

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 榮慶霖

訴訟代理人 陳禹農律師(法扶律師)

被告 立鴻半導體股份有限公司

法定代理人 王立中

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年3月23日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾玖萬貳仟貳佰貳拾捌元，及自民國一百零九年十一月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣捌拾玖萬貳仟貳佰貳拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。查本件原告於聲請支付命令時，原係請求被告應給付原告新臺幣（下同）892,228元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。經被告對該支付命令聲明異議，原告另提出起訴狀，並變更本件請求之利息起算日，為自民國109年11月4日起算（見本院卷第21頁）。核原告所為請求利息起算日之變更，屬單純擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，程序上應予准許。

二、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴

01 訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，准由其一造
02 辯論而為判決。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：原告自97年5月5日起受僱於被告公司，擔任工程
05 設計課資深工程師職務，約定被告在每月薪資新臺幣(下同)
06 79,443元以外，另須發放中秋節及端午節獎金各0.5個月，
07 及1個月年終獎金。詎被告公司積欠原告108年9月份中秋獎
08 金0.5個月薪資39,722元、108年11月份薪資79,443元、109
09 年6月份0.5個月薪資39,722元、109年8月份薪資79,443元、
10 109年9月份薪資79,443元、109年10月份薪資12,711元及109
11 年10月中秋獎金0.5個月薪資39,722元，再扣除原告於任職
12 期間之事病假扣款17,040元，合計積欠薪資353,166元未
13 付，經原告於109年10月5日以被告未依勞動契約給付工作報
14 酬，依據勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款規定，
15 不須經預告向被告終止雙方之勞動契約。又原告依據勞工退
16 休金條例第12條規定及勞基法第17條規定，亦得請求被告給
17 付資遣費539,062元。再者，勞基法第14條、第17條規定，
18 雇主應於終止勞動契約三十日內發給資遣費；另依勞基法施
19 行細則第9條之規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資
20 給付勞工。原告係於109年10月5日依勞基法第14條第1項第5
21 款得不經預告終止勞動契約，故被告應於三十日內，即109
22 年11月4日前給付原告上開積欠工資353,166元及資遣費539,
23 062元，合計應給付原告892,228元。並聲明：被告應給付原
24 告892,228元，及自109年11月4日起至清償日止，按年息百
25 分之5計算之利息。

26 二、被告經合法送達，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
27 何聲明或陳述。

28 三、本院之判斷：

29 (一)、原告主張之前揭事實，業據其提出債權明細表、薪資明細
30 表、薪資帳戶交易明細表、資遣費計算表、請假資料結算
31 表、被告公司經新竹縣政府歇業認定事實證明、新竹縣勞資

01 爭議調解紀錄、聘用書、終止勞動契約通知電子郵件、存證
02 信函暨回執影本各一份為證，而被告經合法通知未於言詞辯
03 論期日到場，雖其前針對系爭支付命令具狀聲明異議，表
04 示：就原告主張之債務尚有爭執等情，然被告並未進一步具
05 狀或到庭主張有何爭執，應堪信原告上開之主張為真實。

06 (二)、按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
07 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經
08 查，原告主張被告公司積欠原告108年9月份中秋獎金0.5個
09 月薪資39,722元、108年11月份薪資79,443元、109年6月份
10 0.5個月薪資39,722元、109年8月份薪資79,443元、109年9
11 月份薪資79,443元、109年10月份薪資12,711元及109年10月
12 中秋獎金0.5個月薪資39,722元，再扣除原告於任職期間之
13 事病假扣款17,040元，合計積欠薪資353,166元未付，業據
14 原告提出薪資明細表、薪資帳戶交易明細表影本附卷可佐，
15 核與原告主張情節相符，是以，原告主張被告應給付原告積
16 欠薪資353,166元（即39,722元+79,443元+39,722元+79,
17 443元+79,443元+12,711元+39,722元-17,040元），揆
18 之上開規定，即屬有據。

19 (三)、再按勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依
20 勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
21 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比
22 例計給，最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準
23 法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。
24 而所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬；而平均工資，
25 係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
26 間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第3款前段、第4
27 款前段分別定有明文。查原告主張其自97年5月5日起受僱於
28 被告公司擔任工程設計課資深工程師職務，約定被告在每月
29 薪資以外，另須發放中秋節及端午節獎金各0.5個月，及1個
30 月年終獎金，是以，原告在離職日前六個月平均薪資為89,8
31 44元【即（79,443元×6+39,722元×2-17,040元）÷6，元以

下四捨五入】，原告自97年5月5日起受僱於被告，迄至109年10月5日離職止，原告已繼續工作達12年5月，是依上開之規定，被告應依原告6個月平均工資，計給原告之資遣費為539,064元（即89,844元×6個月）。是原告請求被告給付資遣費539,062元，即屬有據。

(五)、從而，原告依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第12條第1項，請求被告給付積欠薪資353,166元及資遣費539,062元，合計892,228元，及自終止契約30日翌日即109年11月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，即屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

(六)、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第四項所示。

四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 4 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭政宗

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 110 年 4 月 7 日
書 記 官 黃志微