臺灣新北地方法院板橋簡易庭小額民事判決

108年度板勞小字第18號

原　　告　徐愛芳

被　　告　買新鮮科技股份有限公司

法定代理人　楊守仁

訴訟代理人　張祐豪律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，於中華民國108 年8 月12日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣叁萬玖仟柒佰陸拾伍元。

訴訟費用確定為新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由要領

一、按訴狀送達後，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，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第3 款定有明文。本件原告原起訴請求：被告應給付原告新臺幣（下同）41,435元。嗣於民國108 年8 月12日言詞辯論期日當庭變更聲明為：被告應給付原告39,765元，核屬縮減應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，核無不合，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）原告自105 年9 月19日起至108 年2 月28日止任職於被告公司，擔任會計工作，雙方約定薪資為32,000元～34,000元，被告公司因營運資金不足，且負責人亦不知去向，貨款未支付，導致被催討債務，而無法繼續營運，原告遂於108 年2 月28日離職，被告已依勞動基準法第11條第2 款發給非自願離職證明書，惟未給付資遣費，原告申請108 年3 月26日勞資爭議調解，被告未出席，原告已向勞工局申請事實歇業認定，以便向勞保局申請墊償。

（二）原告之資遣費計算如下：

資遣費：平均薪資x 0.5基數x年資。

原告平均薪資=107年9月～108年2月，6個月平均薪資。

（35,765+33,595+32,590+33,009+33,009+30,187）÷ 6＝198,155÷ 6＝33,000。

資遣費計算式：33,000元x 0.5基數x 2.41（880/365）＝39,765元。

（三）聲明：被告應給付原告39,765元。

三、被告則以：

（一）資遣費之發放，依勞工退休金條例第12條第1 項規定，勞工工作每滿1 年發給1/2 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。又所謂平均工資係依勞基法第2 條第4 款規定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，工作未滿6 個月者，為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。本件原告所謂到職日、平均薪資等要件，原告並未證明，被告係在107 年12月26日遭歹徒多人以恐嚇取財之犯罪手法並佔據公司、脅迫公司法定代理人甲○○簽下金額高達8,800 萬元的協議書，甲○○報案後無法得到警察之有效保護，而於108 年1 月10日離台，是以被告無法提出上開原告之到職日、平均薪資等資料。至於原告之離職日，因公司於107 年12月26日上開遭恐嚇取財之事發生以後，公司無法繼續經營，然而原告是否繼續工作至108 年2 月28日？實非無疑，蓋原告提出之離職證明書，實際上應該是原告事後找被告經理所開具，是否屬於資遣抑或自願離職？實有待釐清，然而就本件而言，原告之實際最後離職日，應非108 年2 月28日。

（二）根據勞工局的歇業事實認定證明文件最後一位勞工出勤的工作日是108 年2 月28日，當時已經停水，器具也搬空，可見公司停擺在之前，為何原告上班到108 年2 月28日。

（三）原告所提薪資單的部分，被告否認真正，且與公司登記表左上方公司大小印鑑不一致。

（四）原告提出的勞保局投保資料表，可看出薪資是30,300元，退步言，若認原告之訴有理，計算基礎應以30,300元，其

餘超過的部分，可能是薪資結構上非經常性之給付如獎金，不應納入計算基準等語，並聲明：原告之訴駁回。

四、法院之判斷：

（一）原告主張其自105 年9 月19日起任職於被告，擔任會計工作，惟被告因資金不足，遭追討債務，致無法繼續營運，原告遂工作至108 年2 月28日止，被告已依勞動基準法第11條第2 款發給非自願離職證明書，惟尚欠原告資遣費39,765元之事實，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、離職證明書、薪資單、扣繳憑單等件影本為證，被告固不爭執原告曾擔任公司會計及無法繼續經營之事實，惟以前詞置辯，查：

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277 條明文規定。次按雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。勞動基準法第7 條、第23條定有明文。是被告本負有保存起訴前五年內原告勞工名卡及工資清冊之法定義務，以供有爭議時，查對稽核之用。依民事訴訟法第345 條規定，當事人無正當理由，不從提出文書之命者，法院得認他造關於該文書之主張為正當，乃係規定當事人無正當理由不從命提出文書時得生之效果，被告故意違背其法定義務未保存上開期間之勞工名卡及工資清冊，致無文書可提出時，依舉輕以明重之法理，應可認原告就其主張之任職期間及每月薪資，均為可採。

2、按「平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」、「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：．．．二、虧損或業務緊縮時。」、「雇主依第十一條或第十三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：．．．．．」、「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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」勞動基準法第2 條第4 款、第11條、第16條、第17條第1 項分別定有明文。再按「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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞工退休金條第12條第1 項亦著有規定，而本條例所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（行政院勞工委員會94年9 月7 日勞動4 字第0940048956號函意旨參照）。原告係因勞動基準法第11條第2 款規定終止勞動契約，已如前述，自應依上開規定發給資遣費。又原告任職被告期間為105 年9 月19日起至108 年2 月28日止，年資為2 年5 月又10日，107 年9 月至108 年2 月間平均工資為33,000元（即35,765元+33,595 元+32,590 元+33,009 元+33,009 元+30,187 元）÷ 6 ＝33,026元，小數點以下四捨五入，惟原告主張以33,000元計算），原告請求資遣費39,765元（即33,000元x 1/2 ＝16,500元，【16,500元x 2 年】+【16,500元x 5/12】+【16,500元x 10/365】＝40,327元，小數點以下四捨五入，原告僅請求39,765元），洵屬有

據。

（二）從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付39,765元，為有理由，應予准許。

（三）本件係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行。另本件訴訟費用為1,000 元（第一審裁判費1,000 元），併依職權確定由敗訴之被告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　葉靜芳

以上為正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，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。

如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　劉芷寧