

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

110年度花勞簡字第7號

原告 劉東慧

被告 雲御翔管理顧問有限公司

法定代理人 莊智為

訴訟代理人 陳博彥

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年4月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣柒萬肆仟貳佰壹拾元，及自民國一一〇年三月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

四、本判決得假執行。但被告如以新臺幣柒萬肆仟貳佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國106年1月1日至109年12月31日任職於被告公司，擔任清潔人員，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）25,300元（基本工資23,800元、職務加給1,500元），並於交通部觀光局東部海岸國家風景區管理處（下稱東管處）瑞穗泛舟中心提供勞務，因東管處瑞穗泛舟中心清潔工作，每年可能由不同廠商得標，原告於94年11月至109年12月31日均於瑞穗泛舟中心從事清潔工作，原告於110年1月1日上午9時許上班時接到電話，被告告知原告要離職，遂依兩造勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）資遣規定，請求被告給付預告工資23,800元、資遣費142,800元等語，並聲明：被告應給付原告166,600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告於在職期間因工作態度不佳，屢遭投訴，經東管處瑞穗泛舟中心反映上開問題，且110年1月1日起無故曠職達3日以上，遂依兩造勞動契約第16條（二）被告不

01 經預告終止契約之規定，並依勞基法第12條第4款、第6款
02 及同法第18條規定辦理，因此原告請求預告期間工資及資遣
03 費，並無理由；縱認原告請求有據，然被告自106年始標得
04 該標案，故原告任職至109年共4年年資，逾此範圍，不應由
05 被告負責等語，並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受
06 不利判決，願供擔保請准免為假執行宣告。

07 三、本院之判斷：

08 經查，被告於106年向東管處標得瑞穗泛舟中心之清潔業務
09 ，原告於106年起任職於被告公司擔任清潔人員，並在瑞穗
10 泛舟中心提供勞務等情，有東管處觀海花字第1100800092號
11 函及附件廠商一覽表、勞動契約、勞工名卡在卷可稽（見本
12 院卷第109至111頁、第129至131頁），為兩造所不爭，堪信
13 為真正。原告請求被告如數給付預告期間工資及資遣費，為
14 被告以前詞所拒，茲就兩造爭點判斷如下：

15 （一）被告辯稱已合法解雇原告，並非有據。

- 16 1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，
17 為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇
18 主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基
19 於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，亦不
20 得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他
21 項事由，解雇勞工。
- 22 2.依原告所提出之對話紀錄（見本院卷第135至137頁）及被
23 告派駐花蓮管理站110年1月1日員工值勤表（見本院卷第1
24 41頁）可知，被告原先有將原告列為排班人力，嗣被告人
25 力管理人員告知瑞穗泛舟中心要裁減人力等情，被告亦陳
26 以：沒有事前告知懲戒性解僱事由等語（見本院卷第117
27 頁），是原告主張被告並未事前告知解僱，且110年1月1
28 日開始即並未接受原告提供勞務，應屬可採。
- 29 3.被告雖以前詞相爭，然被告至兩造調解及本院言詞辯論時
30 時始表明相關解僱理由，有花蓮縣政府爭議調解紀錄可參
31 （見本院卷第15頁），並經被告陳明在卷（見本院卷第12

3至127頁），且被告亦自認並未事前告知，業經認定如前，則依上述說明，原告既非解僱前提前告知，遲至兩造爭訟時始提出，此將對原告於訴訟中攻擊防禦顯有妨礙，難認與誠信原則相符，是其所辯，自不足採。

（二）原告得請求被告給付預告工資、資遣費74,210元。

- 1.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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又依勞基法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：發生計算事由之當日；雇主依勞動基準法第11條或第13條但書條規定終止勞動契約，且勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；1年以上3年未滿者，應於20日前預告之；繼續工作已3年以上者，應於30日前預告之，如未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間工資，勞基法施行細則第2條第1款、勞基法第16條第1項、第3項均有明定。
- 2.經查，兩造勞僱關係係從106年1月1日開始，至110年1月1日始離職等情，業經認定如前，又原告適用勞工退休金條例所定退休新制，有被告提之勞健保提撥紀錄為證（見本院卷第143至161頁），且原告陳以忘記是否使用新制等語（見本院卷第117頁），堪認原告此部分「不知」之陳述，依民事訴訟法第280條第2項，應視同自認。是原告應以勞工退休金條例計算其資遣費。
- 3.原告離職前平均6個月之平均工資為25,205元【計算式： $(27,587 + 24,411 + 24,411 + 24,411 + 25,999 + 24,411) \div 6 = 25,205$ 】，有原告薪轉帳戶存摺影本可稽（見本院卷第103至105頁），其自94年7月1日勞退新制施行日起之

資遣年資為4年，新制資遣基數為2（新制資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為50,410元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。原告固主張被告應給付其自94年於瑞穗泛舟中心之資遣費云云，然依前揭東管處檢附承攬廠商一覽表可知，東管處歷年承包瑞穗泛舟中心清潔業務之廠商有所更迭，且原告亦是與個別廠商簽訂勞動契約，據此，尚難認原告將任職於先前事業單位及雇主的時間併算入年資，有何依據可言。

4.另原告自其110年1月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為184日，核計其平均工資（日薪）為821.9元（計算式=月薪 $\times 6\div$ 6月總日數）。而原告於被告公司繼續工作3年以上，被告公司應給付30日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為24,657元（計算式：平均工資 日薪 $\vee \times$ 預告日數，元以下四捨五入），原告僅請求23,800元，未逾越上開數額，應屬有據。

5.綜上，原告得請求被告公司給付之資遣費與預告工資應為74,210元。

四、給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。本件原告請求被告給付資遣費、預告工資，係屬不確定期限之債權，且以支付金錢為標的。則原告主張被告應自起訴狀繕本送達翌日即110年3月19日起（見本院卷第24之3頁）計付法定遲延利息，亦屬正當。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及相關勞動法令規定，請求被告給付74,210元及自110年3月19日起至清償日止，加計

01 年息5%之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此部分之
02 請求，則無理由，應予駁回。

03 六、本件原告勝訴部分，就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決
04 依勞動事件法第44條第1項，應依職權宣告假執行。併依
05 勞動事件法第44條第2項，同時宣告被告得預供擔保而免為
06 假執行。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決結
08 果不生影響，毋庸逐一審酌論列，併此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 110 年 5 月 5 日

11 勞動法庭 法官 林育賢

12 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應
13 記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決
14 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
15 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 5 月 5 日

17 書記官 張芝瑜