臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第209號

原　　告　周冠汝
　　陳郁儒
　　蔡淑慧
　　黃鈺成
被　　告　微風源股份有限公司
法定代理人　劉東曄

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告甲○○新臺幣(下同)參萬肆仟伍佰柒拾陸元；原告乙○○玖萬捌仟肆佰參拾柒元；原告丁○○肆萬貳仟貳佰玖拾壹元；原告丙○○肆萬玖仟參佰參拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如分別以參萬肆仟伍佰柒拾陸元、玖萬捌仟肆佰參拾柒元、肆萬貳仟貳佰玖拾壹元、肆萬玖仟參佰參拾元為原告甲○○、乙○○、丁○○、丙○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款分別定有明文。查原告起訴主張及聲明請求：(一)被告應給付原告甲○○民國108年7月份之薪資新臺幣(下同)28,500元、資遣費26,115元、預告工資11,400元，合計66,015元；(二)被告應給付原告乙○○108年7月份之薪資35,000元、資遣費75,834元、預告工資25,666元，合計136,500元；(三)被告應給付原告丁○○108年7月份之薪資29,000元、資遣費33,632元、預告工資11,600元，合計74,232元；(四)被告應給付原告丙○○108年7

月份之薪資37,000元、資遣費39,930元、預告工資14,000元，合計90,930元。嗣原告於本院109年3月6日言詞辯論時，變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告甲○○35,140元(含資遣費23,740元、預告工資11,400元)。(二)被告應給付原告乙○○98,583元(含資遣費72,917元、預告工資25,666元)。(三)被告應給付原告丁○○42,815元(含資遣費31,215元、預告工資11,600元)。(四)被告應給付原告丙○○49,330元(含資遣費35,330元、預告工資14,000元)(見本院卷第289、290頁)。原告上開訴之變更，其請求之基礎事實同一，且係縮減應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准許。

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

貳、實體事項：

一、原告主張：

其等任職之公司為衣模衣漾企業社，公司無預警結束營業後，其等去調勞保資料後才發現公司以衣模衣漾企業社為其等投保一段時間後，便改以禾益鑫有限公司或鼎閎有限公司為其等投保勞工保險，嗣因公司由被告併購，故勞工保險之投保單位變更為被告，然其等都是在同一家公司、同地點上班，做相同之工作。而被告於108年7月22日公告該公司將於108年7月31日歇業並結束營業後，並未依規定給付預告工資予原告，且該公司之承辦人員向勞動部勞工保險局(下稱勞工保險局)申請墊償基金墊償時，所提出之其等任職期間資料，係自其等之勞工保險改由被告起算，惟該時點並非其等真正開始任職之時間，致勞工保險局核定其等之遺資費時有短少之情形，爰依勞動基準法第16條第3項、第17條請求預告工資及資遣費等語。並聲明：(一)被告應給付原告甲○○35,140元(含資遣費23,740元、預告工資11,400元)。(二)被告應給付原告乙○○98,583元(含資遣費72,917元、預告工資2

5,666元）。(三)被告應給付原告丁○○42,815元(含資遣費31,215元、預告工資11,600元）。(四)被告應給付原告丙○○49,330元(含資遣費35,330元、預告工資14,000元）。

二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

(一)原告主張之前揭事實，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、離職證明書、被告公司108年7月22日微(人)字第Z000000000號、告甲○○之勞工保險異動查詢、薪資明細單、薪資帳戶明細、積欠工資墊償基金墊償收據、已繳納勞工個人專戶明細資料；原告乙○○之已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工保險被保險人投保資料表、薪資明細單、積欠工資墊償基金墊償收據、薪轉帳戶存摺內頁明細；原告丁○○之勞工保險被保險人投保資料表、薪資明細單、積欠工資墊償基金墊償收據；原告丙○○之積欠工資墊償基金代扣所得稅清單、薪資明細單、存摺內頁明細、已繳納勞工個人專戶明細資料、被告公司、衣模衣漾企業社、禾益鑫公司及鼎閎公司之公司基本資料等(見本院卷第23至26頁、第31至37頁、第315至317頁、第43至47頁、第205至227頁、第335至347頁、第235至263頁、第267至283頁、第295至313頁、第319至325頁)在卷為證。而被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

(二)原告請求被告給付資遣費及預告工資是否有理由，說明如下：

1.資遣費部分：

(1)按雇主非有虧損或業務緊縮、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第2款、第5款定有明文。又雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞動基準法第14條第1項第5款

、第6款定有明文。而雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。勞動基準法第16條第1項第1款定有明文。又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，不適用勞動基準法第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。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞工退休金條例第12條第1項、第2項、第3項亦有明文。

(2)原告主張被告於108年7月22日以公告之方式通知全體員工，，將統一108年7月31日為離職日，並發放非自願離職證明書，而為終止兩造勞動契約之意思表示，有上開公告及原告4人之非自願離職證明書(見本院卷一第43至45頁、第31至37頁)可佐，是兩造間勞動契約已於108年7月31日終止，堪以認定。則原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

(3)原告主張其等自始均在同一公司、同一地點工作，被告提供予勞工保險局之其等工作年資並不正確乙節。觀諸卷附衣模衣漾企業社之商業登記基本資料，負責人為方孝君、地址為新北○○○區○○路○段307之2號；禾益鑫公司之商工登記資料，負責人為方孝君、地址為新北○○○區○○路○段○○○號6樓；鼎閎公司之公司基本資料，負責人為楊麒翰、地址為新北○○○區○○路○段○○○號6樓，可知衣模衣漾企業社與禾益鑫公司之負責人同為方孝君，而禾益鑫公司與鼎閎公司則係設立在同一地址，故原告稱其等一直在同一公司、同一地點工作，係在不知情之情況下，為被告自行更換投保單位等情，尚非無據。又原告主張嗣因公司遭併購，其等始成

為被告之員工，並無離職又重新至被告任職之情形，而觀諸被告於108年3月29日微(人)字第Z000000000號之公告(見本院卷第315至317頁)內容，可知該公司於108年3月間將各區或之經銷商進行整併，而為該公告之被告公司總經理楊麒翰即為鼎閎公司之負責人，是原告主張其所任職之公司係遭併購乙節，堪認屬實。故原告主張其等之工作年資應自任職於衣模衣漾企業社時起算，係屬有據。

(4)原告4人得請求資遣費之金額如下：

①原告甲○○部分：

其工作年資自106年9月1日起至108年7月31日止，共1年11月。其離職前6個月之每月薪資分別為108年3月至7月均為27,000元、108年2月為28,500元，平均工資為27,250元，資遣基數為(1+11/12)x1/2=0.96(小數點第2位以下四捨五入)，則原告甲○○原得請求被告給付之資遣費為26,160元(計算式：27,250x0.96=26,160，元以下四捨五入)，因積欠工資墊償基金已給付原告甲○○資遣費2,375元，是原告甲○○尚得請求資遣費23,785元，是原告甲○○請求被告給付資遣費23,740元為有理由，應予准許。

②原告乙○○部分：

其工作年資自104年4月1日起至108年7月31日止，共4年4月。其離職前6個月之每月薪資均為35,000元，平均工資為35,000元，資遣基數為(4+4/12)x1/2=2.17(小數點第2位以下四捨五入)，則原告乙○○原得請求被告給付之資遣費為75,950元(計算式：35,000x2.17=75,950，元以下四捨五入)，因積欠工資墊償基金已給付原告乙○○資遣費2,917元，是原告乙○○尚得請求資遣費73,033元，是原告乙○○請求被告給付資遣費72,917元為有理由，應予准許。

③原告丁○○部分：

其工作年資自106年3月1日起至108年7月31日止，共2年5月。其離職前6個月之每月薪資分別為108年3月至7月均為27,600元、108年2月為29,000元，平均工資為27,833元(元以下

四捨五入)，資遣基數為(2+5/12)x1/2=1.21(小數點第2位以下四捨五入)，則原告丁○○原得請求被告給付之資遣費為33,678元(計算式：27,833x1.21=33,678，元以下四捨五入)，因積欠工資墊償基金已給付原告丁○○資遣費2,417元，是原告丁○○尚得請求資遣費31,261元，是原告丁○○請求被告給付資遣費31,215元為有理由，應予准許。

④原告丙○○部分：

其工作年資自106年6月5日起至108年7月31日止，共2年1月26日。其離職前6個月之每月薪資分別為36,014元、41,358元、39,397元、42,276元、44,229元、36,016元，平均工資為39,882元(元以下四捨五入)，資遣基數為(2+57/365)x1/2=1.08(小數點第2位以下四捨五入)，則原告丙○○原得請求被告給付之資遣費為43,073元(計算式：39,882x1.08=43,073，元以下四捨五入)，因積欠工資墊償基金已給付原告丙○○資遣費7,709元，是原告丙○○尚得請求資遣費35,364元，是原告丙○○請求被告給付資遣費35,330元為有理由，應予准許。

2.預告工資部分：

(1)按雇主依第11條規定終止勞動契約者，對於繼續工作三年以上之勞工，應於30日前預告之；雇主未依前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16條第1項第3款、第3項著有規定。而本件依被告於108年7月22日所發佈之公告內容，該公司係因歇業並結束營業而將全體員工資遣(見本院卷第43頁)，可知被告係依勞動基準法第11條第1款規定終止與全體員工之勞動契約。故被告應依勞動基準法第16條1項、第3項之規定：「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。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

，給予員工預告期間之工資，是原告請求被告給付其等預告期間之工資，亦屬有據。

(2)原告4人得請求預告工資之金額如下：

①原告甲○○部分：

自其108年7月31日離職日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資(日薪)為903元(計算式：離職前6個月薪資共163,500÷ 181日=903，元以下四捨五入)。原告甲○○於被告公司繼續工作1年以上未滿3年，依上開規定被告之預告期間為20日，惟被告於108年7月22日預告於同月31日終止契約，顯不足預告期間12日，則被告應給付原告甲○○12日之預告期間工資10,836元(計算式：平均工資《日薪》x預告日數，元以下四捨五入)，是原告甲○○請求被告給付10,836元之預告工資為有理由，逾此部分之請求為無理由，不應准許。

②原告乙○○部分：

自其108年7月31日離職日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資(日薪)為1,160元(計算式：離職前6個月薪資共210,000÷ 181日=1,160，元以下四捨五入)。原告乙○○於被告公司繼續工作3年以上，依上開規定被告之預告期間為30日，惟被告於108年7月22日預告於同月31日終止契約，顯不足預告期間22日，則被告應給付原告乙○○22日之預告期間工資25,520元(計算式：平均工資《日薪》x預告日數，元以下四捨五入)，是原告乙○○請求被告給付25,520元之預告工資為有理由，逾此部分之請求為無理由，不應准許。

③原告丁○○部分：

自其108年7月31日離職日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資(日薪)為923元(計算式：離職前6個月薪資共167,000÷ 181日=923，元以下四捨五入)。原告丁○○於被告公司繼續工作1年以上未滿3年，依上開規定被告之預告期間為20日，惟被告於108年7月22日

預告於同月31日終止契約，顯不足預告期間12日，則被告應給付原告丁○○12日之預告期間工資11,076元(計算式：平均工資《日薪》x預告日數，元以下四捨五入)，是原告丁○○請求被告給付11,076元之預告工資為有理由，逾此部分之請求為無理由，不應准許。

㈣原告丙○○部分：

自其108年7月31日離職日起算(該日不計入)，往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資(日薪)為1,322元(計算式：離職前6個月薪資共239,290÷ 181日=1,322，元以下四捨五入)。原告丙○○於被告公司繼續工作1年以上未滿3年，依上開規定被告之預告期間為20日，惟被告於108年7月22日預告於同月31日終止契約，顯不足預告期間12日，則被告應給付原告丙○○12日之預告期間工資15,864元(計算式：平均工資《日薪》x預告日數，元以下四捨五入)，是原告丙○○請求被告給付14,000元之預告工資為有理由，應予准許。

四、綜上，原告依勞動基準法之規定，請求被告分別給付原告甲○○34,576元(計算式：資遣費23,740元+預告工資10,836元)；原告乙○○98,437元元(計算式：資遣費72,917元+預告工資25,520元)；原告丁○○42,291元(計算式：資遣費31,215元+預告工資11,076元)；原告丙○○49,330元(計算式：資遣費35,330元+預告工資14,000元)，為有理由，應予准許。

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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經核與判決結果無影響，毋庸再一一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　莊惠真

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　　4　　月　　20　　日

書記官　鄧筱芸