臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度湖勞小字第15號

原　　告　王美賢
訴訟代理人　黃正琪律師（法扶律師）
被　　告　信實公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　陸耀祖
訴訟代理人　張慶文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年8 月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣岜仟零柒拾岜元，及自民國一百零七年十二月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰岜拾元，由被告負擔十分之一即新臺幣壹佰伍拾岜元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣岜仟零柒拾岜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。

理由要領

一、原告主張：原告自民國104 年7 月1 日起受僱於被告公司，於高鐵南港站擔任清潔人員，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）25,100元。詎於106 年9 月26日被告以扣點為由要求原告簽名同意，經原告拒絕後，被告即表示欲將原告調往他處，原告主張被告此舉違反勞動條件之約定，欲終止勞動契約卻被迫離職。是被告公司應給付原告資遣費29,242元（以月薪25,100元、年資2年4月計算之），另被告公司積欠原告特別休假未休假工資4,500元，亦未給付；被告並應返還原告在職期間不當剋扣薪資共29,512元（含未為原告投保仍逐月扣繳健保費354元及每月不明原因扣款700元，共28個月）。爰依兩造間勞動契約法律關係及勞動法規，請求被告給付上開各款項等語。並聲明：　被告應給付原告63,254元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息

；　願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：原告任職期間除時常不按標準流程作業，經各組組長反映屢勸不聽，亦不接受調整職缺至其他站所，而表明自願離職之意，並當場填寫員工離職報告書，實無原告所稱遭恐嚇脅迫之情。且依原告請假紀錄顯示，原告於離職前之10月25日至27日連休三日，足見原告欲將特休請完後離職之意圖。至原告104 年8 月1 日到職後，直至同年11月17日始繳交低收入戶證明文件，被告即於當月起停止扣繳健保費用；另就原告所指不明扣款700 元，則係原告於105 年11月、12月，按月各有3 次、2 次之違反作業規範扣點紀錄，故依被告加扣點考核辦法於當月薪資中予以扣減等語。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、本院之判斷：

原告主張兩造間勞動契約於106 年10月31日終止，被告公司應給付資遣費29,242元、特別休假未休假工資4,500 元及在職期間不當剋扣薪資共29,512元等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。茲就原告上開請求分述如下：

資遣費29,242元部分：

按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。次按，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。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。本件原告主張其因被告違反勞動條件之約定

，被迫終止兩造勞動契約，而非自願離職云云，為被告所否認，則依上開說明，原告自應就其主張之利己事實負舉證之責，合先敘明。

查，原告主張被迫書立離職報告書一事，無非係認被告以伊拒簽扣點通知單，即欲將伊調離現職為據。經核，觀諸卷附員工離職報告書（見本院卷第28頁）內容，其上離職原因僅簡略記載：「作不好」等文字，此外並無其他原因說明可佐。復參酌證人即原告服勤之晚班職務組長甲○○到庭證稱：106年9月26日當天僅係勸導原告改善工作態度，依照公司規定行事，以符合高鐵標準作業流程之要求，惟原告猶置之不理，始於同年10月4日利用休息時間，帶同被告至南港辦公室由處長親自約談，過程中公司曾徵詢原告是否同意更換工作站所，原告拒絕後即表明既然你們都認為我做不好，那我就離職之意，並當場書立離職報告書等語（見本院卷第149頁、第152頁、第154至156頁）。則原告所陳：係遭被告脅迫調職，不得已才離職等情，是否與事實相符，已非無疑。又，原告迄未就被告確有勞動基準法第14條所列之事由，致其主張不經預告終止勞動契約一事舉證以明。準此，原告主張本件係伊依法終止兩造間勞動契約，而非自願離職，即無從憑採。故依前揭規定及說明，原告並無請求被告給付資遣費之法律依據。是以，原告此部分請求，為無理由，應予駁回。

特別休假未休假工資4,500元部分：

按，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作2 年以上3 年未滿者，應給予特別休假10日；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，勞動基準法第38條第1 項第3 款及同條第4 項前段分別定有明文。經查，原告主張迄106 年10月31日兩造間勞動契約終止時，尚有特別休假未休等情，有原告106 年度員工請假卡在卷可稽（見本院卷第79頁），可堪信實。而依上開規定，原告全年度應有特別休假10日，扣除原告已實施之特休8 日，尚餘2 日未

休，應由被告發給工資，則原告請求被告給付特別休假應休未休之工資1,673 元（計算式：25,100÷ 30× 2 ＝1,673 ，小數點以下四捨五入），即屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

在職期間不當剋扣薪資共29,512元部分

原告主張在職期間被告未為伊投保健保，仍逐月扣繳健保費354元，另有每月不明原因扣款700元，總計不當剋扣薪資29,512元【即（354+700）x 28=29,512】等語。經核，依卷附原告在職期間（104年8月至106年10月）之薪資明細表所載，被告代為扣繳健保費之月份僅有104年8月、9月、10月（見本院卷第81至83頁）；至原告所稱每月不明原因扣款700元部分，亦僅有105年11月、12月之薪資明細表「扣點獎懲」欄有所記載（見本院卷第96至97頁），是此部分是否如原告所述，每月均有以扣繳保費及其他不明原因剋扣薪資情事，已非無疑。關於扣繳健保費部分，原告亦未提出其他積極證據以實其說，則被告抗辯原告104年8月1日到職後，直至同年11月17日始繳交低收入戶證明文件，有卷附原告所提交之臺北市低收入戶卡影本可佐（見本院卷第108頁），被告並於當月起停止代扣健保費用之情，應堪採信。是原告主張被告以健保費不當剋扣薪資乙節，即難憑採。

至於上述105年11月、12月之扣點獎懲部分，被告辯稱原告於105年11月間有3次（即105年11月14日2點、16日3點、24日2點）、同年12月間有2次（即105年12月2日5點、25日2點）違反作業規範扣點紀錄，每點以100元計算之，於當月薪資各扣減700元等語。經查，依卷附信實公司加扣點考核辦法（見本院卷第142至146頁，下稱系爭辦法）附表三觀之，扣點標準就各該列舉事項僅定有扣點1點、扣點3點、扣點5點等基準；則前述被告針對原告違規行為，所開立之扣點通知單2點之登載，依據為何？尚非無疑。況且，上開加扣點辦法被告是否確已事先詳予提示所屬員工知悉，被告並未舉證以明，參酌甲○○到庭證述內容，僅謂有時候在上班集合

時會告訴大家（見本院卷第150頁）、關於規則沒有給員工看（見本院卷第153頁）等語，實難認系爭辦法實施前已明確告知原告，即不得執此作為扣薪之規範。是以，被告逕依系爭辦法扣減上述原告薪資共1,400元，當非有據，原告請求被告返還此部分經扣減之薪資，應予准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞動法規之法律關係，請求被告給付3,073元（含特別休假未休假工資1,673元、扣薪1,400元），及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月20日起至清償日止，按年息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、本件係適用小額訴訟程序，所為被告敗訴部分，應依職權宣告假執行；並衡情酌定相當擔保金額，為被告得免假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、並確定訴訟費用額1,530元（含第一審裁判費1,000元、證人旅費530元），由被告負擔1/10即153元，餘由原告負擔。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日

內湖簡易庭法　官　施月燿

以上為正本係照原本作成。

被告如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　12　　日

書記官　王玉雙