

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞簡字第145號

原告 高雲鵬
被告 私立五棵松居家長照機構

法定代理人 劉梅芳

訴訟代理人 高尾淇

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣8,800元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之95，餘由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣8,800元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號2所示，核其變更部分，請求之基礎事實均屬同一，與原訴間具有共同性，且就附表編號1、4項目變更請求金額部分，係屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

原告於民國111年9月1日經新店區公所就業輔導處轉介至被告機構任職，雙方並簽訂「居家照顧服務員勞動契約書」（下稱系爭契約），並與被告機構負責人劉梅芳於面試時，就下述三點已達成合意：(1)原告周末及假日原告無法服務(因

01 無陪伴照顧家人)，除非個案有特殊狀況且須先通知原告同
02 意後再安排；(2)原告無法服務身體有管線之個案(因為耽心
03 會有法律訴訟事件)及(3)原告每月工時至少排定服務時數11
04 0小時以上，以符合申請缺工獎勵資格，此點系爭契約第4條
05 第1項亦有明定。未料，原告服務至112年8月間，因服務個
06 案或因往生、或轉日照中心、或外籍看護接手…等而逐漸減
07 少，遂請被告補案以免影響其請領缺工獎勵，但被告自112
08 年8月起至113年5月間竟未補新個案，致原告於112年10月至
09 113年5月間實領工資未達基本工資而有新臺幣(下同)121,80
10 5元之差額(見本院卷第96頁)，原告苦於此乃於113年6月30
11 日向被告提出辭呈，並於同年7月15日離職。

12 被告自應依附表所示請求權基礎，給付原告如附表所示項目
13 及金額等語，並聲明如附件編號2所示。

14 二、被告辯解略以：

15 (一)依原告自承其週末及假日無法服務(時間限制)；案主身體有
16 管線之個案(類型限制，下與時間限制合稱系爭限制)，故當
17 被告之個案，倘其一涉及系爭限制時，即無法勉予派案原
18 告。另倘非系爭限制類型個案，基於被告機構整體人力合理
19 工作時段平均分配、適度調整照護人力之分散照顧風險等整
20 體營運考量，亦無法將此類個案全由原告為分配對象。原告
21 因自身對工作條件設有系爭限制，不得倒果為因，以被告未
22 提供符合原告所設系爭限制個案為由，認被告應補足原告每
23 月最低應服務時數。

24 (二)工資部分：原告固以自112年10月起至113年5月，其實得薪資
25 與基本工資短差總合請求被告給付附表編號1所示金額。然
26 本件係因原告所設系爭限制致其未達每月應服務時數，且不
27 可歸責於被告，且依約其時薪為250元，依此計算其實際工
28 時所得具體薪資，並無違法律保障最低工資。

29 (三)缺工獎勵差額部分：根據「鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作
30 業要點」(被證3)第4點：「領有照顧服務就業獎勵推介卡之
31 失業勞工，經第二點之雇主僱用從事照顧服務工作，並符合

下列各款規定者，於受僱期間得向公立就業服務機構申請核發就業獎勵津貼：（一）於同一雇主連續就業滿三十日。

（二）每月薪資不低於中央主管機關公告之每月基本工資。

（三）已依法參加就業保險及勞工職業災害保險」規定可知：係由該勞工向公立就業服務機構申請核發就業獎勵津貼，非由被告核發。

（四）至於年終獎金26,400元為恩惠性給予，並非經常性薪資等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

原告主張依兩造簽訂之系爭契約及上開三點合意，被告每月至少應排定原告服務時數110小時以上，以符合其申請缺工獎勵之資格，詎被告自112年8月起至113年5月間未補新個案予原告，致原告於112年10月至113年5月間實領工資未達基本工資而有121,805元之差額，且不符申請缺工獎勵資格，並於原告任職期間未給予未休特別休假工資，被告應依附表所示請求權基礎，給付原告如附表所示項目及金額等情，為被告所否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

（一）按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎。次按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞工正常工作時間，每日不得超過8小時。勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第21條第1項、第30條第1項前段分別定有明文。復按勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之，勞基法施行細則第13條亦有明定。是以，工資數額以勞雇雙方議定為原則，至於工資議定原則之限制，參照上

01 開勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第11、13條等規
02 定，應指勞工於法定工時為工作時間，其所得工資，不得低
03 於基本工資。換言之，如勞雇約定工作方式，實際正常工作
04 時間少於法定工時(部分工時)等非全時勞工，自無勞基法第
05 21條第1項但書限制之適用。

06 (二)經查，原告主張其於111年9月1日起任職於被告機構，兩造
07 並簽訂系爭契約，擔任居家照顧服務員，迄113年7月15日離
08 職乙節，為被告所未爭執，此外，並有系爭契約在卷足憑，
09 堪予採信。又原告主張其與被告負責人劉梅芳就其於周末及
10 假日，為陪伴照顧家人，無法提供服務，除非有特殊狀況並
11 經其同意(時間限制)及對身體有管線之個案，其因耽心會有
12 法律訴訟事件，亦無法提供服務，業於面試時與被告負責人
13 已達成合意等情，參之被告自承：因原告於週末及假日及對
14 案主身體有管線之個案類型，均無法提供服務，故當個案涉
15 其中一限制時，即無法勉予派案原告等語(見本院卷第62、6
16 3頁)，足認原告上述主張應非屬虛妄。再者，原告固稱其與
17 被告負責人於面試時，已就被告至少需排定其每月服務時數
18 110小時以上，以符合其申請缺工獎勵資格達成合意，且為
19 系爭契約第4條第1項所明定等情，然為被告所否認，觀諸系
20 爭契約第4條第1項：乙方(即原告)『每月服務提供之工時』
21 不得低於120小時等詞，除無從查悉被告每月應至少排定110
22 小時工時予原告之文義，毋寧就原告每月最低應提供服務工
23 時為120小時之約定，而屬原告提供最低工時之義務，並可
24 知兩造約定原告工作時間乃低於勞基法第30條第1項規定之
25 法定正常工時，而未牴觸勞基法最低勞動條件之限制屬部分
26 工時勞工。此外，原告就所主張被告至少需排定其每月服務
27 時數110小時以上之有利於己事實，並未舉證以實其說，即
28 難憑其空言逕認其主張為真。再所謂誠信原則，係在具體之
29 權利義務關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內
30 容，避免當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人
31 及義務人雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上

作用，於具體個案妥善運用之方法。斟酌被告所辯伊為使機構整體人力合理工作分配、分散照護員之風險以適度調整照護人力考量，而無法將原告所設系爭限制外所有個案一概分配予原告等語，自與誠信原則無違，反觀原告之主張，被告除受系爭限制約定而無法要求原告配合照護特殊個案外，原告復要求被告於此限制下，仍應至少排定其110小時工時等情，難認已符事平之理而與誠信原則無違。基上，原告未證明兩造間就被告每月至少應排定其服務時數110小時以上，以符合其申請缺工獎勵之資格，則其以被告未補新個案，致其不符申請缺工獎勵資格，請求如附表編號2所示缺工獎勵差額，即無理由。

(三)兩造約定原告工作時間未牴觸勞基法最低勞動條件之限制屬部分工時勞工，已如上述。復依兩造間系爭契約第2條載明：甲方(按指被告，下同)依照以下規則給薪：基本薪資為200+50元(津貼)/小時，依照「服務時數」給薪等詞，可知，原告係部分工時勞工，且依兩造約定勞動條件有系爭時間、個案類型之限制。是依首揭規定及說明，即無勞基法第21條第1項但書限制之適用，且原告依勞動契約約定之時薪250元計算其實際工作時間比例計算其基本工資，故其實領工資自無何未達「基本工資」之情。準此，原告主張依民法第487條前段規定，請求被告給付其實領工資未達基本工資而有如附表編號1所示121,805元差額云云，亦屬無據。

(四)復按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。又按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，暨春節、端午節、中秋節給與之獎金，均非屬勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與；勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明文，足認縱被告曾給予年終獎金亦非勞務之對價，而為恩惠性給予。況且，系爭契

約第4條亦未見兩造間有保證給付年終獎金之約定，原告復於113年7月15日離職，非屬事業單位營業年度終了結算時在職者，亦不符合勞基法第29條規定應給付年終獎金之要件。故原告依勞基法第29條、勞動契約第4條第2項規定請求被告給付如附表編號3所示年終獎金云云，要無理由。

(五)又按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。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項至第5項定有明文。查，原告自111年9月1日起受僱於被告，於113年7月15日離職，已經本院認定如前，原告主張其有10日特別休假日未休，其月薪以26,400元計算，被告應給付特休工資8,800元（計算式：26400÷30×10=8800）乙節，為被告所未爭執，且亦未舉證證明其權利不存在，故原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付如附表編號4所示特別休假未休工資，應屬有理。

五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付8,800元為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
勞動法庭 法 官 蒲心智

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。

中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
書記官 戴 寧

附件

編號	訴之聲明
1	被告應補足欠薪金額120,513元、申領缺工獎勵金差額10,000元、年終獎金26,400元、特休工資10,000元，合計新臺幣166,913元。
2	被告應給付原告如附表所示項目共新臺幣167,005元。

附表：(新臺幣/元)

編號	請求項目	金額	請求權基礎
1	工資	121,805	民法第487條前段
2	缺工獎勵差額	10,000	勞動契約第4條、鼓勵失業勞工受僱照顧服務業作業要點六(三)
3	年終獎金	26,400	勞基法第29條、勞動契約第4條第2項
4	未休特別休假工資	8,800	勞基法第38條第4項
		167,005	

