臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第84號

原　　告　吳婉稜
訴訟代理人　黃繼儂律師（法扶律師）
被　　告　馥御食品企業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　劉偉任
000000000000000000
　　黃詩婷
000000000000000000
000000000000000000
　　劉金昌
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾柒萬伍仟肆佰壹拾元，及自民國一百一十二年六月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得為假執行；但被告如以新臺幣貳拾柒萬伍仟肆佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算，並於清算範圍內，視為尚未解散，上開規定於公司經中央主

管機關撤銷或廢止登記者準用之，為公司法第24條、第25條及第26條之1所明定。又股份有限公司之清算，以董事為清算人；但本法或章程另有規定或股東會另選清算人時，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，同法第8條第2項、第322條第1項亦有明文。查被告業經臺北市政府以民國111年1月13日府產業商字第11036663100號函廢止登記在案，其董事為丙○○、甲○○、乙○○，且迄未選派清算人向法院呈報等情，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務、公司變更登記表及本院112年6月21日民事紀錄科查詢表在卷可稽（見本院卷第47、59頁、外放限閱卷），是被告經廢止登記，應行清算，並以全體董事丙○○、甲○○、乙○○為清算人，則原告起訴時以丙○○、甲○○、乙○○為被告之法定代理人，核無不合，先予敘明。

二、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自98年12月21日起擔任被告營業部門之門市專員，任職至107年5月20日因懷孕向被告申請產假2個月至同年7月20日，並自107年7月21日起申請育嬰留職停薪2年。詎原告於108年5月間收到國民年金繳費單，向勞工保險局查詢後，始悉被告於108年4月10日即將原告退保，經原告詢問同事後，方知被告業經臺北市政府勞動局認定於108年3月31日歇業，原告已無法於育嬰留職停薪期滿時返回工作崗位。故被告並未依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第3款規定，於30日前向原告預告終止兩造間勞動契約，又未依勞工退休金條例第12條、性別工作平等法第17條之規定給付資遣費。而原告自98年12月21日起任職，並自107年5月20日起至107年7月20日請休產假，再自107年7月21日起開始育嬰留職停薪。依育嬰留職停薪實施辦法第4條規定：「育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計

算」，因雙方未有約定，故育嬰留職停薪期間之年資依法不予計算，則原告依法計算之年資為8年6個月又29天，而依原告107年1月至7月之薪資入款銀行交易明細，加計被告代扣之勞健保自付額，據以計算其平均工資應為新臺幣（下同）5萬2114元。準此，原告得請求資遣費為22萬3584元（計算式：5萬2114元×8年×0.5個月+5萬2114元×209/360×0.5個月）。又被告歇業，致兩造間勞動契約於108年3月31日終止，原告已無法在育嬰留職停薪期滿時復職，然被告並未依法於30日前預告終止勞動契約，故被告即應依法給付預告期間之工資5萬2114元，合計應給付27萬5698元等語。並聲明：(一)被告應給付原告27萬5698元，並自起訴狀繕本送達後翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)原告所主張之事實，業據其提出職工聘任同意書、勞保被保險人投保資料表、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、在職期間存摺明細薪轉證明、以及載有被告其他員工與被告間給付資遣費爭議之本院109年度勞訴字第475號民事判決等件為證（見本院卷第17至24、29至43頁），而被告已受合法通知，既未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出任何書狀供本院斟酌，依上開證據調查結果，堪信原告主張為真實。

(二)就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.資遣費部分：

⑴按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，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。雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：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。勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第1項各有明文。次按育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，育嬰留職停薪實施辦法第4條定有明文。

⑵查被告於108年3月31日歇業，應符合勞基法第11條第1款因雇主終止勞動契約之情形，是被告因歇業終止兩造間之勞動契約，即應依上揭規定給付資遣費。查原告離職前之月平均工資為5萬2114元，而原告到職日為98年12月21日，離職日為產假末日即107年7月20日，則依此得認資遣費基數為4又209/720，本件資遣費計算結果為22萬3584元，有司法院資遣費試算表附卷可參（見本院卷第85頁），是原告請求被告給付資遣費於22萬3584元，即屬有據。

2.預告工資部分：

⑴按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。

⑵查原告於被告公司工作期間共8年6月餘，屬繼續工作3年以上，依前揭規定被告應給付原告30日之預告工資，是被告應給付原告之預告期間工資即為5萬1826元（計算式：月平均工資5萬2114元×6月÷181日×30日=5萬1826元，元以下四捨五入），此亦有試算表在卷為憑（見本院卷第85頁）；原告逾此範圍之請求，則屬無據。

(三)由前1.至2.之論斷，原告得向被告請求給付金額共為27萬5410元（計算式：22萬3584元+5萬1826元=27萬5410元）。

(四)末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。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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；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5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條各有明文。復按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；且依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，是其請求自起訴狀繕本送達之翌日即112年6月28日（見本院卷第71頁之送達證書）起至清償日止，按法定利率即週年利率5%算之遲延利息，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定、勞基法第16條第1項、第3項、性別工作平等法第17條、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付27萬5410元為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件係勞工之給付請求訴訟，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職權宣告假執行，原告雖陳明願供擔保聲請假執行，然僅促使法院職權發動，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　112　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　　吳珊華