

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

115年度竹北勞簡字第3號

原告 藍梅雅

訴訟代理人 廖國鑫

被告 寶悍運動平台股份有限公司

法定代理人 呂美月

訴訟代理人 蔡嘉真(兼送達代收人)

黃雅俞律師

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國115年4月16日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣146,341元及自民國115年1月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣2,800元，由被告負擔新臺幣2,136元，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息；餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣146,341元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按法人至清算終結止，在清算之必要範圍內，視為存續，民法第40條第2項定有明文；清算人之職務，包括了結現務，同法第40條第1項第1款及公司法第84條第1項第1款亦有明定。是公司為社團法人，其人格應存續至清算終結時，始行消滅；惟如現有債務尚未了結，在清算必要範圍內，視為存

續，並不因法院就清算人聲報清算完結准予備查，即謂其人格已消滅。此乃因法人資格之消滅與自然人死亡不同，須經法律程序實踐，而程序實踐之目的則是為了結該法人之全部事務，只要現實上有未了結事務，在處理該事務範圍內，其法人身分即因此事務處理需要在規範上認定繼續存在，與程序上有無申報清算完結無涉，亦即「清算完結」係指清算事務實際終結，必須實質認定，與是否踐行公司法所定之「法院聲報」程序無關。準此，公司雖經法院准予清算完結之備查，但是否發生清算完結之效果，應視是否合法清算而定，若未合法清算，則不得謂已發生清算完結之效果，故法院准予清算完結之備查處分，並無實質確定力（最高行政法院101年度判字第629號、102年度裁字第958號及102年度裁字第799號裁判意旨參照）。查被告前經經濟部中部辦公室於民國（下同）115年01月13日經授商字第11530282840號函解散登記在案，現清算中，聲報清算人為呂美月，經本院依職權調閱本院115年度司司字第26號卷查明。顯見被告實質上尚未依法完成其清算程序，亦即其清算程序實際上並未合法終結，其法人格於該清算範圍內仍存續未消滅，並以清算人為法定代理人，自有當事人能力。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)、原告於民國(下同)101年7月10日起受僱於被告，為正職員工，自受雇起經被告指派至工研院中興院區88館之悠活館服務，且於105年8月經被告指派同時擔任工研院89館宿舍管理員職務，112年6月1日起每月投保薪資為新台幣(下同)33,000元，113年5月底，原告因個人規劃向被告申請調離工研院89館宿舍管理員職務，且向被告提出自113年7月1日起轉為兼職之時薪制人員，且只負責工研院中興院區88館悠活館業務，前述變動亦獲得時任工研院業務之主管莊子毅同意。原告於113年6月19日以LINE向工研院中興院區88館悠活館館長曾詠瑄告知，原告自113年轉為兼職之時薪制人員並請曾詠

瑄協助排班事宜。原告主觀上認知係由正職轉為兼職而非離職。113年6月25日莊子毅要求原告填寫主動離職申請書，原告因陷於錯誤而向被告提出於113年6月30日離職，原因註記「轉換身份 兼職人員」，復經被告要求，原告於113年7月19日復與被告簽署兼職勞動契約，自113年7月20日至113年12月30日，被告仍在中興院區88館悠活館提供勞務。嗣因被告未標得工研院114年人力採購標案，113年12月30日經被告通知資遣，並給付資遣費24,707元，原告向新竹縣政府提出勞資調解未果，原告依民法第88條第1項本文規定，以起訴狀撤銷113年6月25日自願離職之意思表示，請求被告應再支付原告於正職期間(101年7月10日至113年6月30日)與兼職期間(113年7月1日至113年12月31日)之資遣費合計191,837元。

(二)、訴之聲明：

1.被告寶悍運動平台股份有限公司應給付原告藍梅雅191,837元及自起訴書送達之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯：

(一)、被告寶悍運動平台股份有限公司於105年8月16日與原告簽署勞動契約，薪資為固定月薪，工作時間固定為每週一至週五上午7點至下午4點，休息時間為中午12:00至13:00。因被告承攬訴外人工業技術研究院(以下簡稱「工研院」)113年度宿舍行政作業外包工作，與工研院簽署承攬契約(契約期間自113年1月1日至113年12月31日)(下稱「宿舍承攬契約」)，並由被告自聘員工向工研院提供宿舍行政業務服務，工研院按月支付被告服務費，被告與工研院間並無採購契約，被告亦非人力派遣公司。被告為履行與工研院間的宿舍承攬契約，將原告派駐於工研院宿舍擔任管理員，因此原告於113年6月30日離職前的工作崗位為被告派駐於工研院的宿舍管理員。113年5月，原告因不滿足於任職被告公司的薪資，且已在工研院找到新的正職工作崗位，故於113年5月30日主動

01 向被告提出離職，並於6月4日主動向其當時的主管莊子毅發
02 出電子郵件明確告知並提醒：「5/30已提出離職，離職生效
03 日7/1，已有告知，公司需發信給工研院人資張嘉倩amych00
04 00000i.org.tw以利進行院內離職流程」等語，原告明確依
05 勞動基準法規定於離職前30天通知雇主被告其將於113年7月
06 1日離職，並催促被告應向工研院人資窗口報備原告離職事
07 宜，被告員工莊子毅於收到原告通知離職之電子郵件後，旋
08 於翌日(113年6月5日)依原告要求正式以電子郵件通知工研
09 院人事張小姐原告已於5月底提出離職，最後上班日為113年
10 6月30日，被告公司將儘速招聘新的員工接任宿舍管理員崗
11 位等情，該郵件並副本抄送給原告，原告係於113年5月30日
12 主動向被告提出離職，且明確知悉離職流程，甚至於提出離
13 職後主動催促被告應通知當時的業主工研院報備其離職手
14 續，足見原告向被告提出離職時並無任何陷於錯誤，亦非因
15 陷於被告誘導而提出離職。原告於113年6月25日於被告人事
16 系統內提出之「主動離職申請」，原告明確填寫其離職理由
17 為「對公司薪資無法認同」；另依據原告自行提出之投保紀
18 錄，原告自113年7月1日起即受雇於「美程科技股份有限公司
19 公司」(以下簡稱「美程公司」)，投保月薪40,100元，遠高於
20 原告任職被告公司正職期間之投保月薪33,300元，亦高於原
21 告於提出其任職於被告公司正職期間113年1月至6月的月平
22 均工資34,976元，顯見被告係因找到薪資較高之新正職工作
23 而提出離職，原告於113年6月30日自被告公司離職後，113
24 年7月1日即無縫接軌受雇於美程公司，經由美程公司派遣至
25 工研院，現職於工研院法務部擔任法務主管之秘書一職。原
26 告於離職一年半後才主張113年6月25日因陷於錯誤而提出提
27 職申請單，顯與事實不符。原告自113年7月1日起，係受雇
28 於美程公司，並非被告公司，也未再到工研院宿舍擔任管理
29 員，亦無繼續履行與被告簽署之正職勞動契約之任何工作，
30 原告於113年5月30日向被告行使其終止正職勞動契約之權利
31 已發生效力，不須雇主同意，也不因事後辦理離職手續而影

響其終止效力，原告與被告間之正職勞動契約已於113年6月30日終止。原告主張以起訴書送達(即115年1月15日)撤銷其於113年6月25日之自願離職意思表示，顯於法無據，亦罹於一年除斥期間。原告請求計算該段正職期間之資遣費顯然於法無據。原告主張兼職期間(113年7月1日至113年12月31日)資遣費7,125元，其主張之兼職期間及資遣費計算均有誤，被告已支付高於法定規定之資遣費給原告。原告已先自行離職，原告主張合併計算正職期間與兼職期間年資，於法無據。

(二)、答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、本院之判斷：

(一)、按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義(最高法院96年度台上字第286號民事判決意旨參照)。

(二)、原告主張101年7月10日起受僱於被告，為正職員工，113年6月25日因陷於錯誤而向被告提出於113年6月30日離職，提出LINE對話紀錄等為證、被告否認，並以前詞置辯。經查，原告係因被告公司場館經理以會佔住人頭數之理由要求填寫系統離職單，原告雖有填寫離職單，但並未簽名，有對話紀錄、離職申請單可佐(本院卷第21-26頁)，被告於114年7月至11月均有繼續為原告排班，且為原告加保勞保，有薪資表、勞保投保資料足憑(本院卷第18、241-249頁)，足認原告前開意思表示之真意並非自被告公司離職，而係依被告之指示由正職人員轉為兼職人員。

01 (三)、按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
02 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
03 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
04 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
05 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。勞動基準
06 法第84條之2定有明文。勞工工作年資以服務同一事業單位
07 為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工
08 作之年資合併計算。勞動基準法施行細則第5條定有明文。
09 次按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
10 經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行
11 其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
12 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
13 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
14 實及信用原則(最高法院100年度台上字第1016號民事判決意
15 旨參照)。又按勞動基準法第20條規定事業單位改組或轉讓
16 時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規
17 定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。
18 其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。該條雖
19 於企業併購法91年2月6日公布施行前規定，惟尋繹勞動基準
20 法第1條第1項所定之立法目的，再參諸該法乃企業併購法之
21 補充法（企業併購法第2條第1項）及民法第484條之規定意
22 旨，並將企業併購法第16條、第17條詳為規定當成法理（民
23 法第1條）以觀，該條所稱之「事業單位改組或轉讓」，於
24 事業單位為公司組織者，自應包括依公司法規定變更組織、
25 合併或移轉其營業、財產，以消滅原有法人人格另創立新法
26 人人格之情形。該條所稱之「其餘勞工」，亦當指除「新舊
27 雇主商定留用並經勞工同意留用者」外之其餘勞工而言，並
28 應涵攝「未經新舊雇主商定留用」及「新舊雇主商定留用而
29 不同意留用」之勞工在內，始不失其立法之本旨(最高法院1
30 00年度台上字第1016號民事判決意旨參照)。

31 (四)、查原告自101年7月10日起任職悍創股份有限公司，並由悍創

股份有限公司為原告加保勞保，嗣因悍創股份有限公司於105年5月間加入寶成集團，更名為寶悍運動平台股份有限公司，悍創股份有限公司主要負責人胡瓏智、張運智，亦先後擔任寶悍運動平台股份有限公司董事，且依原告勞保加保紀錄，於105年被告公司為原告加保勞保，悍創股份有限公司於105年6月25日始為原告退保，有勞保加退保資料、公司登記資料可佐。足認原告先後受雇悍創股份有限公司、與寶悍運動平台股份有限公司，其雇主具有實體同一性，原告之工作年資應自101年7月10日起算至113年12月31日。

(五)、被告於114年12月31日以勞動基準法第11條第4款為由資遣原告，並給付24,707元。原告114年1月2日向新竹縣政府提出勞動調解，經114年2月13日、114年3月10日兩次調解未成立。兩造不爭執，堪信為真實。按勞動基準法第2條第4款規定：平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。經查，最低薪資自113年1月1日月薪由26,400元調整為27,470元，時薪由176元調整為183元，原告113年7月至11月之兼資薪資均係以時薪183元，則自原告離職前113年7月1日至113年12月31日之平均薪資為27,470元。若以原告113年7月1日至113年12月31日之日作日數11日，薪資總額20,589元，計算平均薪資為28,508元($20,589 \div 13 \times 30 \times 60\% = 28,508$ ，元以下四捨五入)。原告之月平均工資為28,508元，其自101年7月10日開始任職於被告公司至事由發生日即113年12月31日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年5個月又22天，新制資遣基數為6，最高以發給6個月平均工資為限（依據勞工退休金條例第12條規定），原告得請求被告公司給付之資遣費為171,048元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五

入)。被告已給付原告資遣費24,707元，扣除後，原告得請求被告給付之資遣費為 $171,048 - 24,707 = 146,341$ 元。

(六)、未按，「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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項前段及第203條分別定有明文。本件原告之系爭請求，係以支付金錢為標的，未約定利率，且給付無確定期限，原告請求自起訴狀繕本送達（115年1月19日送達，送達證書見本院卷第57頁）翌日即115年1月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

(七)、綜上所述，原告勞退條例第12條第1項、第14條第1項、勞基法第17條第1項等規定，請求被告給付資遣費146,341元及自起訴狀繕本送達（115年1月19日送達，送達證書見本院卷第57頁）翌日即115年1月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3款之規定，職權宣告假執行，並依同法第392條第2項，依職權為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

五、兩造其餘攻擊及防禦方法及所提證據，於本件判決結果不生影響，爰不一一論列，亦併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項（其中已由原告預納933元）。

中 華 民 國 115 年 5 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

01 以上正本係照原本作成。
02 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，併
03 繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日
05 書記官 高嘉彤

06 附表：資遣費試算表

07

編號	姓名	月平均工資	資遣費	合計
1	藍梅雅	28,508元	171,048元	171,048元