臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第19號

原　　告　林宜姍

被　　告　盛富岡企業股份有限公司

法定代理人　林本源

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國110 年9 月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣柒萬捌仟貳佰貳拾參元，及自民國一百一十年八月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣柒萬捌仟貳佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告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、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不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2款定有明文。本件原告起訴時聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）78,223元，及自民國110 年3 月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院審理時，變更聲明請求：被告應給付原告78,223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。經核原告請求之基礎事實同一，合於前開規定，應予准許。

三、原告主張：原告自106 年5 月9 日起受僱被告擔任螺絲包裝人員，被告於110 年3 月15日未經預告即無預警歇業，未給付原告資遣費及預告工資，依原告工作年資應有30日預告期間，離職前6 個月之月平均工資為26,730元，爰依勞工退休金條例第12條第1 項、勞動基準法（下稱勞基法）第16條之規定，請求被告給付資遣費51,493元、預告工資26,730元，合計78,223元等語。並聲明：被告應給付原告78,223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。

四、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

五、本院得心證之理由：

㈠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，勞基法第11條第1 款定有明文。所稱歇業，係指事實上歇業而言，並不以經辦理歇業登記為必要。次按雇主依第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，亦為勞基法第17條第1 項所明定。惟依勞工退休金條例第12條第1 項規定，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 年發給二分之一個月之平均工資，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。所謂平均工資：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，勞基法第2 條第4 款前段定有明文。依行政院勞工委員會（83）台勞動二字第25564 號函釋要旨，等同以勞工退休或資遣前6 個月工資總額除以6 計算月平均工資。

㈡原告主張其自106 年5 月9 日起受僱被告，被告業經高雄市政府勞工局認定確有歇業事實等節，經其提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、存摺明細、高雄市政府勞工局110 年5 月14日高市勞關字第11033906900 號函為證（見本院卷第103 至112 頁），是此部分事實堪信為真，被告確有勞基法第11條第1 款所定歇業情事。又高雄市政府勞工局派員前往被告公司登記地、勞務提供地實地勘查後，雖以國稅局

所認被告自110 年4 月7 日擅自歇業他遷不明之日期作為歇業基準日，與原告主張被告係於110 年3 月15日歇業不同，然原告及被告員工14人、越南外籍移工5 人，於110 年3 月18日即提出勞資爭議調解，主張被告之負責人於110 年3 月15日下落不明，公司因故關廠歇業，未給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，員工施雅蘭於110 年3 月31日勞資爭議調解後旋即提出歇業事實認定申請，勞工局事後派員至被告工廠所在之高雄市○○區○○路○○○ ○○○號實地勘查時，現場留守人員洪先生表示升銘貿易有限公司已於110 年3 月1 日承租該址，並於110 年3 月25日開始進行整理，與被告並無關聯等情，亦有高雄市政府勞工局勞資爭議調解記錄表、歇業事實認定申請表、事業單位歇業事實認定表可稽（見本院卷第127 至132 頁），佐以原告於本院審理時陳稱：110 年3 月15日禮拜一那天去上班，發現公司裡面都沒有東西了，大概就知道公司倒了，我們在前個禮拜五有發現打包員在整理、打包螺絲，那時心裡就有底覺得公司是不是要倒了，110 年3 月15日那天去上班就發現東西都搬的差不多了等語在卷（見本院卷第140 頁），其所述於週一上班日發現被告歇業，並未悖於常理，參酌前開申請勞資爭議調解、申請歇業事實認定日期、被告工廠所在地址改由他人承租等時序，及勞資爭議調解紀錄所載內容，足認原告主張被告係於110 年3 月15日歇業應非虛妄，堪以採信。被告自110 年3 月15日停止經營活動，未再提供勞工從事工作之機會，已無繼續受領原告勞務、支付工作報酬予原告之意，應認被告已依勞基法第11條第1 款規定終止兩造勞動契約，則原告依前開規定，請求被告給付資遣費，即屬有據。至高雄市政府勞工局以110 年4 月7 日為歇業基準日，尚不影響本院前揭關於被告實際歇業時間之認定。

㈡又勞工退休金條例於94年7 月1 日施行，原告係於該條例施行後受僱被告，自應適用勞工退休金條例第12條第1 項規定計算資遣費。原告於離職前6 個月平均工資經計算為26,730

.33333元【（32,926＋23,298＋29,953＋24,853＋25,379＋23,973）÷6】，有原告薪資轉帳存摺明細可稽，原告主張以26,730元作為月平均工資，應屬可採。又原告自106年5月9日受僱被告起至110年3月15日被告歇業止，年資為3年10月又7日，則原告可請求之資遣費為51,493元【26,730×〈3＋（10＋7/30）÷12〉x 1/2，小數點以下無條件進位】。

㈣再按雇主依第11條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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。本件被告因歇業終止勞動契約，原告依法應有30日預告期間，被告未給與合法預告期間，則按其平均日薪計算可請求之預告工資為26,730元（26,730÷30×30）。

六、綜上所述，本件原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條之規定，請求被告應給付78,223元（資遣費51,493元＋預告工資26,730元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年8月23日起（見本院卷第89頁公示送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元（即裁判費1,000元）。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436 條之24第2 項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　許婉真