臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第50號

原　　告　黃綉娟

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等事件，本院於民國110 年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍拾貳萬陸仟捌佰柒拾伍元，及自民國一一〇年五月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾貳萬陸仟捌佰柒拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第 255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）526,875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（本院卷第11頁）。嗣原告於110 年9月2日本院言詞辯論程序變更利息起算日為起訴狀繕本送達翌日（本院卷第94頁）。經核屬減縮應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自100年6月29日起受雇於被告，惟被告負責人於110年3月15日起即下落不明，經高雄市政府勞工局（下稱勞工局）認定被告公司於110 年4月7日歇業，歇業前原告月薪90,000元。被告公司自無預警歇業起即無營運，且公司

內製成之螺絲亦全被淘空，可認被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1 款事由資遣原告，原告自得依勞基法第11條第1 款、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項及勞動契約，請求被告公司給付資遣費。茲以原告資遣前平均薪資90,000元計算，原告得向被告請求資遣費436,875元及30日預告工資90,000元，合計526,875元。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告526,875 元，及自本件起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、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。

三、本院之判斷：

㈠按當事人主張之事實，經他造於言詞辯論時自認者，無庸舉證；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1 項之規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限，民事訴訟法第279條第1項、第280條第1、3 項分別定有明文。本件原告主張其自100年6月29日起受雇於被告，被告負責人於110年3月15日起即下落不明，經勞工局認定被告公司於110年4月7日歇業，歇業前原告月薪90,000元，歇業前6月平均工資亦為90,000元等情，業據提出與其所述相符之勞保異動查詢資料、薪資明細表及勞工局歇業基準日認定函為證（本院卷第14至16、18、98頁），而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1、3 項之規定，視同自認原告主張之事實。又僱主應備置勞工工資清冊；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第23條第2項、勞動事件法第35條、第36條第1

、5 項亦有明文。本院於審理中曾通知被告於通知送達翌日起7日內提出原告關廠前6月受領薪資資料（本院卷第23頁），經合法送達後（本院卷第27頁），被告亦未遵期提出，則本院依上開規定，亦得認原告主張之歇業前薪資、平均工資等事實為真。是本院綜合上開事證，堪認原告主張之上開事實為真。

㈡兩造僱傭關係於何時終止？終止之原因為何？

1.按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1項第1款定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約，於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度2381號、100 年度第170號民事判決意旨參照）。

2.查被告公司於110 年4月7日歇業，此後未再營業，業據勞工局認定如前。且110年3月18日以被告負責人下落不明，無法執行勞務而申請調解之被告僱用勞工多達14人，亦有勞工局調解紀錄可佐（本院卷第19至20頁），堪認被告係依勞基法第11條第1項第1款歇業事由，以默示之意思表示終止其與全體員工間之勞動契約。兩造間勞動契約關係應於110 年4月7日被告上開表示行為之意思表示到達原告時終止。

㈢原告請求被告給付資遣費436,875元，有無理由？

1.按雇主依勞基法第11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，為勞基法第17條第1 項所明定。另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，不適用勞基法

第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

2.本件被告於110年4月7日以勞基法第11條第1項第1 款歇業事由，對原告終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則依前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。而原告於100年6月29日起至110 年4月7日止受雇於被告，有如前述，則原告任職年資應為新制9年又283天。又原告歇業前6 月平均工資為90,000元，亦如前述。則據此核算，原告得請求被告給付之資遣費應為439,890元（計算式：90,000 元x 1/2x 9年＋90,000元x 1/2x 283/365年≒439,890元，元以下四捨五入）。原告僅請求被告給付436,875元，於法應屬有據。

㈣原告請求被告給付預告工資90,000元，有無理由？

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：…三、繼續工作3 年以上者，於30 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」，勞基法第16條第1項第1款、第3項亦有明文。查原告之年資超過3年，預告期間應為30日，則原告請求被告給付預告工資90,000元（計算式：90,000元÷ 30天x 30天)＝90,000元），亦屬有據。

㈤準此，原告得請求被告給付之金額，應為526,875 元（計算式：資遣費436,875元＋預告工資90,000元＝526,875元）。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法規定，請求被告給付526,875元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年5月11日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息，為有理由，應予准許。原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，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，應依職權宣告假執行，併依同條第2 項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，
勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。
中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　24　　日
勞動法庭　法　官　陳景裕
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　　110　　年　　9　　月　　24　　日
書記官　黃國忠