

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞簡上字第14號

上訴人 彭聲遠
訴訟代理人 劉彥麟律師
被上訴人 本源興股份有限公司
法定代理人 廖本源
訴訟代理人 李詩皓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於本院民國109年9月30日109年度勞簡字第13號判決提起上訴，而本院於民國110年3月24日辯論終結，茲判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人主文第二項請求之部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾參萬玖仟捌佰元。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔三分之一，餘由上訴人負擔。

事實與理由

一、上訴人於原審主張及上訴補充：

(一)上訴人自民國94年6月13日起受僱於被上訴人公司擔任夜班守衛，約定正式任用後每月工資為新臺幣（下同）31,000元，經逐年調增每月工資，至107年12月31日止，每月工資為38,707元。又上訴人工作多年早已習慣於夜間工作，詎兩造因延長工時工資之爭議於勞資爭議調解期間，被上訴人逕未經上訴人同意，而將上訴人於夜間工作時段調整為日班，除強迫上訴人改變長達13年之生活作息外，並將工資以每日工時8小時為由，調降為23,100元，致上訴人每月所得短少15,607元（計算式：00000 - 00000 = 15607），且被上訴人公司上開調動之舉，並非基於企業經營所必要，已屬明顯不利於上訴人，而與勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2款規定有違；況被上訴人公司於兩造之調解期間，任意調動上訴人之工作時段，並減縮上訴人之工資，亦有違勞

資爭議處理法第8條規定。

(二)另有關被上訴人公司主張：上訴人之基本工資僅為法定工資，上訴人所得工資已包含加班費等語，並非事實。蓋依上訴人所提之104年至107年薪資單上，每月均載明：「基本薪資：34,307…」(見本院卷第205至227頁)，且依被上訴人公司之工作規則第24條載明：「基本工資係指本公司員工在正常工作時間(每週40小時)內所得之報酬。」之內容觀之，可見上訴人於104年起在被上訴人公司之基本薪資確實為34,307元，並未包含加班費。況且，由上訴人103年至108年之獎金發放單上依序分別載明：「特休獎金11,530、未休天數10.0」、「特休獎金8,770、未休天數7.5」、「特休獎金9,490、未休天數8.5」、「特休獎金16,380、未休天數：14.0」、「特休獎金：12,870、未休天數11.0」及「特休獎金15,790、未休天數(應改為時數)：108.0」(見本院卷第341、343頁)，可見，被上訴人公司給予上訴人之特休獎金，應至少係以每日1,153元為發放(以103年為例。計算式： $11530 \div 10 = 1153$)，亦即上訴人之每月正常工資確實為34,590元(計算式： $1153 \times 30 = 34590$)。再則，上訴人勞健保投保薪資於102年7月1日至108年3月1日分別為36,300元、40,100元(見本院卷第345、347頁)，亦可證明上訴人之每月正常工時工資至少為36,300元，並非法定基本工資而已，是被上訴人公司以職務調動為由，調降上訴人之工資，確屬違法，而有違反勞基法第10條之1及勞資爭議處理法第8條之規定。為此，上訴人乃於108年12月26日寄發存證信函予被上訴人，以被上訴人公司違法為由，於109年1月7日終止兩造間勞動契約，並請求被上訴人公司給付108年1月至109年1月6日之每月短付薪資共計190,405元【計算式： $(\text{每月應付工資} 38707 \text{元} - \text{已付工資} 23100 \text{元}) \times \text{短付期間} (12 + 6/30) = 190405 \text{元}$ 】，及因上訴人任職14年餘，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被上訴人公司發給資遣費233,442元【38907元(即原本

01 每月工資38,707元加上108年7月起應新增200元之年資加
02 給) × 6 = 233442)。

03 (二)為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第21條、第14條第1項
04 第5、6款、第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，
05 提起本件訴訟等語，並於原審聲明：被上訴人公司應給付上
06 訴人423,847元。

07 二、被上訴人公司則以：依勞基法第1條第2項、第21條第1項
08 規定，勞資合意所定勞動條件，不得低於本法所最低標準，
09 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。於上訴人受
10 僱面試之期間，兩造即已約定係擔任被上訴人公司之守衛之
11 夜班工作，工作時間原為下午3時30分至次日上午7時30分
12 (嗣於104年9月1日起調整為下午4時至翌日上午7時)
13 ，週六休假，週日輪班等勞動條件，每月薪資31,000元等事
14 實甚明，此亦為上訴人所自認。且參以另案(即本院108年
15 度勞訴字第34號給付工資事件，下稱系爭給付工資事件)中
16 證人趙愛芬之證述，於上訴人應徵時被上訴人公司均有向上
17 訴人說明工作時間、休假情形、工作薪資及工作內容等勞動
18 條件等語，可徵上訴人就前開勞動條件知之甚詳，亦為應允
19 ，始到職上班；再勾以上訴人到職後所填寫之員工資料表上
20 亦註明所核定之上訴人職等、薪資級別、薪資指數等，並經
21 上訴人於員工本人欄位上簽名確認無誤(見原審卷第85頁)
22 ，亦足證兩造間確已就上開勞動條件及每月工資，達成合意
23 。故兩造已就上訴人任職之初所約定之薪資31,000元，既係
24 包含原告每日工作16小時(後更改為15小時)，週六休假、
25 週日輪班之總薪資，並非每日正常工時8小時之工資，因上
26 訴人向桃園市政府勞動局提出被上訴人公司未給付加班費之
27 申訴後，被上訴人公司為免核發加班費與否爭議，遂將上訴
28 人之每日工時15小時調整為正常工時8小時，並調整為日班
29 時間，調整前後之職務仍為相同，並無增加上訴人負擔而有
30 不利情事，至上訴人經調整後之每日工時既為8小時，其薪
31 資亦應回復以8小時計算之基本工資，是被上訴人公司係依

01 原告每日工時依法給付薪資，並無任何短付，則上訴人終止
02 兩造間勞動契約，即非適法等語置辯。

03 三、上訴人於原審爰依兩造間之勞動契約等約定，請求被上訴人
04 給付自108年1月至109年1月6日每月短付薪資190,405
05 元、資遣費233,442元，合計423,847元。原審為上訴人全
06 部敗訴之判決，上訴人不服原審判決提起上訴，並聲明：（
07 一）原判決廢棄；（二）前項廢棄部分，被上訴人應給付上
08 訴人423,847元。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回等語。

09 四、兩造所不爭執之事實：

10 (一)上訴人自94年6月13日起受僱於被上訴人公司，受僱期間擔
11 任夜班守衛，工時自當日下午3時30分至次日上午7時30分
12 ，嗣於104年9月1日起調整工時為下午4時至次日上午7
13 時，週六休假，週日輪班，每月工資本為31,000元，至107
14 年12月31日止，每月工資調整為38,707元。又被上訴人公司
15 自108年1月7日起，將上訴人調整為日班守衛，工時為每
16 日8小時，每月工資調整為23,100元，至108年7月起調薪
17 為23,300元。

18 (二)上訴人任職被上訴人公司期間，兩造並無簽署書面勞動契約
19 。

20 (三)兩造曾於107年12月20日、108年1月16日就上訴人請求被
21 上訴人公司給付加班費等勞資爭議，於桃園市政府調解委員
22 會調解，因無共識而調解不成立。

23 (四)上訴人於108年12月26日以大園果林郵局存證信函通知被上
24 訴人公司，以被上訴人公司之上開調整係屬違法為由，於10
25 9年1月7日終止兩造間勞動契約。

26 (五)上訴人另以被上訴人為被告提起給付工資之訴訟（即系爭給
27 付工資事件），經本院於109年12月31日以108年度勞訴字
28 第34號判決，諭知上訴人之訴駁回在案。

29 五、得心證之理由：

30 上訴人之上開主張，除於原審提出部分薪資單、調解記錄、
31 存證信函等文件（見原審卷第11至33頁）為證外，復於本院

提出桃園市政府107年12月5日府勞檢字第107304251號裁處書、上訴人104年1月至107年12月之新資單、103年至108年獎金發放單暨勞健保投保資料明細等件（見本院卷第25至26頁、341至347頁）為佐；被上訴人則否認上訴人之上開主張，而於原審除提出上訴人之應徵履歷表、員工資料表、以法定工資暨實領工資分別計算之延時工資計算表（見原審卷第83、85、127至169頁）為證外，亦於本院提出其工作規則（見本院卷第289至318頁）為佐。是本件所應審究者為：(一)上訴人所領每月工資有無已包括加班費？即上訴人請求被上訴人公司給付短付工資190,405元，有無理由？(二)被上訴人公司於勞資爭議調解期間，將上訴人由夜班守衛調動至日班守衛，工時並縮短為正常工時，有無違反勞基法第10條之1或勞資爭議處理法第8條之規定？(三)上訴人請求被上訴人公司給付資遣費233,405元，有無理由？茲分述如下：

(一)上訴人所領每月工資有無已包括加班費？即上訴人請求被上訴人公司給付短付工資190,405元，有無理由？

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之，勞基法第21條第1項、第2項亦有明定。次按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例假、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照）。次按勞雇雙方約定之新資數額，低於法定基本工資及加計例假及延時工資之總額時，勞工始得依勞基法第24條、第39條規定，請求其差額，亦即僅該部分之約定

失其效力（參照臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法第一廳研究意見）。準此，如勞雇雙方既已於勞動契約成立時即約定包含例假、國定假日及延長工時工資（即加班費）等總工作時間之給付方式，且所約定總工作時間之工資又未低於法定基本工資加計假日、延長工時工資之總金額時，即屬合於勞基法之規定，勞工自應受其拘束；如勞雇雙方無特別約定，則應堪認勞雇雙方均有以法定基本工資為其每月正常工時工資之合意，事後不得再行任意反其約定，主張其每月正常工時工資高於法定基本工資。

2. 經查，上訴人主張：伊於任職時之勞動契約所約定之工資為每月31,000元，並無包括加班費，伊於107年12月31日起之每月正常工時工資為38,707元，然被上訴人公司將上訴人之工作時間從夜班調至日班，並將每月工資調降為23,100元，是自108年1月1日起至109年1月6日止，被上訴人公司每月短付上訴人工資15,607元，總計短付之工資為190,405元等語。惟上訴人係自94年6月13日起即受僱於被上訴人公司擔任夜班守衛，工作時間自當日下午3時30分至次日上午7時30分，嗣於104年9月1日起調整工時為下午4時至次日上午7時，週六休假，週日每二週輪班24小時，至107年12月31日止，每月工資為38,707元之情，為兩造所不爭執，則上訴人於到職後既已按上開工作時間提供勞務，並依此勞動條件受領工資已逾十數年後，才於107年12月間方向桃園市政府調解委員會聲請有關加班費之勞資爭議調解，依常情而言，上訴人主張：其所領每月工資並無包含加班費之約定乙情，並非無疑。

3. 次查，另就兩造間所約定之每月正常工時工資為何、上訴人所領每月總工資，究有無包括加班費乙情，經本院依職權調閱兩造於系爭給付工資事件卷宗查閱得知，該案證人趙愛芬即被上訴人公司員工曾證稱：「（問：在被告公司〈即本件被上訴人公司〉任職多久？）從74年任職到今。擔任經理，

01 從課長、處長到經理。」、「（問：原告〈即本件上訴人〉
02 前往被告公司任職，其到公司應徵面是是何人處理？）是我
03 ，我那時候是處長，我當時也代理廠長，面試之後就由我核
04 定。」、「（問：本件原告到被告公司任職，當時錄取時，
05 原告就被告公司間相關薪資給付、加班費給付、休假等有無
06 與原告間進行約定或簽署文件？）這些原告在公司任職的人
07 事規定都是我告訴原告，他是94年6月8日到公司面試，原
08 告要求上班時間是94年6月15日，我們上班薪資及工作項目
09 ，我們都有告知，薪水怎麼算，原告94年6月15日就來上班
10 。當時有簽應徵履歷表，沒有簽署其他契約及員工守則。」
11 、「（問：當時在錄取原告時，薪資、加班費計算方式為何
12 ？）依職務給薪水，他是守衛，當時約定薪水是三萬出頭，
13 加班費已經包含在薪水裡面，我有跟原告說，原告的薪水就
14 是這個金額，工作時間就是下午3點半到凌晨7點半，一個
15 月可以休4天，當時有講好原告就是固定休星期六。」等語
16 （見給付工資事件卷一第280、281頁），可知，證人趙愛
17 芬於面試上訴人時，已告知上訴人之每月上班期間可得之全
18 部工資，乃僅就每月總工作時間之總工資為總括約定。

19 4.再查，上訴人固以104年至107年所領每月薪資單均載明「
20 基本薪資：34,307…」（見本院卷第205至227頁），而依
21 被上訴人工作規則第24條亦載明：基本工資係指本公司員工
22 在正常工作時間（每週40小時）內所得之報酬。」為憑，主
23 張任職時之基本工資為34,307元，並未包括加班費等語。然
24 「基本薪資」與「基本工資」之用語不盡相同，尚難以薪資
25 單上之用語為「基本薪資」即謂其給付金額並不包括延長工
26 時工資。再者，細繹上訴人所提出之104年1月至107年11
27 月之薪資單，可知104年3月、同年5月、6月、8月之薪
28 資單上另有以加班費名目記載金額各10,892元、1,001元、
29 4,803元、1,773元，其餘薪資單上，均無此項之金額或欄
30 目，可見該加班費之欄目及金額並非每月固定常態性給與，
31 復參酌被上訴人公司僅有日夜二名守衛輪班，已如前述，則

01 上開加班費之記載或屬其中日班守衛請假而以上訴人代為輪
02 值日班所得，顯與上訴人所請求之延長工時工資名目不同，
03 更足徵，兩造均已知悉上開基本薪資金額，業已包含正常工
04 時資與延長工時工資。又上訴人另主張：依被上訴人公司之
05 103 年至 108 年之獎金發放單（見本院卷第 341、343 頁）
06 均有載明特休獎金與未休天數，如以 103 年為例，特休獎金
07 11,530 元，特休天數 10 天，則至少係 1,153 元，又特休獎金
08 依勞基法施行細則第 24 條之 1 第 2 項第 1 款第 1、2 目「（
09 一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
10 （二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
11 契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
12 為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工
13 資除以三十所得之金額。」，係以正常工作時間所得工資除
14 以 30 所得之金額，故可證上訴人之正常工時工資應為 34,590
15 元等語。然兩造後來所約定之每月工資係以週一至週五當日
16 下午 4 時至次日上午 7 時，週六休息，週日輪班 24 小時之工
17 作時間為計算，似無區分正常工時工資與延長工時工資，則
18 其所領特休獎金依其每月實領工資計算單日特休獎金，已優
19 於依基本工資計算之特休獎金，於上訴人並無不利益，上訴
20 人自不得反以此主張所領之特休獎金乃僅為正常工時工資，
21 自不待言。至上訴人復以其於 102 年 7 月 1 日至 108 年 3 月
22 1 日任職時之勞健保投保薪資，分別由 36,300 元調升至 40,1
23 00 元（見本院卷第 345、347 頁）為由，而主張：上訴人之
24 每月正常工時工資至少為 36,300 元，並非僅係法定基本工資
25 等語，然按勞工保險條例第 14 條第 1 項規定：「前條所稱月
26 投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投
27 保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資
28 以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等
29 級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險
30 人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規
31 定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內

擬訂，報請中央主管機關核定適用之。」，另依全民健康保險法第10條、第20條第1項第1款亦分別規定，受僱者為第一類被保險人，其投保薪資係以其薪資所得為投保金額。據上可知，勞健保所核定之投保薪資本不以正常工時工資為限，而係以月平均工資總額為投保金額，是以，顯無從依其投保薪資金額，遽認該月投保薪資即為正常工時工資，併予敘明。

5.是以，本院審酌被上訴人公司所提出自103年2月起至107年11月31日止，上訴人業已領取總工資，合計為2,266,279元（見原審院卷第131至169頁），而與勞基法所規定之基本工資所計算上訴人應領之正常工時工資及其加班費，合計為1,859,745元相較（見原審卷第127、129頁），已屬較高；另於系爭給付工資事件中該判決所認定，自102年12月1日起至107年12月31日止，被上訴人實際給付之工資總額為2,378,693元（見系爭給付工資事件卷二第289至333頁），與依基本工資計算應給付之工資總額為2,069,741元之結果互核，亦可見上訴人實際領取之總工資高於依基本工資計算之正常工時工資及其加班費之總合金額。則揆諸前揭見解，被上訴人公司抗辯：係以法定基本工資為上訴人正常工時之工資等語，即與上開勞基法規定無違；上訴人復無提出其他證據以實其說，堪認，被上訴人公司抗辯：上訴人於108年1月1日起至109年1月6日止，工作時間僅為每日8小時，被上訴人公司依基本工資計算每月給付上訴人23,100元，即無短付其工資之情事，應屬有據。是以，上訴人請求被上訴人公司給付短付工資190,405元，委無可採。

(二)被上訴人公司於勞資爭議調解期間，將上訴人由夜班守衛調動至日班守衛，工時並縮短為正常工時，有無違反勞基法第10條之1、勞資爭議處理法第8條規定？

1.按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，

除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。次按104年12月16日新增勞基法第10條之1亦明定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。而依勞基法施行細則第7條之規定，勞工工作時間開始與終止之時間，應約定於勞動契約中，是雇主若要調動勞工工作時間，應不得違反前開調動五原則。則雇主調整員工工作時間之權限，應於勞動契約加以約定，且該調職命令權限之行使應依誠信原則為之，而於判斷雇主行使調職命令有無違反誠信原則之情事，應就該調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量，然若雇主無該調職命令之權限或行使之該調職命令已違反誠信原則時，則應得勞方之同意始得為之。

2. 經查，兩造間並無書面簽訂勞動契約，為兩造所不爭執，然依被上訴人之工作規則第20條約定「本公司因企業經營上需要，在不違背勞動契約之約定下，且對員工薪資及其他勞動條件不做不利之變更，調動後工作與原有工作性質為員工體能及技術可勝任，並考量員工及其家庭之生活利益後得依員工之體能及技術，調整期職務，同時符合調動原則，員工應遵從公司指派調任，其年資合併計算，如有正當理由，得申請覆議。調動工作地點過遠，本公司應予必要之協助。」（見本院卷第297頁），是被上訴人公司於上述條件下固有合理調動勞工職務之權限。然本院審究系爭給付工資事件卷宗，該案證人趙愛芬曾於審理中證稱：「（問：當時你針對原告錄用後，其薪資計算、加班費計算休假是如何告訴原告的

01 ？）當時我們有兩位守衛，原告上班都是夜班守衛，我有跟
02 原告說上班時間是下午3點半到隔天7點半，因為我們晚上
03 有保全設定，在晚上22時，保全系統啟動後，原告就可以休
04 息，我們沒有限制原告怎麼做，指的是原告可以在工廠裡面
05 自己做想要做的事，我們有給他準備一個房間在守衛室裡面
06 ，他可以離開公司，我們也沒有要求原告一定要在公司。原
07 告啟動保全後就可以休息了，公司派出去的回頭車等到凌晨
08 4、5點，會有外面車輛到公司送貨，原告就要協助開門，
09 接下來就是等到白天守衛7點半上班，原告就可以下班。」
10 （見系爭給付工資事件卷一第281頁）等語，據上可知，兩
11 造確實於上訴人任職時，已就「上訴人工作時間固定為自當
12 日下午3時半（嗣調整為下午4時）至次日7時半（嗣調整
13 為次日7時）」之工作時間達成合意，且並未事前另外約定
14 被上訴人公司得調整上訴人工作時間之權限，則本院審酌上
15 訴人於被上訴人公司從事夜班守衛已達十餘年期間，被上訴
16 人逕以因系爭給付工資事件之加班費爭議，將上訴人之守衛
17 職務調整為日班，致上訴人生活作息變更，於被上訴人公司
18 無調整上訴人工作時間權限之情況下，難謂「無違反兩造間
19 勞動契約之約定」。再則，被上訴人於107年10月22日經上
20 訴人向桃園市政府勞動局申訴時，復於同年12月20日經上訴
21 人聲請勞資爭議調解時，旋即於108年1月1日即擅自調整
22 上訴人之工作時間（將夜班改為早班），其調動時機與上訴
23 人提出申訴、勞資爭議調解時間密接，且被上訴人亦未提出
24 有何「企業經營上所必需」之相關證據供本院審酌，亦難謂
25 無不當動機或目的，而有不利勞工之行為。末參以，上訴人
26 於本院110年3月24日之言詞辯論期日，亦陳稱：並不同意
27 被上訴人公司所為之本件調動等語（見本院卷第367頁），
28 亦即，被上訴人公司於為本件職務調整前，未經上訴人之同
29 意，即逕行調整上訴人之工作時間（將夜班改為早班），片
30 面變更兩造原約定「夜班工時」之勞動條件，足認，被上訴
31 人公司所為之本件調動，難謂合於勞基法第10條之1及勞資

01 爭議處理法第8條之規定。進而，上訴人主張：被上訴人公
02 司所為對於其工作時間之調動，有違勞基法第10條之1第1
03 、2款所定之調動原則暨勞資爭議處理法第8條所定之於調
04 解期間不得有不利勞工之行為，而有勞基法第14條第1項第
05 6款規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
06 益之虞者」之違法事由等語，並依前開規定於108年12月26
07 日以大園果林郵局存證信函通知被上訴人公司，以被上訴人
08 違法為由，於109年1月7日終止兩造間勞動契約之舉，應
09 屬有據。

10 (三)上訴人請求被上訴人公司給付資遣費233,405元，有無理由
11 ？

12 1.按「第十七條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前
13 條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在
14 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
15 平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未
16 滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，
17 勞基法第14條第4項及第17條，分別定有明文。再按「勞
18 工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
19 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 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
21 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
22 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
23 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞工退
24 休金條例第12條第1項，亦有明文。另按平均工資，謂計算
25 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
26 數所得之金額，亦有勞基法第2條第4款明文規定。是以「
27 月平均工資」即等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接
28 除以6，先予敘明。

29 2.經查，上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止
30 兩造間之勞動契約，業如前述，上訴人自得依同法第14條第
31 4款準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，

請求雇主即被上訴人公司給付資遣費。而上訴人於被上訴人公司自94年6月13日起任職至109年1月7日終止兩造間勞動契約為止，工作年資為14年又6個月25日，依勞工退休金條例第12條第1項規定，自得請求雇主發給6個月平均工資；又上訴人於離職前6個月之每月工資，即108年7月起至108年12月止，為每月23,300元，復為兩造所不爭執（見原審卷第220頁），則上訴人之平均工資即為23,300元，依此計算，上訴人得請求被上訴人公司給付之資遣費應為139,800元（計算式：23300 × 6 = 139800）。故上訴人之此部分請求，應屬有據，然逾此範圍之請求，則屬無據。

六、綜上，上訴人請求被上訴人公司給付資遣費139,800元，為有理由，應予准許，然逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應予准許；然原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及未經本院援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論駁，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴一部為有理由，一部為無理由，爰依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 4 月 16 日
民 事 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 徐 培 元
法 官 游 璧 庄
法 官 姚 葦 嵐

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 4 月 16 日
書 記 官 賴 昱 廷

