臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第37號

原　　告　軒紫蛉

被　　告　浩亞企業股份有限公司

法定代理人　張雪芬

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國110 年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬伍仟肆佰零玖元，及自民國一百一十年十月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹拾捌萬伍仟肆佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第7 款定有明文。本件原告起訴時聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）229,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院審理時，變更聲明請求：被告應給付原告186,433 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。經核原告請求之基礎事實同一，且不甚礙被告防禦及訴訟終結，合於前開規定，應予准許。

三、原告主張：原告於民國104 年9 月17日至110 年9 月30日受僱被告擔任百貨公司專櫃銷售員，負責銷售被告服飾，每月保底薪資30,000元。被告因財務危機於110 年10月1 日全省撤櫃，以月薪30,000元計算，被告未給付原告資遣費90,000

元。又被告110年5、6、7、8月工資僅分別給付原告17,504元、10,105元、13,162元、9,000元，尚欠12,496元、19,895元、16,838元、21,000元，合計70,229元。又原告工作時為被告代墊110年4月至9月服飾修改費4,700元，原告於110年9月1日至110年9月16日休特別休假，原告為被告墊付代理人工資21,504元（每小時基本工資168元x每日8小時x 16日），被告受有利益而未返還原告，爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、不當得利等規定，請求被告給付資遣費90,000元、所欠工資70,229元、墊付之修改費4,700元、代理人工資21,504元，合計186,433元等語。並聲明：被告應給付原告186,433元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、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。

五、本院得心證之理由：

㈠按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時，勞基法第11條第2款定有明文。所謂虧損係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。業務緊縮，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，減少生產能量、裁撤銷售門市等皆屬之。次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，亦為勞基法第17條第1項所明定。惟依勞工退休金條例第12條第1項規定，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、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年發給二分之一個月之平均工資，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。

㈡原告主張其自104年9月17日起至110年9月30日止受僱被告，每月保薪30,000元，被告因財務危機於110年10月1日全省撤櫃等節，經其提出高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、原告薪資存摺明細、休假申請單、110年1月薪資明細單、非自願離職證明書為證（見本院卷第17、57至81、91至95頁），原告勞工保險投保單位固為訴外人依業達國際有限公司，並由該公司出具非自願離職證明書，然實務上實際雇主與投保單位不同之情形所在多有，勞保被保險人投保資料，並非必然為認定實際雇主之依據。依原告提出之上開休假申請單、110年1月薪資明細單，明載「浩亞企業股份有限公司」等字樣，原告薪資存摺明細亦記載由被告於110年7月至10月間匯入或存入薪資，堪認原告主張雇主為被告係屬真實。再依原告所提薪資存摺明細觀之，原告自109年9月起至110年5月期間，每月以「媒體薪津」、「薪資轉帳」摘要入帳之金額均逾30,000元，原告自110年1月1日起勞保投保薪資為24,000元（見本院卷第59頁），此投保級距勞工應負擔勞工保險、全民健康保險費用552元、372元，合計924元，被告於110年10月19日存入原告帳戶之110年9月薪資為29,076元（見本院卷第61頁），與月薪30,000元扣除勞健保費924元之餘額相符，足認原告主張每月薪資30,000元為真。又原告勞保係於110年10月1日遭退保，原告取得之非自願離職證明書亦記載離職事由為勞基法第11條第2款，被告員工十餘人於110年9月間即同時向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，有高雄市政府勞工局110年10月12日函暨檢附之勞資爭議調解紀錄、調解申請書等資料在卷可稽（見本院卷第43至至52頁），亦足以認定被告確有因虧損或業務緊縮之情形，而依勞基法第11條第2款之規定，於110年10月1日終止兩造間之勞動契約。

㈢勞工退休金條例於94年7月1日施行，原告係於該條例施行後受僱被告，自應適用勞工退休金條例第12條第1項規定計算資遣費。原告每月薪資30,000元業經本院認定如前，原告並主張按此計算資遣費，則原告自104年9月17日至110年9月30日受僱期間，年資為6年又14日，依前開規定計算資遣費金額為90,583元【30,000元x（6＋14/30÷12）x 1/2，小數點以下四捨五入】，則原告請求被告給付資遣費90,000元，自屬有據。

㈣按工資應全額直接給付勞工。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。被告依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，本應結清工資將工資全額給付勞工，而依原告薪資存摺明細可知，被告於110年5、6、7、8月工資僅分別給付原告17,504元、10,105元、13,162元、9,000元（見本院卷第61至67頁），則以原告每月應領薪資30,000元計算，被告尚欠110年5、6、7、8月薪資各12,496元、19,895元、16,838元、21,000元，合計70,229元，原告請求被告給付所欠工資70,229元，應予准許。

㈤又按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明文。原告另主張其為被告代墊110年4月至9月服飾修改費4,700元，及其於110年9月1日至110年9月16日休特別休假，為被告墊付代理人工資21,504元（法定基本時薪168元x每日8小時x 16日）等節，經其提出休假申請單、美妗服裝修改工作室免用統一發票收據、代理人賴佳慧領受原告於110年9月1日至9月16日支付代班費用21,504元之證明書（見本院卷第93、117頁），堪認原告確有為被告墊付服飾修改費及支付代理人工作報酬之事實，被告無法律上原因受有利益，原告自得依不當得利之法律關係，請求被告給付修改費及代班費用，是原告請求服飾修改費4,700元，應予准許。至原告墊付代理人工資部分，原告主張：原告工作專櫃僅有2名銷售員，分別輪

值早、晚班，代理人可能為同事或其他有專櫃銷售經驗之人，依慣例係以每小時基本工資計算向公司申請費用等語，本院考量代理人係逕向原告領取代班費用，且代理人既非以被告員工為限，則以時薪計算工作報酬尚屬合理，然自110年1月1日起每小時基本工資為160元（見本院卷第140頁），原告以168元計付尚有未合，原告亦同意按160元計算（見本院卷第144頁），故原告應僅能請求被告給付代理人工資20,480元（160元x 8小時x 16日），逾此部分之請求，尚屬無據。

六、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前段、勞工退休金條例第12條第1項、不當得利之規定，請求被告應給付原告185,409元（資遣費90,000元＋所欠工資70,229元＋修改費4,700元＋代理人工資20,480元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月25日起（見本院卷第37至41頁送達證書）至清償日止，按週年利率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。又本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　110　　年　　12　　月　　29　　日

書記官　許婉真