臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第25號

原　　告　許瑞芬
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壹拾參萬柒仟玖佰伍拾伍元，及自民國一百一十年九月十五起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹拾參萬柒仟玖佰伍拾伍元為原告預供擔保，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）136,025 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137,955 元，及自110 年8 月9日所提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102 年9 月2 日起受僱被告擔任包裝人員，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28,926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109,035 元、預告工資28,920元（每

日工資964 元x 30），合計137,955 等語。並聲明：被告應給付原告137,955 元，及自110 年8 月9 日所提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102 年9 月2 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）、薪資轉帳存摺明細、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109 、113 至114 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日是禮拜一我去上班時看到很多員工在公司外面，公司裡面都沒東西了，我們是嘉華路的工廠，前一個禮拜五螺絲都還可以用，但看到很多同事在打包，準備要運出去，感覺公司氣氛不一樣，覺得公司可能出問題了等語在卷（見本院卷第145至146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。

㈢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28,926.16666元【（32,446＋31,655＋30,072＋25,597＋27,304＋26,483）÷6】，有原告薪資存摺明細可稽，原告以28,926元作為月平均工資，應屬可採。又原告自102年9月2日受僱被告起至110年3月15日被告終止勞動契約止，年資為7年6月又14日，則原告可請求之資遣費應為109,035元【28,926×< 7 ＋（6 ＋14/30 ）÷ 12〉x 1/2 】。

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，應給付預告期間工資，則依原告主張每日工資以964元計算（28,926元÷30，小數點以下四捨五入，見本院卷第99頁），其請求30日預告工資28,920元（964 × 30），應屬有據。

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137,955元（資遣費109,035元＋預告工資28,920元），及自110年8月9日所提起訴狀繕本送達翌日即110年9月15日起（見本院卷第142-5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、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。

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表明上訴理由（須附繕本）。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　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　許婉真