臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第205號

原　　告　彭智偉
　　吳文豪
　　陳依琳
共　　同
訴訟代理人　李淑寶律師
被　　告　法喜室內裝修股份有限公司
法定代理人　彭國豪

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告丙○○、甲○○、乙○○各新臺幣壹佰零捌萬肆仟玖佰玖拾元、陸拾萬壹仟伍佰零貳元、貳拾捌萬陸仟參佰貳拾柒元，及均自民國一百零八年二月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告丙○○、甲○○、乙○○依序負擔百分之四、百分之三、百分之一，餘由被告負擔。

本判決原告丙○○、甲○○勝訴部分，於原告丙○○、甲○○分別以新臺幣參拾陸萬貳仟元、貳拾萬壹仟元為被告供擔保後，得假執行。

原告丙○○、甲○○其餘假執行之聲請、原告乙○○假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告丙○○、甲○○、乙○○（下分稱姓名，並合稱原告）先後自民國106年2月1日、106年7月18日、106年

8月7日受僱於被告公司，分別擔任業務總經理、業務經理、業務專員，約定每月工資依序為新臺幣（下同）10萬元、3萬元（於107年4月調升為3萬5千元）、3萬元（107年4月調升為3萬5千元），獎金另計。惟被告自107年3月起即未依約給付工資，並於107年6月29日、107年7月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，先後與甲○○、乙○○終止勞動契約，更於107年8月16日依勞基法第11條第2款規定，與丙○○終止兩造勞動契約，則被告應依勞基法22條第2項、第16條第1項第1、2款、第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，給付原告如附表一所示之工資、預告期間工資及資遣費。被告公司已於107年8月31日歇業，爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付丙○○117萬1,743元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被告應給付甲○○66萬4,315元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應給付乙○○30萬1,738元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣第㈠、㈡項聲明，願供擔保請准宣告假執行；第㈢項聲明，請依職權宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、原告主張：丙○○、甲○○、乙○○先後自106年2月1日、106年7月18日、106年8月7日受僱於被告公司，分別擔任業務總經理、業務經理、業務專員，約定每月工資依序為10萬元、3萬元（於107年4月調升為3萬5千元）、3萬元（107年4月調升為3萬5千元），獎金另計；被告自107年3月起即未依約給付薪資，並於107年6月29日、107年7月31日依勞基法第11條第5款規定，先後與甲○○、乙○○終止勞動契約，於107年8月16日依勞基法第11條第2款規定，與丙○○終止兩造勞動契約，被告尚積欠原告如附表一所示工資；被告已於107年8月31日歇業乙節，有原告提出勞工保險被保險人投保資

料表、被告公司出具之欠薪資證明、資遣員工通報名冊、離職證明書、新北市政府107年10月25日新北府勞資字第10717331120號函等件為證（見本院卷第19至35、41至42頁），被告已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出相關書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段、第1項規定，視同自認，是本件原告上開之主張，堪信為真實。

四、茲就原告請求之金額，分述如下：

㈠按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明文。查，原告主張被告積欠附表一所示工資乙節，業如上開認定，則原告依上開規定，請求被告依序給付丙○○、甲○○、乙○○工資94萬1,676元、57萬5,396元、25萬8,863元，為有理由，應予准許。

㈡次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之；雇主未依前開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；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，於勞動契約依勞基法第11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；勞基法第16條第1項第1、2項、第3項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。又按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資，謂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3、4款著有規定；依勞基法施行細則第10條規定，上開法文所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特

殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

㈡原告主張：丙○○、甲○○、乙○○每月工資加計獎金後，平均工資分別為16萬元、10萬9,887元、5萬3,511元，並據此計算被告應給付如附表一所示之預告工資及資遣費等情，固提出渠等存摺影本、薪資轉帳交易明細為證（見本院卷第12至13、43至55頁），惟細繹渠等提出之存摺影本、薪資轉帳交易明細內容，已難觀出渠等平均工資如上所述，況原告自陳上開平均工資乃係加計獎金結果，而原告復未舉證該等獎金係被告公司給付之經常性給與，而非屬勞基法施行細則第10條各款規定之給與，是應以原告前開主張之兩造約定每月工資丙○○10萬元、甲○○3萬元（於107年4月調升為3萬5千元）、乙○○3萬元（107年4月調升為3萬5千元）計算渠等平均工資，始為合理。據此計算結果，丙○○、甲○○、乙○○之平均工資應各為10萬元、3萬2,500元、3萬3,333元。又丙○○、甲○○、乙○○分別於被告公司任職期間為1月6月餘、11月餘、11月餘，嗣兩造經被告依勞基法第11條第2、5款規定終止勞動契約，則原告依上開規定，各請求被告給付20日、10日、10日之預告期間工資，並請求被告給付資遣費，即屬有據。準此，依原告之平均工資及工作年資計算結果，丙○○、甲○○、乙○○得請求被告給付預告期間工資及資遣費各為14萬3,314元、2萬6,106元、2萬7,464元，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回（計算式如附表三所示）。

五、從而，原告依勞基法22條第2項、第16條第1項第1、2款、第

3項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付如附表四所示之工資、預告工資及資遣費，及均自起訴狀繕本送達之翌日即108年2月28日（本件起訴狀繕本於108年2月27日送達於被告，有送達證書可稽，見本院卷第75頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。丙○○、甲○○陳明願供擔保，聲請宣告假執行，就渠等勝訴部分，均核無不合，爰各酌定相當之擔保金額准許之；至渠等敗訴部分，其假執行之聲請，已失所附麗，應予駁回。另本判決命被告給付之總金額已逾50萬元，是乙○○聲請依職權宣告假執行，核與民事訴訟法第389條第1項第5款規定不符（參臺灣高等法院暨所屬法院94年法律座談會研討結果），不應准許。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第385條第1項、第79條、第390條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

民事勞工法庭　法　官　陳心婷

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　黃炎煌

附表一：原告主張之金額

姓名	積欠工資	預告工資	資遣費	合計
丙○○	94萬1,676元	10萬6,667元	12萬3,400元	117萬1,743元
甲○○	57萬5,396元	3萬6,629元	5萬2,290元	66萬4,315元
乙○○	25萬8,863元	1萬7,837元	2萬5,038元	30萬1,738元
備註	原告主張被告積	原告主張之計算	原告主張之計算	

（續上頁）

	欠工資之月份及金額，見本院卷第25至29頁。	式，見本院卷第12至13頁。	式，見本院卷14至15頁。	

附表二：甲○○、乙○○之平均工資計算式

一、甲○○：兩造107年6月29日前6個月即107年1月至6月之工資，各為3萬元、3萬元、3萬元、3萬5千元（107年4月調升）、3萬5千元、3萬5千元，合計19萬5千元，平均每月工資為3萬2,500元。

二、乙○○：兩造107年7月31日前6個月即107年2月至7月之工資，各為3萬元、3萬元、3萬5千元（107年4月調升）、3萬5千元、3萬5千元、3萬5千元，合計20萬元，平均每月工資為3萬3,333元。

附表三：預告工資及資遣費

姓名	平均工資	預告工資	資遣費	合計
丙○○	10萬元	6萬6,298元	7萬7,016元	14萬3,314元
甲○○	3萬2,500元	1萬0,714元	1萬5,392元	2萬6,106元
乙○○	3萬3,333元	1萬1,111元	1萬6,353元	2萬7,464元

說明：

一、丙○○之月薪為10萬元，其自106年2月1日開始任職於被告公司至107年8月16日離職日止，其工作年資為1年6個月又15天，資遣費基數為191/248【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2】，得請求被告公司給付之資遣費為7萬7,016元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。又丙○○自其107年8月16日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為3,314.92元（計算式=月薪x 6÷ 6月總日

數）。丙○○於被告公司繼續工作1年以上3年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為6萬6,298元（計算式：平均工資　日薪ＶＸ預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，丙○○得請求被告公司給付之資遣費與預告工資為14萬3,314元。

二、甲○○之月薪為3萬2,500元，其自106年7月18日開始任職於被告公司至107年6月29日離職日止，其工作年資為11個月又11天，資遣費基數為341/720【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2】，甲○○得請求被告公司給付之資遣費為1萬5,392元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。甲○○自其107年6月29日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為182日，核計其平均工資（日薪）為1,071.43元（計算式=月薪x 6÷　6月總日數）。而甲○○於被告公司繼續工作3個月以上1年未滿，被告公司應給付10日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為1萬0,714元（計算式：平均工資　日薪ＶＸ預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，甲○○得請求被告公司給付之資遣費與預告工資為2萬6,106元。

三、乙○○之月薪為3萬3,333元，其自106年8月7日開始任職於被告公司至107年7月31日離職日止，其工作年資為11個月又24天，資遣費基數為365/744【新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2】，乙○○得請求被告公司給付之資遣費為1萬6,353元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。又原告乙○○自其107年7月31日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為180日，核計其平均工資（日薪）為1,111.1元（計算式=月薪x 6÷回溯6月總日數）。而乙○○於被告公司繼續工作3個月以上1年未滿，被告公司應給付10日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為1萬1,111元（計算式：平均工資　日薪ＶＸ預告日數，元以下四捨五入）。兩者合計，原告

得請求被告公司給付之資遣費與預告工資為2萬7,464元。

附表四：本院判命被告應給付原告之金額

姓名	積欠工資	預告工資	資遣費	合計
丙○○	94萬1,676元	6萬6,298元	7萬7,016元	108萬4,990元
甲○○	57萬5,396元	1萬0,714元	1萬5,392元	60萬1,502元
乙○○	25萬8,863元	1萬1,111元	1萬6,353元	28萬6,327元