

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第30號

上訴人 宇輝實業股份有限公司

法定代理人 吳震宇

被上訴人 邱禹綺

訴訟代理人 何立斌律師(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113年4月26日臺灣苗栗地方法院112年度勞訴字第25號第一審判決提起上訴，本院於113年10月9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：

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：被上訴人於民國108年7月1日起受僱於上訴人，並依上訴人指派擔任中國石油股份有限公司(下稱中油公司)苗栗供氣中心北區廠巡管員工作，兩造間勞動契約未訂有期限。嗣上訴人於112年4月23日通知被上訴人表示因上訴人未能取得中油公司後續標案，故上訴人與中油公司間之契約將於同年月30日屆期，上訴人旋即未指派任何工作予被上訴人，然亦未終止勞動契約。上訴人除遲延受領被上訴人所提出之勞務外，復未發給112年5月份、6月份薪資，並於1

01 12年5月31日逕將被上訴人之勞工保險辦理退保。上訴人上
02 開積欠薪資、退保行為，顯已損及被上訴人權益，被上訴人
03 乃依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款、第6款規
04 定，以112年7月11日民事補正起訴狀為終止勞動契約之意思
05 表示，並於同年9月28日送達上訴人，而生合法終止勞動契
06 約之效力。依民法第487條前段規定，被上訴人得請求上訴
07 人給付112年5、6月份積欠薪資共計新臺幣(下同)7萬7720
08 元；另依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條規定，被上
09 訴人得請求上訴人給付資遣費7萬7720元，以上二項款項合
10 計15萬5440元，爰請求上訴人如數給付，並加計自民事補正
11 起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。另依勞基法第19
12 條規定，被上訴人得請求上訴人開具非自願離職證明書。

13 二、上訴人則以：上訴人雖未標得中油公司後續標案，然已委請
14 訴外人即上訴人公司職員○○○轉知被上訴人安排前往上訴
15 人公司後龍工地從事交通指揮工作，然因被上訴人拒絕接受
16 上訴人安排，自112年5月起即未進上訴人公司，顯見被上訴
17 人已無提供勞務之意願，且無正當理由連續曠工達3日以
18 上，上訴人自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契
19 約，故無給付112年5、6月份薪資、資遣費及開立非自願離
20 職證明書予被上訴人之義務云云，資為抗辯。

21 三、原審依被上訴人之請求判命上訴人如數給付，上訴人提起上
22 訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴
23 駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

24 四、本院之判斷：

25 (一)被上訴人業依勞基法第14條第1項第5、6款規定，合法終止
26 兩造間勞動契約：

27 1.按雇主有不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
28 工不供給充分之工作者，違反勞動契約或勞工法令，致有損
29 害勞工權益之虞者之情形者，勞工得不經預告終止契約，勞
30 基法第14條第1項第5款、第6款定有明文；次按各投保單位
31 應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備

僱用員工或會員名冊，勞工保險條例第10條第1項定有明文。

2.被上訴人稱其自108年7月1日起受僱於上訴人，並依上訴人指派擔任中油公司苗栗供氣中心北區廠之巡管員工作。嗣因上訴人未能取得中油公司後續標案，故上訴人與中油公司間之契約於112年4月30日屆期，上訴人嗣後未給付112年5、6月份薪資予被上訴人，且於112年5月31日將被上訴人勞工保險辦理退保等情，業據提出排班輪休表、巡管作業及交通安全告知事項、苗栗供氣中心轄區管線巡管工作輪值表、勞工退休金個人專戶明細資料及勞保職保被保險人投保資料表等為憑(勞專調字卷第27至31、37、87至89、93頁)，且未據上訴人爭執，是此部分事實堪以認定。則上訴人上開積欠薪資、退保行為，顯已損及被上訴人權益，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於112年7月11日以民事補正起訴狀為終止勞動契約之意思表示，並於同年9月28日送達上訴人(勞專調字卷第153頁)，自生合法終止勞動契約之效力。

3.上訴人雖辯稱其與中油公司間之契約存續期間於112年4月底屆滿後，已委請○○○轉知被上訴人安排前往後龍工地從事交通指揮工作，然被上訴人拒絕接受安排，亦無正當理由不參加教育訓練，又被上訴人於112年6月之勞動調解聲請書狀亦記載「代表人甲○○提之另有安排工作，是不同領域之工作，所提實大相逕庭」等語(勞專調字卷第14頁)，顯見上訴人確曾安排被上訴人至其他工地工作。惟被上訴人自112年5月起即未進上訴人公司，構成無正當理由連續曠工達3日以上，上訴人自得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云。惟查：

(1)證人即原在上訴人公司擔任勞務管理工作之○○○於原審證述：上訴人公司法定代理人表示會安排被上訴人與○○○(同在上訴人公司擔任巡管員)到其他工地，但未具體表示安排的工作日期、地點，後來就沒有下文了，我也不清楚上訴

01 人為何一直沒有安排等語(原審卷第102頁)，再參被上訴
02 人、○○○以電話洽詢○○○工作安排相關事宜時，○○○
03 表示：「(被上訴人問：老闆不是要安排工作，相同性質的
04 工作給我們做嗎?)我就不清楚耶」、「(○○○問：去工作
05 啊!啊要去找誰?)你打電話到台北問他呀!因為現在我們苗栗
06 你也知道公司都已經快倒了…老闆就特別交代，以後所有的人員要請人，全部要經過他，因為工錢要他打，他決定多少
07 錢還有決定要不要用…我們苗栗目前啊!只有出沒有進，你
08 知道嗎」、「(○○○問：就說工地，也沒有那就怎麼辦?)
09 工地就要問老闆啊」、「(○○○問：你有問到老闆嗎?)老
10 闆說照程序來!直接到勞保局請他們文來文往!聽懂嗎?沒辦
11 法，老闆不肯說，說不用找他，老闆說你們不用找他，直接
12 去勞保局看怎樣協調」等語，有對話錄音光碟暨譯文可參
13 (原審卷第89至95頁)，核與○○○前開證述內容，大致相
14 符，足見上訴人於112年5月起即未具體安排工作予被上訴
15 人，且經被上訴人屢次透過○○○向上訴人公司尋求工作安
16 排之提供勞務表示後，上訴人公司遲未明確回應、亦未具體
17 安排工作予被上訴人，另並已透過○○○告知被上訴人與○
18 ○○，上訴人公司因營運狀況不佳，已凍結人事，而請渠等
19 自行前往勞保局尋求救濟等情，當可認定。故上訴人以安排
20 被上訴人其他具體工作而遭拒絕、且被上訴人未到職而構成
21 曠職為由，辯稱已合法終止勞動契約云云，顯為卸責之詞，
22 而無可採。

24 (2)又○○○於上開原審審理期日經上訴人法定代理人詢問後，
25 雖翻異前詞而改證稱：上訴人法定代理人曾於112年5月初指
26 示我告知被上訴人前往苗栗後龍工地擔任交通人員，因我告
27 知被上訴人需經過1日教育訓練，同時詢問被上訴人工作意
28 願，被上訴人未表示任何意見，所以後來才沒有下文云云
29 (原審卷第103至104頁)。然○○○此等嗣後改口之詞，核與
30 其自身前揭證述內容及與被上訴人、○○○電話對談內容，
31 均明顯不符，故此部翻異之詞應屬附和迴護上訴人之詞，而

無可信，自不足採為有利於上訴人之認定。又關於○○○與○○○電話錄音譯文中提及之上課事宜(見原審卷第92頁)，實係中油公司天然氣事業部北區營業處將巡管工作發包由訴外人昕炘工程行承攬，中油公司巡管現場領班○○○透過○○○邀請被上訴人、○○○以昕炘工程行員工名義參加該次工作商安全衛生講習，而與上訴人所辯另安排被上訴人前往上訴人公司後龍工地從事交通指揮工作之教育訓練事宜無涉，此據上訴人提出前開安全衛生講習報名表為證(本院卷第65頁)，故上訴人此部所辯亦無可採。

(3)另關於被上訴人於112年6月之勞動調解聲請書狀記載「因宇輝公司代表人甲○○另有說詞，安排其工作」、「代表人甲○○提之另有安排工作，是不同領域之工作，所提實大相逕庭」等語(勞專調字卷第14頁)，被上訴人業陳明其意為：甲○○當時僅表示要被上訴人去其所謂的後龍工地工作，但並提到是哪個要派單位，及職務薪資條件為何。後來被上訴人以電話與○○○聯繫時，○○○即轉述甲○○的意思是上訴人公司要倒了，人員只出不進，要被上訴人去勞工局協調救濟等語(本院卷第102頁)，核其所陳，與○○○前開證述甲○○曾表示會安排被上訴人到其他工地，但最終並未具體安排工作予被上訴人等情相符，自難以前開勞動調解聲請書狀之記載為不利被上訴人之認定。從而，上訴人主張其有具體安排被上訴人其他工作，而被上訴人無正當理由連續曠工達3日以上，故其得依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約云云，並不可採。本件確係因上訴人積欠薪資、退保行為致被上訴人權益受損，而由被上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約。

(二)關於被上訴人請求上訴人給付積欠薪資及資遣費部分：

- 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，民法第487條第1項前段定有明文；次按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資資遣費：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項定有明文。又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項亦著有明文。

2.承上述，被上訴人多次洽詢後續工作安排而為提出勞務給付之意思表示後，上訴人除自112年5、6月間始終未安排任何具體工作外，復逕自將被上訴人之勞工保險辦理退保，經被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於112年9月28日終止兩造勞動契約，被上訴人自得依上開規定，請求上訴人給付112年5、6月薪資及資遣費。又被上訴人主張其所得請求112年5、6月薪資總額共計為7萬7720元、資遣費總額為7萬7720元一節，既為上訴人不爭執(原審卷第117頁)，則被上訴人請求上訴人應如數給付該等薪資、資遣費，即有理由。

(三)關於被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書部分：

按第1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。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，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定；又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。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、第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，被上訴人自得依同法第11條第3項、勞基法第19條規定規定，請求上訴人發給非自願離職證明書。

01 (四)綜上所述，被上訴人依民法第487條第1項前段、勞退條例第
02 12條第1項及勞基法第19條之規定，請求上訴人給付15萬544
03 0元【計算式：薪資77,720元＋資遣費77,720元＝155,44
04 0】，並加計自民事補正起訴狀繕本送達(勞專調字卷第153
05 頁)翌日即112年9月29日起至清償日止，按年息5%計算之法
06 定遲延利息，暨開立非自願離職證明書，均為有理由，應予
07 准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴論
08 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
09 訴。

10 五、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 六、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

15 勞動法庭 審判長法官 黃裕仁

16 法官 劉惠娟

17 法官 蔡建興

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
21 (均須按他造當事人之人數附繕本)。

22 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
23 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
24 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

26 書記官 詹雅婷

27 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日