臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第86號

原　　告　賴穎傑

被　　告　長鴻營造股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳啟章

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣2萬元，及自民國109年7月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔10分之2，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2萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國86年1月16日起即受僱於被告，擔任業務部人員，自104年6月起即受被告派駐負責臺北潮州慈濟靜思堂新建工程-建築工程（下稱系爭工程）工地事務，擔任工地主任，依被告公司之工地人員管理辦法第5章待遇第3、4條規定，系爭工程金額新臺幣（下同）2.7億元，被告每月應支給原告工地主任執照津貼3,000元、工地主任津貼5,000元、派駐工地正工程師固定加班津貼6,800元、代主任津貼5,000元，此四項津貼合計19,800元，被告公司因資金短缺，自104年6月至10月間未依上開規定支付原告工作報酬，僅按月發給工地津貼2,000元，扣除被告已給付之工地津貼2,000元，被告積欠原告工資合計89,000元【（5,000＋6,800＋3,000＋5,000－2,000）x5＝89,000】，故依勞動契約之法律關係為本件請求。

（二）又原告前於104年11月2日依勞動基準法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約，於契約終止時尚有特別休假8日未休，依勞動基準法第38條第5項規定，被告應給付原告特休未休工資13,237元。

（三）並聲明：被告應給付原告102,237元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

原告前於另案訴請被告給付資遣費等，被告均已清償，如被告本件有積欠原告津貼或工資，原告於另案訴訟中自應提出請求，原告於另案中並未同時請求，可以反推被告並無積欠原告工資。又被告原服務於被告公司業務部，因工務部需要而由行政部自104年8月10日將原告暫調至系爭工程工地擔任監工，監工期間，系爭工程僅施作前置作業、圍離和一般導溝工程，無須進駐工地，後因施工不順於同年10月20日遭業主停工，原告監工期間僅有2個月又10天，薪津已如數給付。另被告於102年3月6日已公告員工應按勞動基準法排定特別休假，不發給不休假獎金，且系爭工程初期並無趕工需求，原告如要休假，在其主動離職前就應該請休假等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）本件與另案訴訟並非同一事件，自無一事不再理原則之適用：

1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴。民事訴訟法第253條定有明文。有無違反更行起訴，應以前後兩訴是否屬同一事件為斷，即依前後兩訴之當事人是否相同，訴訟標的是否相同，訴之聲明是否相同、相反或可代用等三個因素決定之。

2.查兩造間前有給付資遣費等之訴訟事件，業經本院以105年度勞訴字第53號判決確定，原告於該案中主張被告積欠

其津貼，依勞動基準法第14條第1項第5款規定於104年11月2日終止兩造之間勞動契約，請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書（下稱另案訴訟）。原告於另案訴訟是請求資遣費及開立非自願離職證明書，於本件是請求給付津貼及特休未休工資，兩者訴訟標的不同，自無一事不再理原則之適用。

（二）原告請求104年6月至10月之津貼89,000元部分，於2萬元之範圍內有理由：

1. 原告主張：被告因系爭工程應自104年6月至10月按月支給原告工地主任執照津貼3,000元、工地主任津貼5,000元、派駐工地正工程師固定加班津貼6,800元、代主任津貼5,000元，此四項津貼合計19,800元，惟被告每月僅給付2,000元工地津貼，短少共89,000元等語。被告抗辯：被告至104年8月10日始將原告調派至系爭工程工地擔任監工，薪資由49,800調升為55,800元，又系爭工程於104年10月20日遭業主停工，被告已將104年8月10日至10月20日之每月調升之6000元差額給付原告等語。

2. 經查，原告於另案訴訟中係主張被告短少給付其104年6至10月之每月工地主任執照津貼3,000元及工地津貼5,000元（見本院卷第27頁），於本案訴訟中卻主張被告每月除積欠工地主任執照津貼3,000元及工地津貼5,000元之外，還積欠派駐工地正工程師固定加班津貼6,800元及工地副主任或代主任津貼5,000元，前後主張已不一致。關於原告依「工地人員管理辦法」第5章第4條規定請求被告按月給付工地主任津貼及工地主任執照津貼部分，有系爭工程之開工申報書上記載原告為工地主任可資為證，堪認原告得於實際施工期間請求被告給付工地主任執照津貼3,000元及工地津貼5,000元；至於原告依「工地人員管理辦法」第5章第3、4條規定請求被告給付派駐工地正工程師固定加班津貼6,800元、代主任津貼5,000元部分，因原告並未舉證證明其就系爭工程之實際工作內容符合第3條「派駐

工地正工程師」及第4條「工地副主任或代主任津貼」之要件，是此部分之請求難認有據。

3. 再者，關於原告得請求之期間，原告主張自104年6月1日至10月31日，被告抗辯稱自104年8月10日至10月20日。查原告受僱於被告後本係擔任業務部人員，係因系爭工程始請求本件工地津貼，故關於原告得請求之期間，即應以系爭工程之實際施工期間為準。依原告所提出之被告公司104年6月9日申議書，其上記載「本工程建造執照之開工期限為104年6月16日，因該期限已為業主最後一次展延，今為保全該建造執照避免廢照，故於現場先行施做臨時導溝工程以符申報『達開』之需求條件」（見本院卷第89頁之原證5），可認爲104年6月16日之申報開工僅爲形式上之申報，並未實際施工，故不應以形式上申報開工日作爲本件得請求之始日；又依原告所提出之被告公司租用辦公室作爲系爭工程工務所之租賃契約，其上記載租賃契約自104年7月10日開始（見本院卷第95頁之原證6），堪認104年7月10日為本件得請求之始日。至於請求期間之末日，依被告所提之其於104年10月20日致業主即財團法人中華民國佛教慈濟事業基金會之終止合約切結書（見本院卷第67頁之附件3），應為104年10月20日。是關於原告得請求之期間，自104年7月10日計至104年10月20日，共3月10日。

4. 此外，「工地人員管理辦法」第5章第1條規定「非派駐工地之正工程師級（含）以下之工程人員每月支給『工地內業津貼』2,000元」，第4條規定「派駐工地之工地主管人員，其工地主管津貼依工程金額規模大小併工地主任證照，分級給予標準如左：...」，比對第1條及第4條之規定，可知兩者是屬於擇一關係。本件原告既得依第4條請求，則被告公司原本依第1條所實際給付每月2,000元部分，即應予扣除。

5. 綜上，自104年7月10日計至104年10月20日，被告因系爭工程應按月給付原告津貼6,000元（計算式：3,000元＋5,

000元－2,000元＝6,000元）。就此被告雖提出附件2申議書，辯稱其已自104年8月10日起調薪增加6,000元，並已給付等語，惟依原告所提出之104年9月份薪資明細（見本院卷第39頁），未見有增加給付6,000元津貼之情，被告既未提出積極證據以實其說，所辯即難採信。從而，原告本件得請求被告給付自104年7月10日至104年10月20日按月增加之津貼6,000元，合計20,000元（計算式：6,000元×3又10/30＝20,000元）。

（三）原告不得請求104年度特休未休工資：

1. 原告主張其於104年11月2日終止兩造勞動契約尚有特別休假8日未休，請求被告給付特休未休工資13,237元等語。被告抗辯其公司已公告員工應按勞動基準法排定特別休假，原告如要休假，在其主動離職前就應該請休假；亦即抗辯原告未於契約終止前請畢休假並非可歸責於被告之事由所致。

2. 按關於員工向雇主請求特休未休工資，依最高法院103年度台上字第2540號判決等實務見解，向來以可歸責於雇主之事由作爲員工向雇主請求之要件。復按勞動基準法第38條原規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」，於105年12月21日將原條文修正為：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」，並增加第2至6項為：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因

素，得與他方協商調整」、「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任」（105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行）。新修勞動基準法第38條第4項固已規定勞工特別休假未休之日數應由雇主發給工資，惟基於法律不朔及既往原則，此修法之規定並不適用於修法前發生之事實。本件原告請求之104年度之休假，既然發生於106年1月1日修法前，自應以有可歸責於雇主之事由為請求之前提要件，而本件原告未能舉證證明其未請特別休假係因可歸責於被告之事由所致，則其向被告請求104年度特休未休工資，為無理由。

（四）遲延利息部分：

末按給付無確定期限者，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。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。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229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本送達被告之日為109年7月6日，有送達證書1紙在卷可證（見本院卷第55頁），故原告併請求上開應准許金額自107年7月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦有理由。

四、結論：

原告依勞動契約法律關係，請求被告給付津貼工資2萬元，

及自107年7月7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，則無理由，應予駁回。

五、假執行部分：

本件勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分既經駁回，其假執行聲請亦失所依據，應予駁回。

六、其他說明：

本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　戴嘉慧

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（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　　109　　年　　9　　月　　24　　日

書記官　石勝尹