臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞小字第16號

原　　告　林義郎

被　　告　強固保全股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　湯永郎　　住○○市○○區○○○路○段000號00樓之0

訴訟代理人　林明富

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹萬肆仟貳佰貳拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹仟元由被告負擔百分之十四，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，惟於被告以新台幣壹萬肆仟貳佰貳拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）聲明求為判決：⑴被告應給付原告新台幣（下同）99,000元。⑵訴訟費用由被告負擔。

（二）伊從民國（下同）108年9月1日到110年5月22日任職強固保全，共1年8個月又22天，兩造於5月中旬曾達成資遣伊之協議，工資計算到5月底，兩造並於5月19日於被告員林分公司討論特休費、國定假日雙薪，資遣費之計算。然被告突然於5月21日將伊調離現有工作地方，伊以勞動基準法第14條第6款要求辦理資遣，然被告卻於5月22日將伊終止工作。伊遂向臺中市政府勞工局申請調解，但被告在尚未調解前先收到勞工局之函文後，迅速給付伊資遣費，勞

資調解也因為疫情一延再延，等到勞資調解時，被告擔心後續同仁一樣來要求這些費用，所以對於其他費用不管勞動基準法之規定，一概不接受，以致調解不成。

（三）伊所爭取的金額都是勞動基準法的基本要求，被告不答應，伊只好要求被告以優於勞動基準法之條件資遣伊，伊每日工資為1,510元，爰依法提起本件訴訟，請求被告給付特休未休工資15,100元、國定假日補貼33,220元、預告工資22,000元、加發一倍之資遣費28,800元，共99,000元。

（四）依照勞保資料應該是5月22日，所以被告還欠伊二天的工資。因為被告沒有給伊非自願離職證明書之類的，害伊今年不能申請紓困補助。對伊108、109年之所得申報資料及勞動部勞工保險局110年10月20日函覆之投保資料無意見。伊不是請領老年給付，伊是退休。被告主張依勞基法第14條1項6款的規定，但依實務見解，勞工不願接受新的派遣公司可以資遣，但是被告不高興就沒有資遣。

二、被告則以：

（一）查被告公司與原告間於約定工作4日排休2日，每年休假為121日（其中52日為例假日，52日為休息日，16日特別休假日），此有原告在職期間之班表薪資明細可證。每月薪資依排班班表出勤工時計算。每月正常工時工資：可得不低於基本工資（每月平均 174小時，基本工資現為24,000元。）正常工時延長每小時工資算式：每月正常工時工資/30/8(元）（每日工作之第9、10小時）。延長工時每小時工資算式：每月正常工時工資/30/8x4/3(元）（每日工作之第11小時）。另每工作4小時，給予0.5小時之休息時間（工作超過8小時共計給予1小時），可自行調配運用，包括但不限於用餐、如廁、抽菸、滑手機、打電話等個人生理及生活需求。此有原告在職期間之班表薪資明細可證。

（二）原告受僱於被告公司擔任「保全員」一職，保全員工作適

用勞基法84條之1。此有雙方簽訂之約定書及被告報備公司所在地：台北市政府之84-1約定書回函可證。

（三）不爭執事項：

⑴原告自108年9月1日起受僱於被告公司擔任保全員。

⑵被告公司與原告於110年8月2日進行勞資爭議協調不成立。

⑶原告於110年5月21日，依勞動基準法第14條1項6款終止勞動契約。

（四）爭執事項：

⑴原告計算公式之每日工資無所依據，憑空想像，應不足採。

⑵特別休假日未休應給工資之爭執：原告在職期間為108年09月01日至110年5月20日。原告起訴狀稱：110年5月21日依勞基法14條1項6款（勞工得不經預告終止契約），為被告公司所不爭執。查勞基法38條規定：年資滿半年（至109年03月01日）特休3日，年資滿1年（至109年08月01日）特休7日，至離職日110年05月20日年資未滿2年，共計法定最低標準10日，而被告給予原告每年16日之特別休假日已如前述，優於法定最低標準。故原告請求特休假未休工資，實屬無稽， 應予駁回。

⑶國定休假日未休應給工資之爭執：查勞基法第37條暨紀念日及節日實施辦法，每年應放假之國定假日為12日。原告均無休此類假，故被告於原告在職期間，每月均加發國定休假日未休假之工資1日，每年計加發12日之工資。故原告已領國定休假日未休工資每年12日，再為重複請求，顯無理由，應予駁回。

⑷預告期間工資20日之爭執：原告依勞動準第14條1項6款終止勞動契約，為兩造所不爭執，查勞動基準第14條1項明定：有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約……，既不經預告，何來預告期間？既無預告期間，又何來預告期間工資？勞基法第16條1項亦明訂：雇主依第11條威第1

3條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定…，同條第3項：雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。不論正面解或負面列，均未有勞動準第14條終止契約須有預告期間之規定，更遑論有預告期間工資之適用。原告此等請求，於法不符，自屬無據，應予駁回。

⑸加發1倍之資遣費之爭執：被告已依勞基法之規定，核予原告資遣費28,331元，此有110年06月11日之匯款紀錄可證。原告請求加發1倍之資遣費，無任何法定理由，應予駁回。

（五）對原告108、109年之所得申報資料及勞動部勞工保險局110年10月20日函覆之投保資料無意見。原告已經請領老年給付。在調解的時候雙方對勞基法第14條1項6款的規定並沒有任何意見。原告5月21日、22日這二天並未提供勞務。

（六）並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）本件原告主張伊自108年9月1日起受僱於被告公司，擔任保全工作，並於110年5月21日依勞動準第14條1項6款終止勞動契約等情，據原告提出社團法人台中市政府勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄影本一份為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告應給付原告特休未休補貼15,100元、國定假日補貼33,200元、預告資遣工資22,000元、加發一倍資遣費28,800元，共計99,120元，請求99,000元等語，為被告否認，並以前詞置辯。

（二）按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例之後之工作年資，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條獲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。勞動基準法第14條第1項第6款、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。另內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第37條第1項、第38條第1項第1、2款、第4項及第39條前段亦均規定甚明。

（三）經查：兩造間之勞動契約業於110年5月21日終止等情，已如前述，惟原告請求給付特休未休補貼、國定假日補貼、預告資遣工資及加發一倍資遣費，是否有理，分論如下：

⑴特休未休補貼15,100元部分：原告主張被告均未給予原告特別休假，原告任職一年八月又22天，原告月薪32900元，時薪約108元，每日上班12小時，加計加班費每日工資為1,510元（108×8+108×1.33×2+108×1.66×2=1,510），被告應給付10日之特別休假補貼共計15,100元等語，被告則辯稱已給予原告每年16日之特別休假日，優於法定最低標準等詞，並提出原告在職期間之班表薪資明細影本一份為證。惟按雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工，且勞工依本條主張權利時，雇

主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第5、6項定有明文；本件被告雖提出原告在職期間之班表薪資明細，欲證明每年給予原告特別休假16日之事實，惟為原告否認，核該薪資明細為被告片面所為紀錄，非屬勞動基準法第23條所定之勞工工資清冊，被告復未能證明有依前揭規定每年定期將其內容以書面通知勞工即原告，難認被告確有依法給予原告特別休假或補償；故原告主張被告應給付特休未休補貼，自屬有理。查原告自108年9月1日起任職，至110年5月21日離職，共計一年又八月餘，依前揭規定，應有特別休假十日（三日加七日）；又原告主張其月薪為32,900元，為被告否認，據其提出之薪資明細所載，每月固定給付之項目包括基本工資、績效獎金及正常延長、延長及國定休假工資等，依勞動基準法第2條第1項第4款規定，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，核原告於110车5月21日離職，其109年12月至110年5月之工資分別為32,311元、32,612元、32,612元、34,746元、32,612元及20,695元，總計185,588元，除以該期間之總日數171日，即平均工資為每日1,085元（185,588÷171=1,085，元以下四捨五入）。據此，原告任職被告期間之特別休假10日，故原告得請求之特休未休補貼為10,850元（1085×10=10,850）。

⑵國定假日補貼33,220元部分：原告主張國定假日均未休假等情，為被告所不否認，惟辯稱每月均有給付國定休假日未休工資每年12日等語，雖核其提出之薪資明細確有此項薪資，惟依法國定假日上班工資應加倍發給，故原告國定假日未休部分，被告除應給付當日薪資外，並加給一日之薪資，即108年9月至110年5月，共計23日，金額為24,955元（1,085×23=24,955），扣除被告已給付之21,243元，餘3,712元（24,955-21,243=3,712）即為原告得請求之金額。

⑶預告工資22,000元部分：原告主張被告應給付預告期間二

日之工資云云，為被告否認；查原告自承係依勞動基準法第14條第1項第6款規定，不經預告逕行終止兩造間之勞動契約，依法並無預告期間之適用，被告即無給付預告期間工資之義務，原告亦未提出請求預告期間工資之依據，其此部分請求自非有理。

⑷加發一倍資遣費28,800元部分：查原告係依勞動基準法第14條第1項第6款終止契約，其工作年資為一年八月又21日，已如前述，依勞工退休金條例第12條第1項之規定，資遣費為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；故原告得請求之資遣費為25.8日（15日+10.8日=25.8日），平均工資為每日1,085元，總計27,993元（1,085×25.8=27,993）；至原告請求加發一倍資遣費28,800元，於法無據，不應准許。

（四）綜上所述，原告得請求被告給付之金額為78,360元（10,850+3,712+27,993=42,555），扣除被告已給付之28,331元，尚餘14,224元（42,555-28,331=14,224），即為原告最後得請求被告給付之金額。

四、從而，本件原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付14,224元範圍內，為有理由，應予准許；原告其餘請求，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分為法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，據勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行；並依同條第2項規定酌定相當擔保之金額宣告免為假執行。

六、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　14　　日

勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　110　　年　　12　　月　　14　　日

書記官　陳文新