臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第92號

原　　告　陳線蘭
　　陳國財
　　羅仕昌
上三人共同
訴訟代理人　孫志堅律師
被　　告　茂華科技股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　蔡茂盛
000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月13日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應分別給付原告如附表二「應給付金額」欄所示金額，及均自民國一百一十四年六月八日起至清償日止，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百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以附表二「應給付金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無勞動事件法第15條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告乙○○、甲○○、丁○○（下合稱原告3人）之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠被告是從事電子零組件製造之公司，原告3人原均受僱於被告，且均擔任工程師，其等之到職日均詳如附表一所示，因被告近年來經營欠佳，而對外負有債務，詎料，於民國114年1月中、下旬，被告之債權人乃至被告所在地催討債務，而被告之法定代理人丙○○及其配偶楊語媛（係擔任被告之人事主管）亦失聯無法聯繫，而原告3人則持續上班至114年1月下旬時，因被告之機器設備、貨料庫存被其債權人搬空而事實上無法營運，且被告之公司大門已深鎖而停止運作使原告3人無法進入提供勞務，且被告之法定代理人已銷聲匿跡，亦未對原告3人在內之所有員工為裁員或資遣之任何意思表示。故原告3人連同其他員工乃向桃園市政府申請被告「歇業事實認定」，嗣經桃園市政府於114年3月5日以府勞資字第114055107號函（下稱系爭市府函文）認定以被告多數員工集體申請勞資爭議調解之日即114年2月18日為歇業基準日（見本院114年度勞專調字第74號卷〈下稱勞專調卷〉第41至42頁）。故兩造間之勞動契約乃因符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款之事由，而於114年2月18日終止，應無疑義。

㈡另原告3人離職前六個月之工資，詳如後述，原告乙○○之每月工資均依當年度勞動部公告基本工資外加職務津貼新臺幣（下同）1,000元；原告甲○○、丁○○之每月工資均為33,00元（內含職務津貼1,000元）。原告3人因被告遭認定歇業而終止兩造間之勞動契約，自得依勞基法16條第1項第3款、第3項、第38條第4項、第39條第1項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、同法第31條第1項等規定，請求被告給付預告工資、特休未休工資、資遣費如下：

1.原告乙○○部分：

⑴資遣費：149,875元

原告乙○○在職工作之起始日為104年6月26日，非自願離職之工作末日以系爭市府函文認定被告歇業事實基準日為114年2月18日，換算工作年資為9年7月又24日，兩造所約定工

資為按照每年度的基本工資加計職務津貼1,000元計算，離職前六個月之薪資，計：113年8月工資為32,950元（計算式：月基本工資27470元＋職務津貼1000元＋加班費4480元）、113年9月工資為29,590元（計算式：月基本工資27470元＋職務津貼1000元＋加班費1120元）、113年10月工資為28,470元（計算式：月基本工資27470元＋職務津貼1000元）、113年11月工資為28,470元（計算式：月基本工資27470元＋職務津貼1000元）、113年12月工資為37,300元（計算式月基本工資27470元＋職務津貼1000元）、114年1月工資29,590元（114年之基本工資28,590元），因而換算非自願離職前六個月之月平均工資為31,062元【計算式：（32950元＋29500元＋28470元＋28470元＋37300元＋29590元）÷6＝31062元，元以下四捨五入，下同】。又按照勞動部之資遣費試算表得出149,875元（見本院卷第43頁），故被告應給付原告乙○○資遣費計149,875元。

⑵預告工資：29,590元

雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資，此關於預告期間工資之計算，依據勞動部109年10月29日勞（1）動關2字第1090128292A號令釋『預告期間工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，但該金額低於平均工資者，以平均工資計給。』，又原告乙○○之離職前最近一個月正常工資為29,590元，即（114年度之基本工資28,590元＋職務津貼1000元），而原告乙○○之工作年資為9年7月又5日，被告應給付原告乙○○之預告工資1個月薪資即29,590元。

⑶特休未休之工資：46,863元

依照原告乙○○之員工年度特休明細表顯示（見勞專調卷第45頁），原告乙○○在113年度之特休未休假假尚餘381個小時未休，又原告之工資換算為時薪，則為每小時123元（計

算式：29590元÷30日÷8時＝123元），依勞基法第38條第1、4項、第39條第1項前段之規定，被告仍應給付原告乙○○應休假而未休之工資46,863元（計算式：123元x381時＝46863元）。

⑷合計得請求被告給付226,328元（計算式：149875元＋29590元＋46863＝226328元）。

2.原告甲○○部分：

⑴資遣費：141,030元

原告甲○○在職工作之起始日為105年8月2日，非自願離職之工作末日以系爭市府函文認定被告歇業事實基準日為114年2月18日，工作年資為8年6個月又19日，以平均月工資33,000元計算，則被告應給付原告甲○○之資遣費計141,030元。

⑵預告工資：33,000元

依原告甲○○之工作年資為8年6個月又19日，依照勞基法第16條第1項第3款及同條第3項規定，被告應給付原告甲○○之預告工資1個月薪資即33,000元。

⑶特休未休之工資：16,863元

依照原告甲○○之員工年度特休明細表顯示（見勞專調卷第49頁），原告甲○○在113年度之特休未休假假尚餘112個小時未休，又原告之工資換算為時薪，則為每小時138元（計算式：33000元÷30日÷8時＝138元），被告仍應給付原告甲○○應休假而未休之工資15,456元（計算式：138元x112時＝15456元）。

⑷合計得請求被告給付189,486元（計算式：141,030元＋33000元＋15456元＝189486元）。

3.原告丁○○部分：

⑴資遣費141,855元

原告丁○○在職工作之起始日為105年7月14日，非自願離職之工作末日以系爭市府函文認定被告歇業事實基準日為114年2月18日，工作年資為8年8個月又7日，以平均月工資33,0

00元計算，按照勞動部資遣費試算表（見勞專調卷第51頁）則被告應給付原告丁○○之資遣費計141,855元。

⑵預告工資：33,000元

原告丁○○之工作年資為8年8月又7日，被告應給付原告丁○○之預告工資為1個月薪資即33,000元。

⑶特休未休之工資：16,560元

依照原告丁○○之員工年度特休明細表顯示（見勞專調卷第53頁），原告丁○○在113年度之特休未休假假尚餘120個小時未休，又原告之工資換算為時薪，則為每小時138元（計算式：33000元÷30日÷8時＝138元），被告仍應給付原告乙○○應休假而未休之工資16,560元（計算式：138元x120時＝16560元）。

⑷合計得請求被告給付191,415元（計算式：141855元＋33000元＋16560＝191415元）。

㈢並聲明：1. 被告應給付原告乙○○226,328元，及自起訴狀繕本送達之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應給付原告甲○○189,486元，及自起訴狀繕本送達之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應給付原告丁○○191,415元，及自起訴狀繕本送達之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.第一項至第三聲明如獲勝訴判決，原告各願供擔保，請准宣告假執行。

三、本院之判斷：

原告3人主張之前揭事實（除兩造間勞動契約何時終止及原告所請求之項目及數額外），業據其等提出其等之勞動部勞保局e化服務系統勞保異動查詢表、原告3人之勞工退休金個人專戶明細資料、原告3人之113年薪資領取確認表、桃園市政府勞資爭議調解紀錄、桃園市政府勞工局114年3月5日府勞資字第1140055107號函、年度特休明細表（見勞專調院卷第21至53頁）在卷可憑，而被告對於原告3人主張之前揭事實均未提出書狀或到庭爭執，是原告前揭主張之事實，堪信為真。惟就兩造間之勞動契約何時終止及原告所請求之項目

及數額有無理由，分述如下：

㈠兩造間之勞動契約何時終止？

1.按非有歇業或轉讓時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。次按雇主因歇業而欲終止勞動契約時，固須為終止之意思表示，惟意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思（最高法院102年度台上字第682號判決意旨參照）。又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年上字第762號判決先例參照）。再按事業單位已終止生產、營業、倒閉或解散，未辦理歇業登記，且有積欠勞工工資、資遣費或退休金等情事，並符合下列情形之一者，地方主管機關得應勞工之請求核發歇業事實之證明文件：⑴經依勞資爭議處理法規定調解或交付仲裁後。⑵經依勞動事件法規定調解後，地方主管機關辦理核發事業單位歇業事實之證明文件應行注意事項(下稱核發歇業事實注意事項)第2條第1項亦有明文規定。

2.經查，原告3人固主張：被告係無預警歇業，而關於歇業事實之認定，經桃園市政府勞動局派員於114年2月26日至被告公司現場查察，而確認公司及工廠已無營業之情形，乃以多數勞工集體申請勞資爭議調解之日即114年2月18日為歇業基準日，故應以該日為被告依法定事由而默示終止兩造間勞動契約之日等語。惟依系爭市府函文之說明三記載略以：桃園市政府勞動局係依據「地方勞工行政主管機關辦理事業單位歇業事實認定應行注意事項」辦理，作為勞工申請勞基法第28條第2項規定之墊償、申請由勞工退休準備金支付退休金及資遣費、申請就業保險失業給付、申請就業促進津貼、申請就業保險之失業保險等事項（見勞專調卷第41頁）。是系爭市府函文係主管機管核給原告3人關於被告已經歇業事實之證明文件，並非被告實質上歇業之日期，自無從以主管機關認定歇業之基準日認定為被告真正歇業之日期。又依原告

3人所述：被告實際上自114年1月下旬已經大門深鎖且廠內機器設備、貨物原料已遭被告之債權人搬空，是被告顯然於114年1月下旬即無法使原告3人繼續提供勞務及續發工資，本院衡諸以114年1月下旬之末日即114年1月31日為兩造間之最後工作日，而認定被告於翌日即同年2月1日歇業及終止默示兩造間勞動契約之情，對於原告並無不利益，且與事實相符。亦即，兩造間勞動契約終止之日期應為114年2月1日。從而，原告6人主張以114年2月18日為兩造間勞動契約終止日云云，尚非可採。

㈡茲就原告所請求之項目及數額，有無理由，分述如下：

1.資遣費部分：

⑴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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」、「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。」、「雇主依前條終止勞動契約者，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、第2項、勞基法第17條第1項、第2條第4款前段及勞基法施行細則第2條第1款分別定有明文。

⑵經查，原告3人主張：其等於終止兩造間之勞動契前6個月之工資（包括加班費）等，業據其等提出勞工投保薪資異動查詢表、薪資領取確認表等件為憑，已如前述。而原告3人之

到職日、新制工作年資、平均工資以分別如附表一各欄所示。又被告係依勞基法第11條第1款規定，於114年2月1日終止兩造間之勞動契約，則依上開規定，被告應給付原告3人之資遣費則詳如附表二資遣費欄所示（計算式詳如資遣費試算欄），自屬有據，然逾此數額之請求，則均屬無據。

2.預告工資部分：

⑴按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第11條第1款、第16條第1項及第3項分別定有明文。

⑵經查，原告3人任職於被告之月平均工資及工作年資（原告3人繼續工作均已滿3年以上）詳如附表一所示，而被告係無預警於114年2月1日終止兩造間勞動契約，已如前述，則原告3人依前揭規定請求被告給付30日之預告工資，即各如附表二「預告工資」欄所示之金額，並未逾原告3人之月平均工資，自無不可。

3.特休未休之工資部分：

⑴按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日、二、1年以上2年未滿者，7日、三、2年以上3年未滿者，10日、四、3年以上5年未滿者，每年14日、五、5年以上10年未滿者，每年15日、六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞基法第38條第1項、第4項、第39

條第1項前段分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1、2款後段定有明文。

⑵經查，原告3人之特別休假之日數以1日工資換算8小時計算，則原告乙○○、甲○○、丁○○之每小時工資各為123元、138元、138元，而原告3人所累計之特別休假時數，詳如附表一「特休未休時數」欄所示，依上開規定，原告3人請求被告應給付如附表二「特休未休工資」欄所示之折算工資，亦屬有據。

四、綜上，原告3人請求被告給付資遣費、預告工資及特休未休之工資，合計如附表二所示之「應給付金額」欄，及均自起訴狀繕本送達翌日即114年6月8日（於114年5月28日寄存送達，見勞專調卷第77頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，均屬有據，應予准許。然逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、再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項、第2項定有明文。故依前開規定，本院就原告3人判決勝訴部分應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條規定。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　29　　日

民事勞動法庭　　法　官　姚葦嵐

附表一：（新臺幣）

編號	原告	到　職　日	最後工作日	工 作 年 資	平均工資	特休未休時數
1	乙○○	104年6月26日	114年1月31日	9年7月又5日	31,062元	381小時
2	甲○○	105年8月2日	114年1月31日	8年5月又29月	33,000元	112小時
3	丁○○	105年7月14日	114年1月31日	8年6月又17日	33,000元	120小時

附表二：

編號	原告	預告工資	資遣費	資遣費試算（平均工資×新制基數）	特休未休工資	應給付金額
1	乙○○	29,590元	149,141元	31,062元×（4＋577/720）	46,863元	225,594元
2	甲○○	33,000元	140,250元	33000元×(4＋1/4)	15,456元	188,706元
3	丁○○	33,000元	141,121元	33000元×（4＋199/720）	16,560元	190,681元

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　　114　　年　　9　　月　　1　　日

書記官　李孟珣