臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

108年度板勞小字第52號

原　　告　楊雅茜

被　　告　買新鮮實業股份有限公司

法定代理人　楊守仁

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109年2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肆萬柒仟捌佰陸拾玖元，及自民國一百零八年十一月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔新臺幣玖佰陸拾元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

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

二、原告主張：原告自民國104年12月14日起受雇於買新鮮科技股份有限公司（下稱買新鮮科技公司），擔任業務、行政助理，月薪新臺幣（下同）25,000元，工作地點為金城路，工作時間為早上9時至晚間6時，於106年12月6日調職至被告公司，擔任採購助理，月薪29,000元，工作地點、工作時間與買新鮮科技公司相同，買新鮮科技公司與被告公司嗣均搬至土城日新街，買新鮮科技公司與被告公司之負責人均為楊守仁，原告從買新鮮科技公司調轉到被告公司時，並未遭買新鮮科技公司解職，而係直接轉職，被告公司有承諾特休、年資均照舊，一併計算。被告公司負責人楊守仁自108年1月中旬起失去聯繫，被告公司無預警停止營業，未告知原告終止勞動契約，原告自得依勞動依準法第17條之規定，請求被告給付資遣費，又原告係選擇勞工退休條例新制，原告任職期

間為104年12月14日至108年2月28日即被告公司歇業日，年資為3年2個月，平均薪資31,000元，原告得請求被告給付之資遣費為49,730元。為此，爰依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1、2項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告49,730元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、法院之判斷：

㈠原告主張其自104年12月14日受雇於買新鮮科技公司，嗣於106年12月6日未經買新鮮科技公司終止勞動契約，逕調職至被告公司，特休、年資仍合併計算；被告公司嗣於108年2月28日歇業等情，業據原告提出勞工保險異動查詢結果、存摺內頁影本、各類所得扣繳暨免扣繳憑單及離職證明書為證，且經本院依職權查詢原告之勞保投保資料，核認屬實，又被告就原告主張之前揭事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第280條第3項準用第1項之規定，視同自認，是依本院調查證據之結果，堪信原告上開主張之事實為真正。

㈡按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文；又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依勞動基準法第38條各項規定，給予特別休假，同法第38條亦有規定。觀諸勞動基準法之規定，就何謂「同一事業者」並未明文規定，惟上開第57條、第38條就勞工之工作年資之計算以「同一雇主」為限，則上開法文所稱之「同一事業者」，自不能依勞動基準法第2 條第2 款所定之「雇主」為同一解釋。復按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」有「實

體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨參照）。經查，本件被告公司及買新鮮科技公司之法定代理人均為楊守仁，且設立地址均在新北市○○區○○路○○號，此有該公司商業登記公示資料暨設立登記表附卷可稽，另參以原告主張其於被告買新鮮科技公司任職期間，並未經終止其與買新鮮科技公司間勞動契約，原告任職買新鮮科技公司、被告公司之特休、年資均合併計算等節，業經認定於前，對原告而言，被告公司與買新鮮科技公司，應屬同一雇主，無論於被告公司與買新鮮科技公司提供勞動之工作年資，對原告而言皆不中斷。

㈢ 按雇主非有虧損或業務緊縮時時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第2款定有明文。又雇主依前條終止勞動契約者（即雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者），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，勞動基準法第17條第1項亦有明定。再按平均工資係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，勞動基準法第2條第4款亦有明定。查被告公司業於108年2月28日依勞動基準法第11條第2款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，此有原告提出之離職證明書在卷可證，兩造間之契約既已合法終止，原告自得依前揭規定，請求被告給付資遣費。又原告自104年12月14日起至108年2月28日任職於被告（被告公司與買新鮮科技公司應解釋為同一雇主，如前述），其年資為3年2個月又15天，新制資遣基數為1+407/672【新制資遣基數計算公式：（（年+（月+日÷當月份天數）÷ 12）÷ 2】，離職前6個月之平均薪資為29,813元【計算式：（33,690元＋29,622元＋28,791元＋28,791元＋28,991元＋28,991元）÷6＝29,813元，元以下四

捨五入】，原告得請求被告公司給付之資遣費為47,869元（計算式：29,813元x（ 1+407/672），元以下四捨五入），逾此範圍之請求，則屬無據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第17條第1項之規定，請求被告給付47,869元及自起訴狀繕本送達翌日即108年11月5日起至清償日止，按週年利率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。

五、本件原告勝訴部分係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行，並確定本件訴訟費用額為原告已繳納之第一審裁判費1,000元，其中被告應負擔960元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　13　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　施函妤

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　13　　日

書記官　吳昌穆

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471 條第1 項：（依同法第436 條之32第2 項規定於小額事件之上訴程序準用之）

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日

內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。