臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

108年度板勞簡字第65號

原　　告　周文婕
兼上一人
訴訟代理人　陳佳瑩
被　　告　買新鮮科技股份有限公司
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108 年12月26日經言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告陳佳瑩新臺幣捌萬伍仟肆佰玖拾捌元，及自民國一百零八年十二月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告周文婕新臺幣參萬壹仟貳佰壹拾肆元，及自民國一百零八年十二月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，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、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，爰依民事訴訟法第436 條第2 項準用同法第385 條第1 項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。

二、原告主張：原告陳佳瑩、周文婕二人分別於民國103 年6 月3 日、106 年1 月17日任職於被告公司，詎被告公司之負責人楊守仁於108 年1 月中旬起即無法聯繫，公司在無負責人及無週轉金之情況下無法營業，因而於108 年2 月28日無預警歇業。本件被告無預警突然歇業，原告二人任職於被告公司迄至新北市政府認定歇業日為108 年2 月28日止，實施新制勞工退休金條例，原告選擇新制，故資遣費將分為適用勞動基準法之資遣費及適用新制勞退金條例之資遣費，茲分別計算如下：

1.原告陳佳瑩部分：原告陳佳瑩自103年6月3日起至108年2月28日止任職於被告公司，任職年資為4年9個月，平均薪資為新臺幣（下同）36,112元，故被告應發給之資遣費經計算其金額為85,566元。

2.原告周文婕部分：原告周文婕自106年1月17日起至108年2月28日止任職於被告公司，任職年資為2年2個月，平均薪資為29,500元，故被告應發給原告周文婕之資遣費經計算其金額為33,766元。

詎被告屆期仍不清償，屢經催討，被告均置之不理。爰依勞動契約之法律關係，提起本件訴訟，並聲明：被告應分別給付原告陳佳瑩、周文婕85,566元、33,766元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

（一）原告主張其二人分別於103年6月間、106年1月間任職於被告公司，詎被告公司於108年2月28日無預警突然歇業之上揭事實，業據其提出與所述相符之被告公司歇業事實認定證明文件申請書及申請人名冊、新北市政府勞資爭議調解申請書、公司勞資爭議調解名冊、新北市政府受理勞工檢舉違反勞動基準法案件檢舉函、原告薪資單、離職證明書、勞工保險被保險人投保資料表、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、綜合所得稅各類所得資料清單等件為證，而被告已於相當時期受合法通知，既未於言詞辯論期日到場，復未提出任何書狀爭執，本院審酌卷內事證，自堪信原告上開主張為真實。

（二）原告得請求之資遣費為若干？

1、按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有

減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞動基準法第11條定有明文，且依同法第18條反面解釋，雇主依同法第11條規定終止勞動契約時，須給付勞工資遣費。本件兩造之勞動契約關係係自103 年6 月4 日、106 年1 月17日被告分別為原告陳佳瑩、周文婕辦理勞工保險入保起，迄至108 年2 月28日被告歇業日止，此有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表在卷可佐，自堪以認定。至於被告終止勞動契約之原因乙節，本院審酌原告所述及其所提出之被告公司歇業事實認定證明文件申請書及申請人名冊，已足認被告係以勞基法第11條第1 款所定「歇業或轉讓時」之事由，終止與原告間勞動契約關係，準此，被告自應給付原告陳佳瑩、周文婕二人相當之資遣費。

2、次按雇主依勞動基準法第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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。此於勞動基準法第17條定有明文。再者，勞工退休金條例新制係自94年7 月1 日正式實施，本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。復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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第8 條第1 項、第12條第1 項定有明文。再按勞動基準法第2 條第4 款規定，所謂「平均工資」係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。

又依勞動基準法第2條第4款計算平均工資時，發生計算事由之當日工資日數不列入計算，勞動基準法施行細則第2條第1款亦規定甚明。而此等規定所稱之「以比例計給」，係指於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表示（改制前勞委會101年09月12日勞動4字第1010132304號函示意旨參照）。本件本件兩造間之勞動契約既經被告依勞動基準法第11條第1款規定予以終止，則原告之年資應適用用勞工退休金條例計算資遣費之方式，核屬有據。

3、查原告陳佳瑩、周文婕二人主張其於被告歇業前之月平均工資分別為36,112元、29,500元乙節，業據其提出上開薪資單、各類所得扣繳暨免扣繳憑單及各類所得資料清單為證，自堪以認定。據此核算，原告二人得請求被告給付之資遣費如下：

⑴原告陳佳瑩部分：依新制之工作年資（103年6月4日起，迄至108年2月28日）共計4年8月又25日，資遣費為85,498元　計算式：36,112×（ 4 ＋8/12＋25/365）/2＝85,498元，元以下四捨五入Ｖ，逾此部分，則屬無據。

⑵原告周文婕部分：依新制之工作年資（106年1月17日起，迄至108年2月28日）共計2年1月又12日，資遣費為31,214元　計算式：29,500×（ 2 ＋1/12＋12/365）/2＝31,214元，元以下四捨五入Ｖ，逾此部分，則屬無據

五、從而，原告陳佳瑩、周文婕依勞動契約之法律關係，分別請求被告給付積欠之資遣費85,498元、31,214元及均自起訴狀繕本送達翌日即自108年12月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。至逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係按民事訴訟法第427條第1項訴訟標的金額50萬元以下之財產權訴訟，適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，爰依職權

宣告假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　20　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　郭光興

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　　1　　月　　20　　日

書記官　劉芷寧