臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞小字第5號

原　　告　王栢昌
被　　告　靜修雅築公寓大廈管理委員會
法定代理人　王美雀
訴訟代理人　陳春金

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國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參萬伍仟貳佰元，及自民國109年4月8日起至清償日止，按年息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元由被告負擔百分之四十二，餘由原告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）聲明：⑴被告應給付原告新臺幣（下同）82,940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。⑵訴訟費用由被告負擔。

（二）緣原告自民國（下同）106年12月30日起受雇於被告擔任警衛職務，任期之初每月薪資22,000元，嗣於108年5月起，被告始依勞動基準法之規定將原告之月薪調整為23,100元，原告任職期間，被告未給予原告特休假；且於107年12月中旬被告指派原告前往社區花園修剪樹木，致原告左第3及4指肌腱斷裂合併手指功能障礙，屢經原告向被告反映，被告均置之未理，原告只得自行至員生醫院開刀，而於原告請假開刀期間，被告亦未依勞動基準法規定給予原告公傷病假，仍苛扣原告住院期間之薪資；嗣於108年12月中旬，被告突然要求原告簽署離職書，要求原告上班至108年12月31日止，經原告向被告請求依法資遣，被告均置之未理，原告遂於109年1月2日勞資爭議調解時通知被

告，自109年1月2日起終止兩造間之僱傭關係。

（三）則兩造間之僱傭關係既已於109年1月2日為原告終止，原告爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法第14條第1項第5、6款、第4項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項等相關規定，請求被告給付原告如下金額：

⑴資遣費23,100元：原告自106年12月30日起受雇於被告擔任警衛職務，109年1月2日起原告終止兩造間僱傭關係，原告之工作年資為2年，而原告平均薪資為23,100元，故請求被告公司給付資遣費23,100元。

⑵苛扣薪資部分17,490元：經查，108年1月1日起行政院公佈勞工之最低薪資為23,100元，被告遲至108年5月起始行調整，原告自108年1月起至108年4月止共計短少4,400元【計算式：（23,100元-22,000元）x 4=4,400元】；又原告分別於108年3月28日起同年4月3日止及108年7月25日起至同年8月3日止，因修剪花木遭致職業災害，被告未依法給予原告公傷病假，並於原告傷病期間違法扣薪，顯見被告係惡意苛扣薪資，爰依法請求被告返還苛扣之薪資共計13,090元【計算式：23,100元÷ 30× 17=13,090元】，二者合計17,490元。

⑶特休未休工資7,700元：原告之工作年資為2年，任職期間依法享有10天之特休假，惟原告任職期間均未曾申請特休假，故請求被告給付7,700元【計算式：23,100元÷ 30× 10=7,700元】。

⑷失能給付34,650元：原告因職業災害，造成原告手指機能疑存顯著障害，已符合勞工保險失能標準給付等級第15等級，依職業傷病失能補償費給付標準，原告得請領45日，故原告得請領失能給付34,650元【計算式：770元x 45日=34,650元】。

（四）對被告抗辯所為之陳述：伊的手除了小時候的舊傷外，並沒有其他的受傷，受傷確實是伊在庭院剪樹時受傷，是管委會委員張成輝叫伊修剪的，剪樹伊是用雙手反過來拿著

樹剪剪的，當時剪刀不是很利，張成輝示範修剪樹木時還用石頭磨了兩次剪刀，且伊左手受傷骨膜發炎是浮腫，不會馬上發現，修剪樹木隔天伊清水池是左手敷藥，右手拿水管清洗；當初被告聘僱伊的時候，有寫二張聘僱合約書，上面都沒有記載日期，被告說伊偽造合約書，惟主委簽收包裹的簽名與合約書一樣，當初是被告將伊從其他地方挖角過來，說好要做15年，不可能只雇用2年；另外伊向富邦產物保險只請領的20,154元。

（五）對證人證詞之意見：證人說104到105年擔任管理委員，不實在。證人一直都是擔任管理委員，而且靜修雅築公寓大廈的事務都是由證人處理內定的。證人說原告受傷的過程，當初11月19到21日是證人用台語跟原告說「昌大」樹已經長大了，要原告修剪，他從辦公室拿出剪樹的刀子，在樹邊用力剪了二、三下，示範給原告看，證人發現剪刀不利，還用石頭磨了二次，原告基於工作上的責任，分三次修剪，因為剪刀不利，所以就刀柄向上，剪刀向下這樣用力修剪，完成之後發現手受傷了，隔天原告就去敷藥，手腫起來，原告遇到主委賴炘妤，告訴賴炘妤因為這二天剪樹手腫起來，賴炘妤告訴原告要注意小心，後來證人每天都有來大樓，證人看到原告包紮，原告有說是因為剪樹受傷。因為剪樹過程肌腱斷裂一時沒有發覺，後來手腫起來，原告去國術館敷藥，經過一段時間醫治，手都沒有消腫，而且一直往下垂，才去員生醫院診斷，才發現肌腱斷裂，事情經過就是如此，經過二次開刀，連證人都知情，主委也都知道。

二、被告則以：

（一）對原告請求工資差額4,400元及特休未休工資7,700元不爭執。

（二）原告於109年1月2日向彰化縣政府勞資爭議調解會申請書上，記載其係於108年元月25日（農曆過年前）因公受傷，惟於彰化縣政府勞資爭議調解紀錄中，其中調查結果部

分，原告表示其係於107年12月中旬剪樹因公受傷，其先後對於受傷時間陳述不一，且11月21日已經完成修剪花草，11月25日又有清洗水池換水，按理肌腱斷裂是何其嚴重大傷殘，疼痛難當，傷者自應能牢記事發時間，且原告陳稱其係以樹剪修剪花草，樹剪用力的方向應該是大臂肌及手臂用力，跟手指施力一點關係都沒有，原告應該是在就職之前或上班之外所受的傷，是原告陳述由被告指派原告修剪社區庭園花木，致其左側第3及4指伸指肌腱斷裂合併手指功能障礙，並非事實。

（三）另原告主張其曾向被告反映受傷之情事，被告均置之不理，只得自行請假前往員生醫院開刀，故請求給付108年3月28日起至同年4月3日止，及108年7月25日起至同年8月3日止之公傷病假薪資云云，惟原告肌腱斷裂入院前均未有因肌腱斷裂而請公、傷假之記錄，仍按時上下班，被告亦從未接獲原告之任何因公受傷之請假單或以口頭向管委會請傷假之訊息，原告之薪資領款簽單及值班表亦未有記載請假之字樣，僅有108年3月有與其他同事換班之紀錄，並未有原告所述其屢次向被告表示，被告均置之不理之情事，此部分應由原告舉證。

（三）原告主張108年12月中旬，被告突然要求原告簽署離職書，要求原告上班至108年12月31日止，經原告向被告請求依法資遣，被告均置之不理，被告所為顯已違反勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，原告並於109年1月2日終止兩造間僱傭關係云云，惟查，本件被告使用自聘或外包樓管公司委任管理服務人，皆由當屆管委會決定，自聘人員簽約時被告都已口頭告知至現任委員期限屆滿，屬非繼續性工作，經當事人同意才立聘僱契約書，109年度新任管委會改選完成後，被告108年12月3日持屆滿不聘僱合約通知書給原告，告知108年12月31日合約期滿聘僱關係即消滅，原告雖當面拒收，但有請原告拍照存證，依勞動基準法第18條之規定，勞工因定期勞動契約期滿而離職者，

不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費；另依勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定終止契約者，亦應自知悉其情形之日起，30日內為之，雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，是原告此部分之主張，與事實不符。

（四）另原告主張因公受傷要求勞保失能給付45天部分，然其所述其因公受傷至其就醫前仍有3月餘，這段期間內原告仍正常上下班，足證原告並無肌腱斷裂或受傷之情形，原告所主張第3及4指伸指肌腱斷裂應係舊傷，僅係趁管委會為自聘職工投保個人意外險之變，在108年3月28日保險期限內就醫，始能符合規定取得保險給付，且失能等級或給付天數須有專業單業認定，其此部分請求並無理由。

（五）原告所提的聘僱合約書有問題，原告所提之版本沒有時間，但被告提出的有記載時間，且原告所提之聘僱合約書紙質並不一樣，原告提出的章是紅色的，而且很清楚，被告的比較不清楚，原告提出的應該是影印的，有經過變造的可能，且最下面的記載「以下空白」的部分有影印的痕跡。

（六）對證人證詞無意見。

（七）並聲明：原告之訴除工資差額和特休未休10天工資外其餘駁回。訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

（一）本件原告主張其於106年12月30日與被告簽訂聘僱合約書，受雇於被告擔任警衛職務，任期之初薪資為22,000元，嗣於108年5月起月薪調整為23,100元等情，據原告提出聘僱合約書為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告有勞基法第14條第1項第5、6款之情事，主張終止兩造間之勞動契約，且原告因公受有公傷，請求被告給付資遣費、應付未付之薪資、特休未休之工資、及失能給付共82,940元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按百分之五計算之利息，為被告否認，並以前詞置辯。

（二）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。另按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基準法第11條及第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。

（三）原告主張被告應給付其資遣費、苛扣薪資、特休未休工資及失能給付共計82,940元等詞，為被告否認；則原告請求是否有理，分論如下：

⑴資遣費部分：

1.本件原告主張兩造間之僱傭契約為不定期契約，業據其提出106年12月30日之聘僱合約書一份附卷可稽（見本院卷第15至16頁），惟被告抗辯兩造間之契約為定期契約，雖亦據其提出填載聘僱期間自107年1月1日至108年12月31日之聘僱合約書，惟查，依該合約書五、（八）載明，「……特立本契約書正本壹式貳份，由甲乙雙方各執乙份為憑」，可知該聘僱合約書確係由兩造各執一份，而觀諸原告所提之聘僱約書，於聘僱期間部分並無塗改之痕跡，雖被告所提之聘僱合約書上有記載聘僱期間，惟衡諸常情，填載較塗改容易，另證人張成輝雖到庭證稱原告離職原因係因二年任職期間到了，惟其亦證稱當時原告之僱傭契約是跟主委賴炘妤簽的，其雖有在現場，但當初約定之內容忘記了，則其證述原告任期為兩年恐為其主觀上之認知，並不能就此認定兩造間確有約定系爭僱傭契約有約定兩年之期間，此部分亦不能作為有利於被告之認定，是原告主張兩造間之僱傭契約為

不定期契約較為可採。

2.本件兩造並不爭執被告曾於12月多時向原告表示欲終止兩造間之僱傭契約，惟本件系爭僱傭契約為不定期勞動契約，非有勞動基準法第11條之事由，不得預告終止，其終止難認合法，且被告既表示欲終止契約，則亦難預期其會給付依約給付薪資，自屬不依勞動契約給付工作報酬，且已違反勞動契約，而損害勞工權益，則原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自屬有據。被告雖提108年12月3日之不聘僱合約通知書，主張原告未於知悉之日30內終止契約，惟其上並無原告收受之字樣，無從證明原告係於108年12月3日知悉，被告亦未提出其他證據證明原告係於108年12月3日知悉，其此部分之抗辯並無理由。

3.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。本件原告係依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，合法終止勞動契約，依照前揭規定，被告即應按原告之工作年資、平均工資給付資遣費。原告於勞動契約終止前之平均工資為23,100元，任職期間係自106年12月31日起至109年1月2日止，工作年資為2年又3日，則原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費23,100元，即屬有據。

⑵苛扣薪資部分

1.本件原告主張被告應給付自108年1月起至108年4月之工資最低工資之差額共4,400元，為被告所不爭執，原告此部分之主張為有理由。

2.惟原告主張其因公修剪花木，致其左手第3及4指伸指肌腱斷裂合併手指功能障礙，分別於108年3月28日至108年4月3日、108年7月25日至108年8月3日住院開刀治療，被告未給予公假而未給付薪資，因而請求17日之薪資共13,090元，為被告否認，並辯稱原告是否在上班時間受傷或是舊傷有疑義，且原告請公傷假並沒有附假單等語。本件原告主張其手部所受前開傷害係因工作時修剪樹木造成，為被告否認，原告自應就此部分有利於己之事實負舉證責任，惟其雖有於107年11月21日完成修剪花木，惟其卻僅提出於108年3月就醫之證明，難認前開手部傷害確係因當時修剪花木所造成，其雖聲請傳訊證人張成輝，惟證人並未為有利於原告之證述，則原告並未能證明手部傷害與修剪花木之工作有因果關係為證明，難認其此部分之主張為有理由。

⑶特休未休工資部分：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：三、二年以上三年未滿者，十日，勞動基準法第38條第1項第3款定有明文。本件原告主張其工資為2年，任職期間依法享有10天之特休假，惟原告任職期間均未曾申請特休假，此部分為被告所不爭執，故原告請求被告給付7,700元（計算式：23,100元÷ 30× 10=7,700元），為有理由。

⑷失能給付部分：本件原告不能證明其係因工作而造成其手部傷害，已如前述，則原告此部分之主張為無理由。

（四）綜上所述，原告得請求被告給付者，為資遣費23,100元、薪資差額4,400元及特休未休工資7,700元，共計35,200元（計算式：23,100+4,400+7,700=35,200）。

四、從而，原告依勞動契約、勞動基準法第14條第1項第5、6款、第4項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付35,200元及自起訴狀繕本送達翌日即109年4月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分，則無理由，應予駁回。

五、本判決所命給付金額未逾50萬元，爰依職權宣告准予假執行。

六、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　7　　日

民事勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20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　　109　　年　　8　　月　　7　　日

書記官　陳文新