臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第45號

原　　告　毛柏崴

被　　告　映懋科技股份有限公司

法定代理人　林明勳

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國107 年12月19日辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣玖拾貳萬伍仟陸佰伍拾貳元。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

原告其餘之訴駁回。

事實及理由

壹、程序方面

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 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠、訴之聲明：

被告應給付原告新臺幣（下同）94萬8,276元。

㈡、陳述：

1.原告自民國93年5 月1 日起受雇於被告公司，目前薪資每月6 萬5,000 元，惟被告公司自106 年1 月起以財務困難、應收帳款未入等理由拖欠薪資，雖表示會107 年2 月中旬清償所欠薪資，待107 年2 月25日全公司同事在Line群組詢問被告及追討欠薪，被告復允諾將在同年3 月1 日前處理欠薪問題，並要求員工提供薪資表，原告已於107 年2 月26日將積欠薪資表私下以Line傳給被告，且經被告收受。嗣被告仍未依約於107 年3 月1 日清償欠薪，原告即於翌日以Line告知被告將於107 年3 月8 日後不再繼續為被告公司做事，並於107 年3 月12日以存證信函通知被告，依勞基法第14條法規之規定不經預告終止兩造間之勞動契約，合計被告積欠薪資

總額為46萬2,399 元。

2.又原告向臺南市政府勞工局申請勞資爭議案件調解，因被告未出席而調解不成立，業經勞工局於107 年3 月20日開立離職證明書；而被告公司亦經新竹市政府認定有歇業之事實（歇業基準日：107 年3 月16日），是原告屬非自願離職，總計原告於被告公司之工作年資為13年10個月又12天（自93年5 月1 日起至107 年3 月12日止），依勞動契約勞動基準法第14條第4 項準用同法第17條規定，被告應發給資遣費。至資遣費之計算，自93年5 月1 日至94年6 月30日止共1 年2 個月工作期間，採用舊制即依勞動基準法第17條規定計算；自94年7 月1 日至107 年3 月12日止共12年8 個月又12天之工作期間，採用新制即依勞工退休金條例第12條規定計算：

⑴、平均月工資（依勞動基準法第2條第4款）6萬4,640元：
計算式：（65,000× 6 ）÷（ 31＋30＋31＋30＋31＋28）× 30＝64,640。

⑵、適用舊制計算之資遣費金額為7萬5,413元：
計算式：64,640＋ （64,640÷ 12）x 2 ∨＝75,413。

⑶、適用新制計算之資遣費金額為41萬0,464元：
計算式：｛12＋ （8 ＋12/30 ）÷ 12∨｝1/2 × 64,640 ＝410,464 。

⑷、合計資遣費：48萬5,877 元（計算式：75,413＋410,464 ＝485,877 ）。

3.從而，被告應給付原告所欠薪資及資遣費總計94萬8,276 元（計算式：462,399＋485,877＝948,276）。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠、原告主張伊自93年5 月1 日起受僱於被告公司，嗣因被告公司財務困窘而長期拖欠薪資，不得已於107 年3 月12日終止兩造間勞動契約，被告公司現已歇業，負責人亦避不見面，因而請求被告公司給付積欠之薪資及資遣費等情，業據其提

出勞工保險被保險人投保資料表、薪資轉帳存摺明細、Line對話紀錄、存證信函暨收件回執、臺南市政府勞資爭議調解紀錄暨離職證明書、新竹市政府事業單位歇業事實認定表勞資爭議調解紀錄、欠薪明細表暨中國信託銀行存摺明細、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、中央健康保險署保險對象投保歷史及加保紀錄明細表等資料為證（見本院107年度竹司勞調字第34號卷第10至60頁、本院卷第31至34頁），核閱屬實；而被告迄未到場爭執，亦未提出任何有利於己之聲明、陳述或證據，以供本院審酌，堪信為真實。

㈡、茲就原告得請求之金額分述如下：

1.薪資部分：

按工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，勞動基準法第21條第1項本文、第22條第2項本文及第23條第1項前段分別定有明文。本件原告主張其每月薪資6萬5,000元，非如勞工退休金之提繳工資6萬0,800元，而被告公司自106年1月份起至107年3月12日止共應給付工資及獎金（中秋、端午及年終）計116萬6,304元，惟僅陸續支付70萬3,905元，尚欠46萬2,399元工資乙節，業據原告提出臺南市政府勞資爭議調解紀錄、離職證明書及欠薪明明細表暨中國信託銀行存摺明細為證；至勞工每月實領薪資尚須扣除必要之保險等費用，雇主為勞工投保勞工退休金之月提繳工資較實際月薪為低之情況，於實務上亦所在多有，是原告主張其約定月薪應為6萬5,000元，堪可採信，則原告請求被告公司給付工資46萬2,399元，即屬有據。

2.資遣費部分：

⑴、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣

費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞動基準法第14條第1項第5款、第4項、第17條第1項定有明文。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。另按，平均工資：謂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，勞動基準法第2條第4款亦有明定。

⑵、經查，原告主張被告公司負責人數度承諾清償所欠工資均未能履行，致其不得已通知被告服勞務至107年3月8日，並於107年3月12日不經預告以存證信函終止兩造間之勞動契約，而被告公司現已歇業狀態，負責人更避不見面等情，亦有兩造間之Line對話紀錄、臺南市政府勞資爭議調解紀錄暨代為開立之離職證明書、台南育平郵局107年3月12日第37號存證信函暨收件回執、新竹市政府事業單位歇業事實認定表及財政部稅務入口網查詢資料附卷為憑，堪認原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，係屬合法有據。又原告自93年5月1日起任職於被告公司，於94年7月1日起適用勞退條例之退休制度，則至其最後工作日即107年3月12日止，其適用舊制即勞動基準法之資遣費年資為1年2個月，資遣基數為1又1/6【舊制資遣基數計算公式：年＋（月÷12），未滿1個月者以1個月計】，自94年7月1日勞工退休新制施行日起之資遣年資為12年8個月又12天，新制資遣基數為6【新制資遣基數計算公式：　年＋（月＋日÷當月份天數）÷　12

ㄨx 1/2 ，最高以發給6 個基數】，合併原告適用新、舊制之資遣基數為7 又1/6 。另原告之月平均工資，依上開勞動基準法規定計算其金額為6 萬4,641 元【計算式：（65,000× 6 ）÷（ 30＋31＋30＋31＋31＋28）ㄨx 30＝64,641元，元以下四捨五入，下同】，原告之請求以6 萬4,640 元月平均工資計算，即為可採。從而，原告得請求被告公司給付之資遣費為46萬3,253 元（計算式：64,640 × 7 又1/ 6＝463,253 ），逾此部分之金額，則屬無據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第14條第4 項準用同法第17條、勞退條例第12條第1 項規定，請求被告公司給付薪資46萬2,399 元及資遣費46萬3,253 元，合計92萬5,652 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、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第385 條第1 項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　21　　日

勞工法庭　　法　官　彭淑苑

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　　108　　年　　1　　月　　21　　日

書記官　鄧雪怡