臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上易字第19號

上　訴　人　禾康中藥事業有限公司

法定代理人　王美雁

訴訟代理人　黃趙傳

被上訴　人　楊千慧

訴訟代理人　白裕棋律師（法扶律師）

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108年6月28日臺灣雲林地方法院108年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於109年2月12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

一、被上訴人主張：上訴人之名義負責人為甲○○、實際負責人為乙○○。被上訴人自民國90年2月5日起受僱於上訴人擔任人事行政事務員兼會計工作，月平均工資為新臺幣（下同）36,377元，兩造長年來約定每月薪資係於次月5日一次給付。惟上訴人未經被上訴人同意，遲發107年11、12月薪資，且尚有部分薪資、特別休假未休工資（下稱未特休工資）迄今未補足，已違反兩造之勞動契約約定。又上訴人自107年9月起即違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第31條第1項等勞動法令，未替被上訴人提撥6%勞工退休金，致被上訴人之勞工權益受損。上訴人上開所為，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定勞工得不經預告終止契約之事由，被上訴人並分別於107年12月27日、108年1月8日以土庫郵局70、2號存證信函，通知上訴人將於108年1月10日終止兩造間勞動契約。被上訴人係合法得不經預告終止勞動契約，自得對上訴人請求下列項目及金額：1.依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費507,257元；2.依勞務契約請求未付工資1,022元；3.依勞基法第38條第4項規定請求未特休工資10,737元；4.依勞退條例第6條第1項規

定請求提撥勞工退休金差額4,104元；5.依就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項規定請求發給非自願離職證明書。原審判決並無不當，上訴人之上訴並無理由，並聲明：上訴駁回（被上訴人就原審判決駁回其餘請求部分，未據上訴，已告確定，不再論述）。

二、上訴人則辯以：上訴人於107年11月12日發生跳票事件，實際負責人乙○○於107年12月6日向員工佈達公司營運危機，須分階段而無法準時發放全部薪資，向員工諮詢是否願意留任，並無資遣員工之意。被上訴人當場並未表達要離職，而係填寫短期會留下來，並簽立希望發放之額度，承諾可再幫忙，上訴人並無違反勞動契約之意。嗣被上訴人於107年12月12日向雲林縣政府申請調解，上訴人於調解時尚明確表明沒有要資遣被上訴人，其後亦持續營運中。詎被上訴人棄守其職司之人事職責，於107年12月27日提出存證信函表示將於108年1月10日終止兩造之勞動契約，被上訴人應係自願離職，而非遭上訴人資遣。又上訴人已全力配合被上訴人之需求，於107年12月26日前補足其107年11月之薪資差額，於108年1月10日被上訴人離職時付完其107年12月之薪資，至於被上訴人108年1月1日至10日薪資本應於同年2月5日發放，其於107年12月27日、108年1月8日以存證信函通知上訴人積欠薪資，將於108年1月10日終止兩造勞動契約，顯然不符勞基法第14條第1項第5款規定勞工得不經預告終止契約之事由，被上訴人所為違反勞基法第15條第2項及同法第16條第1項規定，其請求上訴人給付資遣費及發給非自願離職證明書，實屬無據。被上訴人以個人之私對上訴人提告本件，恐將危害眾人之工作權，似亦與維護社會安定之倫常有所違背。被上訴人本件請求，應無理由。原判決就判決上訴人敗訴部分，容有不當，爰提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

三、本件經整理兩造不爭執事項，及依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化兩造爭點如

下：

㈠不爭執事項：

1.上訴人之名義負責人為甲○○、實際負責人為乙○○。

2.被上訴人自90年2月5日起受僱於上訴人擔任人事行政事務員兼會計工作，迄至108年1月10日終止兩造勞動契約關係止，被上訴人之月平均工資為36,377元。

3.107年12月6日上訴人實際負責人乙○○於公司內佈達上訴人陷入資金困境，無法準時發放薪資，故被上訴人等員工可選擇離職，並由上訴人協助申請失業救濟金（下稱107年12月6日佈達說明會）。兩造對107年12月6日佈達說明會內容如原審勞訴字卷第105至107頁之108年6月19日勘驗筆錄所載無意見。乙○○佈達之後，有部分員工選擇離職，但上訴人未給付資遣費，而係開立非自願離職證明書予離職之員工。除此外，兩造對上訴人所提本院卷第119至125頁、第135至147頁之公開說明會內容、照片均無意見。

4.被上訴人於107年12月27日寄發土庫郵局70號存證信函予上訴人及乙○○，通知因乙○○於107年12月6日佈達說明會所提供之訊息，被上訴人於108年1月10日將終止勞動契約，請上訴人應履行承諾，於勞動契約終止後3日內開立非自願離職證明書等語，上訴人於107年12月28日接獲上開存證信函。

5.被上訴人於108年1月8日寄發土庫郵局2號存證信函予上訴人及乙○○，通知因上訴人積欠薪水及未提撥6%勞退，有違反勞基法第14條第5、6款規定，終止勞動契約。

6.若被上訴人可以合法不經預告終止勞動契約，雙方同意終止日期是108年1月10日。

7.若被上訴人於108年1月10日終止兩造勞動契約關係為合法，則上訴人應發給被上訴人下列費用：資遣費507,257元、未付工資1,022元、未特休工資10,737元、提撥勞工退休金差額4,104元，並同意發給非自願離職證明書。

8.就107年11、12月薪資，上訴人有遲發的事實不爭執。

㈡爭執事項：

被上訴人於108年1月8日寄發土庫郵局2號存證信函予上訴人及乙○○，通知因上訴人積欠薪水及未提撥6%勞退，有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，於108年1月10日終止勞動契約，是否合法？

四、得心證之理由：

㈠被上訴人於108年1月8日寄發土庫郵局2號存證信函予上訴人及乙○○，通知因上訴人積欠薪水及未提撥6%勞退，有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，於108年1月10日終止勞動契約，應屬合法：

1.兩造對上訴人就被上訴人107年11、12月薪資有遲發之事實不爭執（見不爭執事項8.），且有被上訴人提出雲林縣政府107年12月25日勞資爭議調解紀錄、薪資單（見原審虎勞簡調字卷第11-14頁）可稽，堪信為真實。上訴人雖辯以：乙○○於107年12月6日佈達說明會已向員工佈達公司營運危機，須分階段而無法準時發放全部薪資，當時被上訴人有填短期會留下來，且簽立希望發放之額度，上訴人也依被上訴人之意願作為發放之方式，上訴人並無違反勞動契約之意，被上訴人係參加場次㈠、㈢、㈥、㈦說明會等語，並提出場次㈠、㈢、㈥、㈦說明會之說明及場景照片、簽收單、光碟（見本院卷第105-109、119-125、135-147、151頁，光碟置於本院卷證物袋）為證。惟查：

⑴107年12月6日佈達說明會內容如原審勞訴字卷第105至107頁之108年6月19日勘驗筆錄所載，為兩造所不爭執（見不爭執事項3.），且有原審勘驗筆錄、上訴人提出上開說明會之說明及場景照片、兩造各自提出上開說明會之光碟（見原審勞訴字卷第55、105-107頁，本院卷第105-109頁，上訴人提出之光碟置於本院卷證物袋）可稽，堪信為真實。又107年12月6日佈達說明會即上訴人所提場次㈠說明會，而場次㈠、㈢、㈥、㈦說明會之內容，均係上訴人對其員工佈達之內容，上訴人固公開向員工佈達公司營運危機，須分階段而無法

準時發放全部薪資等情，然此係上訴人片面之宣示，非謂其為宣示後，即認員工應自我捨棄或減縮勞工之權益。被上訴人縱有出席該些說明會，並不得認定被上訴人即同意上訴人延後給付薪資。

⑵被上訴人雖於107年12月6日有簽立簽收單，惟觀以前開簽收單，係在「不留（失業救濟申請）」之欄位記載「短期會留、20,000」，其既填載在「不留（失業救濟申請）」之欄位，而非「留」之欄位，且僅記載短期會留、20,000元，而無表明所指之「短期」期間及其餘金額處理方式為何，顯見被上訴人仍保留其自主決定權，尚難謂被上訴人已承諾上訴人同意依無條件、無期限延付薪資之方式留任原職。亦不得認被上訴人同意捨棄或拋棄其本於勞務契約或勞基法等法令得請求之權利。此由107年12月6日佈達說明會後，被上訴人旋即於107年12月12日申請勞資爭議調解，益足見被上訴人並未同意延後給付薪資，尚不得因被上訴人簽立前開簽收單，即認被上訴人已承諾上訴人同意延付薪資之方式留任原職。

⑶再兩造於107年12月25日雖進行調解，惟調解結果為不成立，是以兩造並無達成何協議，有上開被上訴人提出之調解紀錄可稽。上訴人辯以：其於上開調解期日後，即按照調解紀錄上資方所承諾者，持續進行中云云，與調解紀錄之記載不符，其片面提出之方案既未經被上訴人同意，自無拘束被上訴人之效力。

⑷至上訴人另辯稱：其有營運危機而延付薪資，並無違反勞動契約之意云云，然此亦非得作為解免其應依勞動契約給付工作報酬之責任。

⑸綜上，上訴人上開所辯均無足採。被上訴人主張上訴人未依勞動契約給付工作報酬，應屬可採。

2.被上訴人主張上訴人自107年9月起，未按月提繳勞工退休金至被上訴人之勞工退休金個人專戶乙節，業據提出勞工退休金個人專戶資料（見原審虎勞簡調字卷第16頁）為證，且為上訴人所不爭執（見原審勞訴字卷第43、46頁），復經原審

依職權向勞動部勞工保險局函詢，有勞動部勞工保險局108年5月29日保退二字第10810100690號函暨檢附之勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表（見原審勞訴字卷第95-97頁）可稽，互核均相符，堪信為真實。

3.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。又按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或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款分別定有明文。本件上訴人於107年11、12月均有遲延給付薪資之情事，已構成勞基法第14條第1項第5款不依勞動契約給付工作報酬之要件。另上訴人未提繳勞工退休金，亦違反勞退條例第14條第1項之規定，符合勞基法第14條第1項第6款違反勞工法令之要件。是以被上訴人於108年1月8日寄發土庫郵局2號存證信函予上訴人及乙○○，通知因上訴人積欠薪水及未提撥6%勞退，有違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，於108年1月10日終止勞動契約，於法有據。

㈡被上訴人得請求上訴人給付資遣費507,257元、未付工資1,022元、未特休工資10,737元及提撥勞工退休金差額4,104元，並得請求發給非自願離職證明書：

1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14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，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿

者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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；勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。再依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。復按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，此觀勞基法第19條自明。又「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」；「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之」；「前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項亦定有明文。

2.本件被上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於108年1月10日終止勞動契約為合法，已如前述。而上訴人對若被上訴人於108年1月10日終止兩造勞動契約關係為合法，則上訴人應發給被上訴人下列費用：資遣費507,257元、未付工資1,022元、未特休工資10,737元、提撥勞工退休金差額4,104元，並同意發給非自願離職證明書等節，均不爭執（不爭執事項7.），則被上訴人依前開規定請求上訴人給付上開資遣費、未付工資、未特休工資及提撥勞工退休金差額，並請求發給非自願離職證明書，自屬有理由。

3.上訴人另辯稱：被上訴人以個人之私對上訴人提告本件，恐將危害眾人之工作權，似亦與維護社會安定之倫常有所違背云云。惟勞基法之規定為勞動條件之最低標準，上訴人本即負有應遵守前開法令及契約約定之義務。本件被上訴人係基於前開法令及兩造間勞動契約，為自身合法權利之請求，尚難認其提起本件訴訟有何違背倫常之情。上訴人所辯，並無足採。

4.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件被上訴人請求上訴人給付資遣費、未付工資、未特休工資合計519,016元【計算式：507,257＋1,022＋10,737＝519,016】，係以給付金錢為標的，無確定期限，又未約定利率，上訴人應給付被上訴人上開金額部分，被上訴人請求自起訴狀繕本送達上訴人之翌日即108年3月9日（見原審虎勞簡調字卷第20頁之送達證書）起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞務契約、勞基法第38條第4項規定請求上訴人給付519,016元及自108年3月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另依勞退條例第6條第1項規定請求提撥勞工退休金差額4,104元及依就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項規定請求發給非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。原審法院就上開部分為被上訴人勝訴之判決，並依聲請，准供擔保金額為假執行宣告，即無不合。上訴論旨指摘原判決不當，聲明求為廢棄改判，非有理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌結果與本院前揭判斷不生影響，均毋庸再予審酌，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

勞動法庭　　審判長法　官　高榮宏

法　官　林富郎

法　官　黃瑪玲

上為正本係照原本作成。

上訴人除對非財產權部分提起上訴外，不得上訴。如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　許雅華

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。