

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第20號

原告 賴韋志
被告 永宸營造股份有限公司

法定代理人 曾憲鴻

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年10月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾參萬伍仟柒佰伍拾元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之九十九；餘由原告負擔。
本判決第一項得假執行；被告如以新臺幣肆拾參萬伍仟柒佰伍拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、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，應依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國111年8月1日起任職被告，至113年4月時，每月薪資新臺幣（下同）70,000元，113年5月至6月均未給付薪資，合計140,000元。又被告於113年6月30日交付伊非自願離職證明書資遣原告，未給付資遣費67,084元、當年度特休假應休未休8日工資薪資18,666元、年終獎金210,000元，伊尚為公司代墊零用金3,584元，以上合計439,334元。爰依勞動契約法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條、民法第179條規定請求被告給付439,334元等語。聲明：被告應給付原告439,334元。
- 三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭，亦未提出書狀為任何答辯或陳述。
- 四、得心證之理由

01 (一)薪資140,000元部分：按報酬應依約定之期限給付之，民法
02 第486條前段定有明文。經查，原告主張兩造間成立僱傭契
03 約，原告每月薪資70,000元，然被告尚積欠113年5、6月薪
04 資共140,000元未付等情，業據原告提出薪資明細表、彰化
05 銀行薪資轉帳存簿內頁明細為證，並有原告勞保投保資料附
06 於個資資料卷可佐，核屬相符。是認原告請求被告給付上開
07 未付薪資，即屬有據，應予准許。

08 (二)資遣費67,084元部分：

09 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：
10 二、虧損或業務緊縮時，勞基法第11條第2款定有明文。雇
11 主依第11條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
12 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相
13 當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
14 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一
15 個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內
16 發給，勞基法第17條亦定有明文。

17 2.經查：原告主張自111年8月1日起任職被告至113年6月3
18 0日經被告以勞基法第11條第1項第2款事由終止僱傭關係，
19 每月薪資70,000元等情，有原告非自願離職證明書、薪資轉
20 帳存簿內頁明細、勞工保險投保資料在卷可佐。則原告請求
21 被告給付資遣費，即屬有據。原告共計任職1年11月，所得
22 請求之資遣費依法核計為67,084元【計算式： $70,000 \times 1/2 \times$
23 $(1 + 11/12) = 67,084$ 元】。從而，本件原告就資遣費部
24 分，應得請求被告給付67,084元。

25 (三)特休假應休未休8日工資薪資18,666元部分：

26 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
27 依下列規定給予特別休假：二、一年以上二年未滿者，七
28 日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
29 數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為
30 其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1、4、6項
31 定有明文。

01 2. 次按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
02 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
03 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之
04 特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得
05 之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月
06 正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細
07 則第24條之1第2項亦有明文。

08 3. 原告主張其受僱於被告任職1年11月年資，累積特休尚有8日
09 應有特休天數未曾休特休假等語，據其提出113年4月薪資明
10 細表為佐。而被告也未能舉證明確有給予原告特別休假天
11 數，依照前述說明，自應以原告所主張者為真實。從而，原
12 告請求被告給付應休未休特休假工資8日，合計18,666元
13 (計算式： $70,000 \div 30 \times 8 = 18,666$)，亦屬有據。

14 (四)年終獎金210,000元部分：按事業單位於營業年度終了結
15 算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
16 外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅
17 利，勞基法第29條定有明文。是該獎金或分配紅利僅擇一為
18 之即符上開規定，而該項給與既非必然發放，且無確定標
19 準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成
20 本，自非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項
21 (最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照)。原告
22 主張被告承諾發112年度年終獎金3個月等語，業據原告提出
23 被告法定代理人曾憲鴻於112年12月28日在公司line群組貼
24 文，及與公司會計曾滢嘉之line對話內容為佐。依曾憲鴻之
25 群組貼文顯示，曾憲鴻稱「連今年年終獎金我們有都是堅持
26 要發給你們三個月，我2月5日薪資加年終就要發9百多萬出
27 去」等語、會計曾滢嘉則於2月6日發放1月薪資單時，告知
28 「年終獎金預計於四月初安禾安居及沐安居完工及款項回流
29 後再發放、4月16日發放3月薪資單時，告知「年終獎金預計
30 延至六月份發放」等語。足見被告確已承諾發給員工年終獎
31 金3個月。是原告主張被告應給付3個月年終獎金210,000元

01 (計算式：70,000×3=210,000)，尚非無據，應予准許。

02 (五)代墊零用金3,584元部分：按當事人主張有利於己之事實
03 者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形
04 顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。原
05 告雖主張被告應給付伊代墊款項3,584元，然稱資料已繳回
06 予公司，無法提出證明等語，依上開規定，尚難認原告主張
07 有據。

08 五、綜上所述，原告請求被告給付原告未付薪資140,000元、資
09 遣費67,084元、特休假應休未休8日薪資18,666元、年終獎
10 金210,000元，合計435,750元（計算式：140,000+67,084
11 +18,666+210,000=435,750），為有理由，應予准許，逾
12 此範圍之請求，即非有據，應予駁回。又本件原告勝訴部
13 分，係依簡易訴訟程序所命給付，爰依職權宣告得為假執
14 行；並依職權酌定被告供擔保得免為假執行。

15 六、本件事證已明，原告其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結
16 果不生影響，爰不一一論述。

17 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
18 如主文。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

20 勞動法庭 法官 謝文嵐

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日

25 書記官 曾秀鳳