臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第32號

上　訴　人　鴻卓保全股份有限公司
法定代理人　張証棕
訴訟代理人　何富全
被　上訴人　林依雯
訴訟代理人　陳信翰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年8月19日本院109年度勞簡字第53號第一審簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國110年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第256條定有明文。且依同法第436條之1規定，於簡易程序之上訴程序亦準用之。查本件上訴人之上訴聲明原為：「一、原判決不利於上訴人之部分（除主文第二項外）廢棄。二、前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。」等語（見本院卷第27頁），嗣於民國109年12月15日當庭將上訴聲明更正為：「一、原判決主文第一項關於命上訴人給付被上訴人新臺幣（下同）14萬6,581元，及其中5萬3,441元自109年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；其中9萬3,140元自109年6月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。」等語（見本院卷第72頁），經核上訴人前揭更正聲明，係補充法律上之陳述，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：

㈠伊係於107年3月1日起受僱於上訴人，並擔任保全人員之職務，工資原先係約定以時薪120元計算，每日工作12小時，嗣於108年8月1日起改約定以每月工資3萬2,000元計算，每月休息6日。又伊於108年8月15日不慎因睡眠而未到勤、於108年8月16日因主管通知無庸到班而未到勤，以及於108年9月12日因身體不適向主管請病假，經主管允諾後而未到勤。詎料，自108年9月12日以後，上訴人竟拒絕伊於新北市三重區之原提供勞務地點繼續提供勞務，嗣以108年10月4日（108）鴻保字第100100401號函文（下稱系爭函文）通知伊，因伊於108年8月15日、108年8月16日、108年9月12日曠職3日未到班服勤，應予記大過3次立即開除等情，惟因伊並非連續3日曠職，除不符勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定外，且伊雖於108年8月15日因故未到勤，然上訴人直至108年10月4日前均未有懲處，竟以系爭函文直接對伊記大過3次而解僱，完全未給予伊懲處改進之機會，亦明顯違反勞基法解僱最後手段性原則，堪認上訴人以系爭函文解僱伊之行為，應屬無效。

㈡其後，伊於108年9月26日向新北市政府申請勞資爭議調解，上訴人雖於108年11月15日出席調解會議，惟因上訴人不同意調解方案而為調解不成立。然因上訴人於108年9月發放工資時，不僅未發給伊108年8月15日、108年8月16日、108年9月12日之工資，甚至額外以1日3,000元計算，自原應發給伊之工資中扣除9,000元，伊自得依勞基法第14條第1項第5款規定，以本件起訴狀繕本之送達作為終止兩造間勞動契約之意思表示。

㈢至上訴人復辯稱係以伊於108年9月17日、108年9月18日、108年9月19日連續曠職3日，而依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約云云，惟除與系爭函文係以勞基法第12條第1項第4款規定為由解僱伊等情不符外，且系爭函文之發文日期為108年10月4日，亦完全未提及伊

前於108年9月17日、108年9月18日、108年9月19日有無曠職乙事，上訴人前揭抗辯已有可議，顯係臨訟始主張其他解僱事由，並不可採。況上訴人客觀上亦未曾以勞基法第12條第1項第6款規定為解僱伊之意思表示，上訴人本無可以該條款主張兩造間勞動契約已終止。甚且，姑不論伊是否有連續曠職3日之情事存在，惟依勞基法第12條第2項規定，應自知悉其情形之日起30日內為之，然上訴人係直至109年3月24日於民事答辯狀始主張以勞基法第12條第1項第6款規定解僱伊，亦已逾上揭法定期限，而不可採。

㈣伊得向上訴人請求之項目及數額，分述如下：

1.108年9月份扣除之工資9,000元部分：

上訴人無故以伊於108年8月15日、108年8月16日及108年9月12日曠職為由，不僅未發給伊該3日之工資，甚至額外以自原應發給伊工資中扣除9,000元（每日以3,000元計算，3日共計9,000元），惟未提出任何法律規定或獎懲辦法為依據，且伊雖有於「108年9月薪資領現」單上簽名，惟充其量僅能證明伊有簽收1,467元之事實，並無從證明伊有何同意扣減之情事，伊自得依勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給付9,000元。

2.資遣費2萬3,241元部分：

伊係以勞基法第14條第1項第5款規定為由，而以起訴狀繕本之送達作為終止與上訴人間之勞動契約，而伊任職期間為自107年3月1日起至108年9月12日止（最後提供勞務日），工作年資為1年6月又12日，平均工資以3萬0,314元計算，伊自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費2萬3,241元。

3.特休未休工資1萬0,667元部分：

伊於上訴人任職期間，107年間應有特別休假3日、108年間應有特別休假7日，合計10日，而因伊於任職期間從未休特別休假，伊自得依勞基法第38條第4項規定，請求以每月工資3萬2,000元計算之特休未休工資，金額共計為1萬0,

667 元。

4.病假折半工資533 元部分：

伊於108 年9 月12日係向上訴人請病假，然上訴人並未給予伊該日之折半工資533 元，伊自得依勞工請假規則第4 條第3 項規定請求上訴人給付。

5.短付工資10萬3,140 元部分：

⑴上訴人自107 年3 月1 日起至108 年7 月31日止均係以時薪120 元計算伊之工資，惟我國107 、108 年度之每小時基本工資分別為140 元、150 元，且參以勞基法第21條第1 項規定，可知勞雇雙方就工資數額不得合意約定低於基本工資，故就伊每小時工資額之約定，至少應回歸勞基法基本工資之數額，伊自得請求基本工資之差額。

⑵又依現場值勤人員時數表所載，伊於107 年度之工作時數共計為2,664 小時，每小時工資差額為20元，故107 年度之差額為5 萬3,280 元；於108 年度之工作時數共計為1,662 小時，每小時工資差額為30元，故108 年度之差額為4 萬9,860 元。準此，伊得請求上訴人給付短付工資10萬3,140 元。

6.故而，伊得向上訴人請求共計14萬6,581 元本息（未繫屬本院部分，不予另贅）。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人於108 年8 月15日、108 年8 月16日、108 年9 月12日確未到勤，惟經伊負責該勤區之廖傳卓課長於108 年9 月12日與被上訴人溝通、協調並達成共識，且經被上訴人表示接受自108 年9 月17日起按新排定班表到勤後，伊已不再追究被上訴人之責任。詎料，被上訴人於108 年9 月17日、108 年9 月18日、108 年9 月19日無正當理由連續3 日「應工作之日」拒絕到勤之舉動，且亦未依規定程序請假，顯然視工作秩序如無物，違反忠誠勤勉義務，並嚴重破壞勞資雙方信任關係，伊自得依勞基法第12條第1 項第6 款規定，於108 年10月4 日以系爭函文終止兩造間之勞動契約，系爭函文上所記載之曠職日期係屬誤載，伊已為事實上之更正，應

不影響系爭函文之效力，且不論該誤載情形是否合法，惟被上訴人仍無法免除連續曠職3日之事實，且該曠職3日之舉動亦為被上訴人與伊終止勞動契約之意思表示甚明。

㈡對於被上訴人請求之項目及數額，表示意見如下：

1.108年9月份扣除之工資9,000元部分：

伊係因被上訴人於108年9月17日至108年9月19日無正當理由連續3日「應工作之日」拒絕到勤之事實，除依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約外，並比照系爭函文所載曠職3日未到班服勤應予記大過3次之情形，併參以伊公司人員獎懲辦法規定「記大過3次即扣9,000元」，而由工資內扣除9,000元，且經被上訴人簽名同意，被上訴人自不得再向伊請求返還。

2.資遣費2萬3,241元部分：

伊係以勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，依勞基法第18條第1款規定，被上訴人不得向伊請求資遣費。

3.特休未休工資1萬0,667元部分：

被上訴人自107年3月1日起至108年9月12日受僱伊期間，繼續工作滿1年，依法每年度應有7日之特別休假，且依兩造所簽訂之約定書第6條約定，被上訴人得以輪休方式行之，惟被上訴人未於任職期間自行排休，係屬自行拋棄特別休假之權利，且被上訴人亦未能提出係因可歸責於伊之事由致未能休假之證明，自不得向伊請求特休未休工資。

4.病假折半工資533元部分：

被上訴人未依勞工請假規則第10條規定辦理，自不得請求。

5.短付工資10萬3,140元部分：

被上訴人係於107年2月28日基於自由意願下，兩造合意給付時薪為120元，且因被上訴人係從事保全業監視性之工作，依據勞基法第84之1條規定，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女生夜間工作，而不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。被上訴人既未

舉證證明伊每月給付之工資或加班津貼低於基本工資而有勞基法第21條第1項但書情事，自不得捨兩造約定不論，逕自更行依同法之相關規定另對伊請求給付差額。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命上訴人應給付被上訴人14萬6,581元本息，及應提繳2萬2,743元至被上訴人於勞保局之勞退專戶，並駁回被上訴人其餘之訴（被上訴人就其敗訴部分，未據聲明不服，已告確定）。上訴人就其敗訴部分關於命其給付14萬6,581元本息提起上訴（就敗訴部分關於提繳2萬2,743元部分，則未提起上訴，已告確定），並聲明：㈠原判決主文第一項關於命上訴人給付被上訴人14萬6,581元，及其中5萬3,441元自109年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；其中9萬3,140元自109年6月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、得心證之理由：

㈠查被上訴人於107年3月1日起受僱於上訴人，擔任保全人員之職務，工資原約定以時薪120元計算，每日工作12小時，嗣於108年8月1日改約定每月薪資3萬2,000元，每月休息6日。被上訴人於108年9月26日向新北市政府申請勞資爭議調解後，上訴人於108年10月4日以系爭函文通知被上訴人終止兩造間勞動契約，兩造於108年10月18日、108年11月15日經勞資爭議調解後調解不成立在案。又因被上訴人遭上訴人扣款108年9月薪資9,000元，而依勞基法第14條第1項第5款規定，於提起本件訴訟時以起訴狀繕本送達上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，終止勞動契約前6個月平均工資為3萬0,314元等情，為兩造所不爭執，並有新北市政府勞資爭議調解紀錄（第2次）、系爭函文、108年9月薪資單、新北市政府勞資爭議調解紀錄（第1次）、應徵人員資料卡、107年3月起至108年9月工資明細資

料、值勤紀錄表等件影本在卷可查（見勞簡專調卷第23頁至第24頁、第31頁、第33頁、第103 頁至第104 頁、第111 頁至第113 頁、第153 頁至第189 頁），應堪予認定。

㈡上訴人於108 年10月4 日以系爭函文終止兩造間勞動契約，應非合法：

1.按勞資爭議處理法第8 條規定：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。」上開規定係為保障勞工於調解或仲裁期間，免於遭受雇主不利之行為，故解釋上應認於勞工依同法第9 條第1 項規定，向其勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書申請勞資爭議調解後迄至調解成立或不成立止之勞資爭議調解期間，雇主即不得因該勞資爭議而對勞工為終止勞動契約之意思表示或為其他不利於勞工之行為，始符同法第1 條所明定保障勞工權益，穩定勞動關係之立法目的。經查，被上訴人於108 年9 月26日向新北市政府申請勞資爭議調解後，上訴人始於108 年10月4 日以系爭函文通知被上訴人終止兩造間勞動契約，被上訴人並於108 年10月18日、108 年11月15日勞資爭議調解時均主張上訴人以系爭函文終止兩造間之勞動契約不合法，並請求上訴人給付其資遣費、特休未休工資及提撥勞退金等情，有新北市政府勞資爭議調解紀錄（第2 次）、系爭函文、新北市政府勞資爭議調解紀錄（第1 次）附卷為證（見勞簡專調卷第23頁至第24頁、第31頁、第103 頁至第104 頁），可知上訴人於勞資爭議調解期間之108 年10月4 日，以系爭函文內容通知被上訴人為終止兩造勞動契約之意思表示，違反勞資爭議處理法第8 條規定，應為無效，已難認生終止勞動契約之效力。

2.又觀諸系爭函文內容（見勞簡專調卷第31頁），其上說明欄記載「一、派駐保全員甲○○（即被上訴人）乙員於108 年8 月15、16日、9 月12日曠職3 日未到班服勤。二、查林員值勤迄今迭有未到班情事，徒增社區及人員調度困擾，本次

在未經請假程序應到而未到班，違規事實明確依規定核屬累犯，應予記大過3次立即開除」等語，足見上訴人係以被上訴人於108年8月15日、同年月16日、108年9月12日曠職3日為由，認其有違規事實而應記大過3次，並終止兩造間勞動契約甚明。然查，被上訴人主管廖傳卓於108年8月15日已向被上訴人表示108年8月16日不需要執行勤務，108年9月12日亦已提出病歷資料及就診單向其主管廖傳卓請假獲准，有被上訴人與廖傳卓間LINE通訊軟體對話紀錄在卷為憑（見勞簡專調卷第25頁、第29頁至第30頁），復經證人廖傳卓於原審審理時證稱：被上訴人常常用這樣的方式說他要請假，要請病假，伊必須要跟各位講，保全業上班都要非常認真，除了108年9月12日對話紀錄之文字之外，我們也有通話，細節內容不知道，但就是要先安排被上訴人去別的社區，之後有機會再調回來，所以伊才會給被上訴人新的班表等語（見原審卷第28頁），是被上訴人既由被上訴人主管表示其108年8月16日不須到勤，及同意其108年9月12日請病假，則事後即無從再以被上訴人該2日曠職為由為終止兩造間勞動契約。至上訴人於原審及本院審理時所辯：系爭函文曠職3日係指被上訴人於108年9月17日起至同年月19日無正當理由拒絕到勤，係誤載為108年8月15日、同年月16日、108年9月12日等情，雖經證人廖傳卓於原審審理時證稱：系爭函文確實伊有筆誤，是伊發的沒有錯，內容也是伊打的沒有錯。……被上訴人很常調假、請病假，所以伊被搞亂了，伊承認這是伊的疏忽，但不能拿伊的疏忽，來要求詐騙公司的錢等語（見原審卷第28頁），但查，系爭函文除經其主管廖傳卓撰寫外，尚經其公司總經理乙○○蓋印，且其副本亦傳送至上訴人綜管部、會計課，此觀之系爭函文即明（見勞簡專調卷第31頁），是系爭函文業經上訴人公司層層管理部門人員審查確認，難認其內容有上訴人所稱誤載之情事。況上訴人於108年10月18日、108年11月15日勞資爭議調解程序中，對於被上訴人主張系爭函文內容與事實及法律

不符，調解人提出系爭函文不符合勞基法規定雇主得不經預告終止契約之要件時，均未曾表示其所發布之系爭函文有誤載日期之情事，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄（第2次）、系爭函文、新北市政府勞資爭議調解紀錄（第1次）可參（見勞簡專調卷第23頁至第24頁、第31頁、第103頁至第104頁），益見上訴人於108年10月4日以系爭函文終止兩造間勞動契約，確係以被上訴人於108年8月15、16日、9月12日曠職3日未到班服勤為由，因經調解人於調解時判斷上訴人依系爭函文終止勞動契約不符不經預告終止契約之要件，並建議上訴人給付被上訴人資遣費、特休未休、提撥勞退金及開立非自願離職證明書後，始於法院審理時為上開系爭函文內容係誤載等臨訟之詞。另證人廖傳卓既仍為受僱於上訴人，且原為被上訴人之上級主管，就兩造間勞資爭議事件難認無偏頗上訴人之可能，又其對於製作系爭函文之過程及細節並無具體明確之內容，顯有避重就輕之情事，本院即無從以證人廖傳卓前開證詞即為被上訴人不利之認定。

3.綜上各情，上訴人辯稱兩造間勞動契約業經伊於108年10月4日依勞基法第12條第1項第6款規定以系爭函文終止云云，並無可採。

㈢被上訴人主張上訴人有未給付工作報酬之情事，依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，應有理由：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又工資之給付時間，如當事人間定有約定時，應依約定之時間，全額直接給付予勞工，此觀勞動基準法第22條第2項、第23條第1項之規定，亦甚明確。是雇主如未於約定之發薪時間全額給付工資，即屬未依勞動契約給付工作報酬，勞工自得依前揭規定，不經預告而終止勞動契約。本件上訴人自被上訴人所得受領108年9月工資中扣除9,000元乙情，為兩造所不爭執，有108年9月薪資單、107年3月至108年9月薪資明細等件影本在卷可稽（見勞簡專調卷第33頁、第113頁），堪認

上訴人確有未全額給付被上訴人工資之情事。又被上訴人以本件民事起訴狀繕本送達上訴人之日為終止兩造間勞動契約之意思表示，該起訴狀繕本已於109年2月5日送達上訴人，有民事起訴狀、本院送達證書各1紙在卷可稽（見勞簡專調卷第11頁至第21頁、第59頁），是被上訴人主張上訴人有未依勞動契約給付工作報酬，而依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，即屬有據，應為可採。

2.至上訴人辯稱：伊是依照公司人員獎懲辦法而對被上訴人扣薪，且被上訴人亦有同意扣薪云云，並提出108年9月薪資領現單據為證（見勞簡專調卷第191頁），惟依上開領現單據，僅得證明被上訴人於108年9月薪資簽收領取1,467元，惟其上並未記載該金額計算方式，亦無載明該薪資係經扣除曠職3日後之金額，實無從證明被上訴人有同意上訴人為上開扣薪之事實，又上訴人辯稱被上訴人確有108年9月17日至同年月19日無正當理由連續3日拒絕到勤，即應記大過3次，扣薪9,000元，然其迄至本院言詞辯論終結前均無提出任何公司人員獎懲辦法或相關規定，是上訴人並無法舉證其係以何工作規則或兩造勞動契約約定，得對被上訴人記大過3次並為扣薪之行為，縱被上訴人未於108年9月17日起至同年月19日拒絕提供勞務之情形，亦非上訴人得為扣除被上訴人108年9月工資9,000元之依據。故而，上訴人既然無法舉證證明其所為扣薪行為符合兩造間勞動契約約定或法律規定，則其前開辯解，應無可取。

㈣茲就被上訴人之各項請求，本院判斷如下：

1.關於上訴人扣除被上訴人108年9月工資部分：

按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有明文。依上訴人所提出之薪資明細表（見勞簡專調卷第113頁），可知被上訴人於108年9月應領工資為1萬0,667元，扣除團保200元後，上訴人應給付被上訴人1萬0,467元，惟上訴人另以「其它」之項目自該月工資扣減9,000元，依前開規定，上訴人既未給付108年9月足額工資與被上訴

人，自應給付其該月份不足額工資9,000 元，故被上訴人請求上訴人給付遭扣減之9,000 元工資，洵為可採，應予准許。

2.關於資遣費部分：

按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之，未滿1 個月者以1 個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4 項、第17條定有明文。另按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項亦有明定。查被上訴人自107 年3 月1 日起任職於上訴人，且兩造間勞動契約於本件民事起訴狀繕本送達上訴人即000 年0 月0 日生終止效力，如前所述，則其勞退新制資遣年資為1 年11月又4 天，資遣基數為347/360 ，又兩造所不爭執終止勞動契約前6 個月平均工資為3 萬0,314 元，是被上訴人得請求上訴人給付之資遣費應為2 萬9,219 元（計算式：30,314元x 347/360 ＝29,219元，元以下四捨五入，下同），惟兩造就本件上訴僅就資遣費於2 萬3,241 元範圍內為爭執，應認被上訴人請求上訴人給付資遣費2 萬3,241 元部分，應予准許。

3.關於特休未休工資部分：

按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：㈠6 個月以上1 年未滿者，3 日。㈡1 年以上2 年未滿者，7 日。㈢2 年以上3 年未滿者，10日。㈣3 年以上5 年未滿者，每年14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。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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之1條第2項第1款亦有明文規定。本件被上訴人主張其任職期間從未休過特別休假，107年、108年共計尚有特別休假10日未休，故請求上訴人給付10日特休未休工資1萬0,667元等情，上訴人對於被上訴人主張之工作年資及特休假未休之日數並未爭執，僅辯稱被上訴人得以輪休方式排休，而未自行排休，故已拋棄特別休假之權利云云，然查，被上訴人主張其尚有特別休假10日未於各相關年度終結或契約終止前完成休假，上訴人應發給工資等情，上訴人如認為其權利不存在，依上開修正後勞基法第38條第6項規定，應由上訴人負舉證之責任，茲上訴人並無提出有通知被上訴人應休特別休假，或經被上訴人具體拒絕休特別休假等相關證明，僅以被上訴人有簽立保全公司約定書為由為證，而依該約定書內容（見勞簡專調卷第107頁），至多可證明兩造約定上訴人同意被上訴人以排班方式將特別休假排訂於輪值表，仍無從證明被上訴人有拋棄特別休假權利之意思表示或其他權利不存在之情事，則被上訴人主張其得依勞基法第38條第4項規定請求上訴人發給特別休假未休之工資等語，自屬可採。上訴人空言抗辯上情，不足採信。基此，被上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求上訴人給付特休未休10日之工資1萬0,667元（計算式：32,000元÷30日x 10日＝10,667元），自屬有理。

4.病假折半工資部分：

按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得

在左列規定範圍內請普通傷病假。一、未住院者，1 年內合計不得超過30日。普通傷病假1 年內未超過30日部分，工資折半發給。勞工請假規則第4 條第1 項、第3 項定有明文。查被上訴人於108 年9 月12日已提出病歷資料及就診單向其主管廖傳卓請假獲准，此有被上訴人與廖傳卓間LINE通訊軟體對話紀錄在卷為憑（見勞簡專調卷第29頁至第30頁），則上訴人空言辯稱被上訴人並未依勞工請假規則第10條規定辦理，而無提出相關事證，實非可採。又上訴人既然自承其未給付108 年9 月12日工資（見本院卷第109 頁），是被上訴人自得依勞工請假規則第4 條第3 項規定，請求上訴人給付108 年9 月12日折半工資533 元（計算式：32,000元÷ 30日÷ 2 ＝533 元）。

5.107 年3 月起至108 年7 月間短付工資部分：

⑴被上訴人主張上訴人自107 年3 月起至108 年7 月間均以時薪120 元計算其薪資，顯低於我國最低基本工資之規定，故上訴人應補足此段期間工資差額等情，查被上訴人於107 年3 月1 日起受僱於上訴人，擔任保全人員之職務，工資原約定以時薪120 元計算，每日工作12小時，嗣於108 年8 月1 日改約定每月薪資3 萬2,000 元，每月休息6 日等情，為兩造所不爭執，業如前述，且依勞動部網站網頁上基本工資之制定與調整過程資料（見勞簡專調卷第43頁至第44頁），可知我國107 年度每小時基本工資為140 元，108 年度每小時基本工資為150 元，則兩造於107 年3 月起至108 年7 月間既然約定以時計薪者，自應符合上開最低基本工資規定之範疇。至上訴人雖以兩造已簽立勞動契約，約定時薪為120 元，自應受該契約之拘束云云，然因勞僱雙方所約定工資低於基本工資，該約定實屬不利於勞工，而與勞基法規定之違背，非屬合法有效，故上訴人據此抗辯上情，並不可採。

⑵又依上訴人提出107 年3 月起至108 年7 月間關於被上訴人之現場值勤人員時數表所載（見勞簡專調卷第153 頁至第185 頁），被上訴人於107 年3 月起至108 年7 月期間工作

時數分別共計為240 小時、252 小時、288 小時、288 小時、288 小時、252 小時、276 小時、252 小時、264 小時、264 小時、120 小時、264 小時、288 小時、288 小時、276 小時、228 小時、198 小時，其中107 年度工作時數共計2,664 小時、108 年度工作時數共計1,662 小時，依照兩造約定之時薪120 元，對照107 年度、108 年度最低基本工資規定之時薪140 元、150 元，其差額分別為每小時20元、30元。基此計算，被上訴人得向上訴人請求上開期間短付之工資差額共計為10萬3,140 元（計算式：2,664 元x 20元＋1,662 元x 30元＝103,140 元）。

6.基此，被上訴人得請求上訴人給付共計14萬6,581 元（計算式：9,000 元＋23,241元＋10,667元＋533 元＋103,140 元＝146,581元）。

㈤末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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5 。民法第229 條第1 項、第233 條第1 項本文及第203 條分別定有明文。查本件上訴人請求被上訴人給付前揭款項，其中關於107 年3 月起至108 年7 月間短付工資9 萬3,140 元，請求自其於原審民事準備二狀暨變更訴之聲明狀送達上訴人翌日即109 年6 月23日（見原審卷第39頁、第43頁至第47頁）起至清償日止計算法定遲延利息；其餘5 萬3,441 元部分則請求自民事起訴狀繕本送達上訴人翌日起即109 年2 月6 日（見勞簡專調卷第59頁）起至清償日止計算法定遲延利息，符合上開規定，經核均有理由。

五、從而，被上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2 項、勞退條例第12條第1 項、勞基法第38條第4 項規定，請求上訴人給付14萬6,581 元，及其中5 萬3,441 元自109 年2 月6 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，及其中9 萬3,140 元自109 年6 月23日起至清償日止，按週年利

率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。是原審就上開應准許部分，判命上訴人應如數給付，並依職權為假執行之宣告，並無不合（未繫屬本院部分，不予贅述）。上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　26　　日

勞動法庭　審判長法　官　張誌洋

法　官　許珮育

法　官　潘曉玫

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　26　　日

書記官　王元佑