臺灣雲林地方法院民事判決

115年度勞訴字第4號

原　　告　丁仁鴻

被　　告　紅菱重工股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊文賓

上列當事人間請求請求給付工資事件，本院於民國115年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣757,993元，及自民國115年4月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之97，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣757,993元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。原告起訴時請求：被告應給付原告新臺幣（下同）719,079元，及自本件訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於115年6月29日行言詞辯論時，變更請求金額為783,733元，核與前開規定相符，應予准許。

二、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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告原任職於被告公司，在被告公司位於雲林縣斗六市之工廠擔任工程師，因被告公司自民國112年起陸續積欠員工薪

資，雖曾於同年10月間召開調解會議，但仍然沒有提出解決方案。然原告仍持續為被告公司工作至114年4月間，經被告公司之實際負責人黃永松突然向原告表示因公司營運狀況不佳，加上經濟部一些程序而無法繼續經營，通知原告暫時不用來上班、等候後續通知等語。被告公司曾於通訊軟體Line中承諾會想辦法籌措資金支付原告薪資，然至今音訊全無。原告請求被告給付項目及金額如下：

1.薪資559,077元：被告公司未給付112年4月、113年2月、113年4月到7月共217,077元之薪資，各月份薪資明細如被告公司雲端資料管理中心之網頁紀錄所示（本院卷第125至145頁），另未給付113年8月至114年4月之薪資，此部分因被告公司網頁未更新而無明細資料，故延續更新前之薪資為每月38,000元計算9個月，共計為342,000元，以上合計積欠薪資共559,077元（計算式：217,077元＋342,000元＝559,077元）。

2.特休未休工資34,656元：原告尚有特別休假未休天數28.5天，以月薪38,000元計算每日薪資為1,266元，但原告同意以1日1,216元計算，共34,656元（計算式：1,216元×28.5日＝34,656元）。

3.資遣費190,000元：原告年資10年，依其平均薪資38,000元計算，應給付資遣費190,000元（計算式：38,000元×10÷2＝190,000）。

㈡綜上，被告公司積欠原告共783,733元，爰依兩造間勞動契約提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告783,733元，及自本件訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告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原告主張受僱於被告公司，在被告公司位於雲林縣斗六市之工廠擔任工程師，月薪38,000元，被告公司自112年開始積

欠員工薪資，但原告仍持續為被告公司工作至114年4月間，經被告公司之實際負責人黃永松向原告表示因公司營運狀況不佳而歇業，通知原告不用來上班、等候後續通知等情，有原告勞保被保險人投保資料表（本院卷第19至20頁）、雲林縣政府勞資爭議調解紀錄（本院卷第23至24頁）、臺北市政府114年7月10日府授勞動字第1146019033號函（主旨載明認定被告公司於114年6月5日歇業等語【本院卷第25至26頁】）、原告與黃永松之LINE對話紀錄（本院卷第75頁）、原告合作金庫帳戶即薪轉帳戶之交易明細表(本院卷第115至122頁)及被告公司雲端資料管理中心資料(本院卷第123至145頁)等在卷可憑，堪認為真。

㈡原告請求被告公司給付積欠薪資部分：

原告主張被告公司積欠其112年4月、113年2月、113年4月至114年4月之薪資，其中112年4月、113年2月、113年4月至7月之薪資分別為34,062元、34,127元、36,267元、37,509元、37,530元、37,582元，有被告公司雲端資料管理中心明細(本院卷第123至145頁)可憑；另113年8月至114年4月共9個月之薪資則因公司網站未更新而無資料，故延續更新前之薪資及勞保6個月平均薪資為每月38,200元，但原告僅請求以每月38,000元計算薪資，被告公司積欠原告之薪資合計為559,077元（計算式：34062+34127+36267+37509+37530+37582+【38000×9】＝559077）等情，業據其提出勞保被保險人投保資料表（本院卷第19頁）、薪資計算明細表（本院卷第103頁、109至113頁）、原告合作金庫帳戶即薪轉帳戶之交易明細表(本院卷第115至122頁，其中113年9月2日、113年12月31日、114年1月24日被告公司雖有分別轉入37,582元、38,243元、37,749元之金額，惟係補回原告112年12月、113年1月及3月之薪資，實際上並未支付112年4月、113年2月及113年4月至114年4月之薪資)在卷可稽，足認被告公司確實有積欠原告薪資之情形，則原告主張被告應給付其積欠之薪資559,077元，為有理由。

㈢特休未休工資部分：

原告主張於契約終止時有特休未休之日數28.5日等情，有被告公司雲端資料管理中心明細(本院卷第123至145頁)附卷足憑。至特休未休工資部分，原告於契約終止前最近一個月薪資為38,200元，但原告主張以月薪38,000元計算即可，除以30日每日薪資為1,266元，而原告又同意1日以1,216元計算每日工資，故原告於契約終止時，有特休未休之工資為34,656元（計算式：1,216元×28.5日＝34,656元）尚未給付，而被告未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，視同自認，原告之主張堪信為真實，故原告請求被告公司給付特休未休工資34,656元，自屬有據。

㈣資遣費部分：

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：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞基法第11條定有明文。次按「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，不適用勞動基準法第17條之規定」，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

2.被告公司於114年6月5日歇業，而原告亦於114年4月間，經被告公司之實際負責人黃永松通知因公司營運狀況不佳歇業，請原告不用來上班等情，有臺北市政府114年7月10日府授勞動字第1146019033號函及原告與黃永松之LINE對話紀錄在卷可稽，故原告依勞基法第11條第1款、勞工退休金條例第12條第1項請求被告公司給付資遣費，核屬有據。

3.原告主張自103年7月24日起至同年9月9日止，及自105年11

月8日起至114年5月8日止，受僱於被告公司，有被保險人投保資料表明細（本院卷第20頁）附卷可參，則原告任職於被告公司之工作年資約8年8月，依勞工退休金條例第12條第1項規定，應發給4.3個月平均工資之資遣費。

4.按平均工資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間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。查原告於114年4月30日起往前推算6個月之平均薪資為38,200元等情，有被保險人投保資料表明細（本院卷第19頁）為憑，故依此計算，原告得請求之資遣費應為164,260元（計算式：38,200元×4.3個月＝164,260元）。

㈤綜上，原告得請求被告給付之金額為757,993元（計算式：559,077元【積欠薪資】+34,656元【特休未休工資】+164,260元【資遣費】＝757,993元）。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查原告請求被告所為上開給付，工資部分被告應於終止勞動契約時給付、資遣費部分被告應於終止勞動契約30日內給付，給付有確定期限，僅請求特休未休工資之部分係給付無確定期限，惟原告主張上開請求金額均自起訴狀繕本送達之翌日起計算遲延利息。而本件起訴狀繕本係於115年4月10日送達被告（本院卷第43頁），是原告請求被告給付上開金額應自115年4月11日起至清償日止按週年利率百分5%計算之利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第22條第2項前段、第38條第1項第6款、第4項、第16條第1項、第3項、勞動基準法施行細則第9條、第24條之1第2項第1款第1、2目、第2款第2目、民

法第486條前段、第179條、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付757,993元，及自115年4月11日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、又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項亦有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，因訴業經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，故應予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　黃玥婷

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後廿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　　7　　月　　31　　日

書記官　魏浚庭