

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第73號

原告 柯孟漢

被告 永宸國際工程股份有限公司

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12月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣660,584元。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣660,584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，但請求之基礎事實同一，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2款、第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）67萬元（本院卷第9頁），嗣變更請求之金額為660,584元（本院卷第137、165頁）。經核原告嗣後變更聲明之訴，與其原訴所主張之基礎事實同一，原訴訟資料均可援用，且係減縮應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，自應准許。
- 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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

- 一、原告主張：原告自民國112年9月1日起受僱於被告擔任工務部協理，工作內容為工務部之管理及執行工作，約定月薪12萬元，採按月計薪月領制，且保障年薪15個月。詎被告自11

3年5月起即未依約給付薪資，復因被告法定代理人避債失聯而由被告公司行政人員於113年7月1日製發記載離職日期113年6月30日之非自願離職證明書。然被告迄未給付原告113年5、6月薪資共24萬元、資遣費48,584元、特休假未休折算工資12,000元及3個月年終獎金36萬元。為此，爰依兩造間僱傭關係，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文所示。

二、被告經通知未到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

(一)按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。又非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮時。勞基法第11條第2款亦有明文。經查，原告主張其自112年9月1日起受僱於被告擔任工務部協理，約定月薪12萬元，保障年薪15個月，惟被告無預警倒閉，法定代理人避債失聯，迄今尚積欠113年5、6月份工資及112年度年終獎金3個月，且未將未休完之特休假折算為工資給付，亦未給付資遣費等情，業提出高雄市政府勞工局（下稱勞工局）113年8月12日勞資爭議調解紀錄、原告113年2月及4月份薪資明細表、板信商業銀行高新莊分行帳戶（即原告薪轉帳戶）存摺封面暨內頁交易明細、原告與被告公司職員LINE通訊軟體對話紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、服務證明書、中央健康保險署高屏業務組保險對象加保記錄明細表等件為憑（本院卷第13至29、111、113、129、151、155頁）。衡以兩造於勞工局調解當日，被告未到場，經調解委員撥打電話為暫停使用，另經本院寄送相關通知書至被告法定代理人住所及公司登記所在地，分別以「遷移」、「無此人」遭退件（本院卷第93、173頁），是原告主張本件係因被告避債失聯而有勞基法第11條第2款終止勞動契約之情形，應堪採信。從而，原告主張被告尚積欠113年5、6月共2個月工資24萬元，且未依約給付3個月年終獎金36萬元，為

01 有理由，應予准許。

02 (二)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
03 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
04 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
05 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
06 之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月
07 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休條例
08 （下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。本件原告自113年
09 6月30日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個
10 月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資分別為120,
11 000、120,000、120,000、120,000、110,000、110,000元，
12 工資總額為700,000元，除以6即為原告之月平均工資。據此
13 計算，原告之月平均工資應為116,667元，其自112年9月1日
14 開始任職於被告至事由發生日即113年6月30日止，資遣年資
15 為10個月，新制資遣基數為10/24（新制資遣基數計算公
16 式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告給付之資
17 遣費為48,611元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，元以下
18 四捨五入），其僅請求48,584元，為有理由，應予准許。

19 (三)末按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
20 雇主應依勞基法第38條給予特別休假。勞工之特別休假，因
21 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工
22 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
23 任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項分別定有明文。另
24 按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
25 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
26 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
27 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之
28 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
29 常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則
30 第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。原告主張其自112
31 年9月1日受僱於被告，至113年6月30日離職止，有3日特休

01 假未休，以原告113年6月應領薪資12萬元計算，一日工資為
02 4,000元，是原告請求特休假未休工資12,000元（計算式：1
03 20000元÷30日×3日＝12000元），為有理由，應予准許。

04 (四)從而，原告請求被告給付積欠之2個月工資12萬元、112年度
05 3個月年終獎金36萬元、資遣費48,584元、3日特休假未休工
06 資12,000元，合計660,584元，均屬有據，應予准許。

07 四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第4項、勞退
08 條例第12條第1項，請求被告給付660,584元，為有理由，應
09 予准許。

10 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
11 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2
12 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

13 六、本件事證已臻明確，原告所為其他主張、陳述及所提之證
14 據，經本院審酌後，認於本件判決結果無影響，爰不逐一論
15 列，附此敘明。

16 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 12 月 19 日

18 勞動法庭 法 官 楊捷羽

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 12 月 19 日

23 書記官 許雅如