

臺灣雲林地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 翁弘宇 住雲林縣○○鎮○○里○○00號

訴訟代理人 張巧妍律師

被告 海德魯材料股份有限公司

法定代理人 顏秀香

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，本院於民國113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣954,477元，及自民國113年6月16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99，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954,477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。但有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。原告原起訴請求被告應給付原告新臺幣（下同）968,149元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第9頁），嗣於民國113年7月9日具狀表示捨棄福利金120元之請求（本院卷第135頁），並於113年9月2日言詞辯論程序中表示減縮請求金額為968,029元（本院卷第165頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，於法並無不合，應予准許。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，依同法第385

01 條第1項前段規定，由其一造辯論而為判決。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：

04 (一)原告自98年7月3日即任職於被告公司，先後擔任生產部生
05 管、品管部課長、生產部副廠長，最後升任生產部廠長，惟
06 於000年00月間，被告公司因經營不善，無資金購買原物
07 料，生產線乃陸續停擺，於同年00月間，要求員工辦理無薪
08 休假，於113年1月，又要求員工繼續辦理無薪休假，為員工
09 所拒絕，被告乃於同年2月25日依勞基法第11條第3款規定，
10 出具離職證明書與原告，於翌（26）日辦理勞保退保，被告
11 公司再經雲林縣政府認定自113年3月13日歇業屬實，原告不
12 得已提起本件訴訟。

13 (二)原告請求金額如下：

14 1.年終獎金、薪資及特休未休共286,900元：

15 (1)112年度年終獎金部分：被告公司於000年00月間為留任原
16 告，出具「員工留任證明書」約定薪水與年終獎金一個月不
17 變，以保障員工薪資不變之權益，此有該證明書可參，惟被
18 告尚未給付112年度之年終獎金86,500元。

19 (2)積欠薪水部分：被告原積欠原告113年1月份薪水86,500元，
20 後匯入2萬元，現仍積欠113年1月份薪水66,500元、113年2
21 月份薪水76,233元，共計142,733元。

22 (3)特休未休部分：原告於契約終止前最近一個月正常工作時間
23 所得之工資86,500元，除以30所得之金額為2,883.33元，於
24 契約終止而未休之時數為160小時，故特休未休薪資為57,66
25 7元（計算式： $2,883.33 \div 8 \times 160 = 57,666.6$ ，小數點以下四捨
26 五入）。

27 (4)以上共計286,900元（計算式： $86,500 + 142,733 + 57,667 = 28$
28 $6,900$ ）。

29 2.資遣費583,470元：

30 (1)被告為留任原告，出具「員工留任證明書」約定發給年終獎
31 金一個月，並無以公司盈虧或勞工表現為前提，而由公司於

01 結算後給付之，自非勞基法第29條所定之獎金或紅利，顯然
02 該一個月薪資給付，仍為勞務的對價，屬於經常性之工資給
03 付，亦非勞基法施行細則第10條所稱之年終獎金，該項給
04 付之本質實際上應屬上訴人因工作所得之報酬，即應計入平
05 均工資計算（參照最高法院93年度台上字第1605號判決意
06 旨、同院104年度台上字第613號判決意旨、同院104年度台
07 上字第728號判決意旨），特此敘明。

08 (2)基上規定，被告依勞基法第11條第3款終止兩造間勞動契
09 約，依法應給付資遣費。原告自112年8月至113年2月26日之
10 薪水依序為：87,100元、87,100元、86,500元、86,500元、
11 173,000元（按：此月份薪資有加計一個月年終86,500元）
12 及76,233元，依終止勞動契約前6個月之平均薪資為97,245
13 元，原告自98年7月3日開始任職於被告公司至113年2月26日
14 離職日止，計14年7個月23天，新制資遣基數為6，故原告得
15 請求被告公司給付之資遣費為583,470元。

16 3.預告工資95,131元：原告任職之年資為14年7個月23天，被
17 告係未經預告而於113年2月26日終止勞動契約，是依勞基法
18 第16條第1項、第3項規定，原告自得請求被告給付預告工資
19 95,131元（計算式：日平均工資（總工資÷日數）3171.03×
20 預告日數30=95,131，元以下四捨五入）。

21 4.返還預扣之勞健保2,528元：按工資應全額直接給付勞工。
22 另按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
23 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。勞基
24 法第22條第2項及民法第179條分別定有明文。查被告實際支
25 付原告之薪資數額，為預扣原告自負之勞保費1,100元、健
26 保費1,428元後之餘額，此有員工薪資明細（本院卷第31
27 頁）可證，然被告於112年12月卻未繳納勞保費、健保費，
28 基上規定，自應將此等預扣費用返還原告，為此，原告請求
29 被告返還2,528元（計算式：1,100+1,428=2,528）。

30 5.以上總計原告得請求被告給付之金額合計968,029元（計算
31 式：286,900+583,470+95,131+2,528=968,029）。

01 (三)爰依勞動基準法第22條第2項前段、第38條第1項第6款、第4
02 項、第16條第1項、第3項、勞動基準法施行細則第9條、第2
03 4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
04 段、第179條、勞工退休金條例第12條第1項等規定提起本訴
05 等語，並聲明：被告應給付原告968,029元，及自起訴狀繕
06 本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
07 息；願供擔保請准宣告假執行。

08 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
09 述。

10 三、本院之判斷：

11 (一)就原告請求之年終獎金、薪資及特休未休共286,900元部
12 分：

13 1.就原告請求112年度年終獎金86,500元部分，業據原告提出
14 員工留任證明書，證明兩造約定薪水與年終獎金一個月不變
15 等情，有該證明書可參（本院卷第49頁），堪認兩造有約定
16 原告每年可固定領取1個月之年終獎金，並無以公司盈虧或
17 勞工表現為前提，自非勞動基準法第29條所定之獎金或紅
18 利，顯為勞務之對價，屬經常性之工資給付，應堪認定。而
19 原告之月薪為86,500元乙節，亦有離職證明書在卷可佐（本
20 院卷第21頁），又原告主張被告尚未給付112年度年終獎金8
21 6,500元等情，被告未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出
22 書狀作何聲明或陳述，依民事訴訟法第436條第2項、第280
23 條第3項準用同條第1項規定，視同自認，原告之主張自堪信
24 為真實，故原告此部分之請求自屬有據。

25 2.就原告請求被告原積欠原告113年1月份薪水66,500元、113
26 年2月份薪水76,233元，共計142,733元部分，業據原告提出
27 與所述相符之原告113年1月、2月之員工薪資明細（本院卷
28 第33至35頁）、原告薪轉帳戶之存摺內頁交易明細（本院卷
29 第139至140頁），而被告未於言詞辯論期日到場爭執，亦未
30 提出書狀作何聲明或陳述，視同自認，原告之主張堪信為真
31 實，故原告此部分之請求亦屬有據。

01 3.就原告請求特休未休代金57,667元部分，原告於契約終止前
02 最近一個月正常工作時間所得之工資86,500元，除以30換算
03 每日工資為2,883.33元乙節，有離職證明書在卷可佐（本院
04 卷第21頁），而原告主張於契約終止而未休之時數為160小
05 時，故特休未休代金為57,667元（計算式： $2,883.33 \div 8 \times 160$
06 $= 57,666.6$ ，小數點以下四捨五入）等情，並有原告113年2
07 月之員工薪資明細（本院卷第35頁）附卷可考，而被告未於
08 言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，視
09 同自認，原告之主張堪信為真實，故原告此部分之請求自屬
10 有據。

11 4.綜上所述，原告請求年終獎金86,500元、薪資142,733元及
12 特休未休代金為57,667元，合計286,900元，均有理由，應
13 予准許。

14 (二)原告請求資遣費583,470元部分：

15 1.原告離職前六個月平均工資金額為何？

16 按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
17 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
18 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資，
19 係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
20 間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所
21 得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞動基準法
22 第2條第3款及第4款定有明文。而所謂經常性給與，係指在
23 一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給付屬於工作上
24 之報酬，在制度上有對價關係及經常性而非因單方目的具有
25 恩惠或勉勵性質之給與者即屬之。又此之「經常性」未必與
26 時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，即勞工
27 每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂
28 給與之義務。又判斷是否為工資，不應以其給付名稱如何為
29 基準，始可防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，改
30 用其他名義，用以規避該給付計入平均工資內，以保障勞工
31 之權益。經查：

01 (1)兩造約定原告每年可固定領取1個月之年終獎金，且原告每
02 月薪資為86,500元乙情，業如前述，與勞基法第29條規定，
03 事業單位於營業年度終了結算後，如有盈餘，始須給予全年
04 工作並無過失之勞工年終獎金不同，足徵被告所發放之年終
05 獎金為原告提供勞務之對價，且屬經常性給付，為工資之性
06 質，依法自應列入平均工資計算資遣費。又年終獎金既為工
07 資之一部分，自應將數額平均分散在每月之薪資中計算之，
08 始符合工資之實質意義。依此，計算原告資遣費之平均工資
09 時，應將年終獎金43,250元（計算式： $86,500 \text{元} \div 12 \times 6 = 43,$
10 250元 ，元以下四捨五入）列入工資總額內。是以，原告主
11 張其在113年1月所得領取之年終獎金86,500元，全數計入計
12 算平均工資之工資總額內，尚屬無據。

13 (2)原告112年8月至113年2月26日之薪水依序為87,100元、87,1
14 00元、86,500元、87,100元、86,500元、86,500元、76,233
15 元等情，有原告112年8月份至113年2月份之員工薪資明細
16 （本院卷第23至36頁）在卷可稽，將前第6個月份之薪資按
17 屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算
18 後，112年8月之薪資為16,858元（計算式： $87,100 \text{元} \div 31 \times 6$
19 $= 16,858 \text{元}$ ，元以下四捨五入），加計應列入工資總額之年
20 終獎金43,250元，原告離職前六個月工資總額合計為570,04
21 1元（計算式： $16,858 \text{元} + 87,100 \text{元} + 86,500 \text{元} + 87,100 \text{元}$
22 $+ 86,500 \text{元} + 86,500 \text{元} + 76,233 \text{元} + 43,250 \text{元} = 570,041$
23 元 ），則原告離職前六個月平均工資金額應為95,007元（計
24 算式： $570,041 \text{元} \div 6 = 95,007 \text{元}$ ，元以下四捨五入）。

25 2.原告得請求之資遣費金額為570,042元：

26 (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：
27 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
28 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
29 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
30 工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。次按勞工適用
31 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動

契約依勞基法第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1/2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，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。

(2)被告以不可抗力暫停工作在1個月以上為由，依勞基法第11條第3款資遣原告，且被告公司再經雲林縣政府認定自113年3月13日歇業屬實等情，有離職證明書（本院卷第21頁）、雲林縣政府歇業認定函（本院卷第45至48頁）附卷可參，原告亦未爭執被告違法資遣，是契約業已合法終止，應堪認定。原告離職前六個月平均工資金額為95,007元，業如前述。原告自98年7月3日開始任職至113年2月26日離職，計14年7月23日等情，有原告之勞保、職保被保險人投保資料表（本院卷第17至19頁）、離職證明書（本院卷第21頁）存卷可查，是其新制資遣基數為6，原告得請求被告公司給付之資遣費為570,042元（計算式：平均工資95,007元×資遣費基數6＝570,042元），原告逾此部分之請求，即屬無據。

(三)原告請求預告工資95,131元部分：

1.雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；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，勞動基準法第16條第1項及第3項定有明文。

2.經查，原告於被告處繼續工作滿3年以上，被告應給付原告30日之預告工資，而原告離職前6個月之平均工資金額為95,007元，據此計算原告得請求之預告期間工資為95,007元（計算式：95,007÷30×30＝95,007元），原告逾此部分之請求，即屬無據。

(四)原告請求返還112年12月之勞保費1,100元、健保費1,428元部分：

01 就原告主張被告預扣原告112年12月之勞保費1,100元、健保
02 費1,428元卻未繳納等情，有原告之112年12月員工薪資明細
03 （本院卷第31頁）、衛生福利部中央健康保險署南區業務組
04 113年7月8日健保南承一字第1135030151號函（本院卷第131
05 頁）、勞動部勞工保險局113年7月8日保費理字第113134332
06 30號函（本院卷第133頁）、勞動部勞工保險局投保單位繳
07 費證明書（本院卷第169至171頁）存卷可查，被告既未於言
08 詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述，依民
09 事訴訟法第436條第2項、第280條第3項準用同條第1項規
10 定，視同自認，原告之主張自堪信為真實，故原告此部分之
11 請求核屬有據。

12 (五)綜上所述，原告得請求被告給付之金額為954,477元（計算
13 式：年終獎金86,500元＋薪資142,733元＋特休未休代金57,
14 667元＋資遣費570,042元＋預告工資95,007元＋勞保費1,10
15 0元＋健保費1,428元＝954,477元）。

16 (六)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
17 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
18 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
19 類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金
20 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
21 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
22 率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第2
23 03條分別定有明文。本件原告請求被告所為上開給付，給付
24 無確定期限，本件起訴狀繕本係於113年6月5日寄存送達被
25 告（本院卷第73頁），寄存日不算入，自113年6月6日計算1
26 0日期間，至113年6月15日午後12時發生送達效力，應自113
27 年6月16日零時起算遲延利息。是原告請求被告就上開給付
28 部分自113年6月16日起至清償日止按年息5%計算之利息，自
29 屬有據。

30 五、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
31 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954,477元，及自113年6月16日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾前開部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、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。

七、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 偉 銘

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。