臺灣臺中地方法院小額民事判決

114年度勞小字第114號

原　　告　張春梅

訴訟代理人　彭敬元律師(法扶律師)

被　　告　新譯漢方有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾詠瑋

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣4萬6,645元，及自民國114年9月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣1,500元，其中新臺幣1,275元由被告負擔，並加計自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告以新臺幣4萬6,645元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國113年7月17日起受僱於被告，在臺中市中友百貨擔任銷售人員，月薪為新臺幣(下同)2萬9,000元，每月工作15日。被告於114年2月20日向原告預告將於114年2月28日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款規定，終止兩造間勞動契約。依原告工作年資，被告應於終止勞動契約前10日前預告，然被告於8日前才向原告預告，被告應給付原告2日預告期間工資(下稱預告工資)3,866元及資遣費8,942元。復於勞動契約終止時，原告尚有特別休假(下稱特休)3日未休畢，被告應給付特休未休工資5,799元。又原告分別於114年2月1日、114年2月19日代班，兩造間約定原告代班工資為原告日薪，被告應給付代班工資3,866元。再原告於114年1月31日、114年2月28日國定假日出勤，被告應給

付國定假日出勤工資3,866元。此外，被告尚積欠原告114年2月薪資2萬9,000元未給付等語。爰依兩造間勞動契約、勞基法第16條第3項、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：被告應給付原告5萬5,339元，及其中5萬1,473元自起訴狀繕本送達翌日起，其中3,866元自擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則表示：請本院依法判決等語。

三、兩造不爭執之事項(見本院卷第68、69頁)

㈠原告自113年7月17日起受僱於被告，在臺中市中友百貨擔任銷售人員，每月工作15日，月薪為2萬9,000元，被告於次月20日給付薪資。

㈡被告於114年2月20日向原告預告將於114年2月28日依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間勞動契約。

㈢原告任職期間未請過特休，被告亦未給予其特休未休工資。

㈣兩造約定原告代班之工資為原告日薪。

㈤原告於114年1月31日、114年2月28日國定假日出勤。

四、得心證之理由

㈠原告請求資遣費、預告工資部分：

1.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。雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告工資，勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項第1款、第3項分別定有明文。又預告工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工1日工資」；該1日工資，依勞基法第16條第3項所規定之「預告期間之工資」之意旨，應為勞動契約終止前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（勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號函釋參照）。

2.原告自113年7月17日起受僱於被告，月薪為2萬9,000元；被告於114年2月20日向原告預告將於114年2月28日依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間勞動契約等情，兩造均不爭執（見不爭執事項㈠㈡），首堪認定。

3.兩造間勞動契約經被告於114年2月28日以勞基法第11條第2款規定終止，被告自應給付原告資遣費。依原告工作年資及其月平均工資2萬9,000元(即原告月薪)計算，原告得依上開勞退條例規定請求被告給付之資遣費數額為8,942元(見本院卷第71頁資遣費試算表)。又原告自113年7月17日任職起，迄被告於114年2月28日終止勞動契約時，已繼續工作3個月以上，依勞基法第16條第1項第1款之規定，被告終止勞動契約之預告期間應為10日。惟被告於114年2月20日向原告預告將於114年2月28日終止勞動契約，預告期間不足2日，原告自得依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付2日預告工資。原告月薪為2萬9,000元，除以30日之工資金額為967元（計算式：29,000元÷30日=967元，元以下四捨五入，下同）。依此計算，原告得請求被告給付2日預告工資1,934元（計算式：967元x2日=1,934元），逾此數額之請求，無法准許。

㈡原告請求特休未休工資部分：

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予特休3日。勞工之特休，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1項第1款、第4項定有明文。又雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其1日工資計發。所定1日工資，為勞工之特休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條之1第2項亦有明文。原告自113年7月17日起受僱於被告，任職期間未請過特休，被告亦未給予其特休未休工資之事實，兩造均不爭執(見不爭執事項㈠㈢)，依前開規定，被告應給予原告特休3日。又原告月薪為2萬9,000元，其1日工資為967元(計算式：29,000元÷30日=967元），是被告應給付原告特休未休工資2,901元(計算式：967元×3日=2,901元)；逾此數額之請求，則不應准許。

㈢原告請求國定假日出勤工資部分：

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。勞基法所定之例假、休息日、第37條所定之休假，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，勞基法第37條第1項、第39條亦分別定有明文。又所謂「加倍發給」係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發1日工資。原告於114年1月31日、114年2月28日國定假日出勤乙節，為兩造所不爭執(見不爭執事項㈤)，堪以認定。又原告1日工資為967元，業如上述。是原告請求被告給付其於114年1月31日、114年2月28日國定假日出勤工資，共1,934元(計算式：967元×2日=1,934元)，有理由；逾此部分之請求，則無理由。

㈣原告請求114年2月薪資、代班工資部分：

原告月薪為2萬9,000元，兩造間約定原告代班工資為原告日薪等情，為兩造不爭執(見不爭執事項㈠㈣)；又原告主張其分別於114年2月1日、114年2月19日代班、被告未給付114年2月薪資等節，被告亦未爭執，應堪以認定。是原告依兩造間勞動契約，請求被告給付114年2月薪資2萬9,000元，應屬有據。復原告1日工資為967元，已如上述，原告於114年2月1日、114年2月19日代班(共2日)，被告應給付其代班工資1,934元(計算式：967元×2日=1,934元)；逾此數額之請求，則屬無據。

㈤綜上，被告應給付原告資遣費8,942元、預告工資1,934元、

特休未休工資2,901元、國定假日出勤工資1,934元、114年2月薪資2萬9,000元、代班工資1,934元，總計4萬6,645元(計算式：8,942元+1,934元+2,901元+1,934元+29,000元+1,934元=46,645元)。

㈥給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項及第203條亦有明文。再按資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明文；特休未休工資，依勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目規定，應於終止勞動契約時發給；又本件被告係依勞基法第11條第2款規定向原告終止勞動契約，原告請求被告給付工資、預告工資、國定假日出勤工資、代班工資，依勞基法施行細則第9條規定，被告至遲應於終止勞動契約時發給。是原告請求被告給付資遣費、預告工資、特休未休工資、國定假日出勤工資、積欠工資、代班工資，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付4萬6,645元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月27日(114年9月16日寄存送達，依民事訴訟法第138條第2項規定於000年0月00日生效，見本院卷第37頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第16條第3項、第38條第4項、第39條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付4萬6,645元，及自114年9月27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。逾此範圍之請

求，則屬無據，應予駁回。

六、本件原告勝訴部份，係就原告之給付請求，為被告敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權酌定相當之擔保金額，准被告以4萬6,645元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

八、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項、第79條規定，本件訴訟費用額確定為1,500元，應由兩造依其勝敗之比例分擔，命由被告負擔1,275元，餘由原告負擔；並依民事訴訟法第91條第3項規定加計自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　陳宥愷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，僅得以違背法令為理由，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原判決所違背之法令及其具體內容、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　　115　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　邱芮俞