

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第161號

原告 曾恩怡

被告 汎得科技紡織股份有限公司

法定代理人 周麗瑟

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國112年11月8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伍拾肆萬零伍捌零貳元，及自民國一百一十二年八月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔十分之二，由被告負擔十分之八。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍拾肆萬零伍捌零貳元為原告預供擔保，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條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

原告自民國（下同）102年12月9日起即服務於被告公司，擔任技術人員，平均月薪為新台幣（下同）46,035元。豈料，被告於108年起開始給付薪資混亂、不穩定，並於108年12月起，開始有遲發、少發、拖欠原告工資與未給付108年、09年年終獎金之情事，原告屢次向公司反應薪資問題未果，被告仍未按時、充分給付工資予原告，原告始於110年5月5日向雇主終止勞動契約。嗣後，原告於000年0月間起向新北市政府提起勞資爭議調解，被告辯稱更換法定代理人對內部薪

資結構、員工名冊並不清楚等語，致兩造調解不成立，且被告又於110年8月31日時變更稅籍登記為停業中，原告為請求積欠工資369,980元、年終獎金120,000元及資遣費170,522元，故提起本件訴訟。並聲明：被告汎得科技紡織股份有限公司應給付原告甲○○660,502元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告未於言詞辯論期日到庭，據其書面抗辯略以：

被告自改選董事後，現任法定代理人始終無法取得公司所有財務、業務資料，使被告無從掌握公司在營運時之經營狀況，無從了解本案事實經過，亦無法答辯等語。

四、本院判斷如下：

(一)原告主張之上述事實，業據提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、經濟部商工登記公示資料、新北市政府勞資爭議調解記錄、第一銀行存摺封面、內頁及臺幣付款交易證明單資料、原告於109年間向被告請求薪資之Line對話紀錄等影本為證（見本院卷第25-35、53-63、119-131頁），而被告已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，僅稱不了解本案事實等語，故應認定原告之主張為真實。

(二)就積欠工資部分：

按勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。」，原告主張其107年間平均薪資約為46,000元，被告公司自108年開始有薪資給付混亂之情事，不但匯付薪水日期不固定，金額亦嚴重短少，原告自108年12月起至110年4月共17個月之工資均有短少，如以108年7月至108年11月之平均工資46,035元計算，被告應給付原告17個月之工資782,595元，然原告僅收受被告公司及與被告有實體上同一性之昭群工業有限公司之薪資共412,615元，故被告尚積欠原告369,980元之薪資一節，業經提出新北市政府勞資爭議調解記錄及原告自107年至110年之薪資轉帳交易資料、Line對話紀錄等影本為證，復經原告到庭陳述：「……我的薪資起薪應該是36,000元加上加班費是46,000到47,000

元，但是公司直接把起薪降到24,000元，應該是從109年3、4月份就降了，因為公司從108年就欠薪資，突然從109年就開始降薪，因為公司也不定時給一部分薪水，所以很難計算。」等語，與原告主張因被告給付薪資混亂，原告難以計算薪資，致未察覺被告直接降薪發給之情形相符；被告經合法通知也未提出任何實質答辯，從而，原告主張被告積欠工資堪信為真正，依照上述法律規定，原告自得請求被告給付此部分工資。

(三)就年終獎金部分：

按「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」勞動基準法第29條定有明文。又勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。本件原告主張其於102年底到職，104年之年終獎金均在6萬元以上，且每年均有發放，106年、107年之年終為66,875元、65,000元，則本件年終獎金應屬固定薪資之勞務對價性給付一節，依上述規定及說明，年終獎金屬恩惠性給予，非屬工資之性質，於營業年度終了結算有盈餘後，始發放予勞工，而依原告自述被告發放年終獎金之每年金額不一致，應係以被告公司整體之營運盈虧狀況而定，且被告自108年開始有薪資給付混亂之情事，可知被告於108年起營運狀況已出現問題，難以準時給付薪資，自無盈餘發放年終獎金，原告亦未能提出被告有承諾給付原告年終獎金之證明，即與應認定屬於工資性質之年終獎金不同。從而，原告主張被告應給付原告年終獎金120,000元，應屬無據，不能准

許。

(四)就資遣費部分：

1. 按「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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2. 原告主張因為被告公司遲發、短少薪資，其於110年5月5日向被告終止契約一節，應認原告以勞基法第14條第1項第5款（不給付工作報酬）之規定終止勞動契約，自得請求資遣費。原告自102年12月9日起任職至110年5月5日止，平均薪資為46,035元，年資為7年4月27日，資遣基數為3又169/240【計算式： $\{7 + (4 + 27/30) / 12\} \div 2$ 】，故原告依照前述勞工退休金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費170,522元【計算式： $46,035 \text{元} \times (3 + 169/240) = 170,522 \text{元}$ 】，應予准許。

五、綜上所述，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條規定，請求被告應給付原告540,502元（積欠工資369,980元＋資遣費170,522元），及自起訴狀繕本送達翌日（即112年8月15日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
02 勞動法庭 法 官 劉以全
03 以上正本係照原本作成
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
07 書記官 許慧禎