

臺灣花蓮地方法院小額民事判決

114年度花勞小字第13號

原告 呂惠珍

訴訟代理人 洪維僊律師（法扶律師）

被告 力麗觀光開發股份有限公司

法定代理人 楊崢如

訴訟代理人 李尉仁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告原受雇於被告，自民國104年6月1日派駐於被告花蓮分公司從事房務人員，原為正職員工，後改為部分工時，被告因花蓮分公司連年虧損，通知所屬員工於114年6月30日結束營業，惟原告實際最後工作日為114年5月31日，114年6月無法從被告獲取薪資。原告雖曾於110年8月31日簽署自願離職單，但又於110年9月4日入職轉為部分工時，年資應得沿用，另被告有短給薪資720元，原告依法終止勞動契約，故資遣費計算年資為7年3.1月，而離職前6個月平均工資為新臺幣（下同）20,953元，被告應給付資遣費76,038元，並給付30日預告工資20,723元，且因被告未按實際薪資投保，致原告受領之失業給付短少5,648元，扣除被告已給付之48,885元，尚應給付54,244元，爰依兩造勞動契約之法律關係、勞動基準法第14條第1項第5、6款、第4項、就業保險法第38條第1項後段等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告54,244元，及自民事更正聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利

01 息。

02 二、被告則以：被告花蓮分公司於114年6月30日結束營運大量解
03 僱勞工，原告於勞動契約終止前6個月工資分別為29,070
04 元、19,285元、15,200元、17,100元、11,400元及0元，平
05 均工資15,343元，114年6月為0元係因未協調出原告有意願
06 的班表，該月無工作事實。原告曾於110年8月31日離職，卻
07 又回頭希望被告提供部分工時的工作，故於110年9月3日報
08 到成為臨時人員，係出於原告自己之因素，應無勞動基準法
09 第10條之適用，其年資為3年9月28日，資遣費為29,364元，
10 又被告於114年4月21日即已向花蓮縣政府通報事業單位大量
11 解僱計畫書，無須再給予預告工資，另原告主張114年3月21
12 日短給工資720元之部分，實際上屬於平日整房業務，計算
13 為600元，並於114年7月25日匯入原告帳戶，而原告平均工
14 資為15,343元，對應勞工保險月投保薪資為15,840元，故原
15 告失業給付依15,840元之7成計算為11,088元，原告自承請
16 領7,770元，差額為3,318元，被告總共已給付48,885元，應
17 無再行給付之必要等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
18 回。

19 三、本院之判斷：

20 (一)按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個
21 月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合
22 併計算，勞動基準法（下稱勞基法）第10條固有明文。其立
23 法理由謂：「勞工特別休假、資遣費及退休金之給與，均與
24 勞工年資有關，為免雇主利用換約等方法，中斷年資之計
25 算，損及勞工權益，特明文予以限制。」揆其立法理由係為
26 避免雇主利用換約損害勞工權益之情形，是勞基法第10條規
27 定中「不定期契約因故停止履行」所稱之「因故」，解釋上
28 應係指雇主利用換約，中斷勞工工作年資，而損害勞工權益
29 之情形，並不包含勞工單方自請離職終止勞動契約後，再與
30 雇主重新另訂新約之情形在內，始符該條文之立法理由及目
31 的。經查，原告於105年8月7日到職，並於110年8月31日因

01 升大學之因素自願離職，又於110年9月3日以臨時人員再入
02 職等情，有被告提出之員工離職申請書、臨時人員基本資料
03 表在卷可參（本院卷第145、149頁），堪信原告曾因自己之
04 因素自被告公司離職後再入職，自應重新起算勞動契約之期
05 間。

06 (二)原告固主張因被告公司於114年3月間短給工資，而依勞動基
07 準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約等語，然被告公司
08 已於114年4月21日通報花蓮縣政府於114年6月30日、114年7
09 月15日分2次大量解雇員工，原告係於114年6月30日離職等
10 情，有被告公司提出之事業單位大量解僱計畫書、原告離職
11 證明書、花蓮縣政府函文等在卷可參（本院卷第157至171
12 頁），堪信兩造勞動契約於114年6月30日已終止，原告於
13 114年9月3日本件起訴時始主張終止勞動契約，實無法認原
14 告得再主張終止已不存在之勞動契約，是兩造勞動契約終止
15 日為114年6月30日，原告年資為3年9月28日。又被告公司抗
16 辯原告於勞動契約終止前6個月工資分別為29,070元、
17 19,285元、15,200元、17,100元、11,400元及0元，雖與原
18 告主張不同，然已高於原告於各月份主張之數額（原告雖主
19 張平均工資計算自113年12月起至114年5月止，然本院認定
20 勞動契約終止日為114年6月30日，114年6月薪資雖為0元，
21 仍應計入），實屬有利於原告，故以此作為平均工資計算基
22 礎，是原告平均工資為15,343元，其自110年9月3日開始任
23 職於被告公司至事由發生日即114年6月30日止，自94年7月1
24 日勞退新制施行日起之資遣年資為3年9個月又28天，新制資
25 遣基數為 $1+658/720$ ，（新制資遣基數計算公式： $([年+(月$
26 $+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為
27 **29,365元**（計算式：月平均工資 \times 資遣費基數，元以下四捨
28 五入）。

29 (三)另按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
30 告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30
31 日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，

01 應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有明文，
02 被告公司雖因虧損而依勞基法第11條終止兩造勞動契約，然
03 已於114年4月21日通報花蓮縣政府，堪信被告公司已有預
04 告，依前揭規定，應無給付預告工資之義務。

05 (四)原告原起訴主張被告公司短少工資120元，後於114年10月23
06 日當庭具狀表示為誤算，應係短少720元等語，為被告所否
07 認。114年3月21日固為星期五，被告公司主張依其規定係整
08 理前一日即星期四之房間，仍屬於平日，以單價150元/房計
09 算，原告整理4間房間，故為600元等語，尚屬合理，原告主
10 張應以假日計價，難認有據，是此部分被告公司應給付600
11 元。

12 (五)原告主張失業給付之部分，勞動部勞工保險局核定原告得請
13 領平均月投保薪資11,100元之70%發給30日，共計7,770元
14 (本院卷第53頁)，然原告月平均工資為15,343元已如前
15 述，應適用15,840元之級距，是原告原得請領之失業給付應
16 為11,088元，被告公司未依照正確級距為原告投保，依照就
17 業保險法第38條第1項後段，應就差額3,318元負賠償責
18 任。

19 (六)綜上，被告公司應再給付原告33,283元(計算式：29,365 +
20 600 + 3,318 = 33,283)，然被告公司已給付48,885元，為原
21 告不爭執，是原告並無得再向被告公司請求給付之金額。

22 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係、勞動基準法第
23 14條第1項第5、6款、第4項、就業保險法第38條第1項後段
24 等規定，請求如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

25 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
26 審酌均於判決結果無影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

27 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
29 花 蓮 簡 易 庭 法 官 邱 韻 如

30 上列為正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀(上訴狀

01 應表明上訴理由)並繳納上訴審裁判費。如於本判決宣示後送達
02 前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書(須按對
03 造人數附繕本)。

04 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不
06 得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其
07 具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
08 實。

09 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

10 書記官 王郁軒