臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第26號

原　　告　李卿耀　　住○○市○○區○○路0段000巷00弄00　0號

000000000000000000

許紹偉

被　　告　聖饕有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳劍武

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年9月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應分別給付如附表三「姓名」欄所列之原告，各如附表三「合計」欄所示之金額。

二、原告其餘之訴均駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如各以附表三「合計」欄所示之金額，分別為如附表三「姓名」欄所列之原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人；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24條、第25條、第8條第2項、第113條準用第79條分別定有明文。查被告於民國111年5月16日為解散登記，並經全體股東選任丙○○為清算人，有經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料、變更登記表、股東同意書可查（見本院卷第35、39-43

頁），本件應以丙○○為被告之法定代理人，合先敘明。

二、按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款定有明文。查，原告於起訴時原聲明請求第1、2項為：㈠被告應給付原告甲○○（下與乙○○合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）新臺幣（下同）87,192元。㈡被告應給付乙○○50,909元。嗣將前開聲明第1、2項之金額分別擴張為220,794元、100,859元（見本院卷第93、99、100、155頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

三、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，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告原均受僱於被告，其等擔任之職稱、約定薪資、到職日、離職日、工作年資（各扣除留職停薪期間）及平均工資之數額均詳如附表一所示。詎被告無預警於111年4月27日晚間8時許，以電話告知原告有關被告營運至同日晚間，翌（28）日起不再營運而解散，原告仍繼續工作至同年月29日，惟被告於薪資發放時有短少，亦未發放資遣費、預告工資，爰依兩造間之勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）等相關規定，請求被告給付原告各如附表二「短發工資」、「資遣費」、「預告工資」欄所示金額。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之原告4月份薪資轉帳明細、薪資核定通知單、非自願離職證明書、原告離職前6個月薪資單、通訊軟體LINE對話紀錄等，另有被告經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料、健保WebI

R-保險對象繳費紀錄查詢、被保險人投保資料、111年4月份班表等在卷為憑（見本院卷第7-35、45-53、81-90、125-141頁），且被告於相當期間內受合法之通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀加以爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項規定，視同自認，堪信原告主張之事實為真正。

㈡短發工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；又工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。查，依原告提出被告公司會計於111年5月11日以通訊軟體LINE傳送予甲○○對話紀錄略以：「（會計：）我現在只能跟你說公司本來就沒有錢發員工的薪水是執行長跟地下錢莊借的、4月份我跟丹鳳姐都沒有領到薪水、所以就只能這樣子了」、「如果真的有少到也只能跟你說抱歉」（見本院卷第89頁），堪認被告確實短付原告111年4月份之薪資，是原告此部分之請求，應屬有據。

㈢資遣費部分：

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年資，於勞動契約依勞基法第11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；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。次按有歇業時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。所稱歇業，係指事實上歇業而言，並不以經辦理歇業登記為必要（司法院74年10月14日第7期司法業務研究會法律問題研究意見參照）。又按意思表示可為明示或默示，所謂默示之意思表

示，係指依當事人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者。當事人是否為默示之意思表示，應參酌其所為舉動或其他情事之客觀內容、經濟目的、社會通念、交易習慣，本於經驗法則，基於誠實信用原則而為判斷。查，本件被告短付原告111年4月份薪資、於通訊軟體LINE群組告知111年4月27日為最後一天營業（見本院卷第90頁）等情，已如前述，又被告於111年4月28日將原告退出勞工保險，並經桃園市政府於同年5月16日登記解散等情，有經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料、勞保局被保險人投保資料等件可憑（見本院卷第35、50、52頁），足見原告主張被告無預警倒閉等情，堪可憑採。則依前開說明，被告於111年4月28日事實上歇業，並參酌原告陳稱：我們同年月28、29日還有去店裡整理東西，處理與廠商後續的聯繫，最後一天上班是同年月29日等語（見本院卷第156頁），及非自願離職證明書記載原告離職日期為同年月29日（見本院卷第81、82頁），堪認被告自該日翌（30）日起，即未再提供原告從事工作之機會，依一般社會通念，應認被告至111年4月29日止，無再與原告繼續勞動契約、支付工資以使原告繼續為其服勞務之意，而業依勞基法第11條第1款規定默示終止兩造間勞動契約。綜前，兩造間勞動契約業經被告依勞基法第11條第1款規定終止，則原告請求被告給付資遣費，洵屬有據。

2.依勞基法第2條第4款規定，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之金額。另依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之工資及日數，均不列入計算平均工資。另民法第123條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆計算；月或年非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以1月為30日；而勞基法第2條第4款規定「平均工資」，係計算「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，即「事由發生當日不

算入」，自當日前1日依曆往前推算6個月之期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第123條第1項規定依曆計算，而不宜解為算足30日〔行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）86年12月9日（86）台勞動二字第052675號函釋意旨同此見解，見本院卷第105頁〕。

3.查原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即111年4月28日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以110年10月29日至111年4月28日之總工資除以6個月之總日數所得之金額。又依原告於110年10月至111年4月之薪資單所示（見本院卷第83-85頁）：

⑴甲○○110年10月份薪資為4,858元（計算式：50,200×3/31≒4,858，小數點以下四捨五入，下同）；110年11月之薪資為50,300元；110年12月之薪資為50,200元；111年1月之薪資為48,663元；111年2月之薪資為48,017元；111年3月之薪資為51,186元；111年4月之薪資為46,667元（計算式：50,000元×28/30≒46,667）。

⑵乙○○110年10月份薪資為3,782元（計算式：39,080×3/31≒3,782）；110年11月之薪資為38,250元；110年12月之薪資為38,930元；111年1月之薪資為36,387元；111年2月之薪資為37,304元；111年3月之薪資為40,335元；111年4月之薪資為35,653元（計算式：38,200元×28/30≒35,653）。

⑶又110年10月29日至111年4月28日之總日數共計182日（計算式：3＋30＋31＋31＋28＋31＋28＝182）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資分別為甲○○49,433元〔計算式：（4,858＋50,300＋50,200＋48,663＋48,017＋51,186＋46,667）÷182×30≒49,433〕、乙○○38,018元〔計算式：3,782＋38,250＋38,930＋36,387＋37,304＋40,335＋35,653÷182×30≒38,018〕。則原告得請求之資遣費分別為：

①甲○○自103年3月3日開始任職於被告公司至111年4月29日離職日止，扣除留職停薪期間，自94年7月1日勞退新制施行

日起之資遣年資為6年7月又15天，新制資遣基數為【3＋5/16】（新制資遣基數計算公式：〔年＋(月＋日÷30)÷12〕÷2），甲○○得請求被告公司給付之資遣費為163,747元（計算式：平均工資x資遣費基數），逾此範圍，則屬無據。

②乙○○自107年8月14日開始任職於被告公司至111年4月29日離職日止，扣除留職停薪期間，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年1月又1天，新制資遣基數為【1＋391/720】（新制資遣基數計算公式：〔年＋(月＋日÷30)÷12〕÷2），乙○○得請求被告公司給付之資遣費為58,664元（計算式：平均工資x資遣費基數），逾此範圍，亦屬無據。

㈣預告工資部分：

1.按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，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11條第1項、第16條第1項第3款及第3項分別定有明文。查原告均受僱被告繼續工作3年以上，依前揭規定，被告終止勞動契約應於30日前預告，惟被告於111年4月27日始依勞基法第11條第1款規定，預告原告自2日後即同年月29日起終止勞動契約，未滿勞基法第16條第1項第3款規定之30日，故應依同條第3項規定，給付原告各28日之工資乙情，堪予認定。

2.本院以前述之49,433元、38,018元計算原告預告工資之計算結果，分別為甲○○46,137元（計算式：49,433÷30x28≒46,137）、許紹瑋35,483元（計算式：38,018÷30x28≒35,483），與僅以勞動契約約定之1日工資計算（甲○○為50,000÷30x28≒46,667元；乙○○為38,200÷30x28≒35,653元）相較，則以後者對原告較為有利，參考勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令（下稱勞動部109年10月29日解釋令）謂：「核釋勞動基準法第十六條第一項及第三項規定，關於預告期間計算及預告期間工資給付標準如下：……二、預告期間工資之給付標準，為『雇主應預告期間之日數

乘以勞工一日工資』；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工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給」（見本院卷第107-108頁）之意旨，平均工資與預告工資均以勞工因工作而獲得之報酬為基礎，是從勞工有利而依契約終止前最近1個月正常工時工資除以30計算原告預告工資，難認與法有違。

3.綜此，原告各得請求預告工資為甲○○46,667元（計算式：50,000÷30×28＝46,667元）；乙○○35,653元（38,200÷30×28＝35,653元），原告逾此部分之請求，要屬無據。

四、綜上所陳，原告基於勞動契約及勞基法之法律關係，請求被告給付如主文第1項所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判，附此敘明。

五、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

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，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　6　　日

以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

附表一：原告主張之內容（見本院卷第91-93、99-101頁）

姓名	職稱	約定薪資	到職日	離職日	工作年資（扣除留職停薪期間）	平均工資
甲○○	店經理	50,000元	103.3.3	111.4.29	6年7月又15天	49,761元
乙○○	儲備幹部	38,200元	107.8.14	111.4.29	3年1月又1天	38,381元

附表二：原告請求之金額

姓名	短發工資	資遣費	預告工資	被告代扣健保費	合計
甲○○	6,763元	164,833元	49,761元	-563元	220,794元
乙○○	3,701元	59,224元	38,381元	-447元	100,859元

附表三：法院計算原告得請求之項目及金額

姓名	平均工資	**短發工資**	**資遣費**	**預告工資**	被告代扣健保費	合計
甲○○	49,433元	6,763元	163,747元	46,667元	-563元	216,614元
乙○○	38,018元	3,701元	58,664元	35,653元	-447元	97,571元