臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第9號

原　　告　甘秋香

被　　告　義錩不銹鋼有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃銘晃

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣235,249元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之93，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣235,249元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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：原告自民國100年3月1日起受僱於被告，約定月薪為新臺幣（下同）36,300元。詎被告於113年1月5日告知原告於該日上午11時前一定要離開工廠，不然會有危險，並委請原告協助通報公司倒閉後失聯。被告除未予預告外，尚有資遣費217,800元未給付予原告。原告遂於同年1月24日在桃園市勞資關係發展協進會欲與被告進行勞資爭議調解，惟因被告未到場而調解不成立。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等法律關係提起訴訟。請求被告給付預告工資36,300元、資遣費217,800元。並聲明：被告應給付原告254,100元。

二、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。

三、本院之判斷：

㈠原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄、勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞保職保被保險人投保資料表、112年7月至12月薪資明細表、同年7月至9月績效獎金明細表（本院卷9-10、75-89頁），復經本院依職權調取經濟部商工登記公示資料查詢服務網路列印資料、稅務電子閘門營利事業暨扣繳單位稅籍調件明細表、原告之勞保、就保、職保被保險人投保資料、勞工提繳異動資料查詢、桃園市政府113年2月21日府勞資字第1130047922號函暨檢附兩造勞資爭議調解紀錄及資料影本等（本院卷11、13、25-31、49-70頁）核閱無訛，本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為真實。

㈡資遣費部分：

1.按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，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。第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、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條之規定終止時，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，勞退條例第12條第1項復定有明文。另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。

2.查，原告主張被告僅於113年1月5日告知其須離開工廠，並協助通報公司結束營業而隨即失聯（本院卷73、96頁），足見被告已無再受領原告勞務之意，應認被告已依勞基法第11

條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，則原告依前揭規定，請求被告公司給付資遣費，自屬有據。

3.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。經查，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113年1月4日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以111年7月5日至同年1月4日之總工資除以6個月之總日數所得之金額，故依原告所述及其提出之員工薪資單所示（本院卷77-89頁）：112年7月份之薪資為29,671元（計算式：34,067元×27÷31≒29,671元，小數點以下四捨五入，下同）；112年8月份之薪資為33,978元；112年9月份之薪資為33,978元；112年10月份之薪資為33,889元；112年11月份之薪資為35,000元；112年12月份之薪資為35,092元；113年1月份之薪資為4,516元（計算式：35,000元×4÷31≒4,516元），又112年7月5日至113年1月4日之總日數共計184日（計算式：27＋31＋30＋31＋30＋31＋4＝184日）。依此計算，原告終止勞動契約前6個月之月平均工資為33,607元｛計算式：〔29,671元＋33,978元＋33,978元＋33,889元＋35,000元＋35,092元＋4,516元〕÷184日×30≒33,607元｝。是原告之月平均工資為33,607元，最近1次自100年3月1日任職於被告公司至113年1月5日離職日止，依94年7月1日勞退新制之資遣年資為12年10個月又5天，新制資遣基數為【6】｛新制資遣基數計算公式：〔年＋(月＋日÷30)÷12〕÷2｝，原告得請求被告公司給付之資遣費為201,642元（計算式：月平均工資33,607×資遣費基數6），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，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，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項及第3項分別定有明文。經查，原告自100年3月1日至113年1月5日止之資遣年資為12年10個月又5天，符合繼續工作3年以上，應於30日前預告終止勞動契約，然被告僅於113年1月5日即告知原告辦理歇業，已如前述，則原告依上開規定，得請求被告給付預告工資33,607元（33,607÷30×30），為有理由，逾此範圍，難認有據。

四、綜上所陳，原告依勞動契約、勞基法、勞退條例等法律關係，請求被告給付235,249元（201,642元＋33,607元），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。

五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　10　　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　　4　　月　　10　　日