

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第56號

原告 蔡人友
被告 永宸國際工程股份有限公司即永宸營造股份有限公司

法定代理人 曾憲鴻

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年11月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬壹仟貳佰貳拾貳元，及自民國一一三年八月三十日起至清償日止，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。

本判決第一項得假執行；被告如以新臺幣伍拾玖萬壹仟貳佰貳拾貳元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知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，應依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告於民國110年10月15日起至113年6月30日止任職於被告，兩造約定每月薪資新臺幣（下同）85,000元。惟被告自113年5月開始無法正常依發薪日給予薪資，並於113年7月1日未說明事由即給予原告非自願離職證明書，被告無營業也找不到負責人，而未給付113年5、6月份積欠薪資170,000元、資遣費115,223元、特休假未休工資51,000元及年終獎金255,000元，以上合計591,223元。爰依勞動契約法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付

01 原告591,223元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償
02 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣
03 告假執行。

04 三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭，亦未提出書狀為
05 任何答辯或陳述。

06 四、得心證之理由

07 (一)原告主張自110年10月15日起至113年6月30日止任職於被
08 告，每月約定薪資85,000元等情，業據原告提出薪資明細
09 表、板信商業銀行存摺內頁明細影本及被告所出具之服務證
10 明書等件為證（見本院卷第19頁、第109頁、第115頁），並
11 經本院調閱原告之勞工保險投保資料以及勞工退休金個人專
12 戶明細資料（見本院卷第38至39頁、第69至71頁），核對無
13 誤，堪認原告確實任職於被告，且每月薪資為85,000元。又
14 依勞工保險投保資料顯示，原告雖自110年10月15日起至111
15 年5月3日間，係於安禾建設有限公司投保，然被告所出具之
16 服務證明書已載明原告任職期間自110年10月15日起至113年
17 6月30日止，且安禾建設有限公司之公司登記地址與被告出
18 具之服務證明書上所載之地址均為高雄市○○區○○○路
19 000號6樓，是原告主張其自110年10月15日起至113年6月30
20 日止均任職於被告等語，應屬可採。

21 (二)原告得請求被告給付之金額，茲分述如下：

22 1.積欠薪資170,000元部分：

23 按報酬應依約定之期限給付之，民法第486條前段定有明
24 文。查原告主張其每月薪資為85,000元，被告尚積欠113年
25 5、6月薪資共170,000元未付等情，業據原告提出薪資明細
26 表及板信商業銀行存摺內頁明細影本為證，是原告請求被告
27 給付未付薪資170,000元，即屬有據，應予准許。

28 2.資遣費115,223元部分：

29 (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：
30 一、歇業或轉讓時。勞基法第11條第1款定有明文。次按雇
31 主依勞基法第11條規定終止契約者，應依下列規定發給勞工

01 資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發
02 給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘
03 月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
04 一個月計，勞基法第17條、第16條定有明文。再勞工適用本
05 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
06 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
07 資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，
08 以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基
09 法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

10 (2)查本件原告主張被告無營業而解僱原告一節，業經本院調閱
11 原告勞工保險投保資料顯示被告已於113年6月30日將原告退
12 保（見本院卷第39頁），且本院將開庭通知寄送至被告登記
13 地址時，亦因不能送達而退回（見本院卷第119頁），堪認
14 被告已呈現歇業之狀況，則本件被告係因歇業而解僱原告，
15 原告即得依上開規定，向被告請求資遣費。依此，原告自
16 110年10月15日開始任職於被告，至113年6月30日離職日
17 止，任職期間為2年8月又16日，勞退新制基數為1又
18 $256/720$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天$
19 $數)\div 12]\div 2)$ ），故原告請求被告給付資遣費115,222元（計算
20 式：月薪 \times 資遣費基數，元以下四捨五入），為有理由，應
21 予准許，逾此部分之請求，則屬無據。

22 3.特休假未休工資51,000元部分：

23 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
24 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
25 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
26 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
27 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
28 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
29 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
30 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
31 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條

01 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞
02 基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。又按本法第38
03 條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給
04 工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其
05 1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假
06 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。
07 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
08 時間所得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第
09 24條之1第2項第1款第1、2目所明定。

10 (2)經查，原告主張尚有18日特休假未休一節，有原告之薪資明
11 細表可參（見本院卷第19頁）。而依前揭規定，特別休假未
12 休之工資，係以正常工作時間所得之工資計算，則原告請求
13 被告給付特休假未休工資51,000元（計算式： $85000 \div 30 \times 18$
14 $= 51000$ ），為有理由，應予准許。

15 4.年終獎金255,000元部分：

16 (1)按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
17 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
18 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
19 性給與均屬之」。又同法施行細則第10條第2款明定上開規
20 定之獎金中所指年終獎金不在其內。次按雇主依勞動契約、
21 工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之
22 給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協
23 約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通
24 常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
25 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
26 勞動基準法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
27 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
28 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
29 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞
30 動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10
31 條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有

01 別（參見最高法院100年度台上字第801號裁判要旨）。易言
02 之，勞工得否向雇主請求給付名義為「年終獎金」者，仍需
03 以勞動契約及工作規則之約定為主。

04 (2)原告主張被告承諾發112年度年終獎金3個月，共計255,000
05 元等語，業據證人即原告同事王憲章到庭證稱：我們應徵
06 時，被告負責人說年終有三個月的獎金，我們現場的員工都
07 是年終三個月等語（見本院卷第143至144頁），核與原告提
08 出被告法定代理人曾憲鴻於112年12月28日在公司line群組
09 貼文，表示今年年終要發給三個月等語（見本院卷第147
10 頁），及原告同事與被告會計曾澄嘉之line對話內容，表示
11 年終獎金預計延至六月份發放等語（見本院卷第151頁），
12 大致相符。足見被告確已承諾發給員工年終獎金3個月。是
13 原告主張被告應給付3個月年終獎金255,000元（計算式：
14 $85,000 \times 3 = 255,000$ ），尚非無據，應予准許。

15 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第38條、勞退條
16 例第12條第1項規定，請求被告給付積欠之薪資170,000元、
17 資遣費115,222元、特休假未休工資51,000元、112年度年終
18 獎金255,000元，共計591,222元，及自起訴狀繕本送達被告
19 翌日即113年8月30日（見本院卷第45頁）起至清償日止按週
20 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之
21 請求，則屬無據，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，
22 為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就
23 主文第1項部分依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依
24 職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

25 六、原告就資遣費之主張，固經本院為部分敗訴之判決，惟此部
26 分金額差異甚小，故本院認本件全部訴訟費用仍應由被告負
27 擔。

28 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
29 條。

30 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
31 勞 動 法 庭 法 官 吳 保 任

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

05 書記官 楊惟文