臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第48號

原　　告　宋建男

被　　告　臺灣動藥國際股份有限公司

法定代理人　陳建宏

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬貳仟零玖拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣伍萬貳仟零玖拾肆元。元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

被告經合法通知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。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年10月23日起受雇於被告，擔任研究助理人員，約定月薪為新臺幣（下同）3萬6500元。被告曾於109年3月3日公告，109年2月份工資須延至109年3月11日發放，嗣被告雖有履行承諾，惟原告於109年3月31日經公司內部人員得知，被告負責人失聯及多家供應商的貨款遭跳票，且被告於109年4月6日發薪日時，竟無法發放109年3月份之薪水，被告負責人亦避不見面，原告乃於109年4月7日寄發存證信函予被告，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定終止勞動契約，是原告最後工作日為109年4月6日，原告並至新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟於109年4月14日調解當日因被告未出席而調解不成立，是被告應給付原告109年3月1日起至109年4月6日之積欠工資4萬3800元及資遣費8,416元。爰依兩造勞動契約、勞工

退休金條例第12條規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告5萬2216元。

二、被告方面：被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)原告主張其自108年10月23日起受雇於被告，約定月薪為3萬6500元，因被告於109年4月6日發薪日無預警欠薪，積欠原告109年3月1日起至109年4月6日止之薪資共4萬3800元，致原告於109年4月7日以勞基法第14條規定為由終止勞動契約等情，業據原告提出錄取通知、打卡單、存摺明細、存證信函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、人員異動單、薪資條等件為證（見本院卷第13至43頁、第91至103頁），堪信為真。是原告於109年4月7日終止勞動契約後，請求被告給付自109年3月1日起至109年4月6日止之積欠薪資4萬3800元（計算式：36,500元＋36,500元÷ 30日x 6日＝43,800元），應屬有據，應予准許。

(二)資遣費部分：

1.平均工資係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。工作未滿六個月者，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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17

天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自83年4月11日起適用，原內政部74年12月21日(74)台內勞字第371678號釋示，同時停止援用。凡83年4月11日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在83年4月10日以前退休或資遣者，仍依內政部74年12月21日台內勞字第371678號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。另勞動基準法施行細則第2條規定「依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」，又按內政部74年11月21日（74）台內勞字第357224號函釋要旨「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為「一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。

2.又雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工依勞基法第12條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左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，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。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。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為3× 0.5+[（6+15/30）÷ 12]× 0.5＝1.77個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

3.原告約定月薪為3萬6500元，雖有原告提出之錄取通知書可按。然原告自108年10月23日開始任職於被告公司至109年4月7日終止契約日止，尚未滿6個月，其工作期間薪資所額總額為19萬8992元（9952+35892+36500+36500+36348+43800=198992），除以工作日數為166日，平均每日工資為1199元，每月平均工資為3萬5970元(1199X30=35970)，自94年7月1

日勞退新制施行日起之資遣年資為5個月又15日，新制資遣基數為0+85/372【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2】，據此計算，原告得請求被告給付之資遣費為8294元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），逾此部分，應予駁回。

四、綜上所述，原告請求被告給付5萬2094元（計算式：積欠薪資4萬3800元＋資遣費8,294元＝52,094元），洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件為雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。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　　109　　年　　8　　月　　18　　日

書記官　李隆文