

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第167號

原告 張淑娟

被告 沁峯有限公司

法定代理人 蔡香羌

上列當事人間勞資爭議事件，本院於民國110年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣260,000元，及自民國110年4月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣260,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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。本件原告於109年11月20日所出具「民事起訴狀(給付資遣費差額)」之訴之聲明欄原載「被告應給付原告新臺幣(下同)260,000元及自民國109年9月1日起至清償日止」等文字。嗣於110年3月4日言詞辯論期日當庭變更聲明為：請求被告給付原告資遣費260,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。前揭應受判決事項聲明之變更，核屬減縮請求之利息，與前揭規定並無不合，應予准許。

二、按言詞辯論期日，當事人之一造不到場者，得依到場當事人之聲請，由其一造辯論而為判決，民事訴訟法第385條第1項前段定有明文。本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，而原告當庭聲請由其一造辯論而為判決，本件亦核無民事訴訟法第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。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：原告自87年2月1日起受僱於被告擔任會計暨業務
02 之職，約定每月薪資30,000元。惟被告竟於109年8月31日無
03 預警歇業且未再提供原告任何工作機會，而終止原告與被告
04 間之勞動契約。由於被告尚積欠原告資遣費260,000元未給
05 付，爰依勞動基準法及勞工退休金條例之規定提起本件訴訟
06 等語。並聲明：被告應給付原告260,000元，及自起訴狀繕
07 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

08 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳
09 述。

10 參、得心證之理由：

11 一、按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
12 ：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
13 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞
14 工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任
15 之工作確不能勝任時。」、「雇主依前條終止勞動契約者，
16 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
17 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
18 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
19 給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應
20 於終止勞動契約三十日內發給。」勞動基準法第11條及第17
21 條定有明文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用
22 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第
23 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
24 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1
25 年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
26 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
27 之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

28 二、經查，依勞動基準法第11條第1款規定，雇主有歇業之情事
29 得預告勞工終止勞動契約，本件被告於109年8月31日歇業在
30 案，業據原告提出被告公司之公司變更登記表、臺中市政府
31 勞工局109年12月1日中市勞動字第0000000000函及原告之勞

工保險被保險人投保資料表各1份，在卷可稽（見本院卷第53至58頁、61至64頁、71至72頁），是本件被告自109年8月31日起即未提供原告任何工作機會，當可推知被告自歇業時起，即有依勞動基準法第11條第1款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表示。另就原告主張其於被告之任職期間、薪資30,000元及被告尚欠其資遣費等情，被告既未於言詞辯論期日到場爭執，亦不提出書狀答辯以供本院參酌，本院依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，堪認原告所述為真。是原告依上述規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

三、次查，本件原告係自87年2月1日起受僱於被告，而勞退新制於94年7月1日施行時，原告並未結清舊制年資，是原告請求資遣費之期間跨越勞工退休新、舊制時期，即原告舊制資遣費年資應自87年2月1日至94年6月30日，新制資遣費年資應自94年7月1日算至109年8月31日，而於94年7月1日以前之工作年資應依勞動基準法第17條規定計算資遣費，自94年7月1日以後之工作年資應依勞工退休金條例第12條規定計算資遣費。依原告之平均工資3萬元計算被告應給付原告之資遣費如下：

(一)自87年2月1日起至94年6月30日止，舊制之工作年資共7年5月，依勞動基準法第17條之規定，原告就此部分得請求之資遣費為226,000元【計算式：平均工資300,000元 $\times$ (7+5/12)=222,600元】。

(二)自94年7月1日起至109年8月31日終止勞動契約之日止，適用新制之工作年資為15年2月，則依勞工退休金條例第12條第1項之規定，原告請求被告給付此部分之資遣費為180,000元【計算式：平均工資300,000元 $\times$ 6=180,000元】。

(三)原告得請求之資遣費為402,600元（222,600元+180,000元=402,600元），而原告主張被告業已給付資遣費140,000元，應給付尚積欠之260,000元，合於法律規定且未逾上開金額之範圍，為有理由。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其

01 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
02 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
03 類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第2項定有
04 明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
05 依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經
06 約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項
07 前段、第203條亦有明文。又按資遣費應於終止勞動契約後
08 30日內發給；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
09 給付勞工，勞退條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦
10 有明定。本件原告起訴請求被告給付資遣費等，被告迄未給
11 付，自應負遲延責任，原告請求自起訴狀繕本送達之翌日（
12 即自110年3月23日公示送達公告黏貼於本院公告處及登載於
13 司法院網站（見本院卷第119至123頁）起經20日即110年4月
14 11日發生效力之自翌【12】日）起至清償日止，按法定利率
15 即年息5%計算之遲延利息，未逾其得請求之範圍，自應予准
16 許。

17 肆、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
18 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
19 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
20 所明定。本件原告勝訴部分，為被告即雇主敗訴之判決，依
21 據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

22 伍、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 110 年 5 月 20 日
24 勞 動 法 庭 法 官 莊 毓 宸

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 110 年 5 月 20 日
29 書 記 官 趙 振 燕