勞訴

卷第105頁）所載，被上訴人自89年10月19日起受僱於上訴人，並自勞退條例於94年7月1日施行時，改採新制，則被上訴人於勞退條例於94年7月1日施行前之工作年資即89年10月19日至94年6月30日合計為4年8個月又12日（以4年9個月計）；施行後之工作年資即94年7月1日至110年9月30日合計為16年3個月（以6個月平均工資計）。依此計算，被上訴人得請求之資遣費為75萬7,553元【計算式：〔70,470×（4＋9/12）〕＋（70,470×6）＝757,553，小數點以下四捨五入】。是被上訴人請求上訴人給付資遣費75萬7,553元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

3.綜上，被上訴人請求上訴人給付92萬7,009元（計算式：144,636＋24,820＋757,553＝927,009），為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約約定，及勞基法第17條第1項、第38條第1項、第4項，勞退條例第12條第1項、第2項之規定，請求上訴人給付92萬7,009元，及自支付命令送達翌日即110年11月2日（支付命令於110年11月1日送達，見原審支付命令卷第29頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而，原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，並就該部分依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及命上訴人供擔保得免為假執行之諭知，自有未洽，上訴意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2項所示。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並就此部分依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及命上訴人供擔保得免為假執行之諭知，核無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，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，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第463條、第385條第1項前段、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　9　　日

書記官　郭彥琪