臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第104號

原　　告　陳尚立

被　　告　台灣導時國際貿易有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　CESARE FINAZZI

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年10月12日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）67萬4,539元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以67萬4,539元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，爰按民事訴訟法第385條第1項前段規定，依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國110年4月26日起受僱於被告，擔任維修服務工程師職務，約定每月薪資7萬3,187元、年終獎金以每月薪資150%計算之。惟被告自114年7月1日起即積欠原告薪資，嗣於114年12月16日歇業，經原告多次以電子郵件向被告公司請求給付積欠薪資，迄今仍未獲付，原告以起訴狀之送達作為對被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，並依

兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟，請求被告給付積欠5.5個月之薪資40萬2,528元、年終獎金10萬4,291元、資遣費16萬7,720元、預告期間工資7萬3,187元，共計74萬7,726元等語，並聲明：被告應給付原告74萬7,726元。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

㈠、按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項第5款前段、第6款定有明文。經查，原告主張其受僱於被告，約定每月薪資7萬3,187元，詎被告自114年7月1日起迄至被告於114年12月16日歇業止，已積欠原告共計5.5個月之薪資，經原告催討後仍未獲付，嗣據原告向本院提起訴訟，並以訴狀之送達作為終止兩造間勞動契約之意思表示，經本院於115年9月15日公示送達訴狀，於同年00月0日生效等情，業據提出與其所述情節相符之原告勞保投保資料表、兩造間簽訂之勞動契約、原告工作證明相片、新竹市政府發給離職證明書、原告薪資帳戶存摺明細、催欠薪資電子郵件、臺中市政府勞工局歇業認定函、勞資爭議調解資料、原告支付命令聲請資料等件為證（詳本院卷第17頁至第83頁），並有本院公示送達證書可稽（詳本院卷第105頁）。而被告經合法通知，迄未到庭陳述，亦未提出書狀作何有利於己之聲明或陳述以供本院審酌，是本院依調查證據之結果，堪認原告上開主張為真實。準此，被告既有原告所主張未依勞動契約給付工作報酬而違反勞動契約及勞工法令，致生損害於勞工之情事，原告依首開規定終止兩造間之勞動契約，於法自無不合。

㈡、茲就原告各項請求是否有理由，分別論述如下：

1、積欠薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工；依勞基法終止勞動契約時，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條定有明文。經查，兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，被告尚積欠原告5.5個月之薪資未為給付等情，業據論斷如前，而原告依兩造間勞動契約之約定，每月薪資為7萬3,187元，據此計算原告應獲付5.5個月之薪資為40萬2,528元（計算式：73,187×5.5≒402,528，元以下無條件捨去），是原告依前開規定，請求被告如數給付所積欠工資，要屬有據。

2、年終獎金部分：

被告依兩造間勞動契約之約定，應給付原告以每月薪資150%計算之年終獎金乙節，業有原告提出兩造間簽訂之勞動契約在卷可憑，則原告請求被告給付按上開約定計算並扣除5%稅額之年終獎金10萬4,291元，自屬有據，應予准許。

3、資遣費部分：

按勞工適用勞退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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，為勞工退休金條例第12條第1項所明定。經查，原告之月平均工資為7萬3,187元，原告之工作年資即自110年4月26日起至114年12月16日止，共計4年7個月又21天，資遣年資為4年7個月又20天，勞退新制資遣費基數為【2+230/720（計算式：([4年+(7月+20日÷30)÷12]÷2）】，原告得請求被告公司給付之資遣費為16萬9,753元【計算式：月平均工資73,187元×資遣費基數(2+230/720)≒169,753元，元以下四捨五入】。是原告請求被告給付資遣費16萬7,720元【計算式：35,970元×(0+413/720)≒20,633元】，自屬有據。

4、預告期間工資部分：

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止

契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款、第3項分別有明文。換言之，有關預告工資之給付，應符合「雇主」依「勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約」之要件。本件係原告依勞基法第14條規定終止勞動契約，即與上開雇主應給付預告工資之規定不符，則原告請求被告給付預告期間工資7萬3,187元，難認有理由。

5、據此，被告應給付原告67萬4,539元（計算式：40萬2,528元+10萬4,291元+16萬7,720元=67萬4,539元），逾此範圍之請求，則無理由。

四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付67萬4,539元，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、假執行之宣告：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項、第2項定有明文。本判決主文第一項既屬就勞工之給付請求為雇主部分敗訴之判決，爰依上開規定就原告勝訴部分依職權宣告假執行，使原告得於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執行，以平衡兼顧雇主之利益。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭法　官　王佳惠

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　　115　　年　　11　　月　　1　　日

書記官　黃伊婕