臺灣屏東地方法院民事判決

108年度屏勞簡字第13號

原　　告　陳振忠
訴訟代理人　李正良律師（法扶律師）
被　　告　中華警安保全股份有限公司
法定代理人　夏惠屏
訴訟代理人　蘇育正

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）133,494 元，及自民國108 年5 月7 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。
二、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
三、訴訟費用由被告負擔3分之2，餘由原告負擔。
四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以133,494 元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自104 年12月1 日起至108 年1 月9 日止，受僱於被告公司，擔任保全人員，兩造約定每月薪資24,000元，每月約定工時240 小時。被告公司自104 年12月1 日起至106 年10月10日止派駐原告於錸福國際股份有限公司；自106 年10月11日起至107 年12月31日止派駐於屏東縣屏榮高級中學；自108 年1 月1 日起至108 年1 月9 日止被指派於國立屏東高級工業職業學校（下稱屏東高工），擔任保全人員。詎料被告公司蘇育正副理於108 年1 月9 日要求被告填寫被告公司之離職書，並向新的保全公司即訴外人警防保全股份有限公司（下稱警防公司）完成報到手續後，始能繼續在屏東高工提供勞務，此時，原告始得知屏東高工之保全公司並非被告公司。然原告不願填寫該離職書，被告公司蘇育副理遂告知原告於108 年1 月10日不用來上班等語，違法解僱原告，嗣經原告向屏東縣政府勞資爭議委員會申請調解未能成立，原告乃依勞工退休金條例第12條第1 項、勞動基準

法第16條、第17條、第21條及第38條等規定請求被告公司給付下列所示金額。

㈠ 每月薪資與基本工資之差額123,662元：

於原告於任職期間，因被告公司給付之工資均有低於法定基本工資之情形，應依每月總工時240 小時所應適用之基本工資，亦即104 年12月1 日起至105 年12月31日為25,510元、106 年1 月1 日起至106 年12月31日為21,009元及107 年1 月1 日起至107 年12月31日為28,050元，補足短付之差額，故請求被告公司給付工資差額共123,662 元。

㈡ 資遣費43,612元：

原告工作年資自104 年12月1 日起至108 年1 月9 日止，共計3 年又40日，而原告之一個月平均工資應以上開每月總工時240 小時所應適用之基本工資即28,050元為準，依勞工退休金條例第12條第1 項規定計算資遣費為43,612元。

㈢ 預告工資28,050元：

原告於被告公司繼續工作三年以上，且本件並無勞動基準法第18條規定不得請求預告工資之事由，原告自得依勞動基準法第16條第1、3項規定，請求1個月之預告工資28,050元。

㈣ 應休未休之特別休假工資28,985元：

依原告上開工作年資計算，原告應有31日之特別休假，惟於原告於任職期間，被告公司均未給予原告特別休假，被告公司自應給付原告應休未休之特別休假工資。又原告終止契約前每月基本工資為28,050元，則每日工資為950 元，故原告自得依勞動基準法第38條第1 、4 項規定，請求被告給付應休未休之特別休假工資共28,985元（計算式：950 元x 31日＝28,985元）。

㈤ 為此，爰依兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告224,309 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。2.願供擔保請准予宣告假執行。

二、被告則以：原告係先於107 年8 、9 月間向被告公司自請離

職，並表示僅工作至107 年12月底，故被告公司遂於108 年1 月1 日轉介原告至警防公司上班，並非被告公司解僱原告，原告自不得向被告請求資遣費及預告工資。又原告薪資係按月計酬，被告公司確依兩造勞動契約之約定發放原告應獲得之薪資，並無短付情事。另被告公司係保全業採責任制，並未給予員工特別休假，原告自不得請求應休未休之特別休假工資等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第89、166頁）：

㈠ 原告自104 年12月1 日起至107 年12月31日止，受僱於被告公司，擔任保全人員，兩造簽訂並向高雄市政府核備之「約定書」第4 條就工作時間約定「正常工作時間：每日工時將依與客戶端所簽立之時數為主。其中每日正常工時為10小時/ 天，延長工時不超過12小時，每月總輪值時數以各現場輪值人數編制及輪值方式而定，每月不得超過240 小時，乙方超時輪值時，甲方應另支給加班費」。

㈡ 原告經被告公司自104 年12月1 日起至106 年10月10日止派駐於錸福國際股份有限公司；自106 年10月11日起至107 年12月31日止派駐於屏東縣屏榮高級中學擔任保全人員。原告自108 年1 月1 日起至108 年1 月9 日止被指派於國立屏東高級工業職業學校，擔任保全人員。

㈢ 原告任職期間，兩造約定之工資為每月24,000元，每月約定工時240 小時。

㈣ 原告自104 年12月1 日起至離職之日止未曾休過特別休假。

四、兩造爭執事項（見本院卷第166頁反面）：

㈠ 原告自108 年1 月1 日起至同年月9 日止，是否受僱於被告公司？

㈡ 原告主張被告應給付資遣費、預告工資有無理由？如有，數額為若干？

㈢ 原告主張被告應給付其自104 年12月1 日起至107 年12月31日止，每月薪資與基本工資之差額，有無理由？如有，數額為若干？

㈣ 原告主張被告應給付其應休未休之特別休假工資，有無理由？如有，數額為若干？

五、本院得心證之理由：

㈠ 原告自108年1月1日起至同年月9日止，是否受僱於被告公司？

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。又負舉證責任之當事人，須證明至使法院就該待證事實獲得確實之心證，始盡其證明責任。倘不負舉證責任之他造當事人，就同一待證事實已證明間接事實，而該間接事實依經驗法則為判斷，與待證事實之不存在可認有因果關係，足以動搖法院原已形成之心證者，將因該他造當事人所提出之反證，使待證事實回復至真偽不明之狀態。此際，自仍應由主張該事實存在之一造當事人舉證證明之，始得謂已盡其證明責任（最高法院93年度台上字第2058號判決意旨參照）。本件原告主張：伊自108年1月1日起至同年1月9日止仍受僱於被告公司，伊係於同年1月9日遭被告公司解僱等情，既為被告公司所否認，並抗辯係原告先於107年間自請離職，表示工作至107年12月底等語，依舉證責任分配原則，原告應就其屬非自願性離職之有利事實負舉證責任。

2.經查，本件原告主張其係於109年1月9日遭被告公司解雇乙節，無非係以屏東縣政府勞資爭議調解紀錄所載內容為主要論據（見本院卷第13、138頁反面）。惟查，上開屏東縣政府勞資爭議調解紀錄（見本院卷第13頁），其調解當事人係原告與警防公司，不及於被告公司，且觀之該調解紀錄於資方主張欄位係記載「本公司（即警防公司）因為今年得標國立屏東高工職業學校之共同供應契約，勞方是中華警安保全股份有限公司推薦給我們的員工，勞方於108年1月1日開始上班，但尚未完成報到手續，所以108年1月9日請蘇育正副理告知勞方尚未完成報到手續叫他不要來上班」等情，復參以不爭點事項上記載「勞方於108年1月1日至警防

保全股份有限公司開始上班，108 年1 月9 日請蘇育正副理告知勞方108 年1 月10日起終止僱傭關係」等語，可見上開調解紀錄所載內容充其量僅能證明調解當事人所終止之僱傭關係乃存在於原告與警防公司之間，尚難據此推論原告於109 年1 月9 日遭被告公司解僱等情；此外，原告並未提出其他證據加以佐證，是原告此部分主張之事實，難信為真實。反觀被告公司抗辯原告係先於107 年間自請離職，並表示工作至107 年12月底乙節，核與證人即屏東縣政府勞工處之勞動檢查員伍政杰於本院審理時證稱：伊在受理原告調解申請時，原告有向伊表示其有打電話給被告公司說不要做了等語相符（見本院卷第137 頁），復參以警防公司就原告任職乙節函復本院稱：原告於108 年1 月1 日至本公司上班，惟原告不願繳交個人資料，故本公司於同年1 月9 日將其解聘，並於同年2 月18日匯款9,244 元予原告，其中8,744 元為薪資，資遣費則為500 元，有警防公司108 年12月9 日警防總發字第10812090001 號函及檢附之勞工保險加保申報表、退保申報表、匯款申請書回條等件附卷可參（見本院卷第155 至162 頁），再衡以警防公司於上開調解紀錄之調解程序中表示原告係被告公司推薦給伊之員工等語（見本院卷第13頁），足證原告確曾向被告公司表示僅工作至107 年12月底，經被告公司同意後於108 年1 月1 日轉介至警防公司任職，堪認原告已於107 年12月31日自請離職而終止兩造間之勞動契約，原告即屬自願離職。從而，原告自108 年1 月1 日起至同年1 月9 日期間，並未受僱於被告公司，至為明確。

㈡ 原告主張被告應給付資遣費、預告工資有無理由？如有，數額為若干？

按勞動基準法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，有預告期間之要求，若雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；又依勞動基準法第17條及勞工退休金條例第12條之規定，雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞

工資遣費。惟查，本件既屬原告單方片面表示職離，即自行離職，業經本院認定如前，本件即非被告公司依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情形，是原告自無從依前開規定請求被告給付資遣費及預告期間工資。

㈢ 原告主張被告應給付其自104 年12月1 日起至107 年12月31日止，每月薪資與基本工資之差額，有無理由？如有，數額為若干？

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1 項定有明文。準此，凡適用勞動基準法之事業單位，勞雇雙方約定之工資，即不得低於法定基本工資。又法定基本工資係以勞動基準法第30條規定之法定正常工時為計算基礎，雇主與勞工依同法第84條之1 約定並經核備之正常工時，如超出前開法定正常工時，勞工之基本工資即應按時數比例增計，非仍以法定基本工資為限，否則雇主將可利用增加工時之方式規避基本工資之規定，使勞動基準法有關勞工基本工資及正常工時之保障規範形同具文。經查，原告係於104 年12月1 日起至107 年12月31日止受僱於被告公司，原告為適用勞動基準法第84條之1 之保全人員，約定按月計酬，其經核備之每月正常工作時數為240 小時，依此計算之基本工資如附表一所示，被告每月給付原告之工資（即不含加班費之本薪）應不得低於附表一所示之基本工資，惟兩造約定之工資既為每月24,000元，並為兩造所不爭執，顯低於前述如附表一所示之基本工資，自應由被告公司就不足之金額予以補足。

2.惟被告公司抗辯兩造就106 年9 月份之薪資部分曾經屏東縣政府勞資爭議委員會於106 年10月3 日調解成立，兩造同意被告公司給付原告106 年9 月薪資23,000元，並於106 年10月11日調派原告至屏東縣屏榮高級中學擔任保全人員等情，則上開不足基本工資部分應扣除106 年9 月及同年10月1 日至10月10日等語，業據其提出與其所述相符之屏東縣政府勞資爭議調解紀錄附卷可證（見本院卷第114 頁），且原告確

實未於106年9月、106年10月1日至同年月10日提供勞務，有原告簽到登記表在卷可憑（見本院卷第60頁），則被告公司此部分之抗辯即屬有據，是被告公司自無庸補足106年9月、106年10月1日至同年月10日薪資與基本工資之差額。準此，依附表一所示之基本工資計算至原告離職止，累計短付原告低於基本工資之差額共120,699元（詳細計算式如附表二所示）。

㈣ 原告主張被告應給付其應休未休之特別休假工資，有無理由？如有，數額為若干？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作1年以上3年未滿者，應給予之7日之特別休假，3年以上5年未滿者10日，5年以上10年未滿者14日；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1款、第2款、第3款及同法施行細則第24條第3款分別定有明文。而前開特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，非使勞工藉此增加工資，雇主倘非因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則，如勞工因業務需要，致其特別休假未能休畢，自得請求給予該特別休假工資。查，原告於被告公司任職期間，每年應有之特別休假日數如附表三所示，且被告公司於本院審理時已陳稱因被告公司係保全業採責任制，並未給予員工特別休假等語（見本院卷第81頁反面），足見原告係因被告公司業務需要，致其特別休假未能休畢，揆諸前引規定及說明，被告公司自應給付原告應休而未休之特別休假工資。

2.次按勞基法第38條第4項規定，雇主應發給特別休假工資，發給之基準係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。而1日工資係指，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，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第

1款第1、2目亦有明文。而兩造係按月計酬，且被告公司從未給予原告特別休假乙情，為兩造所不爭執，則依前引規定，自應以年度終結前最近1個月正常工作時間所得月薪，除以30所得之金額，為1日工資，再乘以其特別休假日數，認定原告得請求之特別休假工資如附表三「法院核定金額」欄所示（關於被告公司給付薪資不足原告應受勞基法基本工資保障者，應按附表一所示基本工資保障數額，作為計算特別休假之1日工資發放基準），故被告公司應給付原告特別休假工資共12,795元。

六、從而，本件原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付基本工資差額120,699元、未休特別休假之工資12,795元，合計133,494元，以及自起訴狀繕本送達之翌日即108年5月7日起（送達證書見本院卷第79頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分請求，為無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，然被告陳明若受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行，經核無不合，爰酌定適當之擔保金額，並予准許。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，不予准許，應併予駁回。

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

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　15　　日

屏東簡易庭　法　官　俞亦軒

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須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　　1　　月　　15　　日

書記官　孫秀桃

附表一：

受僱期間（民國）	法定基本工資數額（月）	每月總工時240小時應適用之基本工資數額	備註
104年12月1日至104年12月31日	20,008元	24,788元	1. 依105 年1 月1 日修正施行前之勞動基準法第30條規定，工時係以日、週為計算單位，非按月計算，是依該條所定2週工時84小時，及1 年為52週又1 日反推年度總工時，再分攤至12個月份計算，105 年1 月1日修法前之法定正常工時為每月182.66小時（即｛【84小時÷ 2 週×52週】＋8 小時｝÷ 12月為182.66小時，小數點下兩位捨棄）。 2. 當月應適用之正常法定工時為每月總工時182.66小時，則每月總工時240 小時應適用當月基本工資基準為：法定基本工資20,008元＋20,008元÷ 30÷ 8 ×(240 －182.66）＝ 24,788元（小數點以下四捨五入，下同）。
105年1月1日至105年12月31日	20,008元	25,510元	1.依105 年1 月1 日修正施行之勞動基準法第30條，則規定正常工時每日不得超過8 小時、每週不得超過40小時，是按1 年為52

（續上頁）

			週又1 日反推年度總工時，再分攤至12個月份計算，105 年1 月1 日修法後之法定正常工時為每月174 小時（即｛【40小時×52週】＋8 小時｝÷12月＝174 小時）。 2.105 至107 年當月應適用之正常法定工時為每月總工時174 小時，則105 年每月總工時240 小時應適用當月基本工資基準為：法定基本工資20,008元＋20,008元÷30÷8×(240 －174 ）＝25,510元。
106年1月1日至106年12月31日	21,009元	26,786元	該年每月總工時240小時應適用當月基本工資基準為：法定基本工資21,009元＋21,009元÷30÷8×(240－174）＝26,786元。
107年1月1日至107年12月31日	22,000元	28,050元	該年每月總工時240小時應適用當月基本工資基準為：法定基本工資22,000元＋22,000元÷30÷8×(240－174）＝28,050元。

附表二：

編號	發薪年月（民國）	每月總工時240 小時應適用之基本工資數額（A ）	實領工資（B ）【見本院卷第32至34頁薪資表】	短少金額【計算式：（A ）—（B ）】
1	104年12月	24,788元	23,000元	1,788元
2	105年1月	25,510元	23,000元	2,510元

（續上頁）

3	105年2月	25,510元	23,000元	2,510元
4	105年3月	25,510元	23,000元	2,510元
5	105年4月	25,510元	23,000元	2,510元
6	105年5月	25,510元	23,000元	2,510元
7	105年6月	25,510元	23,000元	2,510元
8	105年7月	25,510元	23,000元	2,510元
9	105年8月	25,510元	23,000元	2,510元
10	105年9月	25,510元	23,000元	2,510元
11	105年10月	25,510元	23,000元	2,510元
12	105年11月	25,510元	23,000元	2,510元
13	105年12月	25,510元	23,000元	2,510元
14	106年1月	26,786元	23,000元	3,786元
15	106年2月	26,786元	23,000元	3,786元
16	106年3月	26,786元	23,000元	3,786元
17	106年4月	26,786元	23,000元	3,786元
18	106年5月	26,786元	23,000元	3,786元
19	106年6月	26,786元	23,000元	3,786元
20	106年7月	26,786元	23,000元	3,786元
21	106年8月	26,786元	23,000元	3,786元

（續上頁）

22	106 年10月11日至106年10月31日	26,786元x 21/30＝18,750元，小數點以下四捨五入	15,919元	2,831元
23	106年11月	26,786元	23,500 元	3,286元
24	106年12月	26,786元	23,500 元	3,286元
25	107年1月	28,050元	23,500 元	4,550元
26	107年2月	28,050元	24,000元	4,050元
27	107年3月	28,050元	24,000元	4,050元
28	107年4月	28,050元	24,000元	4,050元
29	107年5月	28,050元	24,000元	4,050元
30	107年6月	28,050元	24,000元	4,050元
31	107年7月	28,050元	24,000元	4,050元
32	107年8月	28,050元	24,000元	4,050元
33	107年9月	28,050元	24,000元	4,050元
34	107年10月	28,050元	24,000元	4,050元
35	107年11月	28,050元	24,000元	4,050元
36	107年12月	28,050元	24,000元	4,050元
合計				120,699 元

附表三：

編號	期間（民國）	應有之特別休假日數	特別休假工資之計算式	法院核定金額（小數點以下四捨五入）

（續上頁）

1	105年12月1日至106年11月30日	7日	以年度終結前最近1 個月正常工作時間即106年11月之當月基本工資基準26,786元（如附表一所示）÷ 30為1日工資，再乘以7日	6,250元
2	106年12月1日至107年11月30日	7日	以年度終結前最近1 個月正常工作時間即107年11月之當月基本工資基準28,050元（如附表一所示）÷ 30為1日工資，再乘以7日	6,545元
合計				12,795元