

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第23號

原告 林淑蕙

被告 台灣寶格麗股份有限公司

法定代理人 馬惠霽

訴訟代理人 陳明政律師

邱靖棠律師

上列當事人間給付資遣費差額事件，本院於民國114年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國101年7月1日起受僱於被告，擔任被告之專櫃銷售人員。被告於113年7月29日通知原告其所任職之專櫃將於113年10月31日撤櫃，並依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之原因「二、虧損或業務緊縮時」終止與原告之勞動契約。於113年11月25日，原告收到被告所給付之資遣費為361,003元，經原告核對計算，發現被告竟未將原告於113年5月份所得領取之績效獎金（下稱系爭獎金）計入平均工資計算，導致被告應給付予原告之資遣費有短少29,238元之情形。

(二)本件被告於113年10月31日資遣原告，則原告於離職前6個月即113年5月至10月期間（發放日為每月25日），所得請求被告給付之工資依序為：85,562元、58,141元、44,446元、44,977元、46,055元、111,060元，合計工資總額為390,241元，則一個月之平均工資為65,040元（計算式：390,241元÷6=65,040.16元），而原告自101年7月1日受僱於被告至113

01 年10月31日止，其年資為12年4個月，依據勞工退休金條例
02 第12條第1項之規定，原告得請求6個月之資遣費為390,241
03 元（計算式：65,040.16元 $\times$ 6＝390,240.96元，元以下四捨
04 五入）。惟被告於113年11月25日僅給付資遣費361,003元，
05 尚短少資遣費29,238元（計算式：390,241元－361,003元＝
06 29,238元）未付予原告。是以，原告依據勞工退休金條例
07 （下稱勞退條例）第12條第1項之規定，向被告請求短少之
08 資遣費29,238元為有理由。並聲明：被告應給付原告新臺幣
09 29,238元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按週
10 年利率5%計算之利息。

11 二、被告則辯以：

12 按被告之門市銷售獎勵辦法第3點：「3、獎金發放依本辦法
13 第1a)項所計算獎金將與次月薪資一併發放，依本辦法第1
14 b)項所計算年度績效獎金將與次年3月薪資一併發放。」原
15 告平均工資計算區間為113年5月至10月，依前開規定，原告
16 之當月的銷售獎金係遞延於次月計算後發放，故應將113年6
17 月至11月所領取之銷售獎金納入平均工資計算。而原告113
18 年6月至11月所領取之銷售獎金分別為17,989元、5,752元、
19 6,283元、2,167元、70,462元、6,485元，至於原告113年5
20 月所取得之銷售獎金45,250元，實際應為113年4月間之工
21 資，不應計入原告離職前6個月內平均工資計算，而原告113
22 年11月之銷售獎金6,485元，實際為113年10月應得工資，故
23 應列入平均工資計算，故原告之平均工資應為58,579元，而
24 非原告主張平均工資為65,040元。按照原告年資12年4月計
25 算，新制資遣費上限為6個月，被告計算資遣費以6.165基數
26 優於法令計算原告資遣費，並已於113年11月25日給付原告
27 資遣費361,140元（算式：平均工資58,579元 $\times$ 6.165＝361,1
28 40元，並扣繳137元補充健保費，實際發放361,003元），並
29 無任何積欠，原告之主張並無理由。並聲明：(一)原告之訴駁
30 回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、本院之判斷：

01 (一)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
02 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
03 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
04 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
05 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
06 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例
07 第12條第1項定有明文；次按平均工資係指計算事由發生之
08 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
09 額，勞基法第2條第4款定有明文。所稱「工資總額」，係指
10 事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之工資總額。基
11 上，於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工
12 資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為認定之標準
13 （勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函釋參
14 照）。故工資已否領取或實際領取之日均非所問，若一律以
15 發放日認定前6個月所得工資總額，則勞雇雙方均得以操控
16 此月平均工資計算金額，有失公允，不符立法者制定「平均
17 工資」之目的，因此「6個月內所得工資總額」，應指「6個
18 月內應得請求之工資總額」。

19 (二)原告主張據以計算資遣費之平均工資計算區間為113年5月至
20 10月，其中銷售獎金以發放年月計入工資總額，但被告未將
21 原告於113年5月份所領取之銷售獎金計入，並提出原告113
22 年5月至10月工資明細整理、原告113年5月至10月之薪資單
23 截圖為憑（本院卷第25至37頁）。惟被告否認之，並以前詞
24 置辯復提出原告離職前6個月薪資明細、門市銷售獎勵辦
25 法、其他遭資遣之員工資遣費計算表、平均工資計算說明為
26 證（見本院卷第57至60、第93至101頁）。經查，兩造不爭
27 執銷售獎金為工資之一部分，依被告門市銷售獎勵辦法第1a
28 點規定「各門市銷售...獎金核發以月為單位...」、第3點
29 規定「依本辦法第1a)項所計算獎金將與次月薪資一併發
30 放…」（見本院卷第59至60頁）及原告於114年4月15日言詞
31 辯論中陳明其知悉公司歷來銷售獎金均為次月發放（見本院

卷第107頁），可知銷售獎金係依被告門市銷售獎勵辦法1
a點、第3點之規定按月為單位計算，與次月薪資一同發放，
屬於當月工資之範疇。原告所主張之113年4月份銷售獎金4
5,250元，雖依上開規定，實際於113年5月25日併同當月薪
資發給，但應屬113年4月間之勞務對價，並非因113年5月提
供勞務所取得之工資請求權，自非原告離職前6個月內所得
請求之工資。故被告抗辯：上開銷售獎金45,205元，非原告
離職前6個月內所得工資，不應計入平均工資計算資遣費等
語，應屬可採。

(三)依據首揭規定，原告自113年11月01日起離職，計算前6個月
內所得工資總額期間應回溯至113年05月01日，共計184日，
期間各月工資分別為47,083元、114,350元、40,861元、44,
977元、45,904元、58,301元，合計6個月工資總額為351,47
6元（見本院卷第49、57頁），計算月平均工資即為57,306
元（計算說明：離職前6個月薪資總和351,476元÷離職前6個
月總日數184日×30日，元以下四捨五入）。又原告到職日為
101年7月1日，最後工作日為113年10月31日，年資計有12年
3月又31日，計算原告資遣費基數為6【計算說明：[年數+
(月數+日數÷30)÷12]÷2】，則本件原告資遣費應為343,836
元（計算式：57,306×6=343,836）。被告以優於勞退條例
之資遣費基數計算核發原告資遣費361,140元（扣除二代健
保後給付361,003元），並無短發之差額。綜上所述，原告
主張被告應給付390,241元資遣費，被告僅給付原告361,003
元，請求被告給付差額29,238元，為無理由，應予駁回。

四、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，爰依後附
計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
條。

中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

01 以上正本係照原本作成。
02 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
03 院提出上訴。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 2 日
05 書記官 吳珊華

06 訴訟費用計算書：
07

項目	金額
第一審裁判費	1,500元