

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小字第22號

原告 陳瑩兆

訴訟代理人 賴柔樺律師(法扶律師)

被告 展伸精密股份有限公司

法定代理人 許群育

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國114年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣6萬0,875元，及自民國114年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。
- 三、本判決得假執行。但被告以新臺幣6萬0,875元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法之規定，勞動事件法第15條著有規定。被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，依同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：原告自民國110年3月22日起至112年12月5日止受僱於被告，年資為2年8月。原告職稱為助理工程師，約定月薪為新臺幣（下同）4萬元，嗣經調高為4萬3,000元，並於110年6月調高為4萬5,000元。兩造勞動契約終止前6個月內所得工資(即112年6月5日至同年12月4日所得工資)分別為：112年6月為3萬9,000元(45,000元÷30日×26日=39,000元)、112年7月為4萬5,000元、112年8月為4萬5,000元、112年9月為4萬5,000元、112年10月為4萬5,000元、112年11月為4萬5,000元、112年12月為6,000元(45,000元÷30日×4日=6,000元)。

元)，合計為27萬元，故原告終止契約前平均工資為4萬5,000元（計算式：270,000元÷6月=45,000元）。原告前因被告於110年7月7日對原告違法解雇，而對被告提起僱傭關係存在等訴訟，經本院111年度勞訴字第12號、臺灣高等法院臺中分院111年度勞上字第21號判決（下合稱另案判決）確定，認兩造間僱傭關係存在。嗣原告持另案判決欲對被告主張權利時，始發現被告已人去樓空，並未有在經營，且公司登記地址亦已無人，致原告無法提供勞務，經原告向臺中市政府勞工局（下稱勞工局）申請認定被告歇業事實，勞工局認被告已於112年12月5日歇業。從而，被告應已以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定，為終止兩造間勞動契約之默示意思表示。兩造間勞動契約既經被告於112年12月5日以勞基法第11條第1款規定終止，被告自應給付原告資遣費6萬0,875元，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項所示。

三、被告未於言詞辯論期日到場，惟提出書狀答辯略以：原告請求期間為110年3月22日起至112年12月5日之給付與另案判決之日期區間重疊，原告之請求無理由。原告自112年6月1日起未曾提出復職請求，亦未至實際工作地點報到。被告分別於112年7月4日、112年7月15日以存證信函催告原告復職並說明若函到3日後再無異議即視同自動放棄資格。惟原告於收受前開信函後，均無口頭、書面、實際行為提出異議或到職，已自動放棄復職權益。又原告自112年6月1日起曠職，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，故原告請求資遣費無理由。原告實際離職日為110年7月7日，此後所有僱傭關係存在皆由另案判決所產生，縱認原告請求合理，原告請求自112年6月1日後之任何給付項目，亦須扣除時任職薪資或已得權益以計算實際金額。另勞工局雖於113年8月30日至被告登記地址勘查，並認定被告於112年12月5日歇業，惟被告從未申請歇業，係原告得知被告無值班

行政人員處理公文之際，逕向勞工局申請過去日期歇業事實認定，勞工局函無法表示被告過去日期實際經營狀態之真正，勞工局歇業認定函並無證據之效，原告所有立論基礎並不存在。原告無故曠職，自行放棄行使復職權利，事隔久矣方始種種行為並請求給付資遣費並無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據提出原告薪資明細表、臺灣高等法院臺中分院111年度勞上字第21號判決、勞工局113年9月25日中市勞動字第1130051851號函(下稱系爭歇業認定函)、113年12月4日勞資爭議調解紀錄及資遣費試算表等件為證(見本院卷第21-45頁)，復有原告勞工保險投保資料在卷可稽，並經本院調取被告商工登記資料、112年12月5日歇業屬實相關資料(見本院卷第93-97、111-178頁)、本院111年度勞訴字第12號全卷卷宗查閱無訛，堪信原告主張自110年3月22日起受僱於被告，兩造間之僱傭關係經被告於112年12月5日以勞基法第11條第1款規定終止，原告年資為2年8月，終止契約前平均工資為4萬5,000元乙節，確有所據，自堪認原告上開主張為真實。

(二)被告雖辯稱：被告並未歇業，系爭歇業認定函無法表示被告過去日期實際經營狀態之真正云云。惟被告就此並未舉證證明之，又勞工局「展伸精密股份有限公司事業單位歇業事實認定表」認定結論及理由欄載明：「三、……勞保局查調資料顯示，最後1名勞工退保日期為112年12月5日、財政部中區國稅局民權稽徵所來函所示，該營業人以說明書說明營業中，113年1至6月月營業額為0元，無僱員；另查該營業人前述期間均有購買統一發票及本局113年8月30日會勘紀錄，該地址無營運事實。四、綜上結論，認定『展伸精密股份有限公司』歇業屬實，歇業基準日為112年12月5日。(擬以最後1位勞工退保日112年12月5日為歇業基準日)」等情，有該表在卷可稽(見本院卷第128頁)。參以「歇業事實認定小

組會勘簽到表」具體事實摘要欄載明：「二、會勘地點：臺中市○區○○里○○路0段000號8樓之2(登記地同勞務提供地)該地址辦公大樓，據警衛及總幹事表示，該地址有很多公司，但是都沒人在此上班，至該樓層該地址大門緊閉，現場無人員進出，無營運事實」（見本院卷第131頁）、勞動部勞工保險局113年8月14日保費欠字第11360211090號函載明：「經查該單位已於112年12月日自行申報退保，故無近半年被保險人名冊，另尚欠112年12月份滯納金17元」（見本院卷第144頁）及財政部中區國稅局民權稽徵所113年8月15日中區國稅民權銷售字第1132612286號書函載明：「該營業人以說明書說明營業中，113年1至6月月業額為0元，無僱員」（見本院卷第146頁）等語，復以被告對於系爭歇業認定函所認定「該單位之營業處所已無運作，勞工無法提供勞務」之事實並未異議，亦有系爭歇業認定函附卷可憑（見本院卷第115頁），顯見被告於112年12月5日起，應已事實上歇業，其所稱並未歇業，系爭歇業認定函無法表示被告過去日期實際經營狀態之真正云云，並無可採。是以被告既已於112年12月5日歇業，被告應已為終止兩造間勞動契約之默示意思表示，核屬勞基法第11條第1款僱主以歇業事由終止勞動契約，被告對原告負有給付資遣費之義務甚明。

(三)被告又辯稱：原告經多次催告並未異議或到職，已自112年6月1日起曠職，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，故原告請求資遣費無理由云云，並提出存證信函為證（見本院卷第77至91頁）。惟觀被告112年7月4日證號第000000000號存證信函所載「本函證到次日請陳瑩兆攜帶勞健保轉出證明、離職證明，至原工作場所報到。特發存證信函正式告知陳瑩兆切勿曠職，違者依勞基法處置。另公司工作規則第二章第七條第七款明文規定非有公司書面同意勞工不得兼差外職。我司將秉照勞動契約、工作規則及勞動基準法處理相關事宜」等語（見本院卷第79-85頁），係要求原告至「原工作場所報到」，然被告早已於112年6月30日向

臺中市政府申請公司所在地變更登記，由原登記地址「臺中市○○區○○路0段000號2樓」變更至「臺中市○區○○路0段000號8樓之2」，有臺中市政府112年7月4日府授經登字第11207398360號函在卷可憑（見本院卷第95頁）。顯見上開存證信函所述之「原工作場所」（即臺中市○○區○○路0段000號2樓）於原告收到上開存證信函時已無營業。而變更後之「臺中市○區○○路0段000號8樓之2」營業處所，亦據警衛及總幹事表示，該地址都沒人在此上班，並經勞工局會勘人員至該址會勘亦認定大門緊閉，現場無人員進出，無營運事實（見本院卷第131頁）。綜合上情，原告陳稱：原告欲持勝訴判決對被告主張權利時，始赫然發現被告已人去樓空，並未有在經營，且公司登記地址亦已無人，致原告無法提供勞務等語，堪信為真實。再者，綜觀被告112年7月4日證號第000000000號存證信函及112年7月15日證號第000000000號存證信函之內容，未見被告有依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約之意思表示，是被告所辯原告自112年6月1日起曠職，被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，洵無足採。

(四)被告復辯稱：原告請求期間為110年3月22日起至112年12月5日之給付與另案判決之日期區間重疊，原告之請求無理由。原告實際離職日為110年7月7日，此後所有僱傭關係存在皆由另案判決所產生，縱認原告請求合理，原告請求自112年6月1日後之任何給付項目，亦須扣除時任職薪資或已得權益以計算實際金額云云。惟原告本件起訴係主張被告以勞基法第11條第1款規定終止勞動契約，依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付原告資遣費6萬0,875元等情，與原告於另案判決係關於請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付原告原領薪資，至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，暨給付原領薪資差額14萬4630元等主張，二者訴之聲明、原因事實、訴訟標的均不相同，非屬同一事件。是本件原告起訴請求，無重複起訴之問題。又被告並未舉證證明原

告計算平均工資時有何應扣除之時任職薪資或已得權益，自不足採。是被告上開所辯，容有誤會。

(五)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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第1、2項定有明文。經查，本件兩造間僱傭關係核係於112年12月5日經被告以勞基法第11條第1款規定終止，被告自應依前揭規定給付原告資遣費。原告其工作年資為2年8月，新制資遣費基數為1又127/360，以平均工資4萬5,000元計算所得之資遣費為6萬0,875元，有資遣費試算表（見本院卷第45頁）附卷可參，是原告請求被告給付資遣費6萬0,875元，即屬有據。

(六)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。又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，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費，為有理由，已如前述。本件資遣費依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即應於113年1月4日前給付，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告請求被告給付6萬0,875元並自起訴狀繕本送達翌日即114年2月16日（起訴狀繕本於114年2月5日寄存送達被告，依民事訴訟法第138條第2項規定，於114年2月15日發生送達之效力，見本院卷第67頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給

01 付原告6萬0,875元，及自114年2月16日起至清償日止，按週
02 年利率5%計算計算之利息，為有理由，應予准許。

03 六、本判決屬於就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，爰依
04 勞動事件法第44條第1項定，依職權宣告假執行，並依同條
05 第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免
06 為假執行。

07 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
08 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本
09 件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金
10 額，依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之被告負擔。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
12 勞動法庭法官 陳佳伶

13 正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
15 本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本，上訴理由應表明
16 一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為
17 原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起
18 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
21 書記官 陳麗靜