

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度中勞簡字第111號

原告 張繼霖

被告 百事興工程有限公司

法定代理人 張玉瓊

訴訟代理人 黃孟宣

上列當事人間請求給付預告工資事件，本院於民國108年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣肆佰壹拾伍元及自民國一〇七年九月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新台幣肆佰壹拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更，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。原告起訴請求被告應給付原告新台幣（下同）18萬7122元及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息。嗣於審理中減縮其聲明如後述（卷第43頁），合於前開規定，應予准許，合先敘明。

二、原告主張：

- 1.原告自民國105年5月25日起受僱於被告，擔任工務人員職務，受任時之月薪原為4萬6000元，於105年11月調整至5萬1500元（日薪為1,717元，含1,500元電話費津貼），嗣被告於107年2月6日通知原告，因被告財務緊縮而與原告終止勞動契約，則原告之工作年資自105年5月25日起至107年2月6日止，共1年8個月又13日。按勞動基準法第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項之規定，原告資遣費之計算，應以工作年資1年9個月計，則被告應給付0.875個月【計算式：

($1 \div 2$) + ($9 / 12 \div 2$) = 0.875】平均工資計算資遣費，即4萬5063元（計算式： $51,500 \times 0.875 = 45,063$ ），惟被告僅以0.84個月平均工資計算資遣費4萬3432元予原告，尚有1,631元未給付。

2.按勞動基準法規定計算之特別休假日數，原告於105年5月25日至被告公司任職，至106年1月1日時已任職半年以上，應有3日之特別休假，於106年6月25日任職滿一年，迄至兩造勞動契約終止時，即107年2月6日止，尚未滿2年，則原告特別休假合計應有10日，原告於107年度勞動契約終止前之10日特別休假均未休，被告應給付原告特別休假未休工資1萬7170元（計算式： $10 \times 1,717 = 17,170$ ）。

3.原告為配合工作所需，常於例假及休息日工作，其工作日數扣除補休日數計算後，原告於105年休息日工作日數為12日、例假工作日數為9日；106年休息日工作日數為15日、例假工作日數為6日；107年休息日工作日數為4日（附件1），原告因此得請求休息日及例假加班費13萬5612元（附件2）。

4.綜上所述，被告應給付原告資遣費之差額1,631元、特別休假未休工資1萬7170元及休息日、例假日加班費13萬5612元，合計15萬4413元。

5.訴之聲明：被告應給付原告15萬4413元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告之抗辯：

1.原告於105年5月25日起擔任被告派駐台中捷運CJ910標工地職務，惟原告管理工地雜亂無章致上包業主抱怨連連、工程進度嚴重落後且材料管理不善、下包工班計價付款紊亂，致公司權益受損鉅大，經主管單位多次告誡仍未改善，被告便於107年2月6日以人力緊縮原因資遣原告，原告亦同意辦理後續交接工作，被告即於107年2月14日結算107年度2月1日至6日之薪資1萬0300元及資遣費7萬7765元（含20日預告工資3萬4333元、資遣費4萬3432元），並完成匯款。

2.因接案工程之工地現場為機動處所，被告規定於工地工作之

員工須填寫每日施工日誌，並經單位主管機關核可後，即視同員工出勤紀錄，惟原告離職前卻從未將其每日工作日誌交予單位主管機關查核。另員工加班及請假之申請，亦須填妥申請單後經主管簽核後生效，並交由總公司管理部留存。員工延長工時或假日出勤，經單位主管安排及核定後均發給加班費。查原告在職期間均未填寫任何加班及請假申請資料，更未經單位主管核准，卻自行特別休假及補休達64日，並於工作期間多次自行休假，被告依公司規約扣除原告7日特別休假後，其餘原告未到班之日數即視為無正當理由曠職。

3.依勞工退休金條例第12條第1項之規定，資遣費以比例計給係指於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。原告資遣費應以其年資1年8個月又13日計算之，而非原告所稱1年9個月為計算基數。依此計算，此部分被告願補415元之資遣費。

4.答辯聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、法院之判斷：

(一)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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。勞工退休金條例第12條第1項，定有明文。而所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所得之基數以分數（分子／分母）表示。例如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $1/2 \times \{ 3 + \left[(6 + 15/30) \div 12 \right] \} = 1又37/48$ （行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函核釋勞工退休金條例第12條第1項規定）。查原告任

職被告公司期間係自105年5月25日至107年2月6日乙情，已據兩造所不爭執。是以，本件原告資遣費之計算應以年資1年8個月又13日計算，而非原告所稱1年9個月為計算基數。準此，本件資遣費基數為 $1/2 \times \{ 1 + \left[(8 + 13/30) \div 12 \right] \} = 0.8514$ 。次查，兩造對於原告月平均工資為5萬1500元乙情，並不爭執。則原告可得請求之資遣費為4萬3827元（計算式： $51,500 \times 0.8514 = 43,847$ ，元以下四捨五入），扣除原告此部分已給付4萬3432元，原告尚可請求415元，此亦為被告所不爭執。是以，原告就原告短付資遣費之主張，於415元範圍內之主張為有理由。

（二）按於勞務關係中，僱主為了提升人事經營之績效，有必要統一設定工資、工作時間等勞動條件，同時亦須明文規定勞工應遵守之服務紀律，此種勞工須共同遵循之規範，即為工作規則（最高法院88年度台上字第1696號民事判決要旨參照）。經查，被告公司員工請假及加班之申請，應依規定填寫公司制定表格（詳後附件），並經單位主管簽核後送交財管部門存查，有卷附之被告公司工作規則可稽（卷第78頁至80頁）。此項規定，符合公司管理所必須，且符合常情，公司為此管理之規定，被告為公司員工難諉為不知。查原告請求其如附件1、2所示之休息日及例假日加班費，然其並未向被告公司提出申請，業據其自陳，難認其得據此向被告公司請求上開加班費。又原告休假亦未向被告公司提出申請，106年度即有12日，亦據其自陳，則其本件主張請求之特別休假10日未休工資，亦有未合。

（三）綜上所述，原告主張資遣費1,631元，於415元之範圍內，洵屬適法，為有理由，爰為判決如主文第1項所示。餘資遣費逾此之主張及原告特別休假未休工資1萬7170元、休息日及例假加班費13萬5612元，於法未合，無從准許，應予駁回，爰為判決如主文第2項所示。

五、本件判決係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴判決，應適用民事訴訟法第389條第1項第

01 3 款之規定，依職權宣告假執行。並依被告之聲請酌定相當
02 擔保金額，為被告免為假執行之宣告。

03 六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
04 事訴訟法第436條第2項、第79條、第389條第1項第3款、第3
05 92條第2項，判決如主文。

06 中 華 民 國 108 年 4 月 3 日
07 台灣台中地方法院台中簡易庭
08 法 官 陳添喜

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 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
12 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 108 年 4 月 3 日
15 書記官 林奕珍