

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞小上字第25號

上訴人 漢唐光電科技股份有限公司

法定代理人 徐國良

訴訟代理人 陳敏男

被上訴人 莊嘉宏

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國107年9月11日
本院臺北簡易庭107年度北勞小字第94號第一審判決提起上訴，
經本院於民國108年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用新臺幣貳仟伍佰元由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按對於小額程序之第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之；所謂判決違背法令係指依民事訴訟法第436條之32第2項準用第468條所定判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所定判決當然違背法令之情形而言。且依同法第436條之25規定，上訴狀內應記載上訴理由，並表明原判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。查：上訴人以被上訴人係自願離職，原審類推適用勞動基準法（下稱勞基法）第16條之規定命上訴人給付被上訴人預告期間工資違背法令，形式上合於上開規定，堪認已合法上訴。

貳、實體方面：

一、被上訴人起訴主張：伊自民國105年6月27日起至106年8月10日止，任職於上訴人公司擔任法務經理、天境傳媒經理兼社論主筆及科技金融事業群主管三職，約定每月工資新臺幣（下同）70,000元，詎上訴人公司自106年2月起資金週轉不靈，經常遲發薪資，伊為顧生計，無奈於106年8月10日離職，伊雖係自行終止勞動契約，然預告期間之設計，係賦予勞工

有提早因應並安排日後經濟來源之機會，而勞工因有勞基法第14條第1項所列事由而終止勞動契約時，該等事由既屬可歸責於雇主，自難期待勞工於該等事由發生後，尚須容忍相當於預告期間之經過後方得終止勞動契約，參以勞基法第18條規定勞工在「一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」時不得請求預告工資，則倘若勞工有勞基法第14條第1項之事由而終止勞動契約時，不許其得請求預告期間工資，顯失事理之平，應類推適用勞基法第16條之規定，亦得請求預告期間工資。又伊任職上訴人公司時平均工資為70,000元，年資為1年2月餘，爰類推適用勞基法第16條規定，請求上訴人公司給予預告期間工資46,666元（計算式： $70,000 \div 30 = 2,333$ ， $2,333 \times 20 = 46,666$ ，元以下四捨五入）等語，並聲明：上訴人應給付被上訴人46,666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。

二、上訴人答辯及上訴理由略以：伊公司籌措資金期間，縱有延後給付工資，此後亦有補齊，並未積欠被上訴人工資，伊公司於每月5日發薪，遇假日順延至下週一發薪，伊公司就被上訴人部分之工資已優先處理；又被上訴人係自願離職，依實務見解不得以勞基法第16條規定作為請求權基礎，且勞基法第14條第4項僅有明文準用同法第17條而未有準用同法第16條關於預告期間工資規定，自不應比附援引而類推適用，否則實另形成勞動法上偏頗失衡，是被上訴人請求給付預告期間工資並無法條依據，顯無理由等語。

三、原審依被上訴人之請求，判決被上訴人全部勝訴，並依職權為假執行及預供擔保免為假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，並聲明：（一）原判決廢棄；（二）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、兩造不爭執之事實（見本院卷第80頁）：

（一）被上訴自105年6月27日起至106年8月10日止，任職上訴人公司擔任法務經理、天境傳媒經理兼社論主筆及科技金融

事業群主管三職，約定每月工資70,000元。

(二) 上訴人公司自105年10月起至106年8月止，除106年6月份之薪資外，均未依約於次月5日付薪。

(三) 被上訴人於106年8月10日自願離職。

五、得心證之理由：

被上訴人主張：上訴人公司自105年10月起至106年8月止，除106年6月份之薪資外，均未依約於次月5日付薪，被上訴人於106年8月10日自願離職等情，為上訴人公司所不爭執，堪信為真實。被上訴人復主張：上訴人公司自105年11月起因週轉不靈，拖延工資發放，已構成勞基法第11條之法定終止契約事由，卻怠於終止契約，迫使勞工不堪受損而紛紛自請離職，蓄意規避資遣費及預告期間工資之給付；且勞基法第14條第4項僅準用同法第17條、未準用第16條預告工資之規定屬立法疏漏而非有意省略，伊自得類推適用勞基法第16條規定請求預告期間工資云云，則為上訴人公司所否認，並以前揭情詞置辯，故本件之爭點厥為：被上訴人主張類推適用勞基法第16條規定，請求上訴人公司給予預告期間工資是否有理由？金額若干？茲敘述如下：

(一) 按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定（最高法院107年度台上字第1594號判決要旨參照）。

(二) 又按「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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另

謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。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16條定有明文，是雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，應給付預告期間工資，而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，並非法律漏洞，依前述（一）之說明，不生類推適用而補充之問題。

（三）再按勞基法第17條關於資遣費之規定，係雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，勞工具一定年資者得請求資遣費，而同法第14條第4項規定：勞工依該條規定終止勞動契約時，準用同法第17條雇主終止契約之資遣費結算規定。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係為基礎，因勞動契約係由勞工提供勞務，雇主受領勞務為契約為主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，有向對方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止事由是否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16條第1項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向他方預告終止及其期間即明；從而，主動終止契約之當事人，既得自由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權利。故勞動契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，顯然目的不同，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項未規定準用同法第16條，乃立法者有意省略，是尚不得以勞基法第14條第4項有準用第17條資遣費之規定，認勞基法未有關於勞工主動終止契約之預告期間工資之規定即謂係屬法律漏洞，而主張有類推適用第16條預告期間工資規定之必要。況勞工主動對雇主終止契約，其對於另謀何職及

謀職所需時日，應早有預估，當無另給予預告期間之經濟利益之餘地。

(四) 承上，被上訴人係自請離職，本不生向自己預告終止契約之可能，且依前揭說明，勞基法就勞工主動終止契約之情形無預告期間之規定，並非法律漏洞，是被上訴人主張類推適用勞基法第16條規定，請求上訴人公司給予預告期間工資，自屬無據。

六、綜合上述，被上訴人主張類推適用勞基法第16條規定，請求上訴人給付預告期間工資46,666元及其遲延利息，為無理由，不應准許。原審判決為上訴人敗訴判決，並命上訴人應如數給付被上訴人，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第450條、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	5	月	13	日
			勞工法庭		審判長法官		○○○		
					法官		○○○		
					法官		○○○		

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	108	年	5	月	13	日
					書記官		黃文誼		