

臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

110年度苗勞簡更一字第1號

原告 林振榮
被告 銘廬保全股份有限公司

法定代理人 黃錫卿
訴訟代理人 江錫麒律師
王炳人律師
複代理人 周銘皇律師
柯宏奇律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國103年8月26日起受僱於被告，擔任「承天社區」之夜班保全員，約定月休6日，月薪26,000元。詎料，被告竟於104年3月17日以原告上班看報紙、打瞌睡、未管理住戶進出等不實事由無故解僱原告。因原告任職期間，被告有未依法給付加班費之情事，原告遂向苗栗縣勞資關係協會申請調解，請求被告給付任職期間加班費，兩造於106年2月24日經調解成立，由被告給付原告36,509元（含加班費31,364元及國定假日出勤工資5,145元）（下稱甲調解案）。嗣原告得知甲調解案加班費有漏算，復於106年10月3日再次向苗栗縣勞資關係協會聲請調解，請求被告給付加班費、資遣費等金額，惟調解未成立（下稱乙調解案）。因原告於106年10月3日始向被告請求給付資遣費，而有終止勞動契約之意思，是原告主張應以106年10月3日為兩造間勞動契約合法終止之日。為

此，原告分別請求被告給付下列金額：

1. 原告任職期間工資短缺金額23,755元：計算方式詳如附表一。
2. 違法扣除多休假工資15,846元：兩造訂立勞動契約時，約定月薪26,000元，月休6日，然被告竟在無勞動契約或工作規則另行約定之情況下，於原告任職期間，以「每月工作少於26日，須於月薪26,000元中扣薪」之規定按月於原告薪資中扣除合計15,846元薪資，有違勞動基準法（下稱勞基法）第26條規定，原告自得請求返還。
3. 兩造間之勞動契約未合法終止前，原告未受僱於其他公司之工資254,828元：被告於104年3月17日違法解僱原告，自不生解僱之效力，兩造之勞動契約關係仍然存續，原告自應給付自104年3月18日起至106年10月3日勞動契約合法終止之日之工資。以原告月薪26,000元計算，換算日薪約為867元，而原告自104年3月17日遭違法解僱後，分別於如附表二所示之日期於如附表二所示編號2至6之公司任職，從而，是原告自得請求被告給付未受僱於其他公司期間之工資合計254,828元（計算方式詳如附表二）。
4. 兩造間之勞動契約未合法終止前，原告受僱其他公司期間，其他公司所給月（日）薪資低於月薪26,000元之工資差額83,960元：被告於104年3月17日違法解僱原告前，原告每月月薪26,000元，換算日薪約為867元，嗣原告分別受僱於如附表二所示編號2至6之公司，是原告自得請求被告給付下列公司給付月（日）薪資低於月薪26,000元之工資差額：
 - (1) 福將保全股份有限公司部分（任職期間自104年3月31日至同年4月2日）：工作日數3日、工資1,677元，換算日薪約為599元（此部分亦有誤算，正確應為559元），此部分工資差額為2,002元【計算式：867元×3-599元=2,002元】。

- (2) 東京都保全股份有限公司部分（任職期間自104 年4 月17日至同年5 月27日）：4 月份工作14日、5 月份工作27日，依月薪25,694元，換算日薪約為856 元計算，4 月部份薪資差額154 元【計算式： $(867 \text{ 元} \times 14) - (856 \text{ 元} \times 14) = 154 \text{ 元}$ 】、5 月份之薪資差額306 元【 $26,000 \text{ 元} - 25,694 \text{ 元} = 306 \text{ 元}$ 】，此部分之工資差額合計460 元【計算式： $154 \text{ 元} + 306 \text{ 元} = 460 \text{ 元}$ 】。
- (3) 真愛幸福社區管理委員會部分（任職期間自105 年5 月28日起至106 年3 月17日）：因原告為日薪制人員，故以實際出勤日計算薪資，是此部分應以每月未出勤日計算工資差額。原告任職真愛幸福社區管理委員會期間，未出勤日數合計94日，此部分工資差額為81,498元【計算式： $867 \text{ 元} \times 94 \text{ 日} = 81,498 \text{ 元}$ 】。
- (4) 原告受僱於俊邦保全股份有限公司、浩瀚保全股份有限公司、強固保全股份有限公司部分：原告實領月薪及加班費合計超過26,000元，故不請求差額。
- (5) 綜上，原告得請求受僱其他公司期間，其他公司所給月（日）薪資低於月薪26,000元之工資差額合計為83,960元【計算式： $2,002 \text{ 元} + 460 \text{ 元} + 81,498 \text{ 元} = 83,960 \text{ 元}$ 】。
5. 國定假日應休未休之假日工資12,138元：依兩造於103 年8 月21日簽訂之保全人員約定書（下稱系爭約定書）第6 條第2 項約定：「乙方（即原告）於輪值表排定之休假日（含勞動基準法第37條之紀念日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日與同法第38條之特別休假日）出勤者，工資加倍發給」，又102 年12月11日施行之勞基法第37條及勞基法施行細則第23條規定，原告受僱期間應休假之節日及紀念日包含中秋節（103 年9 月8 日）、教師節（103 年9 月28日）、光復節（103 年10月25日）、國慶日（103 年10月10日）、先總統誕辰紀念日（103 年10月31日）、行憲紀念日（103 年12月25日）、元旦（104

01 年1月1日、同年2月2日）、104年農曆春節（104年2
02 月19日至同年2月21日，因初三104年2月21日為星期六，
03 補於初五）、除夕（104年2月18日）共計14天（此部分
04 亦有誤算，上開日數合計僅有12日），故原告自得依系爭
05 約定書第6條第2項之約定，請求給付國定假日應休未休
06 之假日工資12,138元【計算式：14日×867元＝12,138元
07 】。

08 （二）為此，爰依兩造間之勞動契約關係請求被告給付上開金
09 額等語。並聲明：被告應給付原告486,278元，及自起訴
10 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
11 之利息。

12 二、被告則以：兩造業於106年2月24日經甲調解案調解成立，
13 約定由被告給付原告36,509元，並約定本案調解成立後，勞
14 資雙方任一方不得就本爭議事件再對他方為任何民、刑事或
15 行政程序之請求，並拋棄其他請求權；而被告業於106年3
16 月1日給付原告36,509元，是原告本件對於被告之全部請
17 求，已因甲調解案成立而拋棄，原告於調解成立後，復提起
18 本件訴訟，顯無理由。又原告於被告公司任職期間，執勤過
19 程中有睡覺、看報紙等行為，而未確實管制人員進出，經社
20 區住戶向被告反映後，並經查證屬實，被告業於104年3月
21 17日向原告終止勞動契約。另針對原告各項請求，答辯如
22 下：

23 （一）任職期間短缺工資、違法扣除多休假工資、國定假日工
24 資、勞動契約終止前未受僱其他公司工資及受僱其他公司
25 期間工資差額部分：原告最後任職被告公司之日為104年3
26 月17日，而原告前已於110年5月4日撤回本件所有關於
27 工資部分之請求，嗣於110年7月6日始追加工資部分之請
28 求，顯已逾民法第126條所定5年之短期時效，被告主張時
29 效抗辯。另就原告主張違法扣除多休假工資部分，係因兩
30 造訂立勞動契約時，約定月薪為26,000元，並約定固定月
31 休之天數，因原告休假超過月休之天數，才会有休假工資

01 之扣款。

02 (二) 並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保
03 請准宣告免為假執行。

04 三、按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
05 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
06 消滅。民法第126條定有明文。其所謂其他一年或不及一年
07 之定期給付債權，係指與利息等同一性質之債權，即基於一
08 定法律關係，因每次一年以下期間之經過順次發生之債權而
09 言（最高法院88年度台上字第248號判決意旨）。經查，原
10 告主張1. 任職期間工資短缺金額、2. 違法扣除多休假工資、
11 3. 兩造間之勞動契約未合法終止前，原告未受僱於其他公司
12 之工資、4. 兩造間之勞動契約未合法終止前，原告受僱其他
13 公司期間，其他公司所給月（日）薪資低於月薪26,000元之
14 工資差額5. 國定假日應休未休之假日工資，均屬工資性質，
15 而均屬1年以下經過順次發生之定期給付債權，應適用5年之
16 時效。

17 四、按依民法第144 條第1 項規定，時效完成後，債務人得拒絕
18 給付。是消滅時效完成之效力，不過發生拒絕給付之抗辯
19 權，並非使請求權當然消滅；但一經債務人提出時效完成之
20 抗辯後，已罹於時效而消滅（最高法院82年度台上第3025號
21 判決意旨參照）。經查：被告辯稱其對原告行使終止勞動契
22 約之日期為為104年3月17日，為原告所不爭執。又原告前已
23 於110年5 月4 日撤回本件所有關於工資部分之請求，而由
24 原告嗣後於110年7月6日為追加之意表示觀之，其撤回又追
25 加之部分即係本件訴訟之訴訟標的。是原告於110年7月6日
26 始追加本件請求，自104年間起算，已超過5年，顯已逾民法
27 第126條所定5年之短期時效，經被告提出時效抗辯後，原告
28 對被告之前開工資相關之請求權均已罹於時效。縱使原告主
29 張上開請求有理由，原告之請求權亦已罹於時效而消滅，應
30 予駁回。至原告主張被告引用之時效最高法院判決有疑，伊
31 未看過這些判決，其為了生活快要5年才寫狀紙云云（見原

審卷第430頁）。然時效之規定係法律之規定，與原告所引最高法院判決無涉，原告此部分主張難認有據。又觀以原告為當事人查詢之本院繫屬相關案件，自106年起迄至109年6月11日已有22件（見原審卷第259-262頁），顯然原告自106年起即持續提起大量訴訟，其因為生活相隔5年才寫狀紙之說詞，自難認有據。

五、綜上所述，原告對被告主張1.任職期間工資短缺金額、2.違法扣除多休假工資、3.兩造間之勞動契約未合法終止前，原告未受僱於其他公司之工資、4.兩造間之勞動契約未合法終止前，原告受僱其他公司期間，其他公司所給月（日）薪資低於月薪26,000元之工資差額5.國定假日應休未休之假日工資，縱若主張屬實，已罹於時效，亦屬無理由。是原告主張，被告應給付原告486,278元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 29 日
勞工法庭 法 官 何星磊

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 李宜娟

中 華 民 國 110 年 12 月 29 日