

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡字第9號

原告 甘秋香  
被告 義鋁不銹鋼有限公司

法定代理人 黃銘晃

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣235,249元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之93，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣235,249元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告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，因此依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

- 一、原告起訴主張：原告自民國100年3月1日起受僱於被告，約定月薪為新臺幣（下同）36,300元。詎被告於113年1月5日告知原告於該日上午11時前一定要離開工廠，不然會有危險，並委請原告協助通報公司倒閉後失聯。被告除未予預告外，尚有資遣費217,800元未給付予原告。原告遂於同年1月24日在桃園市勞資關係發展協進會欲與被告進行勞資爭議調解，惟因被告未到場而調解不成立。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等法律關係提起訴訟。請求被告給付預告工資36,300元、資遣費217,800元。並聲明：被告應給付原告254,100元。

- 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳

01 述。

02 三、本院之判斷：

03 (一)原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之桃園市勞資  
04 關係發展協進會勞資爭議調解紀錄、勞保職保被保險人投保  
05 資料表(明細)、勞保職保被保險人投保資料表、112年7月  
06 至12月薪資明細表、同年7月至9月績效獎金明細表(本院卷  
07 9-10、75-89頁)，復經本院依職權調取經濟部商工登記公  
08 示資料查詢服務網路列印資料、稅務電子閘門營利事業暨扣  
09 繳單位稅籍調件明細表、原告之勞保、就保、職保被保險人  
10 投保資料、勞工提繳異動資料查詢、桃園市政府113年2月21  
11 日府勞資字第1130047922號函暨檢附兩造勞資爭議調解紀錄  
12 及資料影本等(本院卷11、13、25-31、49-70頁)核閱無  
13 訛，本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為  
14 真實。

15 (二)資遣費部分：

- 16 1.按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個  
17 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計  
18 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明  
19 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之  
20 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14  
21 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終  
22 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1  
23 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個  
24 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第  
25 12條第1項復定有明文。另按平均工資係指計算事由發生之  
26 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  
27 額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作  
28 期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。
- 29 2.查，原告主張被告僅於113年1月5日告知其須離開工廠，並  
30 協助通報公司結束營業而隨即失聯(本院卷73、96頁)，足  
31 見被告已無再受領原告勞務之意，應認被告已依勞基法第11

01 條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，則原  
02 告依前揭規定，請求被告公司給付資遣費，自屬有據。

03 3.依勞基法第2條第4款規定，平均工資指計算事由發生之當日  
04 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。  
05 另依勞基法施行細則第2條第1款規定，發生計算事由當日之  
06 工資及日數，均不列入計算平均工資。經查，原告於勞動契  
07 約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即11  
08 3年1月4日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以11  
09 1年7月5日至同年1月4日之總工資除以6個月之總日數所得之  
10 金額，故依原告所述及其提出之員工薪資單所示（本院卷77  
11 -89頁）：112年7月份之薪資為29,671元（計算式：34,067  
12 元 $\times$ 27 $\div$ 31 $\div$ 29,671元，小數點以下四捨五入，下同）；112  
13 年8月份之薪資為33,978元；112年9月份之薪資為33,978  
14 元；112年10月份之薪資為33,889元；112年11月份之薪資為  
15 35,000元；112年12月份之薪資為35,092元；113年1月份之  
16 薪資為4,516元（計算式：35,000元 $\times$ 4 $\div$ 31 $\div$ 4,516元），又1  
17 12年7月5日至113年1月4日之總日數共計184日（計算式：27  
18 +31+30+31+30+31+4=184日）。依此計算，原告終止  
19 勞動契約前6個月之月平均工資為33,607元 {計算式：〔29,  
20 671元+33,978元+33,978元+33,889元+35,000元+35,09  
21 2元+4,516元〕 $\div$ 184日 $\times$ 30 $\div$ 33,607元}。是原告之月平均  
22 工資為33,607元，最近1次自100年3月1日任職於被告公司至  
23 113年1月5日離職日止，依94年7月1日勞退新制之資遣年資  
24 為12年10個月又5天，新制資遣基數為【6】 {新制資遣基數  
25 計算公式：〔年+(月+日 $\div$ 30) $\div$ 12〕 $\div$ 2}，原告得請求被告  
26 公司給付之資遣費為201,642元（計算式：月平均工資33,60  
27 7 $\times$ 資遣費基數6），逾此範圍，則屬無據。

28 (三)預告工資部分：

29 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工  
30 作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，繼續工作1年以  
31 上3年未滿者，於20日前預告之，繼續工作3年以上者，於30

01 日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，  
02 應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項及第3項分別定  
03 有明文。經查，原告自100年3月1日至113年1月5日止之資遣  
04 年資為12年10個月又5天，符合繼續工作3年以上，應於30日  
05 前預告終止勞動契約，然被告僅於113年1月5日即告知原告  
06 辦理歇業，已如前述，則原告依上開規定，得請求被告給付  
07 預告工資33,607元（33,607÷30×30），為有理由，逾此範  
08 圍，難認有據。

09 四、綜上所陳，原告依勞動契約、勞基法、勞退條例等法律關  
10 係，請求被告給付235,249元（201,642元+33,607元），為  
11 有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁  
12 回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴  
13 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假  
14 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被  
15 告預供擔保後得免為假執行。

16 五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
17 條。

18 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日  
19 勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

20 正本係照原本作成。

21 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  
22 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
23 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 書記官 邱淑利

26 中 華 民 國 113 年 4 月 10 日