臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹北勞簡字第4號

原　　告　呂佳倫
　　王思遠
共　　同
訴訟代理人　謝孟馨律師（法扶律師）
被　　告　亟光光復眼鏡有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　林欣霈
000000000000000000
000000000000000000

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年3月5日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應提繳新台幣貳萬肆仟壹佰伍拾肆元，至原告呂佳倫於勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被告應提繳新台幣壹萬伍仟壹佰柒拾參元，至原告王思遠於勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八，原告呂佳倫負擔百分之八十六，原告王思遠負擔百分之六。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬肆仟壹佰伍拾肆元為原告呂佳倫預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬伍仟壹佰柒拾參元為原告王思遠預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有

明文。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，同法第262條第1項亦有規定。本件原告提起本件訴訟時，原列亟光光復眼鏡有限公司及林欣霈為被告，並聲明：㈠、被告應給原告呂佳倫資遣費新臺幣（下同）454,021元及勞工退休金32,092元。㈡、被告應給原告王思遠資遣費28,759元及勞工退休金11,905元（見本院卷第9頁）。嗣於林欣霈未進行本案言詞辯論前，原告當庭撤回對林欣霈之訴訟（見本院卷第95頁），且迭經變更聲明，最終確定其訴之聲明為：㈠、被告應給付原告呂佳倫410,185元，及自民國113年3月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡、被告應提繳24,154元至勞工保險局設立之原告呂佳倫勞工退休金個人專戶。㈢、被告應給付原告王思遠30,084元，及自113年3月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣、被告應提繳15,173元至勞工保險局設立之原告王思遠勞工退休金個人專戶（見本院卷第213-214頁、第263頁）。經核原告上開對林欣霈之撤回訴訟，係在林欣霈未為本案之言詞辯論前為之，是原告撤回對其之起訴，無庸得其之同意，又原告所為上開訴之變更部份，其基礎事實仍屬同一，且屬訴之聲明之擴張或減縮，復無礙被告之防禦及本件訴訟之終結，均合於上開法條規定，程序上自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、緣原告呂佳倫自民國（下同）102年4月3日起受僱於被告公司，並於新竹市○○路0段000○00號，被告光復門市擔任眼鏡銷售人員，嗣擔任被告之新竹區區長，自111年7月以後雙方約定原告呂佳倫每月工資，調整為底薪新台幣（下同）55,000元及業績抽成，原告王思遠係自110年10月1日起受僱於被告，並於被告設於「新竹大遠百」專櫃擔任眼鏡銷售人員，約定每月工資為底薪34,000元及業績抽成，且均約定原告二人各月之工資於次月15日左右給付。又被告公司法定代

理人林欣霈，同時亦擔任亟光眼鏡有限公司（下稱亟光公司）及譽涵國際精品有限公司（下稱譽涵公司）之負責人，該三家公司均因財務狀況不佳，自112年3月份起，林欣霈之債權人多次到原告呂佳倫工作之地點尋找林欣霈，並於大門張貼尋人啟事。嗣亟光公司於112年3月22日，與豐裕投資顧問股份有限公司（下稱豐裕公司）約定，將亟光公司店面之裝潢及營運權利轉讓予豐裕公司，譽涵公司亦與豐裕公司約定，將其全部之百貨櫃位裝潢、設施及營運權利轉讓予豐裕，其後被告公司為圖免資遣費等之發給，乃由其負責人林欣霈欺瞞原告二人，告知:豐裕公司將挹注資金予被告，因被告之貨款債權已遭扣押致無法繼續以被告名義營業，原告如欲繼續領薪水，就必須轉至豐裕公司工作，其亦會與員工一起至豐裕公司工作擔任執行長，原告轉任後年資、特休假及其他福利均不變云云。未料豐裕公司人員竟於112年6月9日告知原告，豐裕公司僅受讓亟光公司及譽涵公司之店面裝潢及營運權利，並未同意留用被告之原有員工，原告若欲至該公司任職，薪資即需重談且年資歸零云云。原告至此始知遭林欣霈所騙，惟為糊口，原告呂佳倫乃同意於同日即112年6月9日起，由豐裕公司重新聘僱、年資重新計算，並於該公司工作至112年7月底而離職，原告王思遠亦由豐裕公司重新聘僱、年資重新計算，並於新竹大遠百專櫃工作至同年8月31日該專櫃撤櫃為止。原告二人絕無與被告合意終止勞動契約，且原告因不諳法規，遲至112年8月7日始向新竹市政府申請勞資爭議調解，並請求被告給付資遣費、補提繳勞工退休金及開立非自願離職證明書等，惟因被告未出席致調解不成立。

㈡、因被告已財務狀況不佳，於112年6月時已無營業，並經新竹市政府認定自112年6月8日起歇業，且依被告負責人林欣霈上開告知原告二人之內容，可認被告已無意繼續提供原告二人工作，故若認被告未曾向原告二人明確為終止勞動契約之意思表示，亦應認被告已於112年6月8日，依勞動基準法

（下稱勞基法）第11條第1款之規定，以默示之意思表示終止與原告間之勞動契約。又縱認被告未依上開規定，默示向原告為終止勞動契約，亦因被告自111年11月起即未為原告提繳勞工退休金，已符合勞動基準法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之構成要件，因請求給付資遣費之前提為終止勞動契約，是應認原告於本件起訴向被告請求給付資遣費時，已有依勞基法第14條第1項第5款規定，向被告為默示終止兩造間勞動契約之意思表示，是兩造間之勞動契約，至遲應於本件起訴狀繕本送達於被告時業已終止，因原告呂佳倫自102年4月3日起至112年6月8日止，任職被告期間共10年2月又5日，平均工資為80,582元，原告王思遠自110年10月1日起至112年6月8日止，任職被告期間共1年8月又7日，平均工資為35,684元，是原告呂佳倫、王思遠爰依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告依序給付其等410,185元、30,084元之資遣費（計算式詳如本院卷220-221頁、第225頁），及依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告將其自111年11月起至112年6月8日止，所短少提繳原告呂佳倫、王思遠之勞工退休金依序為24,154元、15,173元（計算式詳如本院卷第222、226頁），提繳至原告呂佳倫、王思遠在勞工保險局之勞工退休金個人專戶內。並聲明:如上開最後變更後之訴之聲明所示。

二、被告則以：

被告前於112年間，將亞光公司部份營運權限轉售予豐裕公司，因豐裕公司並無眼鏡相關從業員工，為避免合約移轉後營運空轉，故表示願提供更好之福利給被告既有員工，期使其等願意轉職至該公司任職，原告兩人係因與豐裕公司面談後，著眼該公司表示會提供較優之薪資待遇與福利，及該公司為上櫃公司有較好之發展，故選擇與被告公司合意終止勞動契約後，原告呂佳遠並自112年5月1日起，即任職豐裕公司在竹北暐順廣場店擔任店長，原告王思遠自同月17日起，任職豐裕公司位在新竹市大遠百店擔任店長，當時被告公司

仍有在營業，且被告公司並無轉讓營業或由豐裕公司接手經營之情事，亦有其他員工選擇繼續留任在被告公司，絕無原告所稱:被告公司因歇業而要求原告離職、解雇原告之事實存在，否則原告二人既於112年5月間既已自被告公司處離職，何以當時均未要求被告公司開立非自願離職證明書及支付資遣費，却於至豐裕公司任職數個月後，因不順遂始回過頭要求被告公司給付資遣費，顯然不合理。且原告主張其等係自112年6月9日始至豐裕公司任職云云，亦與事實不符。是原告既係與被告合意終止勞動契約，其等請求被告給付資遣費，即無理由。況原告呂佳倫之月薪係底薪42,000元，加上5,000元之管理獎金與業績抽成，業績抽成乃係浮動，而原告王思遠月薪乃係底薪30,000元與業績抽成，業績抽成亦是浮動，故原告王思遠每月薪資約32,000、33,000元，故縱使原告二人得請求資遣費，其二人之平均工資及資遣費數額，亦非如其等主張之多。至就原告呂佳倫、王思遠，所主張及請求被告所短少提繳其等之勞工退休金數額，依序為24,154元、15,173元乙節，被告則不爭執等語，並聲明:㈠、原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡、如受不利益判決，願供擔保免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠、經查，原告呂佳倫自102年4月3日起受僱於被告，其後擔任被告在新竹市光復店之店長，原告王思遠則係自110年10月1日起受僱於被告，主要係在被告位於新竹市大遠百店工作，其後原告二人於112年間改受僱於豐裕公司，其中原告呂佳倫在豐裕公司位於竹北暐順廣場店擔任店長，任職至同年7月底後離職；原告王思遠則在豐裕公司位於新竹市大遠百店任職至同年8月底後離職；原告呂佳倫、王思遠並依序各從豐裕公司處，領得112年5至7月份、112年5至8月份，各3個月份、4個月份之薪資；且被告公司業經新竹市政府認定112年6月8日為其歇業基準日等情，有原告提出之原證6新竹市政府函影本一份在卷可憑（見本院卷第235-237頁），且為

兩造所不爭執（見本院卷第100頁），上情應堪信為事實。

㈡、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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%；雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主未依上開條例之規定，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（亦有最高法院101年度台上字第1602號判決意旨可供參考）。經查，原告呂佳倫、王思遠主張被告於其等任職期間，短少提繳其等之退工退休金數額，依序各為24,154元，15,173元之情，為被告所不爭執（見本院卷第265頁），堪信為實在。從而，原告主張依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告應各提繳24,154元、15,173元，至原告呂佳倫、王思遠在勞工保險局之勞工退休金個人專戶內，即屬有據而應予准許。

㈢、至原告另主張:被告於112年6月8日以公司歇業為由，單方默示終止與原告間之勞動契約，縱認被告未以上開事由終止契約，然被告短少提繳原告之退休金，已該當勞基法第14條第1項第5款之規定，原告於本件起訴時，亦已依該條款規定，合法向被告為默示終止雙方勞動契約之意思表示，自均得請求被告給付資遣費等情，則為被告所否認，並辯稱如上，故本件兩造間有爭執應予以審究者，在於:１、被告是否有於112年6月8日以公司歇業為由，單方默示終止與原告間之勞動契約?兩造間有無合意終止勞動契約?原告主張依勞基法第14條第1項第5款之規定，以起訴狀繕本送達被告，為終止雙方勞動契約之意思表示，是否合法有效?２、原告請求被告給付資遣費，有無理由及其數額應為多少?爰予以論述如下。

㈣、被告是否有於112年6月8日以公司歇業為由，單方默示終止與原告間之勞動契約?兩造間有無合意終止勞動契約?原告主張依勞基法第14條第1項第5款之規定，以起訴狀繕本送達被告，為終止雙方勞動契約之意思表示，是否合法有效?

１、原告二人主張被告於112年6月8日以公司歇業為由，單方默示終止與原告間之勞動契約，原告二人並於翌日起另受僱於豐裕公司，並提出原證1豐裕公司與亟光公司間之買賣契約書及公證書、原證5林欣霈之債權人協尋林欣霈之照片、原證6新竹市政府函影本各一份在卷為憑（見本院卷第23-27、233-237頁），然為被告所否認，並辯稱如上。經查，觀諸原告上開提出之資料，尚無從憑以證明及認定，被告有於112年6月8日，以其公司已歇業為由，要求原告離職並解雇原告之表示，及原告係於112年6月9日起，始重新受僱於豐裕公司之事實存在，是原告此部分之主張，已有疑義。又被告辯稱原告呂佳倫、王思遠已於112年5月間起，先後受雇、任職於豐裕公司等情，已據被告提出被證1之豐裕公司112年5月份會議紀錄(手寫)及豐裕公司副總高宏成與被告法定代理人林欣霈間之line對話、被證2林欣霈與被告公司之會計人員間、林欣霈與原告呂佳倫間、新公司人員之群組間之line對話、被證3之豐裕公司112年3月份會議紀錄、豐裕公司副總高宏成之line對話(包含豐裕公司之112年5月份員工薪資結算表等）、被證4豐裕公司新進員工line群組對話影本各一份在卷為證（見本院卷第109-195、275-307頁）。觀以被證1豐裕副總高宏成與林欣霈於112年6月6日之對話內，已附有原告呂佳倫所填寫之豐裕公司員工資料及該公司之勞健保加保申請書（見本院卷第111頁），另被證2於112年5月16日原告呂佳倫與豐裕公司某員工之對話中，豐裕公司該員工已提到薪資部分會先處理，並要求原告呂佳倫就暐順廣場該店之庫存先盤點等情（見本院卷第147頁），於林欣霈與原告呂佳倫之對話中，林欣霈提到有關:豐裕公司就暐順廣場該店（按即原告呂佳倫受雇於豐裕公司後所工作之店面），從

112年5月1日起要付員工薪水、尚順廣場該店應從同月16起付員工之薪水，其他仍算被告公司要付員工薪水之情形，原告呂佳倫就此係回應稱:我知道…等情（見本院卷第157頁），並未加以爭執；另於112年5月、6月間，包括原告呂佳倫等數名員工，於豐裕公司所成立之員工新群組（名稱為新亟光）對話中，可看出原告呂佳倫等人，已有向豐裕公司副總高宏成等人報告工作情形，高宏成亦有對原告呂佳倫等人為工作上指示等情（見本院卷第161-195頁），可見原告呂佳倫於112年5月間起，即已任職於豐裕公司並負責竹北暐順廣場店之業務。另再觀以被證3中，豐裕公司副總高宏成所傳送該公司之112年5月份員工薪資結算表、薪水計算統計表影本（見本院卷第279-283頁），其中前者已載明豐裕公司應支付其員工112年5月份薪水，包含本件之原告呂佳倫6萬多元及原告王思遠3萬多元，後者並記載包括原告二人等該公司員工，於112年5月份之工作地點及上班天數、個人業績等內容。又原告呂佳倫在庭陳稱其從豐裕公司領到自112年5至7月份之薪水，原告王思遠則陳稱其從豐裕公司領取自112年5月至8月份之薪水（見本院卷第100頁），是本院綜據被告所提出上開被證1至4之證物內容及原告二人在庭之上開陳述內容互核觀之，被告辯稱原告二人已先後於112年5月間起，即任職於豐裕公司，並非自同年6月間起，才任職於該公司乙節，應堪以採認，原告主張其等係於112年6月8日經被告以公司歇業為由終止勞動契約後，於翌日即同月9日始開始受雇於豐裕公司之情，尚難以憑採。

2、依上所述，堪認原告呂佳倫、王思遠係於112年5月間時，即先後開始受僱、任職於豐裕公司，而自被告公司處離職。又原告二人在庭係陳稱:豐裕公司跟其等聯繫面談時，並未說要接手被告公司原本之員工，故需要重新面談、面試，原本的年資都是歸零，重算，因其等需有薪資收入，只能勉強重新讓豐裕公司僱用等語（見本院卷第98-99頁），可見原告於與豐裕公司人員接洽、面談時，已知悉其等如受雇於豐裕

公司，在豐裕公司之服務年資係重新起算，原先在被告公司任職之年資並不能延續計入，則倘原告二人當時係遭被告公司要求，而被動、被迫自被告公司離職，並因而改任職於豐裕公司，則何以原告二人於當時，未要求被告開立非自願離職證明書及給付其等資遣費，却直到至新公司即豐裕公司各任職數個月復離職後，始回頭向被告公司要求給付資遣費並於112年8月間始聲請調解?即與常情有違。又被告辯稱當時並非全部員工均離職，改任職於豐裕公司，仍有部分員工仍留用之情，亦有被告提出之被證2被告負責人林欣霈與被告公司會計間之line對話紀錄內容在卷可參（見本院卷第117頁），是被告辯稱當時兩造係合意終止勞動契約乙節，即非無憑。此外，原告就其主張被告於112年6月8日，以歇業為由，單方默示終止與原告間勞動契約之事實，並未能再進一步舉證證明，其所述即不可採，且本院綜據上開之事證及認定，被告辯稱兩造已合意終止勞動契約，應堪以採認。兩造間既已於112年5月間合意終止雙方之勞動契約，則原告嗣後再以勞基法第12條第1項第5款之規定，以起訴狀繕本送達對被告為終止勞動契約之意思表示，於法即無理由，而不生效力。

㈤、原告請求被告給付資遣費，有無理由及其數額應為多少?

依上所述，難認被告有以公司歇業為由，向原告表示終止勞動契約，且原告以勞基法第12條第1項第5款之規定，向被告表示終止勞動契約，亦無理由，被告辯稱兩造係合意終止勞動契約，尚屬有據，則原告呂佳倫、王思遠依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告依序給付410,185元、30,084元之資遣費及法定遲延利息，即無理由而不應准許。

㈥、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告應各提繳24,154元、15,173元，至原告呂佳倫、王思遠在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，於法有據而應予准許，原告其餘之請求則無理由而應予判決駁回。

㈦、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職

權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告二人勝訴部分，應依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第五、六項所示。

㈧、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

四、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第79條、第85條第1項本文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　　官　鄭政宗

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　29　　日

書 記　官　黃志微