臺灣桃園地方法院小額民事判決

108年度桃勞小字第10號

原　　告　吳為民

被　　告　安可物業公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人　鄭晉祿

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108 年5 月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參萬柒仟玖佰元，及自民國一百零八年二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣玖佰元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：2.請求之基礎事實同一者，民事訴訟法第255 條第1 項2 款分別定有明文。本件原告原起訴請求：「被告應給付原告新臺幣（下同）42,167元」，嗣於民國108 年5 月17日變更聲明為：「被告應給付原告42,167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」（見本院卷第117 頁），核原告所為聲明係基於同一基礎事實之請求，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自103 年11月20日起至104 年11月27日止受僱於被告，月薪32,000元，嗣因被告違反勞動基準法（下稱勞基法），原告遂依勞基法之規定，終止兩造勞動契約。然被告迄今尚積欠原告合計42,167元（包含提早就業獎助津貼16,380元、婚假損失4,267 元及預告期間工資21,520元）。為此，爰依勞基法第16條、就業保險法第18條、勞工請假規則第12條之規定，請求被告給付上開金額。並聲明：被

告應給付原告42,167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。

二、被告則以：對原告主張提早就業獎助津貼16,380元部分不爭執。然就婚假損失4,267 元及預告期間工資21,520元部分，依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契約者，不得主張預告工資，又因終止勞動契約而未休畢之婚假天數，亦無另給工資等語，並聲明：駁回原告之訴。

三、經查，原告主張之事實，業據其提出兩造勞動契約、本院106 年度桃勞小字第38號小額民事判決等為證，被告則以前詞置辯，則原告向被告請求金額是否有據？析論如下：

㈠提早就業獎助津貼16,380元部分：

1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6 個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9 個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6 個月平均月投保薪資10% 加給給付或津貼，最多計至20% ；符合失業給付請領條件，於失業給付請領期限屆滿前受僱工作，並依規定參加本保險為被保險人滿3 個月以上者，得向保險人申請，按其尚未請領之失業給付金額之50% ，一次發給提早就業獎助津貼，就業保險法第16條第1項、第19-1條第1 項、第18條分別定有明文。

2.本件原告主張離職前六個月平均投保薪資為33,000元，被告若核實投保，可領得提前就業獎助津貼為44,520元【（33,000元x 70% × 4 個月）x 50% ＝44,520元】，然原告實領金額為28140 元，故被告以多報少使原告損失提早就業獎助津貼共16,380元乙節，業據原告提出勞保局高薪低報回函、提早就業津貼函為證（見本院卷第21、22頁），且為被告所不爭執（見本院卷第123 頁），故原告此部分請求，洵屬有據。

㈡婚假損失4,267 元部分：

按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。勞工結婚者給予婚假八日，工資照給，勞動基準法第43條、勞工請假規則第2 條固有明文。此立法意旨應係在保障勞工因結婚、喪事、疾病等情事得合理正當休假，並避免雇主以變相苛扣薪資方式剝奪勞工休假權利，故明定婚假期間雇主應給付工資；對照勞動基準法針對特別休假另規定勞動契約終止時，對於勞工未休日數應折算發給工資，而對於婚假等特殊假別則未有此規定，可認婚假薪資發給，應係勞工在職期間休假權利之保障，當以勞工事實上仍在事業單位任職為前提。從而，原告主張離職前僅休婚假4 日，仍有4 日在離職前未及休假，而請求被告給付補償契約終止時仍未請休之4 日婚假工資4,267 元，洵屬無據。

㈢預告期間工資21,520元部分：

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。」、「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。」，勞動基準法第16條第1 、3 項定有明文。本件雖係原告基於勞動基準法第14條第1 項第6 款之事由自行終止勞動契約，而與上開法條規定有間。惟按預告期間之設計，固係賦予勞工有提早因應並安排日後經濟來源之機會，但於勞工因有勞動基準法第14條第1 項所列事由而終止勞動契約時，該等事由既屬可歸責於雇主，自難期待勞工於該等事由發生後，尚須容忍相當於預告期間之經過後方得終止勞動契約，參以勞動基準法第18條僅規定勞工在「一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」時不得請求預告期間工資，則倘若勞工於有勞動基準法第14條第1 項之事由而終止勞動契約時，不許其得請

求預告期間工資，顯失事理之平，應可類推適用勞動基準法第16條之規定，勞工於依勞動基準法第14條第1項所列各款事由終止勞動契約時，亦得請求預告期間工資。故本件原告係自103 年11月20日起至104 年11月27日止受僱於被告，繼續工作1 年以上3 年未滿者，依前揭規定得向被告請求20日預告期間工資，其離職前6 個月工資總額193,676 元，有原告提出中國信託銀行帳戶明細可，是原告請求被告公司給付預告期間工資21,520元（計算式：193,676 ÷ 6 ÷ 30× 20＝21,520，元以下四捨五入），為有理由，應准許之。

㈣綜上，原告得請求被告給付之金額共計37,900元（計算式：提早就業獎助津貼16,380元＋預告期間工資21,520元＝37,900 元）。

四、綜上所述，原告依勞基法第16條、就業保險法第18條之規定，請求被告給付37,900元，及自起訴狀繕本送達（見本院卷第32頁）之翌日即108 年2 月13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。原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係依民事訴訟法第436 條之8 第1 項適用小額訴訟程序所為之判決，依同法第436 條之20之規定，法院為被告敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依同法第436條之19第1 項規定，確定訴訟費用額為原告繳納之第一審裁判費1,000 元，由被告負擔900元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

桃園簡易庭　法　官　汪智陽

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　108　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　柯思妤

附錄：

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：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡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20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。