臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第263號

原　　告　葉時宗

被　　告　聖祐木業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張智翔

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣56萬9,750元及自民國114年9月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔48%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣56萬9,750元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊自民國83年10月4日起任職於被告，被告於110年12月15日突然歇業，並將伊勞健保退保，故兩造間之勞動契約於該日已終止，然被告未依法給付伊資遣費，伊每月薪資為新臺幣（下同）4萬3,000元，爰請求被告給付資遣費119萬3,000元等語，聲明：被告應給付原告119萬3,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

㈠查原告主張之上開事實，業據提出勞資爭議調解紀錄、老年災保被保險人投保資料表（明細）、勞保災保被保險人投保

資料表（明細）、臺灣中小企業銀行活期存款交易明細、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、臺北市政府函等件為證，又被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭，亦未就原告之上揭主張提出書狀予以爭執，依民事訴訟法第280條第3項、第1項規定，視同自認，堪信原告之主張為真實。

㈡按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：□在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。□依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算；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（下稱勞基法）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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第17條、第84條之2、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項分別定有明文。

㈢查原告雖自83年10月4日起即受僱於被告，惟被告係屬商品批發經紀業，經勞動部（改制前之行政院勞工委員會）公告自87年4月1日起始適用勞基法，而其適用勞基法前之年資並無可資適用之法律，且原告亦未提出任何證據證明兩造就適用勞基法前之年資有約定如何計算資遣費，則其適用勞基法前之工作年資不計入資遣費之年資計算。又原告於94年7月1日起適用勞退條例之退休金制度（下稱新制），其適用勞退條例前之退休金（下稱舊制）年資即87年4月1日起至94年6

月30日止，合計7年3個月，舊制基數為7又3/12，新制年資即94年7月1日起至110年12月15日止，合計16年5月14日，新制基數為6，按原告於勞動契約終止時之薪資4萬3,000元計算，則原告依法得請求之資遣費為56萬9,750元（計算式：43,000×7又3/12+43,000×6=569,750），逾此範圍之請求，屬無理由。

五、綜上所述，原告請求被告給付56萬9,750元及自民事起訴狀繕本送達翌日即114年9月12日（見本院卷第61頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件係勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　陳筠媛

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。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　31　　日

書記官　王曉雁