

原告 戴季涵

被告 霖弘企業有限公司

法定代理人 簡立鴻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣陸萬元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

本件被告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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其受雇於被告自民國(下同)110年4月13日至112年12月30日，因被告於113年1月1日已休業，係依據勞動基準法第11條第2款之規定終止勞動契約，卻未給付原告資遣費新臺幣(下同)4萬元及預告工資2萬元。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告6萬元。

二、被告方面：被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由

(一)原告主張前開事實，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞工保險最新異動紀錄、經濟部商工登記公示資料查詢服務、薪資條、非自願離職單可按(見本院卷第11~18

頁)，，堪信為真實。

(二)請求資遣費部分：

1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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11條、第17條所明定。又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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。
2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明文。
3. 經查，本件被告公司已休業，被告係依據勞基法第11條第1款之規定而終止勞動契約，有原告提出之非自願離職證明書為證，原告自得請求被告給付資遣費。原告自110年4月13日起受雇於被告，最後工作日為112年12月30日，其於終止勞動契約前6個月薪資均為3萬元，有原告提出之薪資條可按（見本院卷第15頁），則原告自110年4月13日開始任職，最後工作日為112年12月30日，原告得請求之資遣費為4萬750元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求被告給付資遣費4萬元，為有理由，應予准許。

(三)預告工資部分：

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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一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條定有明文。原告自110年4月13日受雇起至112年12月31日終止勞動契約，已繼續工作一年以上三年未滿，是以被告未於20日前預告終止勞動契約，原告得請求20日之預告工資2萬元(30000/30*20=200000)，洵屬有理，應予准許。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付6萬元(含資遣費4萬元、預告工資2萬元)，洵屬正當，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 8 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 8 月 13 日
書 記 官 王 思 穎