

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

114年度基勞小字第16號

原告 陳怡君

被告 正信公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 于順發

訴訟代理人 林立哲

上列當事人間勞資糾紛事件，本院於民國115年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣11,310元，及自民國115年3月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用1,500元由被告負擔新臺幣529元，並加計自本判決確定翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣11,310元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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。並依同法第436條之23、同法第436條第2項之規定，為小額訴訟程序所準用。經查，原告起訴時，訴之聲明為被告應給付原告新臺幣（下同）32,091元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於本院民國115年3月10日言詞辯論期日，對於原主張被告應返還意外險費用新臺幣（下同）1,400元、3月份勞健保自負額319元、7月份工資短少1,566元，均不請求。核原告上開訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首開規定，應予准許。

貳、實體部分

01 一、原告主張：

02 原告自114年1月1日起，受僱於被告在基隆市樹學院哈佛
03 區、牛津區之社區從事清潔員乙職，約定1月、2月之薪資為
04 16,000元、3月起月薪為32,000元。然被告於同年3月至6
05 月，每月薪資僅給付30,000元，合計薪資短少給付8,000
06 元。因被告薪資給付有短少，故原告於同年7月11日向被告
07 提出離職申請，預計離職日期為同年月31日，被告竟要求原
08 告工作至同年月17日即可離職，是以被告應給付原告資遣費
09 7,319元及10天預告工資9,007元。再者原告於114年6月18日
10 及6月21日各加班4小時，被告應給付原告加班費1,592元，
11 又原告於離職前尚有3天休假未休，被告應給付未休假工資
12 3,201元。是本於勞動基準法（下稱勞基法）以及勞動契約
13 之法律關係，請求被告給付原告共29,119元（計算式：8,00
14 0元+7,319元+9,007元+1,592元+3,201元=29,119
15 元），並聲明：被告應給付原告29,119元，及自起訴狀繕本
16 送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

17 二、被告答辯：

18 被告與原告約定之月薪是30,000元，僅有與原告約定如果做
19 得好可以考慮幫原告加薪2,000元，從未與原告約定月薪32,
20 000元。又原告於114年7月11日向被告申請離職，當時原告
21 有說找到人可以早離職，因被告有找可以頂替原告工作之員
22 工，故被告於同年月11日以line傳訊息通知原告做到7月17
23 日即可，原告已讀但無回覆，之後被告於同年月16日與原告
24 通話，告知做到17日即可，原告未回應即掛斷電話，所以被
25 告於7月18日派人去承接原告之工作。對於原告主張應給付
26 未休假3天之工資、於6月18日、21日有上班4小時均無意
27 見，但原告在6月有請病假，被告才會要求原告補班。並聲
28 明：原告之訴駁回。

29 三、本院判斷

30 (一)原告主張自114年1月1日起，受僱於被告在基隆市樹學院哈
31 佛區、牛津區之社區從事清潔員乙職，其後於同年7月11日

01 向被告提出離職申請，預計離職日期為同年7月31日，但被告
02 於同年7月11日通知原告工作至同年7月17日即可離職乙情，
03 業據原告提出LINE對話截圖、離職申請書為證，並為被告所
04 不爭執，堪信屬實。

05 (二)查依原告提出之離職申請書，可知原告是要於114年7月31日
06 離職，然被告卻於同年7月11日以LINE通知原告做到同年7月
07 17日就可以離職了，並於同年7月18日指派員工承接原告之
08 工作乙情，亦為被告所不爭執，是原告主張被告於114年7月
09 11日單方終止兩造間勞動契約關係，應屬可採。被告雖抗辯
10 原告有同意被告找到人可以早離職云云，惟原告否認之，被
11 告俱未舉證證明上情，所辯不足為採。按被告並無依勞基法
12 第11條至第13條規定之事由得對原告終止勞動契約，應認被
13 告所為終止勞動契約之意思表示不合法，顯然已經違反勞工
14 法令及兩造間之勞動契約約定，是原告已合致勞動基準法第
15 14條第1項第6款規定得終止勞動契約，查被告於114年7月11
16 日以LINE訊息通知原告做到同年7月17日就可以離職，佐以
17 原告於114年7月21日向基隆市政府申請勞資爭議調解，請求
18 被告給付資遣費、加班費、特休未休工資等，可認原告係被
19 迫於7月18日離職，其「已讀未回」暨於同年7月18日起未前
20 往社區清潔打掃之舉止，已同時包含依勞動基準法第14條第
21 1項第6款規定為終止勞動契約之真意，該意思表示已透過原
22 告上揭舉止到達被告，故被告於同年7月18日始另派員承接
23 原告工作，是認原告已合法將終止勞動契約之意思表示通知
24 被告，原告據此以勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止
25 兩造間勞動契約，自當發生效力，是兩造之勞動契約於114
26 年7月18日終止。

27 (三)原告主張之請求金額，逐項審酌如下：

28 1.短少給付工資共8,000元：

29 按原告就其所主張債權發生原因之事實，有舉證之責任，此
30 乃舉證責任分配之基本原則。查觀原告提出之LINE對話截
31 圖，可知①原告傳送6月薪資單照片，並表示6月份薪資何以

01 未調至32,000元之訊息予被告公司之「邱總」，「邱總」回
02 覆時未表明有同意調薪；被告訴代則表示「你掃成那樣被投
03 訴到爆還想加薪水喔」；②被告訴代於LINE對話中表示「你
04 真的表現好我也會給你加薪之前有跟你聊到過」、「你最近
05 做得很好」、「如果抱持下去就幫你加薪」，是依上揭對話
06 內容，被告顯然尚未同意要將原告薪資調高至32,000元至
07 明。是原告主張兩造已講好薪資為32,000元云云，俱未舉
08 證，不足為採，是原告主張被告於114年3月至6月，每月短
09 少給付薪資2,000元，請求被告給付短少之薪資8,000元，不
10 足為採，為無理由。

11 2. 資遣費7,319元：

12 (1) 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
13 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
14 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
15 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
16 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
17 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。」勞工退休金條例
18 第12條第1項定有明文。

19 (2) 依原告提出之薪資明細，可知原告於114年1、2月之薪資為1
20 6,000元，同年3月至6月之月薪資為30,000元，並為被告所
21 不爭執，堪信屬實。又原告前於本院另案（114年度基勞小
22 字第17號）主張7月份之薪資為32,000元，請求被告給付短
23 發之7月薪資2,000元，經另案判決認有理由，而就原告此部
24 分之主張為勝訴判決，此有本院114年度基勞小字第17號判
25 決在卷可憑，並為被告所不爭執，是原告於7月之薪資應以3
26 2,000元計算。承前(一)(二)所述，原告於114年1月1日迄114年7
27 月17日，受僱於被告，工作年資6個月又17天，兩造勞動契
28 約於114年7月18日終止之前6個月即114年1月18日至114年7
29 月17日之平均工資，應為26,796元【計算式：(16,000×14/
30 31+16,000+30,400×4+32,000×17/31)÷6個月=26,796
31 元】。又原告工作年資為6個月又17天，新制基數即為0.272

01 8【新制資遣基數計算公式： $[年+(月+日\div當月份天數)\div 1$
02 $2]\div 2$ 】，故原告得請求被告給付資遣費為7,310元【計算
03 式： $26,796元\times 0.2728=7,310元$ ，元以下四捨五入】，原告
04 請求被告給付7,310元，為有理由，應予准許，逾上開得請
05 求之範圍，為無理由，應予駁回。

06 3.預告工資9,007元：

07 按勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書終止
08 勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。勞工雖於同法
09 第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟
10 依同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明
11 文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法
12 第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有
13 意排除，在法源基礎及理論上，應不許再依類推解釋之方法
14 使之亦可請求預告工資，自無再類推適用第17條之規定為
15 宜。本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定不預告而
16 終止其與被告間之勞動契約，則其自無從再請求被告給付預
17 告期間工資，是原告請求被告給付預告期間工資9,007元，
18 要屬無據，不應准許。

19 4.特休未休3日之工資3,201元：

20 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿
21 者應給予3日之特別休假，繼續工作1年以上2年未滿者應給
22 予7日之特別休假，繼續工作2年以上3年未滿者應給予10日
23 之特別休假，繼續工作3年以上5年未滿者每年應給予14日之
24 特別休假，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
25 之日數，雇主應發給工資，此觀勞基法第38條第1項第1款至
26 第4款、第4項前段自明。第按勞基法第38條第4項所定雇主
27 應發給工資之基準，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以
28 其1日工資計發；上開1日工資，為勞工之特別休假於年度終
29 結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
30 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得
31 之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項

第1款第1目、第2目亦有明文。

(2)本件原告工作年資，為6個月又17天，依上揭規定，原告應享有3日特別休假，而原告均未休假，故請求3天未休工資，亦為被告所不爭執，是原告特休未休工資應為3,000元【計算式：契約終止前最近1個月即6月工資為30,000元 $\div$ 30=1,000元；1,000元 $\times$ 3日=3,000元】。從而，原告於3,000元之範圍內，請求被告給付特休未休工資，為有理由，應予准許，逾上開得請求之範圍，為無理由，應予駁回。

5. 加班費1,592元：

被告不爭執原告於114年6月18日及6月21日各上班4小時，然抗辯因原告於6月請病假，所以才要求補班云云。查勞工依勞工請假規則第4條規定，勞工原則上1年得請30日病假，此為勞工法定權利，僱主不得任意剝奪或違反，是原告請求被告給付上揭時間之加班費即屬有據。查原告6月份之工資為30,000元，是其得請求加班費1,000元（算式：30,000元 $\div$ 30 $\div$ 8 $\times$ 8=1,000元）。從而，原告於1,000元之範圍內，請求被告給付加班費，為有理由，應予准許，逾上開得請求之範圍，為無理由，應予駁回。

(四)綜上所述，原告本於勞基法以及勞動契約之法律關係，請求被告給付原告共11,310元（計算式：資遣費7,310元+特休未休工資3,000元+加班費1,000元=11,310元），及自起訴狀繕本送達翌日即115年3月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。。

四、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項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院判決原告勝訴之部分，應依上開規定職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保後，免為假執行。

中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

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 115 年 4 月 28 日

書記官 林逸宸