

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞小字第61號

原告 朱麗約

訴訟代理人 李麗君律師

被告 安然企業股份有限公司附設桃園市私立富安居家長
照機構

法定代理人 林鴻淙

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國一一五年六月二日辯
論終結，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但被告同意者、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1、3款分別定有明文。經查，原告起訴時原訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)3萬5,246元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提撥6,586元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶；(三)訴訟費用由原告負擔(見勞小專調卷第7頁)。嗣經原告迭為變更訴之聲明，最終於民國115年2月3日言詞辯論期日當庭以言詞提出變更後訴之聲明為：(一)被告應給付原告3萬7,246元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)訴訟費用由被告負擔(見勞小卷第29、77、153頁)。經核，原告所為訴之變更，係屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，且為被告當庭表示同意，揆諸前揭說明，並無不合，

應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)緣原告自113年7月16日起受僱於被告，擔任長照居家主任專職人員一職，並約定每月薪資4萬3,000元。後原告遭被告法定代理人及其他同事職場霸凌，便於114年1月15日退出通訊軟體LINE(下稱LINE)之工作群組，並自114年1月16日起即未再到班，復與被告合意於114年2月3日終止兩造間勞動契約，被告遂於114年2月3日將原告辦理退保，是原告離職日應為114年2月3日，最後工作日則為114年1月15日，先予敘明。

(二)又原告雖以114年1月15日為最後上班日，但實際離職日仍為114年2月3日，故被告仍應就此期間給付薪資予原告，但被告卻僅給付原告114年1月薪資1萬5,269元，就114年2月1日至2月3日期間薪資更係完全未為給付，而原告本應領有114年1月薪資4萬1,915元、114年2月薪資4,300元，是被告即有短少給付原告114年1月薪資差額2萬6,646元【計算式：4萬1,915元－1萬5,269元＝2萬6,646元】、114年2月份薪資4,300元情形，被告自應向原告給付積欠薪資合計3萬0,946元【計算式：2萬6,646元＋4,300元＝3萬0,946元】。又原告既自113年7月16日至114年2月3日期間任職於被告，繼續工作期間已滿六個月，依法應享有3日特別休假，惟迄至原告離職時均未休畢，被告即應給付原告3日特別休假未休折換工資4,300元【計算式：月薪4萬3,000元÷30日×3日＝4,300元】。另依兩造間勞動契約所示，原告介紹居家服務個案至被告接受服務並持續滿三個月，即可領有介紹獎金2,000元，而原告確已於114年9月1日介紹訴外人即李曉軍至被告接受居家服務，且有持續滿三個月之實，則被告本應發放介紹獎金2,000元予原告，被告後竟以「僅有居服員可以領取介紹獎金」等語，稱原告為主任職故不具有領取獎金資格，進而拒絕發放介紹獎金予原告云云，實際上被告就介紹獎金

發放未有受領資格之明文規範，應解為每位員工任職被告期間皆具受領獎金資格，故被告所辯僅屬空言，仍有給付介紹獎金2,000元予原告之義務。

(三)為此，原告爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項之規定訴請被告給付114年1、2月積欠薪資3萬0,946元，復依勞基法第38條第1項第1款、第4項訴請被告給付特別休假未休折換工資4,300元，再依兩造間勞動契約訴請被告給付介紹獎金2,000元，合計請求被告給付3萬7,246元【計算式：3萬0,946元+4,300元+2,000元=3萬7,246元】。並聲明：如上開變更後聲明所示。

二、被告則以：

(一)原告實際離職日期應為114年1月15日，蓋原告於114年1月15日即於LINE工作群組中傳送「只做到今天，不會再協助一分一毫…」等語之訊息，旋即退出工作群組，並當場辦理業務交接完成，私人物品亦隨清空，後未再向伊提供勞務，更已私下以電話告知桃園市政府社會局承辦人員僅向伊提供勞務至114年1月15日，請求承辦人員撤銷人員職業登錄，顯見原告亦有以114年1月15日為離職日之真意，故原告離職日即為114年1月15日，甚為明確。後續伊雖於114年2月3日方替原告辦理退保，僅係因為原告提出離職一事過於臨時，且適逢農曆春節，伊實在無暇辦理相關作業，遂於春節過後第一個上班日即114年2月3日才將原告辦理退保，但應不影響原告實際離職日為114年1月15日之認定。

(二)又原告離職日既為114年1月15日離職，則伊於114年1月16日至114年2月3日期間應無給付薪資之義務，故原告請求伊給付積欠薪資3萬0,946元，難認有據。且原告係於113年7月16日到職，則迄至原告於114年1月15日離職為止，繼續工作期間未滿六個月，未達勞基法所定應給予特別休假之標準，故原告應不享有任何特別休假權利，更遑論原告有何據此請求特別休假未休折換工資之依據，是原告請求伊給付特別休假未休折換工資4,300元，亦屬無據。

01 (三)再者，李曉軍雖確有接受伊提供居家長照服務並持續滿三個
02 月之事，但李曉軍長照等級僅為二級，未達介紹獎金發放標
03 準所定之長照三級，原告本不得以「介紹李曉軍至伊接受長
04 照居家服務」一事為由，向伊請求給付介紹獎金。況且，經
05 確認李曉軍係自行撥打1966長照專線申請長照服務需求，並
06 經桃園市觀音區長照A單位派案予伊接受服務，並無所謂
07 「經原告介紹」一事存在，故就伊提供居家長照服務予李曉
08 軍一事，究否符合發放介紹獎金標準均與原告無涉。縱使認
09 定李曉軍為經原告介紹至伊接受服務，但原告斯時所任職務
10 為主任即主管職，與「只有居服員可以領取介紹獎金」之規
11 定顯然不符，原告仍不得據此請求伊給付介紹獎金。從而，
12 原告不具有領取介紹獎金之資格，故原告請求伊應給付介紹
13 獎金2,000元，顯難憑採。

14 (四)基上，原告稱伊有積欠薪資、特別休假未休折換工資尚未給
15 付，並有發放介紹獎金之義務而未履行等語，均無理由等
16 詞，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁
17 回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受不利判決願供擔保請准
18 宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項(勞小卷第27頁)：

20 (一)原告自113年7月16日受僱於被告擔任長照居家主任專職人員
21 一職。

22 (二)原告每月薪資為4萬3,000元。

23 四、本院之判斷：

24 (一)原告之離職日為114年1月15日

25 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
26 即為成立，民法第153條第1項定有明文。而法無明文禁止勞
27 雇雙方合意終止勞動契約，且意思表示有明示及默示之分，
28 前者係以言詞、文字或其他習用方法直接表示其意思；後者
29 乃以其他方法間接的使人推知其意思。如兩造就其意思表示
30 有所爭執，應本於經驗法則及誠信原則，自該意思表示所根
31 基之原因事實、主要目的、經濟價值，社會客觀認知及當事

01 人所欲表示之法律效果，作為全盤之觀察，以檢視其解釋結
02 果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

03 2.經查，觀諸兩造之對話紀錄，114年1月15日：「被告：我們
04 感謝朱主任這段期間的付出，請備妥交接清冊，明日我會請
05 人和妳做交接，若未來不再進公司，請備妥請假單（原告：
06 都在前台幫忙，加上生病，還有你背後到處亂說話。我只會
07 把我東西自己整理好。位子上有的資料請自己看。其餘我不
08 會再協助一分一毫。只會做到今天。然在做天在看）」。原
09 告並於同日下午12時17分退出工作群組等情，此有對話紀錄
10 可佐（見勞小專調卷第81頁），足認原告已於114年1月15日向
11 被告為終止勞動契約之意思表示，而被告亦未為反對之意，
12 據此可知兩造已經合意終止勞動契約。而兩造間既有前揭意
13 思表示合致，該合意終止即為成立。況原告亦自承114年1月
14 15日之後即未進被告處所上班（見勞小卷第26頁），更足徵兩
15 造勞動契約已於114年1月15日終止甚明。

16 (二)原告請求短發薪資3萬0,946元，為無理由

17 原告於114年1月15日向被告為終止勞動契約之意思表示，而
18 兩造已於當日合意終止勞動契約，業如前述。是原告請求11
19 4年1月16日至同年2月3日之薪資共計3萬0,946元，均無理
20 由。

21 (三)原告請求特休未休工資4,300元，為無理由

22 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
23 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
24 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
25 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
26 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
27 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
28 止而未休之日數，雇主應發給工資；雇主應將勞工每年特別
29 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
30 所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞
31 工。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應

負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。又事業單位如為配合出勤管理，依勞基法施行細則第24條第2項規定與勞工協商約定依曆年制、會計年度分段給假，尚無不可，惟於檢視是否符合法令時，「各時點」雇主給予之特別休假日數，仍不得低於以「到職日起算」依法所應給予之日數（勞動部108年6月21日勞動條2字第1080130702號函參照），亦即無論勞雇雙方所約定特別休假之方式係週年制、歷年制抑或會計年度，若勞工於約定給假年度中終止契約，均應改以「到職日起算」依法所應給予之日數，以確保特別休假日數不低於勞基法所定之基準。

2.經查，兩造勞動契約業於114年1月15日終止，業如前述，而原告自113年7月16日任職於被告為兩造所不爭執，是原告可請領特休3日之時間係自114年1月16日計算，是本案原告請求特休未休工資4,300元，為無理由，不應准予。

(四)原告請求介紹費2,000元，為無理由

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是則主張法律關係存在之當事人，應就該法律關係發生所須具備之要件事實，負舉

證責任，倘不能盡其舉證責任時，即應承受不利益之結果。

2.經查，原告雖主張曾介紹案主李曉軍至被告機構，可獲得2,000元介紹費云云。然證人吳素穎於審理中證稱：我知悉發放獎金標準是個案長照等級三級以上才有發放等語(見勞小卷第155至156頁)，而本案案主李曉軍為長照等級第二級，此有居服個案列表在卷可佐(見勞小卷第125頁)，是縱案主李曉軍為原告所介紹，原告亦不符合被告所公告之介紹獎金發放標準，是原告請求被告給付介紹費2,000元，自無理由。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第1項第1款、第4項等規定，以及勞動契約約定，請求被告應給付原告3萬7,246元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
勞動法庭 法 官 高健祐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 115 年 7 月 1 日
書記官 劉明芳