臺灣桃園地方法院民事小額判決

113年度勞小字第35號

原　　告　阮文勝

被　　告　威登資源回收股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王裕應

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣66,857元，及自民國113年8月21日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣66,857元為原告預供擔保後，得免為假執行。

理由要領

一、（小額程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事項，於必要時得加記理由要領，民事訴訟法第436條之18定有明文。其立法意旨為：為提升法院迅速辦理小額事件之效率，充分發揮小額程序之簡速功能，小額程序判決書之製作方式應予簡化，爰予明定之。

二、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。次按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律；當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文。查原告為越南社會主義共和國籍之外國人，本件具涉外因素，屬涉外民事事件。又原告係依兩造於民國111年10月6日簽訂之勞動契約（下稱系爭契約）為請求，依系爭契約第16條第2項約定，

兩造契約發生爭議時，雙方同意依本國相關法令或仲裁法規定處理，並依本國法律定其管轄法院(本院卷136頁）。依上說明，兩造因系爭契約所生法律關係，我國有管轄權，並以我國法律規定為準據法，先予敘明。

三、被告經合法通知，無正當理由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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

四、原告主張：原告自111年10月6日起任職被告處，擔任作業人員，約定每月薪資新臺幣（下同）25,250元。惟被告自112年開始即因經營不善有積欠原告同年4、5月工資之情，原告遂於同年5月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年6月28日召開調解會議（下稱系爭調解），但被告明確表示因公司經營權爭議，銀行帳戶業遭凍結而無法發放薪資及相關費用，已無法正常營運，僅能自同年5月24日起終止聘僱關係，嗣亦經桃園市政府認定被告顯已歇業。系爭調解中，兩造不爭執以26,400元計算工資，則原告在職期間，被告積欠工資合計39,240元、資遣費19,000元、預告工資8,800元未給付。爰依兩造間系爭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第1款、第3項、第17條第1項、第22條第2項本文等規定，提起訴訟。並聲明：被告應給付原告67,040元，及自勞動事件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、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。

六、原告主張之上開事實，業據提出與所述相符之經濟部商工登記公示資料查詢服務、桃園市政府勞資爭議協調會議紀錄、系爭調解紀錄、桃園市政府112年8月8日府勞資字第1120214952號函（下稱系爭歇業函）、系爭契約、勞動部112年6月12日勞動發事字第1121458661號函暨檢附廢止並同意轉換雇主或工作之外國人名冊、勞動部111年10月21日勞動發事字第1112175059A號函暨檢附外國人聘僱許可名冊等為證（本

院卷13-22、123-145頁），且被告經合法通知，均未於言詞辯論期日到庭爭執，亦未提出任何書狀答辯以供本院斟酌，本院依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，認原告之主張均為真實。從而，原告依勞基法第16條第1項第1款、第3項、第17條第1項、第22條第2項本文等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及自勞動事件起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，為有理由，應予准許。

七、有關原告各項請求部分：

㈠就原告主張積欠工資部分：

1.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。

2.經查，原告主張被告積欠其112年4、5月薪資一情，業據被告於系爭調解時並未否認確有積欠原告各該月份薪資（本院卷18頁）。是原告請求被告給付其112年4、5月積欠工資合計39,240元，自屬有據。

㈡就原告主張資遣費部分：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時；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：一、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。二、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，勞基法第11條第1款、第17條第1項分別定有明文。次按平均工資係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。工作未滿6個月者，謂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，勞基法第2條第4款定有明文。又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。

2.按本條例之適用對象為適用勞基法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。四、前2款以外之外國人，經依入出國及移民法相關規定許可永久居留，且在臺灣地區工作者，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第7條第1項定有明文。查原告為越南籍，且其並未提出具有許可永久居留之相關證明文件或有符合前揭其餘各款規定條件之資料，即非屬勞退條例第7條第1項所規範之對象，自無勞退條例計算資遣費規定之適用。

3.查，原告主張被告經桃園市政府以系爭歇業函，認定以112年5月24日作為歇業基準日（本院卷21-22頁），足見被告自歇業時起，即未提供原告任何工作機會，應有依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約之意思，是原告依勞基法第17條第1項規定請求資遣費，自屬有據。原告主張兩造合意以每月工資28,500元結算資遣費等節，已據其提出系爭調解紀錄為證（本院卷18頁），堪信屬實。而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112年5月23日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以111年11月24日至112年5月23日之總工資除以6個月之總日數所得之金額，則原告前6個月工資分別為：21,145元（28,500×23/31，元以下四捨五入，下同）、28,500元、28,500元、28,500元、28,500元、28,500元、6,650元（28,500×7/30），再111年11月24日至112年5月23日之總日數共計181日（計算式：7＋31＋31＋28＋31＋30＋23＝181）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為28,226元｛計算式：〔21,145元＋（28,500元×5）＋6,650元〕÷181日×30≒28,226元｝。是原告之月平均工資為28,226元，自1

11年10月6日開始任職於被告公司至112年5月24日離職日止，資遣年資為7個月又19天，依勞基法第17條第1項第2款規定計算之基數為【8/12】，則原告得請求被告給付之資遣費為18,817元（計算式：月平均工資×資遣費基數），逾此範圍，則屬無據。

㈢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，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10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1款及第3項分別定有明文。經查，原告之資遣年資為7個月又19天，已如前述，符合繼續工作3個月以上1年未滿，應於10日前預告終止勞動契約，則被告於112年5月24日歇業，依上開規定，應於10日前預告為之，惟被告未經預告而於該日歇業，原告依上開規定，得請求被告給付預告工資。又兩造合意以每月工資26,400元為計算基礎，業經原告提出系爭調解紀錄為憑（本院卷18頁），應為可取，則原告請求被告給付預告期間工資8,800元（26,400÷30×10），為有理由。

㈣末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。再公示送達，自將公告或通知書黏貼公告處之日起，其登載公報或新聞紙者，自最後登載之日起，經20日發生效力，民事訴訟法第152條第1項定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條亦分別載有明文，均核屬有確定期限之給付。查，原告請求被告給付積欠工資、資遣費、預告期間工資，均以支付金錢為標的，而兩造系爭契約於112年5月24日終止，被告應於契約終止時結清

給付積欠工資、預告期間工資，及於契約終止後30日內即至遲於同年6月23日給付資遣費，逾期應負遲延責任，被告迄今均未給付，於本案起訴前均已陷於遲延，故原告就上開經准許之部分，併請求自勞動事件起訴狀繕本送達之翌日即113年8月21日〔被告業經歇業認定，係屬應國內公示送達，自公告黏貼於本院牌示日即113年7月31日之翌日起經20日即同年8月20日發生送達效力（本院卷59頁），是本件原告向被告請求利息之起算日為同年月21日，應堪認定〕起加付法定遲延利息，為有理由，應予准許。

八、綜上所陳，原告依勞基法第16條第1項第1款、第3項、第17條第1項、第22條第2項本文等規定，請求被告給付如主文第1項所示金額，及自113年8月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，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。

九、另按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。審酌原告雖一部無理由，然其敗訴部分之金額及所占應負擔訴訟費用之比例甚微，故本院依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費用333元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟剩餘667元仍應列入訴訟費用），並認訴訟費用仍以命被告一造負擔為適當，併此敘明。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　25　　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　　113　　年　　9　　月　　25　　日

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。