臺灣基隆地方法院民事判決

109年度勞訴字第4號

原　　告　余德昌
訴訟代理人　阮皇運律師
被　　告　大路企業有限公司
法定代理人　趙欽禮

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109 年9 月9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬陸仟伍佰肆拾柒元及自民國一百零九年四月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應交付註記離職原因為勞動基準法第十一條第一款之非自願離職之服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十三，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍拾貳萬陸仟伍佰肆拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、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；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人；有限公司之清算，以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，公司法第24條、第25條、第8 條第2 項、第113 條準用第79條分別定有明文。查被告公司已於民國108 年11月25日由經濟部中部辦公室以經授中字第10833820980 號函准為解散登記，此有被告公司變更登記表影本可稽，並經本院調取被告公司登記卷宗核閱無誤。被告公司既應進行清算程序，其於清算範圍內視為尚未解散，則其法人人格尚未消滅而仍具有權利能力。又被告公司係以股東

趙欽禮為清算人，亦經本院調取被告公司登記卷查明屬實，應以趙欽禮為法定代理人，先予敘明。

二、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，爰依同法第385條第1項前段之規定，准原告訴訟代理人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國90年3月19日起，受僱於被告公司，擔任產品生產之技術人員，嗣106年5月間被告以公司業務緊縮為由，將原告及其他員工資遣，並稱被告公司財務困難而積欠資遣費未付。然時隔半年後，被告負責人趙欽禮突然與原告聯絡，稱其仍想繼續經營，希望原告能回被告公司繼續協助處理產品生產相關事宜，原告乃於106年12月13日回任被告公司，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）45,800元，被告公司並以此金額為原告投保勞工保險。後因被告公司經營及財務狀況持續惡化，被告負責人趙欽禮於108年10月初向原告表示被告公司已無力繼續經營，將結束營業並終止勞動契約，而於108年10月7日終止兩造間之勞動契約，被告公司並已歇業，且於108年10月9日將原告之勞工保險辦理退保。因被告公司無預警歇業，且其仍積欠原告前次資遣之全部資遣費，此次歇業終止勞動契約亦未給付資遣費、108年10月份之工資、預告期間工資及特別休假工資，亦未開立非自願離職證明書，原告乃向基隆市政府申請勞資爭議調解，請求被告給付上開費用項目及非自願離職證明書，惟因被告並未於勞資爭議調解時出席，致調解不成立，為此提起本件訴訟，請求被告給付如下：

1.106年5月之資遣費471,359元：

被告公司於106年5月間以公司業務緊縮為由資遣原告，此有被告公司當時開立之非自願離職證明書可證，被告公司自應依勞動基準法第11條第2款、第16條第1項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，給付資遣費予原告。原告

自90年3月19日起任職於被告公司，迄至106年5月31日遭被告公司資遣時止，累計工作年資為16年2個月又11天。又原告離職當月薪資為7萬元，惟因原告無保留薪資明細之習慣，且慮及被告公司業已歇業，剩餘財產價值不明，未來恐有無法受償之風險，爰以106年5月31日前6個月之勞保平均投保薪資45,800元計算資遣費，被告公司該次資遣原告時應給付之資遣費為471,359元。

2.被告公司就其108年10月7日因歇業而終止與原告間勞動契約一事，應給付原告資遣費41,666元、預告期間工資30,533元、108年10月份工資10,687元、特別休假工資10,687元，並開立非自願離職證明書予原告：

⑴資遣費41,666元：

被告公司於108年10月7日無預警歇業，終止與原告間之勞動契約，揆諸前揭規定，被告公司應給付原告資遣費。又原告係自106年12月13日起再度受僱於被告公司，迄至108年10月7日被告公司終止勞動契約時止，工作年資為1年9個月又25天，月平均工資為45,800元，原告爰依勞動基準法第11條第1款及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費41,666元。

⑵預告期間工資30,533元：

被告因歇業而於108年10月7日終止勞動契約時，原告任職逾1年9個月，則被告如欲終止兩造間之勞動契約，依法應提前20日預告，惟被告公司並未依法預告終止，依勞動基準法第11條第1項第1款、第16條第1項第2款及第3項規定，原告自得請求被告公司給付20日之預告期間工資30,533元（計算式：45,800元÷ 30日x 20日＝30,533元，元以下四捨五入，下同）。

⑶108年10月1日至10月7日工資10,687元：

被告迄未給付108年10月1日至同年月7日之工資，原告爰請求被告公司給付上開期間之工資10,687元（計算式：45,800元÷ 30日x 7日＝10,687元）。

⑷應休而未休之特別休假工資10,687元：

原告係於106 年12月13日任職於被告公司，於108 年10月7日勞動契約終止時，原告已繼續工作逾1 年，依法享有特別休假7 日。原告於勞動契約終止前，均未請過特別休假，被告公司依法應於契約終止時就原告未休畢之特別休假折算工資並發予原告，惟被告公司迄今仍未發給，依勞動基準法第38條第1 項、第4 項及勞動基準施行細則第24條之1 第2 項第1 款規定，請求被告公司給付應休而未休之7 日特別休假工資共10,687元（計算式：45,800元÷ 30日x 7 日＝10,687元）

⑸被告應開立非自願離職證明書予原告：

被告公司於108 年10月7 日終止與原告間之勞動契約，原告係非自願離職，原告自得依勞動基準法第19條規定，請求被告公司開立並發給註記離職原因為勞動基準法第11條第1 項之非自願離職證明書。

㈡聲明：

1.被告應給付原告564,932 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2.被告應開立記載離職原因為勞動基準法第11條第1 款之非自願離職證明書予原告。

3.訴訟費用由被告負擔。

4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

被告經本院合法通知，未於言詞辯論期日到場，惟據其提出書狀所為答辯略以：原告請求資遣費所列之數額有誇大不實之處，有兩造訂立之約聘書、原告108 年9 月份之薪資明細及被告匯款紀錄等可證，另原告在被告公司工作20餘年，被告並無積欠任何一位員工薪資，且原告於106 年6 月即已領取勞保失業補助金，原告已承認離開被告公司，何謂有遣散費云云。

三、本院之判斷：

㈠原告主張：其自90年3月19日起受僱於被告公司，106年5月31日日離職，離職原因為被告公司依勞動基準法第11條第2款規定終止勞動契約（下稱第一次終止勞動契約），被告迄未給付資遣費；原告又於106年12月13日起受僱於被告公司，被告公司負責人於108年10月間，向原告表示無力經營，將結束營業而於108年10月7日終止勞動契約（下稱第二次終止勞動契約）等情，有原告提出勞工保險被保險人投保資料表、離職日期為106年5月31日之離職證明書等件影本為證，被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，其所提出之書狀，對於原告主張上情亦無爭執（被告雖提出109年5月1日書狀〈信函之傳真文件〉，附以106年12月1日至107年11月30日之「約聘書」為證，惟該書狀主要係表示原告主張資遣費數字不實，而非否認兩造間自107年12月1日至108年10月7日間存有勞動契約，附此指明）。此外，被告公司已經經濟部中部辦公室以108年11月25日經授中字第10833820980號函准為解散登記等情如前述，亦足以佐證原告主張108年10月7日被告係以歇業而依勞動基準法第11條第1款規定終止勞動契約等情為可採。綜上事證，原告主張上情堪信為真。

㈡關於原告請求第一次終止勞動契約之資遣費部分：

1.原告主張其90年3月19日至106年5月31日受僱於被告公司之每月薪資為7萬元，而僅以106年5月31日離職前6個月之勞保投保薪資45,800元計算資遣費等情，提出勞工保險被保險人投保資料表為證，核其內容與原告所主張106年5月31日退保前6個月之投保薪資情形相符。被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，而所提出之109年5月1日書狀以：原告要求資遣費所列數字誇大不實云云，惟被告該書狀所附之證據係106年12月1日至107年11月30日之「約聘書」（內載薪資每月30,000元並收取每張訂單淨利百分之10）及108年9月薪資單為證，則被告實係對於原告所主張之106年12月以後之薪資及據以計算之第二次終止勞動契約之資遣

費有所爭執，綜上，應認原告主張以每月薪資45,800元計算此部分之資遣費為可採。

2.按「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」，勞動基準法第17條第1 項定有明文。次按「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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，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十七條之規定。」，勞工退休金條例第12條定有明文。據此，原告請求被告給付資遣費，即有理由。以原告月薪45,800元，其自90年3 月19日開始任職於被告公司至106 年5 月31日離職日止，於94年7 月1 日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為4 年4 個月（未滿1 個月者以1 個月計），舊制資遣基數為4+1/3 （舊制資遣基數計算公式：年＋月÷ 12）。自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為11年10個月又30天，新制資遣基數為5+89/93 （新制資遣基數計算公式：（（年+(月+ 日÷當月份天數 ）÷ 12) ÷ 2 ）。新舊制資遣基數合計為10+9/31 ，原告得請求被告公司給付之資遣費為471,297 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入，下同）。

㈢關於原告請求第二次終止勞動契約之資遣費部分：

被告於108 年10月7 日以歇業而依勞動基準法第11條第1 款規定終止勞動契約等情，既經認定如前，則原告依前揭勞動基準法第17條第1 項、勞工退休金條例第12條規定，請求資遣費，即有理由。原告主張106 年12月13日起受僱於原告之薪資為每月45,800元等情，被告提出書狀辯稱：原告之薪資

為30,000元並收取每張訂單淨利百分之10等情。是被告並不否認原告每月薪資至少有30,000元。而原告於本院言詞辯論期日，亦同意就106 年12月13日至108 年10月7 日期間之資遣費、預告期間工資、薪資、未休假工資之請求，以月薪30,000元為計算基礎（本院109 年9 月9 日言詞辯論筆錄第1 頁），是即得以月薪30,000元為計算此部分資遣費、預告期間工資、薪資、未休假工資之計算基礎。則以原告月薪30,000元計算，其自106 年12月13日開始任職於被告公司至108 年10月7 日離職日止，自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為1 年9 個月又24天，新制資遣基數為0+109/120，原告得請求被告公司給付之資遣費為27,250元（計算式：月薪x資遣費基數）。

㈣關於原告請求預告期間工資部分：

按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「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。」，勞動基準法第16條第1 項、第3 項定有明文。本件第二次終止勞動契約時，原告繼續工作1 年以上3 年未滿，依勞動基準法第16條第1 項第2 款規定，被告即需於20日前預告。原告主張被告公司負責人於108 年10月初即向原告及另一位業務人員（當時僅存之2 名員工）表示無力繼續經營，詢問其等有無意願承接，惟其等均無意承接，被告即表示後續將結束營業並終止勞動契約等情（見原告起訴狀第2 頁），原告主張此項事實發生於000年00月初，而未提出證據證明係在108 年10月2 日以後，應認被告已於108 年10月1 日對於原告為終止勞動契約之預告。而被告係於108 年10月7 日終止勞動契約，其預告期間不足之日數為14日，被告即應就此不足之期間給付原告預告期間之工資。綜上計算，原告得請求之預告期間工資為14,000

元（計算式：30,000元/30日x 14日＝14,000元）。

㈤關於原告請求109年10月1日至109年10月7日工資部分：

原告主張被告未給付此期間之工資，被告則提出書狀辯稱：並未積欠員工薪資等語。按主張債權已因清償而消滅，則清償之事實，應由被告負舉證之責任。本件被告既未舉證證明已經支付原告此期間之薪資，其辯稱已經清償云云，即難採認。是原告請求被告給付此期間之工資，於7,000元之範圍內，為有理由（計算式：30,000元/30日x 7日＝7,000元）。

㈥關於原告請求未休假工資之部分：

按勞動基準法第38條第1項規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、同條第4項規定：「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。」、同條第6項規定「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」。勞動基準法施行細則第24條第1項第1款規定：「：本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。」。經查，原告自106年12月13日至108年10月7日任職被告公司已滿1年，即有7日之特別休假，原告主張於被告108年10月7日終止勞動契約前均未休假，而請求被告發給工資，依首開規定，即屬有據。是以，原告請求被告給付未休假之工資，於7,000元之範圍內，為有理由（計算式：30,000元/30日x 7日＝7,000元）。

㈦關於原告請求被告開立非自願離職證明書之部分：

按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」，就業保險法第11條第3項、勞動基準法第19條分別定有明文。原告主張被告依勞動基準法第11條第1款以歇業終止勞動契約等情，係屬可採，則原告請求被告開立註記離職原因為勞動基準法第11條第1款之非自願離職之服務證明書予原告，即有理由。

四、綜上所述，原告本件請求，於請求被告給付526,547元（計算式：471,297元＋27,250元＋14,000元＋7,000元＋7,000元＝526,547元）及自起訴狀繕本送達翌日即109年4月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求被告交付註記離職原因為勞動基準法第11條第1款之非自願離職之服務證明書，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第一項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行。至於本判決主文第二項，係命被告為一定之意思表示，依強制執行法第130條第1項規定，命債務人為一定之意思表示之判決確定或其他與確定判決有同一效力之執行名義成立者，視為自其確定或成立時，債務人已為意思表示。是自不得以宣告假執行之方式，使其意思表示之效力提前發生，是原告此部分假執行之聲請應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，經核於判決結論無涉或無違，爰不一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民

事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

民事庭法　官　高偉文

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　　109　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　王人俊