

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第64號

上訴人 億揚實業有限公司

法定代理人 蔡開謀

被上訴人 徐子淇

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112年12月20日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第291號第一審判決提起上訴，本院於113年10月1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：伊自民國89年7月6日起受僱於上訴人，擔任會計助理，每月薪資經陸續調整後為新臺幣（下同）5萬9000元，且勞工退休金條例（下稱勞退條例）自94年6月30日起施行後，伊選擇適用勞退條例規定之退休金制度（下稱勞退新制）。上訴人於110年7月15日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），應發給伊資遣費53萬970元等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條第1項、勞退條例第12條第1項規定，求為命上訴人如數給付之判決【原審判決上訴人應給付被上訴人資遣費53萬970元，及提繳5萬4720元至被上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人存戶，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就原審命其給付53萬970元部分提起上訴，其餘未繫屬本院部分，不予贅述】。

二、上訴人則以：伊因於108年間遭美國客戶欠款倒帳而產生經營危機，遂與員工協議減薪為原領薪資之7成，員工如欲離職者，則簽立自願離職書，由伊給付相當於1個月薪資之資

01 遣費。被上訴人因工作態度及能力而未能找到新工作，復自  
02 108年間起至110年7月15日終止系爭勞動契約止，工作態度  
03 散漫，且不願簽立自願離職書，則被上訴人請求伊給付資遣  
04 費，為無理由等語，資為抗辯。

05 三、原審就前開部分判令上訴人給付被上訴人53萬970元，上訴  
06 人不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給  
07 付53萬970元，及該部分假執行之宣告均廢棄。(二)上開廢棄  
08 部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上  
09 訴駁回。

10 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第76  
11 頁，並依判決格式增刪修改文句)：

12 (一)被上訴人自89年7月6日起受僱於上訴人，擔任會計助理，每  
13 月薪資經陸續調整後為5萬9000元，且勞退條例自94年6月30  
14 日起施行後，選擇適用勞退新制，未曾結清舊制年資，有卷  
15 附勞工退休金制度選擇意願徵詢表影本可稽(見原審卷第35  
16 頁)。

17 (二)上訴人於110年7月15日依勞基法第11條第2款規定終止系爭  
18 勞動契約，被上訴人最後工作日為110年7月15日，有卷附離  
19 職證明書影本可稽(見原審卷第33頁)。

20 五、本件兩造爭點為：被上訴人請求上訴人給付資遣費53萬970  
21 元，有無理由？茲說明本院判斷如下：

22 (一)按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定  
23 發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿  
24 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  
25 餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以  
26 1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又依勞退條例第12  
27 條第1項規定，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條  
28 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條終止時，其資  
29 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  
30 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資  
31 為限，不適用勞基法第17條之規定。查上訴人於110年7月15

01 日依勞基法第11條第2款終止系爭勞動契約，為兩造所不爭  
02 執（見兩造不爭執事項(二)），則被上訴人依勞基法第17條第  
03 1項、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，  
04 即屬有據。上訴人辯稱：被上訴人工作態度散漫，且不願簽  
05 立自願離職書，伊拒絕給付資遣費云云，難謂有理。

06 (二)次按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總  
07 額除以該期間之總日數所得之金額；依前開規定計算平均工  
08 資時，發生計算事由之當日不予計入，勞基法第2條第4款、  
09 勞基法施行細則第2條第1款分別定有明文。又1個月平均工  
10 資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間  
11 之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110  
12 年度台上字第675號判決意旨參照）。查兩造不爭執被上訴  
13 人之薪資經陸續調整為5萬9000元（見兩造不爭執事項  
14 (一)）。上訴人雖辯稱：伊因於108年間遭美國客戶欠款倒帳  
15 而產生經營危機，遂與員工協議減薪為原領薪資之7成云  
16 云，惟未舉證以實其說，自不足取。其次，上訴人於110年1  
17 月至同年7月15日依序給付被上訴人薪資為4萬1300元、4萬1  
18 300元、4萬1300元、4萬1300元、5萬9000元、5萬9000元、2  
19 萬9500元乙節，業據被上訴人陳明在卷（見原審卷第37  
20 頁），且為上訴人未爭執（見本院卷第77頁），則被上訴人  
21 於110年7月15日終止系爭勞動契約之事由發生前6個月，即  
22 自110年1月15日起至同年7月14日止、共181日，所得工資總  
23 額為29萬1193元（計算式：4萬1300元 $\times$ 17/31〈110年1月15  
24 日起至同年月31日止，共17日〉+4萬1300元 $\times$ 3個月〈110年2  
25 月起至同年4月止〉+5萬9000元 $\times$ 2個月〈110年5、6月〉+5萬  
26 9000元 $\times$ 14/31〈110年7月1日起至同年月14日止，共14日〉=  
27 29萬1193元，元以下四捨五入〈下均同〉），每日平均工資  
28 為1609元（計算式：29萬1193元 $\div$ 181日=1609元），1個月平  
29 均工資為4萬8270元（計算式：1609元 $\times$ 30日=4萬8270元）。  
30 又依被上訴人於勞退舊制期間自89年7月6日起至94年6月30  
31 日止、共4年11月又25日之工作年資（未滿1個月部分以1個

01 月計算)，上訴人應發給相當於5個月平均工資之資遣費24  
02 萬1350元（計算式：4萬8270元×5個月=24萬1350元）；另依  
03 被上訴人於勞退新制期間自94年7月1日起至110年7月15日  
04 止、共16年又14日之工作年資，上訴人應發給6個月平均工  
05 資之資遣費28萬9620元（計算式：4萬8270元×6個月=28萬96  
06 20元）。準此，被上訴人請求上訴人給付資遣費合計53萬97  
07 0元（計算式：24萬1350元+28萬9620元=53萬970元），應屬  
08 有理。

09 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第17條第1項、勞退條例第12  
10 條第1項規定，請求上訴人給付53萬970元，為有理由，應予  
11 准許。原審就此部分命上訴人如數給付，並依職權為準、免  
12 假執行之宣告，並無不合，上訴人上訴意旨指摘原判決此部  
13 分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

14 七、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  
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
16 逐一論列，附此敘明。

17 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
18 項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日

20 勞動法庭

21 審判長法 官 郭顏毓

22 法 官 楊雅清

23 法 官 陳心婷

24 正本係照原本作成。

25 不得上訴。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日

27 書記官 江珮菱