

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第117號

原告 王綉惠
被告 群旺企業有限公司（原群旺房屋仲介有限公司）

法定代理人 韓淑錦

訴訟代理人 呂佳宸

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國109年11月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟伍佰伍拾叁元，及自民國一〇九年四月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬肆仟伍佰伍拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）206,437元整，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。嗣於本院民國109年11月5日言詞辯論程序中，變更訴之聲明為：被告應給付原告144,819元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（見本院卷第23頁）。核上開變更為減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於108年2月22日任職於被告群旺房屋仲介有限公司（嗣更名為群旺企業有限公司，下逕稱被告），擔任被告加盟之臺灣房屋三重重新特許加盟店（下稱系爭加盟店）店長乙職，約定並無保證底薪，而薪資之計算係如當月原告仲介房屋成交後，被告應於次月發放按成交業績為計算基礎，乘以獎金百分比（百分之50或百分之5，視成交標的為計算），再扣除營業稅、所得稅後之金額，作為薪資，被告應於次月5日支付前一月之薪資。嗣被告於108年12月31日以近年景氣低迷致使系爭加盟店經營不易為由，援引勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之規定，向原告終止勞動契約，並要求以109年1月15日作為原告之離職日，故被告應給付原告109年1月份薪資96,170元及資遣費48,649元等語。爰依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，提起本件訴訟，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

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、本院之判斷：

（一）按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工，民法第486條前段、勞基法第22條第2項前段分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之被告公司之經濟部商工登記公示資料、勞動部勞工保險局勞保現金給付108年12月核付案件名冊、離職證明書、原告之獎金計算表影本、原告之行政獎金計算表影本、原告2019年10月至12月之薪資明細表影本、有限公司變更登記表、存摺內頁影本等件為憑（見司促字卷第15至31頁、勞簡專調字卷第49頁、第57至67頁），原告請求給付工資之主張亦與證人即被告員工李鴻霆於本院審理時證述：我是副店長，原告是店長，店長有帶店獎金，是整個店面有成交的案子業績的百分之五，沒有底薪，我知道雙捷座一批四戶這個案子，這個案子成交的業務是黃是傑（音譯），後來有成交，也是算

01 這個店面的業績，店長就可以領帶店獎金，兩造沒有約定此
02 案不給予店長帶店獎金，因為成交雙捷座這間全公司都知道
03 ，沒有說是帶黃是傑進來的人才能拿帶店獎金等語（見本院
04 卷第23至25頁）相符，是原告前揭主張之事實，堪信為真。
05 故原告主張被告應給付積欠之工資96,170元，為有理由，應
06 予准許。

07 (二)資遣費部分：

08 1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
09 ；一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗
10 力暫停工作在1個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞
11 工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任
12 之工作確不能勝任時。」、「雇主依前條終止勞動契約者，
13 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
14 繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。
15 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計
16 給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應
17 於終止勞動契約30日內發給。」，勞基法第11條及第17條定
18 有明文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
19 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
20 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
21 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
22 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最
23 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
24 規定。」，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。而所謂
25 「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為計算事由發生
26 之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得
27 之金額，又所謂「一個月平均工資」，依勞委會（83）台勞
28 動二字第25564號函解釋，係指等於勞工退休或資遣前6個
29 月工資總額直接除以6。故平均工資之計算方式，除有勞基
30 法施行細則第2條所定情形外，應以事由發生之當日前6個
31 月期間總所得除以6。

2.原告自109年1月15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職前6個月即108年8月至109年1月薪資分別為0元、33,500元、186,037元、74,550元、194,783元、157,788元，是原告主張其離職前6個月之月平均薪資為107,776元【計算式： $(0 + 33,500 + 186,037 + 74,550 + 194,783 + 157,788) \div 6 = 107,776$ ，元以下四捨五入】，應屬可採。

3.原告之月薪為107,776元，其自108年2月22日開始任職於被告公司至109年1月15日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為10個月又24天，新制資遣基數為167/372（新制資遣基數計算公式： $((年 + (月 + 日 \div 當月份天數)) \div 12) \div 2$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為48,383元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有明定。意即依法雇主應於勞動契約終止後30日內給付勞工資遣費。經查，本件兩造間之勞動契約因被告以勞基法第11條第2款規定之事由於109年1月15日終止，已如前述，被告應於上述終止系爭勞動契約後30日內發給資遣費。則原告請求被

01 告給付其積欠之工資96,170元及資遣費48,383元，共計144,
02 553元，及自支付命令繕本送達翌日起即109年4月2日起
03 （見司促字卷第67頁）至清償日止，按週年利率百分之5計
04 算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

05 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求
06 被告給付144,553元，及自109年4月2日起至清償日止，
07 按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾
08 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

09 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
10 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
11 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
12 所明定。本件判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，依
13 據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。再
14 本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲
15 請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸
16 就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲
17 請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
19 經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
20 明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 109 年 11 月 26 日
23 勞動法庭 法官 許珮育

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 11 月 26 日
28 書記官 陳冠云