臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第42號

原　　告　許明敦
訴訟代理人　許莉慈
被　　告　東京都保全股份有限公司
法定代理人　　田
訴訟代理人　李孟璟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參萬參仟陸佰零陸元，及自民國一〇八年五月二十四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元由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣參萬參仟陸佰零陸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

一、原告主張：原告自民國105年12月1日起受僱於被告，擔任保全人員，兩造約定工資新臺幣（下同）28,000元、月休10日、加班費另計，原告任職期間，依勞動基準法（下稱勞基法）規定應享有第1年3日、第2年7日、第3年10日之特別休假，總計特別休假20日，但被告從未給予原告特別休假，且原告每月薪資均有3萬多元，被告卻僅以24,000元為原告投保勞保，有高薪低報之情事，經原告向新北市政府提出檢舉在案。因被告有勞基法第14條第1項第6款雇主違反勞工法令之情事，原告於知悉後30日內，已依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，被告最後工作日為108年1月14日，原告工作年資共2年1月13日，從未有特別休假。為此起訴請求被告給付原告資遣費33,650元、20日特別休假未休工資28,000元，共計61,650元等語。並聲明：　被告應給付原告61,650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。　願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：駐衛保全業因社區及大樓全年無休之安全需求，與勞務密集、極其微利之行業特性，經勞動部改制前之行政院勞工委員會核定公告有勞基法第84條之1之適用，故被告與所屬員工均約定採月薪制，且合意將國定假日、例假日調整為工作日，縱於該日出勤被告亦無須給予加班費，倘員工於調整後之輪值表上表定之休假日出勤，則依法給予加班費。兩造間所約定之薪資，係以當年度之每月基本工資為依據，並非原告所稱之28,000元，另有職務津貼、加班費及案場考核獎金等非經常性給與，職務津貼係衡量案場勤務程度發給，而案場考核獎金則視現場人員當月表現及是否受各該案場業主肯定而有所不同。被告除於105年12月份有發給不算入月薪之917元見習費外，其餘皆依實際出勤情形給付應發月薪，並依當月實際加班情形給予加班費，同時按案場值勤制度給予職務津貼、案場考核獎金，故被告為原告投保之薪資級距符合與原告約定之月薪，並無高薪低報違反勞基法第14條第1項第6款之情事，原告於108年1月13日最後工作日後，請求給付資遣費，顯屬無稽。因行業之特殊性，兩造約定之輪值方式為月休10日。原告於106年、107年已各排定特別休假4日，故106年並無未休之特別休假，107年僅有3日未休之特別休假，原告於108年1月14日離職應有10日特別休假，但原告於106年度已排定多休1日特休假，故108年度僅有9日應休未休之特別休假，被告已於108年1月31日匯款給付原告特別休假工資12,133元，已高於107年度及108年度未休特別休假工資總額，並無特別休假工資給付不足之情形等語，資為抗辯。並聲明：　原告之訴駁回。　如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

經查，原告自105年12月1日起受僱於被告，擔任保全人員，嗣原告於108年1月2日向被告提出離職申請單表明以108年1月13日為最後工作日之事實，有保全（監控）人員勞動契約

書、員工所得明細、自願職保被保險人投保資料表（明細）、京陽公司106年排班表、107年排班表、記載原告上班及休假僅至108年1月13日止之108年1月份現場人員實際執勤時數表、離職申請單等件附卷可佐（見本院卷第11至37頁、第97頁、第101至107頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

本件原告請求被告給付資遣費33,650元、特別休假未休工資28,000元，被告以前詞置辯。茲分述如下：

被告有無勞基法第14條第1項第6款情事：

1.關於原告主張被告從未給予原告特別休假部分：

原告主張：被告從未給予原告特別休假云云，固提出106年11月份、107年3月份至7月份、107年9月份至12月份之京陽公司各月份現場人員實際執勤時數表為證（見本院卷第51至69頁）。然將原告提出之前開各月份現場人員實際執勤時數表（見本院卷第51至69頁），與被告提出之京陽公司108年1月份現場人員實際執勤時數表（見本院卷第107頁），兩者對照觀之，前者並無任何現場人員確認之簽名，後者則有含原告在內多名現場人員之簽名，則原告所提之京陽公司各該月份現場人員實際執勤時數表是否為最終之正確版本，尚非無疑。而自被告所提出之京陽公司106年排班表、107年排班表觀之（見本院卷第101頁、第105頁），其上記載106年、107年間曾各排原告特別休假4日，且上開排班表之「同意人」欄位均有原告之簽名，堪認兩造間曾於排班表中排定原告之特別休假日期，則原告主張被告違反勞工法令從未給予原告特別休假云云，即無可信。又上開排班表上「A現場主管」、「B管服科」、「C部門人事」、「D部門主管」之欄位均為空白，無人簽認（見本院卷第101頁、第105頁），故亦無從僅憑京陽公司106年排班表、107年排班表上各列原告特別休假4天，即遽認原告於該排班表簽名後實際上有無休特別休假或休特別休假之真實日數，附此敘明。

2.關於原告主張被告將投保薪資以多報少部分：

按前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；本條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，勞工保險條例（下稱勞保條例）第14條第1項前段、第72條第3項，勞保條例條例施行細則第27條第1項前段分別定有明文。準此，投保單位負有依勞工之月薪資總額，向保險人據實申報投保薪資之義務。再者，依勞基法第2條第3款規定，工資係指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。工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與（最高法院86年度台上字第255號判決意旨參照）。

查原告主張被告高薪低報以24,000元為原告投保勞工保險之職業災害保險之事實，業據原告提出105年12月起至107年12月止各月份之員工所得明細、自願職保被保險人投保資料表（明細）為證（見本院卷第11至37頁），自前開員工所得明細觀之，原告每月所得均包含「應發月薪」及「支援加班及獎金」，105年12月之應發月薪為24,000元，106年1至12月每月應發月薪均為23,285元，107年1至12月每月應發月薪均為24,384元，自屬經常性給與；而各月份員工所得明細所載支援加班及獎金，係在4,715元至11,735元之間不等之金額，於原告任職期間，被告每月均固定發放，且係原告因工作而獲得之經常性給與，堪認亦屬原告工資之範圍。被告雖辯稱：兩造間所約定之薪資，係以當年度之每月基本工資為依據，職務津貼、加班費及案場考核獎金等屬非經常性給與，故被告為原告投保之薪資級距符合原告之月薪云云，然查，被告所提出其與原告間於105年12月1日簽訂之保全（監控）

人員勞動契約中，並無以當年度之每月基本工資為約定工資之相關文字記載，亦未記載約定之工資數額（見本院卷第97頁），被告此部分所辯，無足憑取。另觀諸被告提出之「更正明細表」（見本院卷第117至119頁），被告發給原告之職務津貼，於105年12月為2,168元，106年間每月均為2,276元，而107年間每月均為2,384元，且將「職務津貼」欄與「約定月薪」欄之金額相加所得之數額，核與原告所提出之員工所得明細中每月「應發月薪」相同（見本院卷第11至35頁），顯見職務津貼已成為兩造間因原告所任職固定常態工作中可取得之給與，並隨原告年資而逐年提高，應屬經常性給與；而加班費係勞工因延長工時工作而獲得之報酬，案場考核獎金則係依勞工工作表現而取得之勞務對價，均屬勞工因提供勞務經常性所得之報酬，在制度上具有經常性，堪認本件職務津貼、加班費及案場考核獎金均符合勞務對價性及給與經常性二項要件，自均應屬勞基法第2條第3款之工資，故原告主張被告未依上開規定覈實申報原告之投保薪資，而有將投保薪資金額以多報少乙節，應堪採信，且被告因未覈實申報原告之投保薪資，而遭勞動部依勞保條例第72條第3項規定裁處罰鍰，有勞動部108年4月8日勞局納字第10801829520號函、行政院訴願決定書院臺訴字第1080181555號附卷可佐（見本院卷第125至126頁、第189至194頁），足見被告所為確有違反勞保條例之規定，將原告投保薪資金額以多報少之情形。

原告依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止系爭勞動契約為合法：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被告未依勞保條例規定覈實申報原告之投保薪資，已詳如前述，堪認被告確實有違反勞工法令致有損害勞工權益之虞之情形，則原告於108年1月2日寄發中和郵局存證號碼000001號存證信函（見本院卷第155至157頁），告知被

告有違反勞工法令符合勞基法第14條第1項第6款規定勞工得終止契約之情形，且於同日填寫離職申請單載明其上班時間至108年1月13日，預告於108年1月13日終止與被告間勞動契約（見本院卷第103頁），自屬有據，應生終止兩造間勞動契約之效力。

原告請求被告給付資遣費部分：

1.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。所謂以比例計給，係指未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。

2.本件兩造間勞動契約，經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止契約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告給付資遣費，應屬有據。又原告主張其離職前6個月之工資分別為34,462元、33,228元、30,276元、28,800元、30,276元、33,228元之事實，業據其提出被告不爭執其真正之存摺交易明細為證（見本院卷第43至48頁），應堪採信，以兩造間勞動契約終止前6個月原告所得工資總額除以6計算，原告之月平均工資為31,712元（計算式：｛34,462＋33,228＋30,276＋28,800＋30,276＋33,228｝÷6≒31,711.6，元以下四捨五入），而本件原告係自105年12月1日起至108年1月13日止受僱於被告，其工作年資為2年1月又13日，則依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得向被告請求之資遣費為33,606元（計算式：31,712×1/2×｛2+（1＋13/30）÷12∨｝≒33,605.9，元以下四捨五入）。

ŋ原告請求被告給付特別休假未休工資部分：

本件原告係自105年12月1日起至108年1月13日止受僱於被告

，其工作年資為2年1月又13日，已如前述，則依勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項之規定：「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。…」、「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。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，原告自106年6月1日起至106年11月30日止，屬工作6個月以上1年未滿者，該期間之特別休假應為3日，又原告自106年12月1日起至107年11月30日止屬工作1年以上2年未滿者，該期間之特別休假應為7日，另原告自107年12月1日起屬工作2年以上3年未滿者，其自107年12月1日起至108年11月30日止之年度特別休假日數為10日，但因兩造間勞動契約已於108年1月13日終止，故原告自107年12月1日起至108年1月13日止共44日期間以全年10日按比例計算之特別休假日數為1.2日（10×44/365≒1.20，小數點後第2位四捨五入），故原告任職期間之特別休假日數為共計11.2日（3＋7＋1.2＝11.2），又被告就原告於京陽公司106年排班表、107年排班表上簽名後實際上有無休特別休假及休特別休假之真實日數乙節，未能確切舉證證明以實其說，已如前述，應認原告仍有特別休假11.2日未休，則原告得請求被告給付之特別休假未休工資應為11,839元（計算式：31,712÷ 30× 11.2≒11,839.1，元以下四捨五入）。再參以依新北市政府勞資爭議調解紀錄內容，被告於108年1月22日出席調解時，其代理人訴外人陳光策稱：「…特休假尚餘13天，公司會發放」（見本院卷第41頁），嗣被告於108年1月31日即給付原告特別休假13日工資12,133元，此金額與原告起訴狀所述月薪28,000元，除以30日後，再乘以13日之金額12,133元相符合（計算式：28,000

÷ 30× 13≒12133.3，元以下四捨五入），並有郵局轉帳明細表附卷可佐（見本院卷第109頁），足見被告已於108年1月31日給付原告特別休假未休工資12,133元，被告已無積欠原告特別休假未休工資之情形，是原告請求被告給付20日特別休假應休未休工資28,000元，即屬無據，不應准許。

ē 又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。末按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項復有明文。本件原告請求被告給付資遣費部分，依上開規定，被告應於兩造間勞動契約108年1月13日終止後之30日內發給原告，本件原告僅請求自起訴狀繕本送達翌日即108年5月24日（見本院卷第83頁）起至清償日止按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費33,606元，及自108年5月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條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；被告陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，經核並無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回已失所附麗，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，

附此敘明。

八、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

九、本件訴訟費用額依後附計算書確定如主文第3 項所示金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　5　　日

臺灣臺北地方法院臺北簡易庭

法　官　羅富美

計　算　書：

項　　目	金額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元
合　　計	1,000元

備註：本件訴訟標的金額為61,650元，應繳第一審裁判費1,000元，經本院108年度北補字第664號裁定依勞資爭議處理法第57條之規定，暫免徵收裁判費二分之一，故原告僅已繳納裁判費500元。

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀（須附繕本），並繳納上訴費1,500元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　5　　日

書記官　劉英芬

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

原判決所違背之法令及其具體內容。

依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。