臺灣高雄地方法院民事簡易判決

108年度雄勞簡字第13號

原　　告　翁秀蘭
訴訟代理人　李正良律師(法扶律師)
被　　告　智冠科技股份有限公司
法定代理人　王俊博
訴訟代理人　劉昱瑋
　　楊禮鴻
　　郭美媛

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108 年4 月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟玖佰玖拾柒元及自民國一百零八年二月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之五，其餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬壹仟玖佰玖拾柒元供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自100 年7 月1 日起至107 年7 月9 日止受僱於被告公司擔任清潔人員，工作時間為每日上午8-12時、下午1 至5時，每月薪資新臺幣（下同）15,000元，被告公司均以轉帳方式發放匯款予原告；被告於107 年6 月26日告知原告要求原告工作至同年月28日止，薪資計算至107 年7 月9 日止，足認被告係依勞動基準法第11條第5 款規定終止與原告間雇傭關係。

㈡被告尚應給付原告下列款項：

1.離職前5 年未達法定基本工資之差額300,492 元：原告在職期間每月領得工資約15,000元，顯低於法定基本工資，原告

自得依勞動基準法第21條第1、2項，第22條第2項及勞動基準法施行細則第11條規定，請求被告給付離職前5年未達法定基本工資差額共300,492元(計算式如卷第15頁附表1)。

2.資遣費差額12,076元：原告工作年資為7年又9天，離職前6個月每月實領工資為15,600元，惟107年1月1日起法定基本工資為每月22,000元，依勞工退休金條例第12條第1項規定計算，原告應領資遣費為77,271元【計算式：(7年x 0.5月x 22,000元)+(9÷365)x 0.5月x 22,000元=77,271元，元以下四捨五入】；因被告已給付資遣費65,195元，應再給付差額12,076元。

3.應休未休特別休假之工資差額43,206元：原告工作年資為7年9日，依勞動基準法第38條第1、4、6項規定，至契約終止日止，應休未休特別休假有73日，每日工資以733元計算，被告應給付之應休未休工資為53,509元(733×73=53,509元)；被告曾在106年6月給付1,463元、107年6月給付3,640元、107年7月20日給付5,200元，合計已付10,303元，扣除後，被告尚應給付原告差額43,206元。

4.勞工退休金之雇主提繳金額不足之損害14,002元：被告依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，應按原告年資為原告提繳勞工退休金共100,421元，惟被告僅提繳86,429元，不足14,002元，因原告已達退休年齡開始領退休金，被告應將差額給付原告。

聲明：被告應給付原告386,056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。原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造勞僱契約約定每日工時係以上下午各2小時為原則，未強制應到勤時間及退勤時間(惟應於下午5時前完成工作)，工作做完即可離開，原則採週休制，兩造契約約定工時係結合部分時間工作及彈性工作時間制度，具工作時間較全時勞工有相當程度縮短，原告應屬部分時間工作勞工人員，並

適用相關法規，被告於面試時已明確告知原告，原告離職時之離職單經原告親筆簽名可為證明。原告主張工作時間為每日8小時應負舉證證明之責任。

㈡又原告如認為其應屬全時勞工而薪資低於法定基本工資（被告否認），何以在職長達7年期間均未有任何主張，直至被資遣後始提出，顯有疑義。原告在被告工作期間，同時有在同棟辦公大樓進行其私人資源回收工作（非與被告約定之工作內容），並以原告個人名義向大樓管理委員會承租庫房作為回收堆積場所，並因其資源回收物除放置庫房外，尚任意堆積大樓樓梯間及其他各處，使大樓其他用戶向被告公司投訴。因告屬部分工作勞工人員，被告給付每月15,000元（自107年1月起調整為15,600元），符合部分工時勞工按工作時間比例計算之每月基本工資，且被告資遣原告及所給付之預告期間工資、資遣費均符合相關法律規定。

㈢原告請求均無理由：

1.原告為部分工時勞工，基本工資應按每日工作時間（4小時）與全時員工比例換算，以102年至107年間最高之107年基本工資22,000元換算，原告基本工資應為11,000元，原告每月領薪15,600元遠高於依比例換算之基本工資，是被告給付之工資均符合法定基本工資額。

2.依勞工退休金條例第12條第1項規定計算，原告之資遣費為54,795元【計算式：（7年x 0.5月x 15,600元）+（9÷360 × 0.5月x 45,600=54, 795元】。原告依勞動基準法第11條第5款規定於107年6月29日通知被告資遣，要求原告107年7月9日離職，預告期間僅10日未達法定30日規定，被告因而依法給付20日預告工資10,400元。

3.原告為部分工時勞工，依僱用部分時間工作勞工應行注意事項第陸條第三項第三款規定，其特別休假係依勞動基準法第38條辦理，而勞動基準法第38條第4項係於105年12月6日修訂，並於同年月21日施行，被告自105年度後，始有應按原告特別休假因年度終結而未休之日數，發給工資之責任，

原告105、106、107年度特別休假應休未休日數，被告公司皆已依原告部分工時15,000元薪資換算（107年1月起調整為15,600元），分別於106年7月付1,463元、107年6月給付3,640元、107年7月20日給付5,200元。

4.原告受僱期間，被告均依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，以每月工時工資15,600元級距依法提撥6%以上，被告並無提撥不足額之情形。

聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項及本件爭點：

不爭執事項：

㈠原告自100年7月1日起至107年7月9日止受僱於被告公司擔任清潔人員，每月薪資為15,000元（自107年1月起調整為15,600元）；原告依勞動基準法第11條第5款規定於107年6月29日通知被告資遣，要求原告107年7月9日離職，預告期間僅10日未達法定30日規定，被告已給付20日預告工資10,400元。

㈡如法院最後認定原告在被告公司工作期間，每日工時為4小時，原告除仍請求被告應給付應休未休之特別休假工資43,206元外，不再請求其他差額給付（卷第68頁、第70頁）。

本件爭點：

㈠原告在被告公司任職清潔人員期間，每日工時係8小時或4小時。

㈡如原告每日工時為8小時，則原告上開各項請求有無理由。如每日工時為4小時，原告請求被告給付應休未休之特別休假工資43,206元，有無理由。

四、本院的判斷：

㈠按行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）曾於85年10月16日以(85)台勞動一字第139739號函修正發布「僱用部分時間工作勞工實施要點」，於第3點、第5點就部分工時之定義及工資分別規定為：「部分時間工作勞工：謂其工

作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或公業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。」、「工資（含假日工資）由勞雇雙方議定之，但不得低於按工作時間比例計算之基本工資。」，其後於92年3月4日以勞動一字第0920011033號函將上述「僱用部分時間工作勞工實施要點」廢止，並於同日頒布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，提供事業單位僱用部分時間工作勞工之參考，其內容與原先「僱用部分時間工作勞工實施要點」大致相同，是事業單位因實際業務需要，與勞工約定部分工時工作，並依工作時間比例計算之基本工資給予薪資，儘管薪資之總額低於基本工資，仍未違反勞基法第21條第1項規定，先為說明。

㈡經查，依原告提出在被告公司任職已逾7年之薪資轉帳明細帳戶交易明細及存摺明細（卷第19-26頁），原告每月領得薪資均在15,000元至15,600元，且該明細資料為原告提出，堪認原告確實在被告公司工作期間之薪資均為非以8小時工時計算工資所得，已足認被告抗辯原告為部分時間工作勞工之詞係屬合理，否則原告工作長達7年，何以未曾反應工作時間與得領工資不符，而直至遭資遣後才起訴主張權利，足認原告明知與被告約定之工作時間確實為部分時間工作之勞工性質，被告抗辯與原告約定每日工時以上下午各2小時為原則，未強制應到勤時間及退勤時間之詞即屬可採。

㈢再者，證人即與原告同期間在被告公司擔任清潔工之羅吟妹證稱「實際工作時間是早上9點開始到12點，睡午覺後下午1點半開始上班，巡一巡大約3、4點就可以下班了。工作時間跟我的差不多，只是我的比較繁重，原告比較輕鬆。（指原告在被告公司工作時間）」「9點上班要打卡，下午3、4點下班再打一次卡，原告也是一樣，公司對於遲到早退不會太嚴格。」「有（指原告有無利用工作時間另私下承包自己資源收回工作），在地下二樓。是利用上班時間做她自己的資源回收工作，連9樓本來要給她休息的地方原告也用

來放資源回收的東西。」（卷第133頁筆錄）、證人即被告公司大樓管理室主任劉祐全證稱「有（指佑否原告有無在大樓租倉庫），放資源回收物。因為原告在做資源回收時本來都放在走道的推車上，會造成惡臭及害蟲，很多人反應，原告才請我幫她找倉庫可以放置資源回收物品。」「不是很清楚，應該有幾年了，因為管理室是在一樓，所以不太清楚（指原告何時開始做資源回收）」「我有看到幾次都是在下午3、4點或1、2點，時間並不一定，早上我就沒印象了。我對於下午比較有印象，因為原告在下午5點多下班時，都會推一車滿滿的資源回收物離開（指知否原告是利用何時間處理資源回收物）」（卷第134頁）；依上開證人二人所言，足證原告在被告公司任職期間，確實長期利用工作時間同時處理自己私人承包之資源回收業務，是不能僅以被告所提門禁記錄（即原告刷卡紀錄，卷第79-113頁）之刷卡時間多數超過8小時，即認為原告之工時係以全時8小時計算。

㈣從而，依證人所述及上開說明，被告抗辯原告在被告公司任職清潔人員期間，約定之工作時間為每日4小時應屬合理。

㈤原告工時為每日4小時，原告請求被告給付應休未休之特別休假工資43,206元部分：

1.按105年12月21日修正前勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一1年以上3年未滿者7日。二3年以上5年未滿者10日。三5年以上10年未滿者14日。四10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」；而105年12月21日修正，自106年1月1日施行之勞動基準法第38條第1項、第4項則分別規定：「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 6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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。」。又按106年6月16日修正前勞動基準法施行細則第24條規定：「本法第38條之特別休假，依左列規定：一計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三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。」；106年6月16日修正後勞動基準法施行細則第24條第1項則規定：「勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。」。另按勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算；適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算，勞動基準法施行細則第5條定有明文。

2.原告自100年7月1日起受僱於被告，依上開勞動基準法施行細則之規定，計算特別休假之工作年資應自受僱當日起算，依上開勞動基準法之規定，106年1月1日修正施行前，原告在103年7月2日起年資已滿3年有特別休假10日、104年7月2日起年資已滿4年有特別休假10日、105年7月2日起已滿5年有特別休假14日、106年7月2日起已滿依修正後規定有特別休假15日、107年亦有特別休假15日，原告請求此期間內應休未休特別工資即有理由，被告抗辯僅自105年度起有給付應休未休特別工資並無理由。而依原告上開每月薪資計算，被告應給付告特別休假工資數額共為32,300元【計算式：(10+10+14+15)×15,000/30+(15×15,600/30)=32,300元；扣除被告已給付之10,303元後(卷第55頁、第11頁)，被告應再給付21,997元。原告其餘金額之請求則無理由。

㈥原告其餘部分之請求均無理由而不應准許。

五、綜上，原告依兩造勞動契約約定勞動基準法規定之法律關係，請求被告給付21,997元及自起訴狀繕本送達翌日之108年2月19日（起訴狀繕本於108年2月18日送達，卷第38頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許

；原告逾此範圍之請求，即無理由而應予駁回。

六、本判決第1項係依民事訴訟法第427條所規定之適用簡易訴訟程序所為，就被告敗訴部分爰依同法第389條第1項第3款規定依職權宣告假執行。併依同法第392條第2項規定諭知被告得供相當擔保金額後免為假執行。原告敗訴部分假執行之聲請亦無理由而應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造間其餘主張舉證併所提證據，經本院審酌認與判決之結果不生影響，不再一一論列，附此敘明。

八、據上論結結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。因此判決如主文。本件訴訟費用由兩造比例負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　21　　日

高雄簡易庭　法　　官　林玉心

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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　　5　　月　　21　　日

書記官　王立山