臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第27號

原　　告　詹華強

被　　告　山路有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳宮安

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）65,247元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用1,000元由被告負擔。

四、本判決得假執行；但被告如以65,247元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告未於言詞辯論期日到場，經核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張自民國107年12月3日起任職於被告，擔任銷售員，約定工資底薪24,000元，加班費每小時160元、幹部津貼1,000元，另有業績抽成。嗣因被告門市關閉而於110年9月18日遭資遣，被告尚積欠原告110年8、9月薪資及資遣費。依兩造約定原告之薪資按底薪24,000元（8月1日至9月18日）計；加班費以一小時160元計，8月加班21小時、9月加班18小時；另應核發幹部津貼每月1,000元，共計2個月。又原告任職2年9個月，被告亦應按月薪24,000元以新制基數給付資遣費。上開被告應給付之金額合計83,644元，扣除被告先前已支付16,253元（110年8月24日1,700元、9月30日資遣費7,518元、11月11日1,500元、111年1月17日4,830元、3月1日700元）後，尚欠67,391元。並聲明：被告應給付原告67,391元。

三、原告主張被告積欠110年8、9月薪資之事實，經原告提出離

職證明書、中央健康保險署個人投退保資料、薪轉帳戶存摺、同意書、員工薪資條等資料在卷為憑。且被告對於上開事實，經於相當時期受合法之通知，而未於言詞辯論期日到場爭執或提出書狀答辯，本院審酌卷內證據，堪信原告之主張為真實。本院茲就原告請求之工資、資遣費計算如下：

1.工資部分（含本薪、加班費、幹部津貼）：

⑴被告積欠110年8月工資24,000元；加班21小時，加班每小時160元計算，計為3,360元；幹部津貼1,000元，小計28,360元。

⑵110年9月1日至同年月18日（最後工作日）計18日之工資14,400元（計算式：24,000÷30×18＝14,400）；加班18小時，加班每小時160元計算，計為2,880元；幹部津貼600元（計算式：1,000÷30×18＝600），小計17,880元。

⑶被告應給付原告110年8月1日至同年月18日之本薪、加班費、幹部津貼合計為46,240元（計算式：28,360＋17,880＝46,240）。

2.資遣費部分：

⑴依原告勞保投退保資料所示，原告之投保單位除被告外，尚有百企貿易有限公司（下稱百企公司）、六和貿易有限公司（下稱六和公司），惟原告陳稱其工作地點及勞務內容自始均相同，被告亦未曾告知投保單位變更，而上開三公司均設立於同一地址，被告與百企公司之之法定代理人均為甲○○，六合公司之法定代理人則為甲○○之配偶陳美玲，渠等同時指揮監督旗下受僱員工，關係自屬密切，三家公司具「實體同一性」，其等與旗下員工間之僱傭關係（如：工資給付義務、年資累計等），應相互接續計算。

⑵按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文；所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。經查，原告自110年09月19日起離職，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至110年03月19日，共計184日，月均日數30.67日，期間各月工資依員工薪資條所示「應發合計」金額扣除「請假扣款」金額後，分別為17,880元、27,360元、21,106元、21,937元、24,653元、27,111元、27,111元（當月總日數計有31天，按比例計算工資為11,369元，元以下四捨五入）。以上共計工資151,416元、總日數184天，計算平均工資即為25,236元【（計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數×離職前6個月之月平均日數(離職前6個月總日數÷6個月)】。又原告到職日為107年12月03日，離職日為110年09月19日，年資計有2年9月又16日，計算原告資遣費基數為1又143/360【計算說明：[年數+(月數+日數÷30)÷12]÷2】，則本件原告資遣費為35,260元【計算說明：基數×平均工資，元以下四捨五入】。

3.依上所述，原告計算之工資及資遣費合計為81,500元（計算式：46,240＋35,260＝81,500），扣除原告自陳受領其中16,253元費用，則被告尚應給付原告65,247元（計算式：81,500－16,253＝65,247）。

四、綜上所述，原告請求工資及資遣費，於65,247元之範圍內為有理由，應予准許；超過部分，則無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰確定本件訴訟費用額如主文第3項所示。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79

條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　王文心