

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第52號

原告 陳永翰
被告 霖弘企業有限公司

法定代理人 簡立鴻

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國113年8月21日
言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬參仟柒佰陸拾元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬參仟柒佰陸拾元
為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、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。查原告原起訴聲明為：「被告應支
付原告10天特別假未休工資新台幣（下同）8,800元、任職
期間工資不足基本薪資補任職期間工資差額19,600元、20天
預告工資17,600元、遣散費15,167元總計共61,167元整」等
語（見本院卷第11頁），嗣於民國（下同）113年7月3日減
縮暨變更聲明為「被告應給付原告53,760元」等語（見本院
卷45頁），原告上開所為，符合法律規定，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、實體方面

一、原告主張：

原告於111年11月1日任職於被告公司，擔任門市技師工作，
約定月薪25,000元，被告因欠款把公司頂讓給別人，於112

01 年12月31日遣散原告，但原告至今都未拿到特休未休6,160
02 元、任職期間之基本工資差額16,800元、預告工資17,600
03 元、資遣費13,200元，亦向新北市政府申請勞資爭議調解，
04 但被告未出席致調解不成立，故提起本件訴訟。並聲明：被
05 告應給付原告53,760元。

06 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為
07 作任何聲明或陳述。

08 三、本院判斷如下：

09 (一)原告主張之上述事實，業據提出與其所述相符之新北市政府
10 勞資爭議調解紀錄、勞工保險資料、每月薪資明細單、被告
11 開立之非自願離職證明書等影本為證（見本院卷第15至23
12 頁），而被告已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日
13 不到場，亦未提出準備書狀爭執，故原告前開主張堪信為真
14 正。

15 (二)就工資差額部分：

16 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全
17 額直接給付勞工，此於勞動基準法（下稱勞基法）第21條第
18 1項、第22條第2項定有明文。原告主張被告公司約定之薪資
19 不足基本工資，具有工資差額16,800元（計算式：112年度
20 基本工資26,400元-原告薪資25,000元=差額1,400元；1,400
21 元x12個月=16,800元）一節，業經提出上述每月薪資明細單
22 等影本為證，被告經合法通知也未提出任何答辯，故原告主
23 張被告積欠工資堪信為真正，依照上述法律規定，原告自得
24 請求被告給付此部分工資。

25 (三)就資遣費部分：

26 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
27 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
28 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
29 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
30 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
31 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退

01 休金條例第12條第1項定有明文。

- 02 2. 原告主張被告因欠款把公司頂讓給別人，於112年12月31日
03 遣散原告，並開立以勞基法第11條第2款之非自願離職證明
04 書予原告，被告自應發給原告資遣費。原告自111年11月1日
05 任職，至被告公司於112年12月31日終止契約為止，年資共
06 為1年2月，原告主張以26,400元計算，資遣基數為7/12【計
07 算式： $\{1 + (2/12)\} \div 2$ 】，故原告依照前述勞工退休金條
08 例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費15,400元
09 （計算式： $26,400 \text{元} \times 7/12 = 15,400 \text{元}$ ），而原告只請求13,
10 200元，自應全額准許。

11 (四)就預告工資部分：

12 依勞基法第16條第1項第2款及第3項規定：「雇主依第十一
13 條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列
14 各款之規定：…二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十
15 日前預告之。」「雇主未依第一項規定期間預告而終止契
16 約者，應給付預告期間之工資。」。原告自111年11月1日起
17 任職於被告公司至112年12月31日止，年資為一年以上三年
18 未滿，原告主張以26,400元計算，平均日薪為880元，雇主
19 依勞基法第11條終止勞動契約者，應於20日前預告。惟被告
20 公司於112年12月31日通知原告依勞基法第11條第2款終止僱
21 傭關係，顯已違反前開規定，故原告依勞基法第16條第3項
22 之規定，請求被告公司應給付原告預告工資17,600元（880
23 元 $\times$ 20天），應予准許。

24 (五)就特休未休工資部分：

25 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
26 依下列規定給予特別休假：二、一年以上二年未滿者，七
27 日。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
28 數，雇主應發給工資，此於勞基法第38條第1項、第4項分別
29 定有明文。原告主張其於任職被告滿一年後，至終止勞動關
30 係時，共有7日之特別休假未休，從而，原告依勞基法第38
31 條規定，請求被告給付特休未休7日之薪資6,160元（計算

式：880元×7日），應予准許。

四、綜上所述，原告依勞基法第16條、第21條、第22條、第38條及勞工退休金條例第12條等規定，請求被告應給付53,760元（計算式：工資差額16,800元＋資遣費13,200元＋預告工資17,600元＋特休未休工資6,160元＝53,760元），為有理由，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

六、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、第78條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由被告負擔。

中 華 民 國 113 年 10 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明（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者。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 113 年 10 月 15 日
書 記 官 許 慧 禎