

臺灣新北地方法院簡易民事判決

113年度勞簡字第54號

原告 謝莉
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，本院於民國113年8月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬伍仟參佰肆拾捌元。

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。但被告如以新臺幣壹拾伍萬伍仟參佰肆
拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；
解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24
條、第25條分別定有明文。又有限公司之清算，以全體股東
為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算
人者，不在此限，公司法第113條準用同法第79條規定。查
被告於民國113年2月23日經股東同意解散，並選任甲○○為
清算人，且於同日向新北市政府申請解散登記在案等情，有
股東同意書、新北市政府113年2月23日新北府經司字第1138
012252號函及公司變更登記表等件附卷可佐（見外放限閱
卷），又依公司法第8條第2項規定，公司之清算人，在執行
職務範圍內，亦為公司負責人。核諸原告之主張，其所提本
件訴訟屬於被告清算範圍內事務，依上說明，在被告清算完
結前，其公司法人格仍然存續，並應以其清算人甲○○為公
司法定代理人。

二、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴

01 訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論
02 而為判決。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：緣原告自105年5月17日起受僱被告，擔任會計之
05 職務，每月薪資為新臺幣（下同）3萬3,000元（含工資2萬
06 6,400元、績效獎金1,000元、職務津貼1,950元、工作津貼
07 2,000元、全勤獎金1,000元、伙食津貼650元），詎被告於
08 112年12月31日以公司頂讓為由終止兩造間之勞動契約，並
09 發給離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之
10 非自願離職證明書交予原告收執，最後工作日為112年12月
11 31日，原告自得請求被告給付資遣費12萬3,750元、預告工
12 資3萬3,000元，金額共計15萬6,750元等語。爰依勞動法令
13 提起本件訴訟，求為判決：被告應給付原告15萬6,750元。

14 二、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
15 陳述。

16 三、得心證之理由：

17 (一)原告主張之事實，業據提出與其所述相符之非自願離職證明
18 書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、新北市政府113年3月14
19 日新北府勞資字第1130208738號函、公司基本資料、112年5
20 月至112年10月之薪資條、勞工保險最新異動紀錄等件為
21 證。又被告對於原告主張之事實已於相當時期受合法通知，
22 未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，堪信原告之主
23 張為真實。

24 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

25 1.資遣費部分：

26 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
27 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
28 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
29 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
30 適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條
31 例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而

獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上班字第2714號判決意旨參照）。至行政院勞動部83年台勞動二字第25564號函以：該6個月總日數有大、小月不同，改以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理等詞，與法條文義不符，為本院所不採，先予敘明。查被告係依勞基法第11條第2款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自105年5月17日起受僱於被告，最後工作日為112年12月31日，並以同日為勞動契約終止日，而其離職前6個月（即自112年7月1日起至112年12月31日止）之每月應領薪資均為3萬3,000元等情，業據提出112年7月至112年10月薪資單等件為證，是其薪資總額為19萬8,000元（計算式：33,000元×6月＝198,000元），除以其工作期間總日數184日（計算式：31＋31＋30＋31＋30＋31＝184），故原告日平均工資為1,076元（計算式：198,000元÷184日＝1,076元，小數點以下四捨五入；以下同），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬2,280元（計算式：1,076元×30＝32,280元）。再查，原告之資遣年資為7年7月又15日，依勞退新制資遣費基數為3＋585/720【計算式：{7+(7+15/30)÷12}÷2】，故原告得請求被告給付之資遣費為12萬3,068元【計算式：32,280元×(3＋585/720)＝123,068元】。從而，原告請求被告給付資遣費12萬3,068元，洵屬有據，逾此範圍之請求，應予駁回。

2.預告工資：

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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。查原告受僱被告繼續工作3年以上，預告期間為30日，而原告之日平均工資為1,076元，已如前述，則原告得請求被告給付之預告期間工資應為3萬2,280元（計算式：1,076元×30日＝32,280元），逾此範圍之部分，洵屬無據，不能准許。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付15萬5,348元（計算式：123,068元＋32,280元＝155,348元），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。。

五、末按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。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，原告其餘主張、攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 9 月 16 日
02 書記官 李依芳