

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

114年度基勞小字第3號

原告 武氏柳

訴訟代理人 許名志律師

被告 宏彰食品工業有限公司

法定代理人 楊晉彰

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年3月26日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬零柒佰參拾貳元，及自民國一百一十四年三月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣捌萬零柒佰參拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

一、國際民事之裁判管轄權及內國之地域管轄：

按凡民商事事件涉及外國之人、地、事、物、船舶等涉外成分（ForeignElements）者，為涉外民商事事件，內國法院應先就管轄原因事實確定有無國際民事裁判管轄（最高法院民國98年度台上字第2259號判決意旨參照）。本件原告之國籍係越南國，是原告對被告起訴請求資遣費之本起事件，乃含有涉外成分之民事訟爭而屬涉外民商事事件，並應先就本件管轄之原因事實，決定其國際民事裁判管轄及其地域管轄。而因我國涉外民事法律適用法中關於國際管轄權之規定，僅就外國人監護宣告、死亡宣告設有明文，而可認內國尚無此類訴訟事件國際管轄權之明文規範，是有關國際管轄

01 權之決定，即應依「地域管轄權推論（又稱逆推知說）」或  
02 「類推適用」地域管轄之規定，並參酌國際私法法理上具體  
03 事件之最密切關聯所在等因素，憑以決定我國法院就此類事  
04 件有無國際民事裁判管轄權，乃至其應由我國何一法院管  
05 轄；況學說亦認，一國法院行使一般管轄權之合理基礎，應  
06 指該案件中之一定事實與法庭地國有某種牽連關係存在，使  
07 法院審理該案件應屬合理，而不違反公平正義原則，然若各  
08 連繫因素分散於數國，致該數國產生國際管轄權法律上衝突  
09 時，為免國際管轄權發生衝突，則應於原告之法院選擇權與  
10 被告之保障、法庭方便間取得平衡。查原告雖係越南國人，  
11 然被告則為我國法人，兼以本件資遣費請求所涉勞動契約之  
12 債務履行地，亦在我國境內，是依民事訴訟法第2條第2項  
13 （對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主  
14 事務所或主營業所所在地之法院管轄）、第12條（因契約涉  
15 訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管  
16 轄），兼參酌兩造舉證之難易、應訴之方便、本案判決之可  
17 執行性及原告法院選擇權之保障，首應肯認我國法院就本件  
18 涉外訴訟有國際民事裁判管轄權；又本件債務履行地以及被  
19 告公司設址地，均係於本院轄區，是依民事訴訟法第2條第2  
20 項、第12條規定，亦應認本院就本件涉外訴訟有地域管轄  
21 權。

## 22 二、準據法之選擇：

23 按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思  
24 定其應適用之法律；當事人無明示之意思或其明示之意思依  
25 所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法  
26 律適用法第20條第1項、第2項定有明文；又「法院就既已定  
27 型之案件類型，固應推定負擔該具有特徵性之債務之當事人  
28 行為時之住所地法，為關係最切之法律，並以其為準據法，  
29 但如另有其他法律與法律行為之牽連關係更密切，仍得適用  
30 之，其應說明比較此二法律與法律行為之牽連關係，乃屬當  
31 然」（參見民事法律適用法第20條第3項前段及同條之立法

01 理由)。查兩造雖未合意選定我國法為本件準據法，然被告  
02 為我國法人，兩造契約之成立地點均在我國境內，是有關原  
03 告依約請求被告給付資遣費之本起涉外事件，自應推定負擔  
04 該筆債務之「被告行為時之住所地法即我國法」，為其關係  
05 最切之法律，職此，本件資遣費請求之法律關係成立與否及  
06 其效力，悉應以「我國法」為其準據法。

07 三、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴  
08 訟法第386條各款所列情形，爰依民事訴訟法第436條之23、  
09 第436條第2項、第385條第1項前段之規定，准原告之聲請，  
10 由其一造辯論而為判決。

## 11 貳、實體事項

### 12 一、原告主張：

13 原告乃越南籍人士，自110年1月14日起，受僱於被告從事食  
14 品作業員乙職（工作內容係為被告處理漁貨），被告則須供  
15 宿並按勞動部公告之基本薪資計給報酬，然而兩造勞動契約  
16 存續期間，被告竟擅以住宿費之名目，剋扣原告110年1月迄  
17 6月薪資共新臺幣（下同）7,500元。後被告經營不善，於11  
18 3年4月22日無預警歇業，並囑仲介轉達原告「明天不用來上  
19 班」，但卻未給付原告資遣費44,069元、預告工資26,935  
20 元、特休未休4.5日之工資4,122元。故原告乃本於勞動基準  
21 法（下稱勞基法）以及勞動契約之法律關係，請求被告給付  
22 原告共82,626元（計算式：資遣費44,069元+預告工資26,9  
23 35元+特休未休工資4,122元+剋扣工資7,500元=82,626  
24 元），並聲明：被告應給付原告82,626元，及自起訴狀繕本  
25 送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

### 26 二、被告答辯：

27 被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為  
28 任何聲明或陳述。

### 29 三、本院判斷：

30 (一)原告主張其自110年1月14日起，受僱於被告從事食品作業員  
31 乙職（工作內容係為被告處理漁貨），被告則須供宿並按勞

01 動部公告之基本薪資計給報酬，然而被告於113年4月22日無  
02 預警歇業等情，業據原告提出與其主張相符之經濟部商工登  
03 記公示資料查詢服務列印紙本（本院卷第25頁）、原告居留  
04 證照片（本院卷第27頁至第28頁）、勞動部期滿續聘函（本  
05 院卷第29頁）、113年1、3、4月薪資單（本院卷第31頁至第  
06 35頁）、原告與仲介LINE對話紀錄譯文（本院卷第37頁至第  
07 63頁）、公司現況照片（本院卷第65頁至第67頁）等件為  
08 證，並經本院職權向經濟部函調宏彰食品工業有限公司登記  
09 案卷核閱無訛，兼之被告經合法通知，既未到庭爭執，亦未  
10 提出書狀表明證據或有利於己之答辯，本院綜合上開證據調  
11 查結果，自堪認原告之上開主張為真實。

12 (二)按非有歇業或轉讓時之情形者，雇主不得預告勞工終止勞動  
13 契約，勞基法第11條第1款定有明文。而所謂「歇業」，則  
14 指事業單位不再繼續經營之事實上歇業狀態，不以業經辦理  
15 歇業登記為必要（司法院74年10月14日第7期司法業務研究  
16 會法律問題研究意見參照）。又所謂默示之意思表示，乃指  
17 依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而  
18 言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一  
19 定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年  
20 渝上字第762號判例意旨參照）。查原告主張被告經營不  
21 善，於113年4月22日無預警歇業，並囑仲介轉達原告「明天  
22 不用來上班」，是自客觀以言，被告自113年4月22日起，即  
23 處於不再繼續經營之事實上歇業狀態；因被告自113年4月22  
24 日起，即「未」提供原告任何工作機會兼「無」繼續發給原  
25 告薪資之事實，而可認被告自113年4月22日起，即有依勞基  
26 法第11條第1款規定，終止兩造間勞動契約之默示意思表  
27 示，故本件應認兩造間之勞動契約，已因被告歇業而於113  
28 年4月22日終止。

29 (三)茲就原告主張之請求金額，逐項審酌如下：

30 1. 尅扣（短少給付）工資共7,500元：

31 按「工資應『全額』直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇

01 雙方另有約定者，不在此限。」「雇主不得預扣勞工工資作  
02 為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項、第26條定有  
03 明文。又勞基法施行細則第9條規定，依本法終止勞動契約  
04 時，雇主應即結清工資給付勞工。次按請求履行債務之訴，  
05 原告就其所主張債權發生原因之事實，固有舉證之責任，惟  
06 清償之事實，應由債務人負舉證之責任，此觀民事訴訟法第  
07 277條之規定自明（最高法院109年度台上字第1329號判決意  
08 旨參照）；且主張積極事實（如：已清償）者，就該事實之  
09 存在負舉證責任，主張消極事實（如：未清償）者，就該事  
10 實之不存在不負舉證責任，此乃舉證責任分配之基本原則。  
11 承前(一)(二)所述，兩造於110年1月14日迄113年4月22日，存在  
12 勞動契約之法律關係，是被告於此期間，原有供宿並按勞動  
13 部公告之基本薪資計給報酬之法律義務。因原告主張「被告  
14 擅以住宿費之名目，剋扣原告110年1月迄6月薪資共7,500  
15 元」，而被告則未提出足佐其「業已全額給付」之適切證  
16 據，是原告本於兩造間勞動契約之法律關係，起訴請求被告  
17 給付欠薪即被告剋扣而未給付之薪資7,500元，即有理由。

## 18 2. 資遣費44,069元：

19 (1)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
20 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
21 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
22 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  
23 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
24 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞工退休金條例  
25 （下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。且參酌行政院勞  
26 工委員會（現已改制為勞動部）83年4月9日台□勞動2字第2  
27 5564號函釋意旨，勞基法第2條第4款規定所稱之平均工資，  
28 固係指「日平均薪資」，惟考量「計算事由發生之當日前6  
29 個月之總日數」，視其大月、小月而為181天至184天不等  
30 （並非均係固定180天），倘若一律以每月30天計之，將使  
31 勞工應得之資遣費數額減少；若以「日平均工資」乘以計算

01 期間每月之平均日數作為計算標準（即以「勞工退休前6個  
02 月工資總額直接除以6」），應較為簡易、準確及合理。承  
03 此說明，雇主依勞基法第11條終止勞動契約時，應先計算勞  
04 工之平均工資，再據其工作年資，按比例發給資遣費；而平  
05 均工資則以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為  
06 準（即以勞工退休前6個月工資總額直接除以6計之）。

07 (2)承前(一)(二)所述，原告於110年1月14日迄113年4月22日，受僱  
08 於被告從事食品作業員乙職（工作內容係為被告處理漁  
09 貨），工作年資為3年3個月又9天，因勞基法施行細則第2條  
10 第1款規定，計算平均工資時，發生計算事由之當日不計  
11 入，兼參酌行政院勞工委員會83年4月9日□台勞動2字第255  
12 64號函釋意旨，原告於資遣（113年4月22日）前6個月即112  
13 年10月22日至113年4月21日之平均工資，應為26,203元【計  
14 算式： $(26,400 \times 10/31 + 26,400 \times 2 + 27,470 \times 3 + 13,491) \div 6$   
15 個月=26,203元】。又原告工作年資為3年3個月又9天，新  
16 制基數即為 $1 + 459/720$ 【新制資遣基數計算公式： $[年 + (月$   
17  $+ 日 \div 當月份天數) \div 12] \div 2$ 】，故原告請求被告給付資遣費未  
18 逾42,907元之部分【計算式： $26,203 \text{元} \times (1 + 459/720) = 4$   
19  $2,907 \text{元}$ 】，固有理由；惟原告逾此範圍之請求，尚欠根  
20 據，為無理由。

### 21 3.預告工資26,935元：

22 (1)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  
23 期間依左列各款之規定：□繼續工作3個月以上1年未滿者，  
24 於10日前預告之。□繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前  
25 預告之。□繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未  
26 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  
27 資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。且參酌勞動部10  
28 9年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，勞基法第16條  
29 第1項及第3項規定，關於預告期間計算及預告期間工資之給  
30 付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；  
31 該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之

01 工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間  
02 所得之工資除以30所得之金額。但該金額低於平均工資者，  
03 以平均工資計給。

04 (2)承前(一)(二)所述，原告自110年1月14日起，受僱於被告從事食  
05 品作業員乙職（工作內容係為被告處理漁貨），迨被告於11  
06 3年4月22日未經預告終止勞動契約之時，原告工作年資已滿  
07 3年，依勞基法第16條第1項第3款規定，預告期間為30日；  
08 因原告平均薪資為每月26,203元（同前揭2.(2)所述計算  
09 式），故原告請求被告給付預告工資未逾26,203元之部分，  
10 尚有理由；惟原告逾此範圍之請求，仍欠根據，為無理由。

#### 11 4.特休未休4.5日之工資4,122元：

12 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
13 依下列規定給予特別休假：…(四)3年以上5年未滿者，每年14  
14 日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日  
15 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第4款、第4項前  
16 段定有明文。第按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資  
17 之基準，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資  
18 計發；上開1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約  
19 終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年  
20 度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除  
21 以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1  
22 目、第2目亦有明文。

23 (2)本件原告工作年資，為3年3個月又9天（同前揭2.(2)所  
24 述），依勞基法第38條第1項第4款規定，原告理應享有14日  
25 特別休假，因原告自承其已休9.5日，故其特休未休工資應  
26 為4,122元【計算式：契約終止前最近1個月即3月基本工資  
27 為27,470元 $\div$ 30=916元，元以下四捨五入；916元 $\times$ 4.5日=  
28 4,122元】。從而，原告於4,122元之範圍內，請求被告給付  
29 特休未休工資4,122元，亦有根據。

30 (四)綜上所述，原告本於勞基法以及勞動契約之法律關係，請求  
31 被告給付原告共80,732元（計算式：資遣費42,907元+預告

01 工資26,203元+特休未休工資4,122元+剋扣工資7,500元=  
02 80,732元)，及自起訴狀繕本送達翌日即114年3月20日起至  
03 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准  
04 許；至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。。

05 四、訴訟費用由敗訴責任較大之被告負擔，併依民事訴訟法第91  
06 條第3項規定，諭知被告應自本判決確定之翌日起至清償日  
07 止，加給按法定利率即週年利率5%計算之利息。

08 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣  
09 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
10 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2  
11 項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院判決原  
12 告勝訴之部分，應依上開規定職權宣告假執行，並同時酌定  
13 相當之擔保金額，宣告被告得供擔保後，免為假執行。

14 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

15 勞 動 法 庭 法 官 王 慧 惠

16 以上正本係照原本作成。

17 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴  
18 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

19 當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記  
20 載上訴理由，表明下列各款事項：

21 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

22 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

25 書 記 官 沈 秉 勳