臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第38號

原　　告　郭沛珊

被　　告　卉安有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　鄭羽杉（原名：鄭依淑）

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）84,125元及附表一所示之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用1,000元由被告負擔其中992元，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以84,125元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、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項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「被告應給付原告72,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷第11頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告84,780元，及其中72,000元自起訴狀繕本送達翌日起，剩餘12,780元自112年9月25日言詞辯論筆錄（下稱系爭筆錄）繕本送達翌日起，均至清償日

止，按週年利率5 %計算之利息。」（本院卷第38頁）。原告所為訴之變更，核係擴張應受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自民國111年3月11日起，受僱被告擔任作業員（下稱系爭契約），詎被告於112年5月1日無預警歇業而終止系爭契約。伊任職期間未休過特休假，被告猶積欠伊如附表二原告請求金額欄所示之112年4月工資、加班費、資遣費、預告工資、10日特休未休工資等共84,780元。故依系爭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第38條，請求被告如數給付等語，並聲明：如變更後之聲明。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告依系爭契約請求被告給付112年4月工資、加班費共33,821元，另主張系爭契約係經被告依勞基法第11條第1款於112年5月1日終止，是否有據？

按工資應全額直接給付勞工；按非有歇業或轉讓時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第22條第2項前段、第11條第1款定有明文。又原告主張兩造成立系爭契約，原告111年10月至112年3月之受領薪資如本院卷第33頁之薪資明細表所示，原告於112年4月之應領工資及加班費共為33,821元，被告嗣於112年5月1日未經預告即無預警歇業致系爭契約終止，且未給付原告112年4月工資及加班費等節，被告已於相當時期受合法通知，猶於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀予以爭執，是依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，應認被告就原告主張之事實視同自認，是依前開證據調查結果，原告依系爭契約請求被告給付原告112年4月工資、加班費33,821元，應屬有據，並當認系爭契約為被告依勞基法第11條第1款於112年5月1日終止。

㈡原告可否依勞基法第16條第1、3項、勞退條例第12條請求被告給付預告工資、資遣費？金額若干？

1.次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：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。又雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1、3項分別定有明文。又按勞工適用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2分之1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項亦有明定。

2.次按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。經查，系爭契約為被告依勞基法第11條於112年5月1日未經預告終止，業經本院認定如前，原告自得依勞基法第16條請求被告給付預告期間不足之工資，並得依勞退條例第12條請求被告給付資遣費。

3.又原告自111年3月11日起受僱於被告，自系爭契約終止日即112年5月1日（該日不計入），往前回溯6個月【即自111年10月31日至112年4月30日為止】之總日數為182日，其日平均工資為1,154元、月平均工資為34,620元（計算式詳附表三），原告自111年3月11日起至112年5月1日之任職年資為1年1月21日新制資遣基數為137/240【新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2）】，原告得請求被告給付之

資遣費為19,762元【計算式：月平均工資x資遣費基數，元以下四捨五入】。又依原告之年資，被告欲終止之法定預告期為20日，惟被告全未預告即行終止，原告得請求預告期間工資為23,080元【計算式：1,154元x20日=23,080元】。則原告僅請求資遣費17,144元、預告工資22,545元，自應准許。

㈢原告可否依勞基法第38條請求被告給付特休未休工資？金額若干？

再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項有所規範。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之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之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。是原告於系爭契約存續期間均未休特休假，亦無證據可證被告曾發給原告特休未休工資，則原告依勞基法第38條得請求之特休未休金額為10,615元（計算式詳附表四），逾此範圍，則屬無據。

四、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第16條、勞退條例第12條、勞基法第38條請求被告給付84,125元（計算式詳如附表二本院判准金額欄），及其中72,000元自起訴狀繕本送達翌日起（即112年8月24日，本院卷第29頁），其中12,125元自系爭筆錄繕本送達翌日起（即112年9月28日，本院卷第43頁），均至清償日為止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按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，故依前開規定，本院就原告勝訴部分應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。另依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元，其中992元由被告負擔，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　葉晨暘

以上正本係照原本作成。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　吳良美

【附表一】

本金（新臺幣）	利息計算期間（民國）	計息週年利率（%）
72,000元	自112年8月24日起至清償日止	5
12,125元	自112年9月28日起至清償日止	5

【附表二】

編號	原告請求項目	原告請求金額（新臺幣/元）	本院判准金額（新臺幣/元）
1.1	112年4月薪資	31,431	31,431
1.2	112年4月加班費	2,390	2,390
2	資遣費	17,144	17,144
3	預告工資	22,545	22,545
4	10日特休未休工資	11,270	10,615
合計		84,780	84,125

【附表三】

甲○○平均工資計算						
計算始日（民國）	計算終日（民國）	計算期間總日數（日）	計算月份總日數（日）	該月所得工資（新臺幣/元）	計算時期工資（新臺幣/元）	卷證(本院卷頁數)

111年10月31日	111年10月31日	1	31	33,800	1,090	33
111年11月1日	111年11月30日	30	30	33,800	33,800	33
111年12月1日	111年12月31日	31	31	33,800	33,800	33
112年1月1日	112年1月31日	31	31	38,376	38,376	33
112年2月1日	112年2月28日	28	28	34,000	34,000	33
112年3月1日	112年3月31日	31	31	35,200	35,200	33
112年4月1日	112年4月30日	30	30	33,821	33,821	33
合計		182			210,087	
日平均工資（新臺幣/元）	1,154	月平均工資（新臺幣/元）	34,620			

備註（小數點以下四捨五入）：

一、各列計算時期工資：「該月所得工資」÷「計算月份總日數」×「計算期間總日數」（元以下四捨五入）

二、日平均工資：「計算時期工資」總合÷「計算期間總日數」（元以下四捨五入）

三、月平均工資：日平均工資x30

【附表四】

年度起算日期（民國）	年度終止日期（民國）	可休假日數	工作期間	年度終結前最近一個月正常工作時間所得之工資(新臺幣/元)	一日工資數額(新臺幣/元，即左欄除以30，四捨五入後之數額)	可領取之特休未休工資數額(新臺幣/元，即「可休假日數欄」乘以「1日工資數額欄」之結果)
111/3/11	112/3/10					
111/9/11	112/3/10	3	6個月以上1年未滿	32,800	1,093	3,279
112/3/11	113/3/10	7	1年以上2年未滿	31,431	1,048	7,336
合計		10				10,615

【附記】

一、民事訴訟法第436 條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，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。

三、民事訴訟法第471 條第1 項：（依同法第436 條之32第2 項規定於小額事件之上訴程序準用之）上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後二十日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。