

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第74號

原告 郭高勉
訴訟代理人 許名志律師(法扶律師)
複代理人 袁瑋謙律師(法扶律師)
被告 宏偉保全股份有限公司

法定代理人 曾清華
訴訟代理人 吳慶隆律師
複代理人 王子鳴律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於中華民國109年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬壹仟肆佰零參元及自民國一百零八年六月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。
原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬壹仟肆佰零參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，關於訴訟管轄事項，應依民事訴訟法規定定之。而按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。原告主張兩造約定之勞務提供地為臺北市○○區○○路0段00000號等情，被告並無爭執，揆諸前揭規定，本院就本事件有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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項但書第2款定有明文。本件原告原起訴請求被告給付薪資、資遣費、特休未休工資等，訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）14萬5,690元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息（卷第5頁），嗣於民國109年2月14日具狀就所請求之106年9月短付工資，由原記載之1,150元更正為1,448元，並擴張上開聲明為：被告應給付原告14萬5,988元，及其中14萬5,690元自起訴狀繕本送達翌日起、其中298元自辯論意旨狀送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息（卷第301-302頁），其所為擴張聲明，核與前開規定相符，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自102年1月10日起任職於福華物業管理顧問有限公司（下稱福華公司），擔任清潔人員，約定每月工資為勞動部公布之各年度最低薪資，其後因福華公司將原告投保單位變更為被告，原告繼續於被告公司擔任相同工作，被告與福華公司具有實體同一性，原告年資應自102年1月10日起算。於107年3月間，原告因配偶郭義雄急性胃腸道出血需親自在醫院照顧，於同年3月7日請家庭照顧假，至同年月19日至被告公司辦理請假手續並提供勞務時，竟遭被告拒絕，並以原告曠職為由非法解雇原告，原告乃向臺北市政府勞動局聲請調解勞資爭議，於同年5月17日調解不成立，原告即向被告表示終止勞動契約，是兩造間之勞動契約已於該日由原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款之規定終止，惟被告短付107年3月7日至同年5月16日之薪資5萬1,097元（計算式： $22000 \times 25/31 + 22000 + 22000 \times 16/31 = 51097$ ，以下各計算，小數點以下均四捨五入），另短付106年8月、9月薪資分別為4,065元（計算式： $20713 - [21009 \div 31 \div 2 \times 8] - 13936 = 4065$ ）、1,448元（計算式： $20713 - [21009 \div 30 \times 5] - 15765 = 1448$ ），且應給付資遣費5萬8,028元、特別休假未休之工資31,350元（計算式： 22000

01 $\div 30 \times 42.75 = 31350$)，均未給付。爰依兩造間勞動契約、勞
02 工退休金條例第12條第1項、勞基法第38條之規定，提起本
03 訴。並聲明：被告應給付原告14萬5,988元，及其中14萬5,6
04 90元自起訴狀繕本送達翌日起、其中298元自辯論意旨狀送
05 達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並
06 願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：原告係自103年4月10日受僱於被告，於107年3月
08 7日起至同月14日止無故曠工達8日，經被告依勞基法第12條
09 第1項第6款、第2項規定，於107年3月14日以存證信函通知
10 原告終止勞動契約，原告請求107年3月7日至同年5月16日之
11 薪資及資遣費，並無理由。又原告之薪資為時薪制，工作時
12 間為週一至週五中午12時至下午6時，下午休息1小時，週休
13 二日，於106年之時薪133元。原告於106年8月上班15日，每
14 日5小時，應領9,679元（計算式： $133 \times 5 \times 15 - 296$ 健保費 $= 9$
15 679 ），外加被告給予之獎金4,257元，共1萬3,936元，而同
16 年9月，依原告上班日數應領1萬1,009元（計算式： $133 \times 5 \times 1$
17 $7 - 296$ 健保費 $= 11009$ ），外加獎金4,756元，共1萬5,765
18 元，被告已分別於同年9月11日、10月11日匯至原告之薪資
19 帳戶，並無短付情形。又勞工之特別休假應在勞動契約有效
20 期間為之，而本件勞動契約之終止係因原告無故曠職3日以
21 上，非可歸責於被告，自毋庸發給未休完特別休假日數之工
22 資。故原告請求短付之薪資、資遣及特休假未休工資均無理
23 由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、原告主張受雇於被告，兩造間因請假、終止勞動契約等爭
25 議，由原告於107年3月19日申請調解，經臺北市政府勞動局
26 於同年5月17日為調解而不成立等情，為被告所不爭執，並
27 有臺北市政府勞動局勞動爭議調解紀錄（下稱系爭調解紀
28 錄）、自願職保被保險人投保資料表（下稱系爭投保資料
29 表）、已繳納勞工個人專戶明細資料表在卷可稽（卷第24-3
30 0頁），堪信為真實。

31 四、得心證之理由：

01 原告主張被告應給付原告短付之薪資、資遣費、特別休假未
02 休之工資共14萬5,988元，為被告所否認，並以前揭情詞置
03 辯。茲就下列兩造之爭點論述之：

04 (一)原告年資之起算日：

05 按為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經
06 濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其
07 不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
08 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
09 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
10 實及信用原則（參最高法院100年度台上字第1016號判決意
11 旨）。查原告自102年1月11日以福華公司為投保單位而投保
12 自願職業災害保險，於103年4月10日退保，同日改以被告為
13 投保單位而投保，有系爭投保資料表可查（卷第28頁），而
14 原告自102年1月10起在臺北市○○區○○路0段00000號環
15 球功祥大廈擔任清潔工，不論在福華公司或被告之投保期
16 間，並無變動勞務內容及地點，此為兩造所不爭，並有證人
17 林樂生證述：與原告在環球功祥大廈共事約4、5年等語（卷
18 第443頁），及林樂生答覆勞保局之信函可佐（卷第483
19 頁），參以被告員工黃貴萍於107年7月5日接受臺北市勞動
20 局勞動檢查會談時，亦稱原告係於102年1月10日到職，有臺
21 北市政府府訴一字第1072092044號訴願決定書可稽（下稱系
22 爭訴願決定，卷第347-351頁），並經本院調取上開訴願卷
23 查閱無訛，而福華公司之代表人即董事陳華嶽亦為被告之董
24 事（卷第65-70頁），及原告所提出之薪資轉帳資料，於102
25 年10月11日係由被告之法定代理人曾清華轉帳同年9月之薪
26 資予原告，且於103年5月12日給付同年4月之薪資時，亦僅
27 由被告轉帳1筆薪資，並無區分由福華公司就103年4月10日
28 以前及被告就該日以後之原告薪資分別轉帳（卷第33-35
29 頁），核諸前揭說明，堪認原告主張其受雇福華公司與被告
30 期間之年資應合併自102年1月10起計算，應值採信。被告雖
31 提出員工自願離職申請書及履歷表（卷第269、95頁）抗辯

01 原告於被告任職之年資應自103年4月10日起算云云，惟被告
02 若非與福華公司為關係企業者，何以能取得福華公司之離職
03 申請書，且該離職申請書及履歷表之日期均係103年4月10
04 日，而職災保險之加、退保時間均相銜接，是兩造間之勞動
05 契約關係並無實質異動，被告所辯，自無可採。

06 (二)原告薪資係月薪或時薪制：

07 查原告於106、107年之投保薪資均為2萬1,009元（卷第28
08 頁），被告員工黃貴萍於107年5月17日代表被告與原告調解
09 勞資爭議時，亦稱原告為部分工時人員，週休二日及國定假
10 日休假，每月薪資2萬1,009元（卷第24-1頁），且觀之原告
11 自102年起之薪資轉帳資料，除106年8月、9月之薪資外（分
12 別於同年9月、10月入帳），各年度每月之薪資均無太大差
13 別，於每月有30日或31日之月份，所得薪資亦相同，並未區
14 分工作天數不同，堪信原告主張其薪資為月薪制為真正，且
15 於106年、107年每月薪資為2萬1,009元。被告雖提出履歷
16 表、證人黃貴萍、林哲全而抗辯為時薪制，然履歷表之時薪
17 制註記為原告所否認，且被告並未提出原告於各月份之上班
18 天數及時數表以證明其所計算之薪資總額，而所提出之107
19 年1月至3月之薪資計算表（卷第155頁），證人黃貴萍亦無
20 法說明所謂之獎金計算方式（卷第449頁），證人林哲全亦
21 僅能證明其代班原告期間之薪資計算方式（卷第452頁），
22 是證人黃貴萍、林哲全之證述，尚難為有利於被告之認定，
23 自不足採。

24 (三)106年8月、9月薪資部分：

25 查原告於106年8月請病假8日、9月請事假5日，有請假單可
26 稽（卷第97頁），而原告薪資為月薪制，每月2萬1,009元，
27 依勞工請規則第4條第3項、第7條規定，普通傷病假未逾30
28 日部分，工資折半發給，事假期間不給工資，是換算8月、9
29 月之每日薪資各為678元（計算式： $21009 \div 31 = 678$ ）、700
30 元（計算式： $21009 \div 30 = 700$ ），則原告106年8月薪資應扣
31 除8日病假薪資之一半，9月應扣除5日事假薪資，則應領薪

資應各為1萬8,001元（計算式：00000-000【職保、健保費】-678×8×1/2=18001）、1萬7,213元（計算式：00000-0000000×5=17213），而被告僅於次月各給付1萬3,936元、1萬5,765元，分別短付4,065元（計算：00000000000=4065）、1,448元（計算式：00000000000=1448），是原告請求被告應給付上開短付之106年8、9月薪資，為有理由。被告辯稱106年8月、9月除時薪外各給付獎金4,257元、4,756元云云，除與上開認定之月薪制不符外，亦未說明獎金之性質及發放標準，要難採認。

（四）被告解雇原告是否合法：

- 1、按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。
- 2、原告主張其因配偶郭義雄急性胃腸道出血於107年3月7日以電話請家庭照顧假（事假），並請同事即證人林樂生轉達請假，於同年月19日欲前往補辦請假手續，為被告所拒絕一事，業據原告提出診斷證明書、原告行動電話通話明細表、林樂生親筆函（卷第53-61頁）為證、並有證人郭芷芸證述：伊於107年3月19日載原告去被告公司補請假手續，因之前父親生病住院，原告向被告請假，被告要求原告回公司作請假手續，原告有說在醫院不能離開，再補請假，因父親情況危急，有輸血可能，需要家屬同意，原告有問醫生可否離開，醫生說原告不能離開。當天到被告公司時，現場有三位，我們說來補假，但被告說原告就是曠職，沒甚麼好說的，要是不滿意就去申訴，並請我們離開，伊就和原告到臺北市勞動局聲請調解等語明確（卷第532-538頁），堪認為

真。

3、被告雖舉履歷表、證人林樂生、黃貴萍為證，抗辯因原告未依規定辦理書面請假，連續曠工3日以上，業以存證信函通知原告予以解雇云云，惟證人林樂生證述：於107年3月7日接到原告電話是要問被告公司電話，請我告知被告電話號碼，沒有幫原告請假等語（卷第442-443頁），然此與其107年5月4日親筆函所述前後不同，已屬存疑，復參以被告公司之市內電話號碼為00000000，林樂生服勤地點之環球功祥大樓電話號碼為00000000（卷第133頁），核之原告0000000000號行動電話號碼之通話明細（卷第55頁），於107年3月7日上午8時10分23秒、11分46秒有與受話碼0000000000電話各通話8秒、7秒之紀錄，其後方有於8時24分58秒起與受話碼0000000000通話343秒之紀錄，足見原告知悉被告公司電話號碼，不須向林樂生詢問，且與林樂生通話超過5分鐘，衡情若非請林樂生代為請假，無需通話時間如此之長，是證人林樂生於本院之證述，有避重就輕之嫌，尚難採認。

4、再者，由證人黃貴萍證述：原告打電話來只說要請假就掛斷，伊有回撥電話給原告請原告來寫假單，原告說和其配偶在醫院，走不開，至3月10日原告有打電話來，伊問為何不來寫假單，原告只說走不開，伊有告訴原告最晚12日要來寫假單，並稱沒有假單、沒有相關文件也沒有上班就是曠職。原告沒有告知預定請假之日數或何時可到公司辦請假手續，不然伊不會一直打電話；假設當時原告有告知請假到何時，伊還是會請原告於3月12日以前到公司填寫假單等語（卷第447-448頁），可知被告有接獲原告本人請假之電話，縱原告未依被告之要求於3月12日以前辦理書面填寫請假單，然依兩造通聯紀錄（卷第55-59、233-235頁），原告並非處於失聯狀態，並已說明其因配偶住院無法離開醫院，要請事假，至被告於同月14日發存證信函日止，亦未超過14日事假之日數，並於同月19日欲補辦理書面程序，核諸前揭規定，自非屬無正當理由而曠工，是被告抗辯已依勞基法第12條第1項

01 第6款不經預告終止勞動契約，應屬違誤，亦不足採。

02 (五)107年3月7日至同年5月16日之薪資部分：

03 承上，被告所為解雇並非適法，勞動契約仍存在兩造間，而
04 原告於107年3月19日欲辦理請假手續遭拒，堪認原告欲繼續
05 提供勞務亦遭拒絕，而此勞資爭議於同年5月17日調解，兩
06 造並無共識，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，
07 因雇主非法解雇違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞，而
08 於當日終止勞動契約，應認可採，是於107年5月17日前終止
09 契約前之工資，原告自得請求被告給付之，惟原告既自107
10 年3月7日起請事假，至107年3月19日止之事假期間，自應扣
11 除上開期間之工資，是其請求107年3月20日起至同年5月16
12 日止之薪資3萬9,985元（計算式： $21009 \times 12/31 + 21009 + 21$
13 $009 \times 16/31 = 39985$ ），為有理由，逾此部分，則無理由。

14 (六)資遣費部分：

15 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
17 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
18 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
19 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
20 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工
21 退休金條例第12條第1項定有明文。又所謂平均工資，依勞
22 基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前六個月內
23 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六
24 個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所
25 得之金額。查原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止
26 勞動契約，則依上開規定請求被告給付資遣費，應屬有據，
27 而原告平均工資為1萬9,230元（計算式如附表），依原告年
28 資共計5年4月7日，則其資遣費應為5萬1,467元（計算式：
29 $19230 \times 1/2 \times (5 + \{ \text{【4+7/30】} \div 12 \}) = 51467$ ），是原告請
30 求資遣費5萬1,467元，為有理由。

31 (七)特別休假未休工資部分：

- 01 1、按勞動基準法第38條原規定：「勞工在同一雇主或事業單
02 位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休
03 假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿
04 者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上
05 者，每一年加給一日，加至三十日為止」，於105年12月21
06 日將原條文修正為：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工
07 作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月
08 以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。
09 三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿
10 者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
11 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」，並
12 增加第2至6項為：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。
13 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
14 他方協商調整」、「雇主應於勞工符合第一項所定之特別休
15 假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假」、「勞工
16 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
17 發給工資」、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之
18 日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清
19 冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工」、「勞工依本條
20 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」
21 （105年12月6日修正之本條規定，自106年1月1日施行），
22 現行條文即107年1月31日條文，再增加第4項但書「但年度
23 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
24 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
25 資」。新修勞動基準法第38條第4項已明定勞工特別休假未
26 休之日數應由雇主發給工資，且同條第3項並課予雇主負有
27 告知員工特別休假權利之義務，則關於原告請求雇主發給特
28 休未休工資之權利，於修法後並非以有可歸責於雇主之事由
29 為請求之前提要件。
- 30 2、準此，原告依勞動基準法第38條第1、4項規定，請求被告給
31 付自102年2月10日至107年5月17日之特休未休工資，其中發

01 生於106年1月1日後之部分，雇主即被告未能舉證證明原告
02 特別休假之權利不存在，是原告請求特休未休之工資，於法
03 有據，應予准許；至發生於105年12月31日前之部分，應以
04 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
05 舉證證明其未請休假有可歸責於被告之事由，則其此部分請
06 求即屬無據。又被告因違反勞基法第38條4項規定未給予原
07 告特別休假，經臺北市政府勞動局裁罰2萬元罰鍰，被告訴
08 願亦經駁回，有系爭訴願決定書可稽（卷第347-351頁），
09 並經本院調卷查明，堪信為真。是關於原告請求特休未休工
10 資部分，因原告為部分工時工作勞工，每日工作時間為中午
11 12時至下午6時，中間休1小時，每日工作5小時（卷103
12 頁），應按占全時8小時比例計算每年應休日數，是本件自1
13 06年1月1日起，因法令修改於滿3年即給予14日，增加4日，
14 依比例應給予2.5日（計算： $4 \times 5 / 8 = 2.5$ ），至106年1月10
15 日滿4年之特休為8.75日（計算： $14 \times 5 / 8 = 8.75$ ），至107年
16 1月10日滿5年之特休為9.375日（計算： $15 \times 5 / 8 = 9.375$ ），
17 共計20.625日，則原告請求特休未休工資，按其數額應為1
18 萬4,438元（計算： $21009 \div 30 = 700$ ， $700 \times 20.625 = 1443$
19 8）。

20 五、綜上，原告請求被告給付11萬1,403元（計算式： $4065 + 144$
21 $8 + 39985 + 51467 + 14438 = 111403$ ），及自起訴狀繕本送達
22 之翌日即108年6月21日起至清償日止，按年息5%計算之利
23 息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應
24 予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防，核與判決結果不生影
26 響，爰不一一論述，併此敘明。

27 七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡
28 易程序所為被告敗訴判決，依同法第389條第1項第3款規
29 定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依
30 職權宣告被告如以主文第4項所示金額為原告預供擔保後，
31 得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附

麗，併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 8 月 7 日

臺灣臺北地方法院臺北簡易庭

法 官 蔡玉雪

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀，並按他造當事人之人數附繕本；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 8 月 7 日

書記官 陳黎諭

附表：

月份	日數	金額(元)	備註
106年11月	30	20653	卷第41頁
106年12月	31	20713	同上
107年1月	31	20699	同上
107年2月	28	20699	同上
107年3月	31	12199	扣除3/7至3/19日請事假日數， $21009 \times 18 / 31 = 12199$
107年4月	30	21009	
合計	181	115972	$0000000 \div 181 = 641$ $641 \times 30 = 19230$ （平均工資）