

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第2號

原告 李岱坤

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2月23日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾伍萬玖仟零捌拾柒元，及自民國一百零九年十一月六日起至清償日止，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；但被告如以新臺幣捌拾伍萬玖仟零捌拾柒元為原告供擔保後，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）861,226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5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，屬單純減縮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，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：原告自民國105年10月17日起受僱於被告公司，
03 擔任產品工程課經理職務，約定被告在每月薪資12萬元以
04 外，另須發放中秋節及端午節獎金各0.5個月，及1個月年終
05 獎金。詎被告公司積欠原告108年9月份中秋獎金0.5個月新
06 臺幣(下同)6萬元、108年11月份薪資12萬元、109年6月份0.
07 5個月薪資6萬元、109年8月份薪資12萬元、109年9月份薪資
08 12萬元、109年10月份薪資23,226元及109年10月中秋獎金0.
09 5個月6萬元，合計積欠薪資563,226元未付，經原告於109年
10 10月6日以被告未依勞動契約給付工作報酬，依據勞動基準
11 法(下稱勞基法)第14條第1項第5款規定，不須經預告向被告
12 終止雙方之勞動契約。又原告依勞基法第38條規定，勞工之
13 特別休假於契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，為此
14 請求被告給付原告未休假36小時折算之工資18,000元。另原
15 告依據勞工退休金條例第12條規定及勞基法第17條規定，亦
16 得請求被告給付資遣費28萬元。再者，勞基法第14條、第17
17 條規定，雇主應於終止勞動契約三十日內發給資遣費；另依
18 勞基法施行細則第9條之規定，終止勞動契約時，雇主應即
19 結清工資給付勞工。原告係於109年10月6日依勞基法第14條
20 第1項第5款得不經預告終止勞動契約，故被告應於三十日
21 內，即109年11月5日前給付原告上開積欠工資563,226元、
22 未休假折算之工資18,000元及資遣費28萬元，合計應給付原
23 告861,226元。並聲明：被告應給付原告861,226元，及自10
24 9年11月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

25 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
26 何聲明或陳述。

27 三、本院之判斷：

28 (一)、原告主張之前揭事實，業據其提出債權明細表、薪資明細
29 表、薪資帳戶交易明細表、特休假結算表、被告公司經新竹
30 縣政府歇業認定事實證明、新竹縣勞資爭議調解紀錄、聘用
31 書及簽呈、終止勞動契約通知電子郵件、存證信函暨回執影

01 本乙份為證，而被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，雖
02 其前針對系爭支付命令經核准部分，具狀聲明異議，表示：
03 就原告主張之債務尚有爭執等情，然被告並未進一步具狀或
04 到庭主張有何爭執，應堪信原告上開之主張為真實。

05 (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
06 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經
07 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
08 月6萬元、108年11月份薪資12萬元、109年6月份0.5個月薪
09 資6萬元、109年8月份薪資12萬元、109年9月份薪資12萬
10 元、109年10月份薪資23,226元及109年10月中秋獎金0.5個
11 月6萬元未付，業據提出薪資明細表、薪資帳戶交易明細表
12 影本附卷可佐，核與原告主張情節相符，是以，原告主張被
13 告應給付原告積欠薪資563,226元（即6萬元+12萬元+6萬
14 元+12萬元+12萬+23,226元+6萬元），揆之上開規定，
15 即屬有據。

16 (三)、次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
17 數，雇主應發給工資，亦為勞基法第38條第4項所明定，則
18 原告主張其於109年每月薪資12萬元，被告應給付原告未休
19 假36小時折算之工資18,000元【即36小時×時薪500元（即月
20 薪12萬÷30天÷8小時）】，揆之上開規定，亦屬有據。

21 (四)、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
22 勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
23 每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比
24 例計給，最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準
25 法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。
26 而所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬；而平均工資，
27 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
28 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
29 款前段分別定有明文。查原告主張其自105年10月17日起受
30 僱於被告公司擔任產品工程課經理職務，約定被告在每月薪
31 資以外，另須發放中秋節及端午節獎金各0.5個月，及1個月

01 年終獎金，是以，原告在離職日前六個月平均薪資為14萬元
02 【即 $(12萬 \times 6) + (6萬 \times 2) \div 6 = 14萬$ 】，原告自105年10月17日起
03 受僱於被告，迄至109年10月6日離職止，原告已繼續工作達
04 3年11月又19日，是依上開之規定，被告應依原告每年1/2個
05 月之平均工資以比例，計給原告之資遣費為277,861元『計
06 算式： $14萬元 \times [3年 + \{(11又19/30個月) \div 12個月\} 年] \div$
07 2 』。是原告請求被告給付資遣費277,861元，為有理由，逾
08 此範圍則屬無據，應予駁回。

09 (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
10 第1項、勞基法第38條第4項之規定，請求被告給付積欠薪資
11 563,226元、未休假折算之工資18,000元及資遣費277,861
12 元，合計859,087元，及自終止契約30日翌日即109年11月6
13 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，即屬有據，
14 應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

15 (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
16 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
17 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
18 項定有明文。本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應
19 依上開之規定依職權宣告假執行，並依同條第2項之規定，
20 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。

21 四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 110 年 3 月 16 日
23 勞 動 法 庭 法 官 鄭政宗

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 110 年 3 月 17 日
28 書記官 黃志微