

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第88號

原告 戴惠珠

被告 捷聖報關有限公司

法定代理人 張永義

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬柒仟貳佰捌拾陸元。

訴訟費用由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾陸萬柒仟貳佰捌拾陸元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國99年3月起任職於被告公司擔任內勤人員，嗣被告於113年8月30日因歇業而終止兩造間僱傭契約，尚積欠資遣費新臺幣(下同)183,000元未給付，爰依法提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告183,000元。

二、被告則以：因疫情過後客戶減少而無法再繼續維持公司經營，兩造間之僱傭契約係因被告歇業而終止，請鈞院依法判決等語。

三、得心證之理由：

(一)原告主張其自99年3月起受僱於被告，被告於113年8月30日因歇業而終止勞動契約，被告並未給付資遣費等情，業據其提出非自願離職證明書、薪資單、被告公司之結束營業公告、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄等為證(參本院卷第9頁至第16頁)，核屬相符，且被告亦未就上情為爭執，堪

01 認原告之主張為真實。

02 (二)按「工資應全額直接給付勞工」；「非有左列情事之一者，
03 雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。」；
04 「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
05 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
06 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
07 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
08 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
09 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞基法
10 第22條第2項、第11條第1款、勞工退休金條例第12條第1項
11 分別定有明文。又勞工於契約終止時仍未休完特別休假，雇
12 主所發給之特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後之所
13 得，不併入平均工資計算。查被告係因歇業而終止勞動契
14 約，合於勞基法第11條第1款之規定，自應依勞工退休金條
15 例第12條第1項給付原告資遣費。而依原告離職前6個月之薪
16 資總額為185,813元(參本院卷第11頁，計算式：27,193+27,
17 193+28,690+28,690+28,690+45,357=185,813)，扣除契約終
18 止時所領取之未休假工資16,667元，除以總工作日數計182
19 日，乘以30所得之數額即27,881元為平均工資(計算式：
20 [185,813元-16,667元]÷182x30=27,881元，元以下四捨
21 五入，下同)，其自99年3月1日起任職於被告公司至113年8
22 月31日止，年資為14年5個月又28天，則以最大基數6個月計
23 算，原告所得請求被告公司給付之資遣費為167,286元(計算
24 式：27,881元x6個月=167,286元)，逾此範圍之請求，即屬
25 無據。

26 四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費167,286元，為有理
27 由，應予准許，至逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。又
28 本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
29 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
30 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
31 行。

01 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

03 勞動法庭 法 官 呂佩珊

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

08 書記官 解景惠