

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第17號

原告 陳群芳

被告 台灣創富國際管理顧問股份有限公司

法定代理人 劉威伸

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣829,806元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(除減縮部分外)由被告負擔80%，餘由原告負擔。

本判決所命之給付得假執行；但被告如以新臺幣829,806元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查被告公司之主事務所雖設於新北市中和區，然原告主張其勞務提供地在被告公司設於苗栗縣○○市○○路000號之頭份分公司，被告公司並未到場予以爭執，是依前開規定，本院自有管轄權，先予敘明。

01 二、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張
02 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
03 5條第1項第3款定有明文。原告起訴聲明第1項原為：(1)被告
04 應給付原告新臺幣(下同)1,424,295元。(2)願供擔保，請准
05 宣告假執行。嗣於民國113年4月15日具狀及同年7月15日當
06 庭更正為：被告應給付原告1,042,587元(見本院卷第51、10
07 3頁)。屬減縮應受判決事項之聲明，核與前開規定要無不
08 合，應予准許。

09 三、被告公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴
10 訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯
11 論而為判決。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張起訴略以：

14 (一)原告自108年1月11日起任職於被告公司，惟被告於112年1
15 0月20日後，即未指派工作而無法提供勞務，被告公司並
16 於112年11月14日經新北市政府認定歇業，嗣於112年11月
17 29日在社團法人苗栗縣勞資關係協會為勞資爭議調解而不
18 成立，是兩造勞動契約終止日為112年11月13日。又原告
19 之最近6個月之平均薪資為112年5月至10月，而不是到同
20 年11月，因被告於同年10月薪水入帳後即不再有薪資入
21 帳，同年5月為392,795元、同年6月為355,100元、同年7
22 月為937,028元、同年8月為560,626元、同年9月為125,64
23 3元、同年10月為189,340元，平均月薪為426,755元，是
24 依資遣費試算表計算，資遣費為1,042,587元。爰依勞動
25 契約之法律關係提起本訴。

26 (二)並聲明：被告應給付原告1,042,587元。

27 二、被告公司則未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何
28 聲明或陳述。

29 三、得心證之理由：

30 (一)原告主張其自108年1月11日起至被告公司任職，被告公司
31 已於112年11月14日歇業，兩造並於同年月13日終止勞動

01 契約等情，業據其提出原告薪資帳戶明細表、勞資爭議調
02 解紀錄、新北市政府113年2月27日新北府勞資字第113035
03 5487號函、衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料等
04 在卷可稽(見本院卷第17至40、59頁)。又被告公司經合法
05 通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀爭執，
06 本院審酌原告提出之上開證據，堪信原告此部分之主張為
07 真實。

08 (二)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
09 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
10 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
11 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分
12 之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
13 給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
14 定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
15 內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明
16 文。又平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得
17 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個
18 月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所
19 得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上
20 述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際
21 工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計，勞動基準
22 法(下稱勞基法)第2條第4款亦有明文。經查：

23 1、被告公司係於112年11月14日經新北市政府認定歇業，有
24 新北市政府113年2月27日新北府勞資字第1130355487號函
25 在卷可稽(見本院卷第17頁)。是原告主張係於112年11月1
26 3日與被告公司終止勞動契約，應可採信。又依前開規
27 定，平均工資之計算應以該日即112年11月13日回溯6個
28 月，即至112年5月13日止之工資總額，除以該期間之總日
29 數所得之金額，而原告112年5月份之薪資(以下均於次月
30 入帳，並為原告所是認，見本院卷第104頁)為355,100元
31 (見本院卷第25頁原告薪資帳戶交易明細)，該月尚有18日

(31-13=18)之薪資為206,187元($355,100 \div 31 \times 18 = 206,187$ ，元以下四捨五入，下同)；同年6月份薪資為937,028元、同年7月份薪資為560,626元、同年8月份薪資為125,643元、同年9月份薪資為189,340元(見本院卷第30、35、38、40頁原告薪資帳戶交易明細)；又原告於112年10月、11月(僅為13日)，因原告主張被告公司自112年10月20日即未再指派工作給原告，且未發放薪資，則依勞基法第21條第1項工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資之規定。原告於112年10月、11月之薪資，因被告公司未將薪資匯入其帳戶，且原告無法證明其究為多少，則以基本工資26,400元計算，應屬合理，原告並同意以上開金額為計算(見本院卷第104頁)。則原告112年10月之薪資為26,400元、同年11月之薪資為11,440元($26,400 \div 30 \times 13 = 11,440$)。綜上，其6個月總薪資為2,056,664元($206,187 + 937,028 + 560,626 + 125,643 + 189,340 + 26,400 + 11,440 = 2,056,664$)，是其6個月平均工資為342,777元($2,056,664 \div 6 = 342,777$)。

2、原告係於108年1月11日任職至112年11月13日止，計算資遣費之平均工資為342,777元，已如前述。則依前開規定，以資遣費試算表計算，資遣費為829,806元，有資遣費試算表在卷可憑(見本院卷第99頁)。是原告得請求之資遣費為829,806元，逾此部分之請求，即屬無據。

四、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付原告829,806元，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職權宣告假執行，並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，原告其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法
03 第385條第1項前段、第79條、勞動事件法第15條、第44條第1
04 項、第2項，判決如主文。

05 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
06 勞動法庭 法 官 陳秋錦

07 以上正本係照原本作成。

08 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
11 書記官 張智揚