

臺灣屏東地方法院民事判決

112年度勞訴字第12號

原告 吳孟芹

訴訟代理人 陳永祥律師

被告 社團法人屏東縣聖佳照顧關懷協會附設屏東縣私立
聖佳居家長照機構

法定代理人 徐悅芳

訴訟代理人 王瑞甫律師

複代理人 江佳憶律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年11月4日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳萬肆仟捌佰參拾伍元，及自民國一
一二年二月二十三日起至清償日止，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六，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬肆仟捌佰參
拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項但書第3款定有明文。查原告於起訴時原請求：(一)被
告應給付原告新臺幣（下同）45萬6,534元及自民事起訴狀
繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

(二)被告應發給原告非自願離職證明書。嗣於民國113年8月19
日言詞辯論期日減縮聲明請求：(一)被告應給付原告38萬1,60
3元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
之5計算之利息。(二)被告應提撥1,208元至原告勞工退休金個

01 人專戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書（見本院卷三
02 第8頁），核其性質為減縮應受判決事項之聲明，依前開規
03 定，自屬適法。

04 貳、實體部分：

05 一、原告主張：原告於105年6月23日受僱於財團法人屏東縣私立
06 聖天社會福利慈善基金會（下稱聖天基金會），從事老人照
07 護之工作，一開始薪資係採時薪制，每小時170元，於107年
08 8月起計薪方式改採拆帳制，並於108年5月、109年8月依序
09 將拆帳比例提高至55%、60%，原告之勞工保險雖於107年9
10 月25日自聖天基金會退保，並於翌日加保於財團法人屏東縣
11 私立聖天社會福利慈善事業基金會附設屏東縣居家式長期照
12 顧服務機構（下稱聖天照顧服務機構），復於111年2月28日
13 自聖天照顧服務機構退保，並於翌日加保於被告社團法人屏
14 東縣聖佳照顧關懷協會附設屏東縣私立聖佳居家長照機構
15 （下稱被告），惟聖天基金會、聖天照顧服務機構及被告均
16 為同一事業體，原告年資應予併計，被告除將原告薪資高薪
17 低報致原告受有勞工退休金提撥之損害外，另片面變更計薪
18 比例而未足額給付工資，且未補足原告依法享有之特別休
19 假，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第1、
20 5、6款規定於111年11月30日終止勞動契約，總計原告年資
21 為6年5個月，為此爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
22 12條、第31條第1項規定請求資遣費24萬560元及勞工退休準
23 備金（下稱勞退準備金）差額1,208元，並依勞基法第38條
24 第4項規定請求特別休假未休應補工資（下稱特休未休工
25 資）7萬8,859元及第21條第1項請求111年9月至11月應領而
26 未足額領取之薪資6萬2,184元，並依勞基法第19條規定請求
27 發給非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告38萬1,
28 603元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
29 分之5計算之利息。(二)被告應提撥1,208元至原告勞工退休金
30 個人專戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書

31 二、被告則以：原告並未說明被告在訂立勞動契約時有何虛偽之

01 意思表示，且兩造於111年3月1日簽訂勞動契約已約定原告
02 薪資係時薪制，非採拆帳制，被告給付薪資並未短少，故被
03 告並未違反勞基法第14條第1項第1、5、6款之情事。且原告
04 於111年8月10日即向屏東縣政府申請勞資爭議調解，原告遲
05 至111年11月30日始與被告終止勞動契約，已逾30日除斥期
06 間而不得終止，況原告於111年12月1日至5日共計3日無故不
07 到職，被告已依勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠
08 工3日為由於111年12月6日終止勞動契約，故原告非屬非自
09 願離職，原告無從請求被告發給非自願離職證明書等語，資
10 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供
11 擔保，請准宣告免為假執行。

12 三、本件不爭執事項：

13 (一)原告於105年6月23日受僱於聖天基金會，從事老人照護服務
14 工作，原告之勞工保險於107年9月25日自聖天基金會退保，
15 並於107年9月26日加保於聖天照顧服務機構，復於111年2月
16 28日自聖天照顧服務機構退保，並於111年3月1日加保於被
17 告，並於111年12月13日退保，有原告勞保投保明細表在卷
18 可參（見本院卷一第52至55頁）。

19 (二)原告於111年11月7日寄發存證信函依勞基法第14條第1項第
20 1、5、6款規定通知被告於111年11月30日終止與被告間之勞
21 動契約，上開存證信函被告已於111年11月8日收受，有高雄
22 地院1517號存證信函在卷可參（見本院卷一第235至241
23 頁）。

24 (三)被告以原告於111年12月1日至同年月5日共計3日無故曠職為
25 由，於111年12月6日寄發存證信函終止與原告間之勞動契
26 約，該存證信函原告於111年12月8日收受，有內埔郵局218
27 號存證信函暨收件回執在卷可稽（見本院卷一第115至117、
28 369頁）。

29 四、本件爭執事項：

30 (一)聖天基金會、聖天照顧服務機構與被告是否屬同一事業體而
31 原告之服務年資應予併計？

01 (二)原告於111年11月30日終止與被告間之勞動契約是否有據？

02 (三)原告可否請求資遣費、106年至110年之特休未休工資、111
03 年11月勞退準備金差額、111年9月至11月薪資差額？如可，
04 金額為何？

05 (四)原告請求被告核發非自願離職證明書是否有據？

06 五、本院之判斷：

07 (一)聖天基金會、聖天照顧服務機構與被告是否屬同一事業體而
08 原告之服務年資應予併計？

09 1. 按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動
10 之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承
11 認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又我國之工
12 商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型
13 態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊
14 投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或減輕稅賦等其他
15 各類理由，同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之
16 情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企
17 業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用
18 多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工
19 作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形
20 式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，
21 工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之
22 事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主
23 可切割其對員工之勞動契約義務。從而，計算勞工之工作年
24 資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人
25 格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工
26 作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以
27 為保障勞工之基本勞動權。另為保障勞工之基本勞動權，加
28 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律
29 上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年
30 資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱
31 於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之

01 期間合併計算，庶符誠實及信用原則。於此情形，應類推適
02 用勞基法第20條規定，將具有實體同一性之「原雇主」與
03 「現雇主」工作年資合併計算（最高法院100年度台上字第1
04 016號裁判要旨參照）。

- 05 2. 經查，聖天基金會係由高寬旭於92年12月15日設立，有聖天
06 基金會登記資料在卷可稽（見本院卷三第113頁），嗣變更
07 負責人為邱鈺茹，黃宜萱為聖天基金會之董事，有聖天基金
08 會變更登記公告在卷可參（見本院卷三第89頁），又聖天照
09 顧服務機構設立時之負責人亦為邱鈺茹，設址為屏東縣○○
10 鄉○○村○○路000號，從事身體照顧服務、日常生活照顧
11 服務、家事服務等事業，有聖天照顧服務機構設立許可申請
12 書在卷可參（見本院卷一第283至284頁），而聖天照顧服務
13 機構設立時之業務負責人為高寬旭，嗣於109年6月1日變更
14 為徐悅芳，有屏東縣長期照護管理中心109年6月18日屏長機
15 字第10930478700號函在卷可參（見本院卷一第285至287
16 頁），復於110年3月17日遷移地址至屏東縣○○鄉○○路00
17 0號1樓，有屏東縣政府110年6月1日屏府授衛長字第1103050
18 9300號函在卷可參（見本院卷一第289至292頁），而被告係
19 於106年10月25日申請設立，申請設立時之負責人為黃宜
20 萱，設立地點與聖天基金會、聖天照顧服務機構之設址相
21 同，所營事業與聖天照顧服務機構相同，有被告設立許可申
22 請書、屏東縣政府106年11月27日屏府授衛長字第106311078
23 00號函在卷可參（見本院卷一第249至252頁），再於109年1
24 月10日申請變更負責人為高寬旭，復再變更業務負責人為高
25 寬旭，有屏東縣政府109年1月16日屏府授衛長字第10930055
26 000號函、長期照顧服務機構登記事項變更申請書、屏東縣
27 長期照護管理中心109年6月30日屏長機字第10930557600號
28 函在卷可參（見本院卷一第257至260頁），再於109年12月3
29 1日申請變更負責人為徐悅芳，有變更申請書、屏東縣政府1
30 10年1月8日屏府授衛長字第11030017000號函在卷可參（見
31 本院卷一第261至262頁），又再申請增設辦公地點為屏東縣

○○鄉○○路000號，有111年11月21日屏府授衛長字第11131229900號函在卷可參（見本院卷一第265至266頁），是聖天照顧服務機構、被告之設立地址、辦公地點、所營事業均相同，而聖天基金會、聖天照顧服務機構之負責人邱鈺茹為曾任聖天基金會、被告之負責人高寬旭之母親，被告設立時之負責人黃宜萱為高寬旭之配偶，現任負責人徐悅芳同時為聖天照顧服務機構之業務負責人，足見聖天基金會、聖天照顧服務機構及被告間之人事關係十分密切，聖天照顧服務機構與被告之所營事業，辦公地址及管理階層均相同，難認聖天基金會、聖天照顧服務機構及被告係屬獨立毫無關聯之個體。

3. 又聖天照顧服務機構為將服務個案及旗下居服員轉移至被告，而於111年6月7日發文擬與屏東縣長期照護管理中心終止「屏東縣長期照護管理中心特約長期照顧-居家服務及居家喘息服務」契約，文中即提及聖天照顧服務機構36位居服員於111年2月28日統一退保轉入被告，並保留年資、薪資及相關福利，聖天照顧服務機構之服務個案179位已簽約繼續給被告服務，而聖天照顧服務機構之服務地點、電話均遷至被告等語，有聖天照顧服務機構111年6月7日聖天字第111006號函在卷可參（見本院卷一第279至280頁），而上開函文之承辦人即為被告負責人徐悅芳，則聖天照顧服務機構之居服員年資、薪資、福利均保留至被告，服務個案亦均轉移至被告由其繼續服務，是居服員之工作型態、福利待遇及服務對象未變，則從居服員之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同。再者，原告勞工保險投保情形及勞工退休金提撥在聖天基金會、聖天照顧服務機構、被告間相續在保並無中斷，有勞保投保明細表、勞工退休金提繳異動明細表在卷可稽（見本院卷一第52至55、73頁），原告之服務對象亦多未變動，有原告108年9月至111年11月服務個案申報費用清冊在卷可參（見本院卷二第53至243頁），堪認其勞動條件應無重大變更，僅形式上勞工保險有加、退保之事實而已。從

而，上開3家事業體間關係實屬密切而具實體同一性，揆諸首揭規定及說明，原告先後受僱於上開具實體同一性之3家事業體，其工作年資應合併計算，即被告應概括承受原告於聖天基金會、聖天照顧服務機構之年資，原告年資即應從105年6月23日起算。

(二)原告於111年11月30日終止與被告間之勞動契約是否有據？

1. 原告主張依勞基法第14條第1項第1、5款終止勞動契約部分：

(1)原告主張其薪資為拆帳制，按被告當月核銷金額60%計算薪資，111年9月至11月薪資計算方式如附表一所示，因被告未足額給付111年9月至11月份薪資，爰依勞基法第14條第1項第1、5款終止勞動契約等語。被告則抗辯原告薪資採時薪制加計績效獎金，績效獎金則為當月核銷金額60%再減去原告當月之時薪，所餘金額即為績效獎金，因原告於111年7月至9月有違規情事，故扣減其9月份之績效獎金，另10、11月份績效獎金則依居服員之非經常性給與發放作業管理辦法（下稱居服員作業管理辦法）第9條規定績效獎金於每季績效考核結束後核算發放，因原告於111年12月1日即未到班，因此原告未完成考核而無法取得10、11月份績效獎金，故原告於111年9月至11月係領取時薪及加班費，並無績效獎金，是被告並未欠薪等語。

(2)經查，依兩造簽訂之勞動契約書第5條第1項約定：「乙方（即原告）提供身體照顧、家事服務等之勞務服務，甲方（指被告）每小時給付平日時薪台幣200元加轉場交通費10元...當月服務時數滿132小時（含）以上提撥轉場交通津貼2,000元。時數計算依當月屏東縣政府長期照護管理中心提供居家服務工作紀錄表所載之內容為依據」、同條第4項約定：「甲方按乙方每月實際服務時數給付與乙方薪資所得」，有勞動契約書在卷可參（見本院卷一第102頁），則依兩造簽訂之勞動契約有關薪資計算方式，兩造並未約定按核銷金額60%計算（即拆帳制），是原告主張其薪資係採拆帳制等語，已與勞動契約之約定不符，並無可採。原告雖主張根據其與被

告負責人徐悅芳之line對話紀錄，徐悅芳稱：「最後一次確認64分，不改了，定案了，拜託」等語，足證兩造係約定按核銷金額60%拆帳計算薪資，並提出上開對話紀錄為證（見本院卷一第383頁），惟徐悅芳到庭證稱：64分，6是指60%，也就是考核獎金，也就是核銷金額的60%，核銷金額就是服務人員整個月的服務個案費用，如果服務人員這個月的核銷金額是10萬元，而其這個月領得時薪制計算之薪資為3萬元，則該服務人員因為可以拿核銷金額60%的錢，所以另外的3萬元就是考核獎金，該月服務人員總共可以拿6萬元等語（見本院卷二第304頁）；再參以被告對內公布之居服員作業管理辦法第9條規定績效考核獎金係以核銷盈餘比例作為考核獎金來源，給與金額視考核分數及單位盈餘而定，依照每年3、6、9及12月之每季績效考核結束後核算發放，有居服員作業管理辦法在卷可參（見本院卷二第435至437頁），又被告於110年2月27日召開之110年度居家服務團督會議之會議紀錄記載：「...關於績效獎金，高效率的同事績效獎金的計算方式是以高效率跟時薪制的之間的薪資相差，作為績效獎金，關於同事提出的為何沒有領到績效獎金，第一可能被客訴、被換案；第二則可能是領的薪水高過於60%，則不會有績效」等語，有110年度居家服務團督會議記錄在卷可參（見本院卷二第304頁），堪認居服員表現之優劣會影響績效獎金是否發放，績效獎金性質上係激勵居服員表現之恩惠性給與，非屬經常性給與之性質。則本件原告之薪資結構係採時薪制，另可視其表現良窳而另外發給績效獎金，績效獎金之計算係以居服員當月服務個案之總收入60%（即核銷金額60%）扣除居服員當月已領取之總時薪所得出之金額，則原告之薪資係採時薪制，兩造並已簽訂勞動契約，被告於110年度之居家服務團督會議亦重申居服員之績效獎金計算方式，實難認被告有何以虛偽之意思表示使原告誤信而簽訂勞動契約之情事。是被告抗辯原告薪資係採時薪制加計績效獎金，並非拆帳制，被告並無以虛偽之意思表示使原告誤信簽訂勞動契約等語，要屬

01 可採。

02 (3)被告另抗辯原告於111年9月21日在為服務個案沐浴後即因私
03 事請假，任意更動服務時間造成案主困擾，案主要求被告更
04 換居服員（即原告），因原告有上開違規情事而取消其111年
05 9月之績效獎金，另被告發給績效獎金係按季發給為原則，其
06 每月核發之績效獎金僅係預發性質，原告之111年10、11月績
07 效獎金原應等到111年10至12月整季結束後，於次年1月即112
08 年1月考核決定是否發放111年10至12月之績效獎金，因被告
09 於111年12月8日已終止與原告間之勞動契約，故原告之111年
10 10、11月績效獎金未完成考核而無從發放等語，並提出居服
11 員（服務異常）個別督導111年9月30日訪談紀錄（下稱111年
12 9月30日督導訪談紀錄）、個案姓名郭周文之申訴調查表（下
13 稱郭周文申訴表）、居服員工作考核表、居服員作業管理辦
14 法為證（見本院卷一第413至416、421頁；本院卷二第435至4
15 37頁）。原告雖爭執111年9月30日督導訪談紀錄並無原告簽
16 名，惟參與該次訪談，現擔任被告督導職務之徐懷孺到庭證
17 稱：因為之前有先用電話告知居服員，所以是用電話做訪談
18 後再用打字方式留下紀錄並簽名，我作成紀錄後應該沒有給
19 居服員看過，但我們都會在電話中跟居服員講並作紀錄等語
20 （見本院卷二第369至370頁）；參以被告提出之郭周文申訴
21 表，其中「申訴事由」欄記載：「因吳姓居服員之前經常請
22 假或調時間，變成很不方便，且個案喜歡吃花椰菜，但卻被
23 禁止說不要買，因為要悶會浪費到時間」等語，另「處理過
24 程及建議」欄記載：「111.09.21晚案子來電告知，...期望
25 由服務案妻（郭呂燕）之李姓居服員服務...111.09.22早致
26 電案子告知，人力已協調好，今日開始會由李姓居服員提供
27 服務」等語（見本院卷一第415頁），再對照本院向屏東縣政
28 府調取之原告服務個案清冊，該清冊內就個案姓名郭○文之
29 表格中，有關其111年9月間之服務人員確實從原告更換為李
30 秀華，有服務個案清冊在卷可稽（見本院卷二第235頁），堪
31 認111年9月30日督導訪談紀錄記載原告於111年9月21日因私

事請假，任意更動服務時間造成案主困擾，案主要求被告更換原告等情事，並非虛假，則被告因原告有上開違規情事而取消其111年9月之績效獎金，核屬有據。再根據居服員作業管理辦法（見本院卷二第435至437頁），關於績效獎金之發放日期規定於第9條，即每季績效考核結束後核算發放，又第4條規定以發放當時仍在職者為限，則被告之居服員須於每季經考核通過，並於發放績效獎金時仍在職，始得領取績效獎金。本件原告於111年11月7日即寄發存證信函通知將於111年11月30日終止與被告間之勞動契約，復於111年12月1日即未到班，被告則以原告於111年12月1日至同年月5日共計3日無故曠職為由終止與原告間之勞動契約，準此，原告於被告結束第4季（即10至12月）之考核前，即於111年12月1日起未在職，依居服員作業管理辦法第4、9條規定自無法領得績效獎金，故被告依居服員作業管理辦法第4、9條規定未發放111年10、11月績效獎金，尚非無據。

(4)綜上，原告薪資係採時薪制加計績效獎金，並非拆帳制，被告未給付111年9月之績效獎金係因原告違規之故，另未給付111年10、11月績效獎金係依居服員作業管理辦法第4、9條規定因原告未完成考核，且於111年12月1日起即未在職而未發放績效獎金，是被告並無未足額給付111年9月至11月薪資之情形，另未發放上開月份之績效獎金亦無違誤，原告據此依勞基法第14條第1項第1、5款終止勞動契約，要屬無據，應非可採。

2. 原告主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約部分：

(1)原告主張被告於111年7月至11月未對原告提撥足額之勞工退休準備金而有違反勞工法令情事，爰依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約等語。被告則以原告係採時薪制計薪，並無未足額提撥之情，且原告遲至111年11月30日始向被告主張終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間等語。

(2)有關原告主張被告未足額提撥111年7、8月勞退準備金部分：

按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文。經查，原告之薪資均會於次月顯示在被告之網站系統上，而原告從系統裡面看到的薪資結構即有勞退自提6%之金額，此據原告自承在卷（見本院卷二第413頁），復有原告提出之薪資明細在卷可參（見本院卷一第297至325頁），堪認被告為原告提撥111年7、8月之勞退準備金金額，原告於次月即111年8、9月即已知悉，斯時倘被告有未足額提撥勞退準備金之情形，原告自可查悉，30日除斥期間應自該時起算。本件原告主張被告未足額提撥111年7、8月勞退準備金而有違反勞工法令之情形，卻於111年11月7日始寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告於111年11月30日終止勞動契約，就原告主張未足額提撥111年7、8月勞退準備金部分顯已逾30日除斥期間，則原告主張被告未足額提撥111年7、8月之勞退準備金，依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約等語，該終止勞動契約之意思表示已逾除斥期間，該部分終止並未合法。

(3)有關原告主張被告未足額提撥111年9至11月勞退準備金部分，分述如下：

①按被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效，勞工保險條例（下稱勞保條例）第14條第2項定有明文。又勞工保險之投保薪資係以勞基法第2條第3款規定之工資為準，即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；其每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準。由投保單位按被保險人之月薪資總額，依照「勞工保險投保薪資分級表」規定之金額等級申報。被保險人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前將調整後之月

投保薪資通知本局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知本局，此公告於勞動部勞工保險局之網站（見本院卷三第127頁）。準此，原告之薪資為時薪制，每月領取薪資數額並不固定，則原告之投保薪資應以最近3個月收入之平均為準，並視薪資調整期間於當年8月底前或次年2月底前，將調整後之月投保薪資通知勞保局。

- ②經查，原告111年5月薪資2萬9,406元（計算式：實領薪資4萬647元+勞健保及勞退自提3,576元-績效獎金1萬4,817元=2萬9,406元）、6月薪資4萬6,056元（計算式：實領薪資5萬6,715元+勞健保及勞退自提3,576元-績效獎金1萬4,235元=4萬6,056元）、7月薪資4萬6,197元（計算式：實領薪資5萬8,445元+勞健保及勞退自提3,576元-績效獎金1萬5,824元=4萬6,197元），3個月平均薪資4萬553元（計算式：「2萬9,406元+4萬6,056元+4萬6,197元」÷3=4萬553元），有原告111年5月至7月薪資明細在卷可參（見本院卷一第341至345頁），而被告於111年8月底前通知勞保局將原告之投保薪資從111年9月1日開始調整為4萬2,000元，符合原告所應投保之勞保薪資投保級距，有原告之勞保投保明細在卷可參（見本院卷一第54頁）。又原告111年8月薪資3萬5,905元（計算式：實領薪資4萬4,825元+勞健保及勞退自提3,576元-績效獎金1萬2,496元=3萬5,905元）、9月薪資4萬2,862元（計算式：實領薪資3萬8,724元+勞健保及勞退自提4,138元=4萬2,862元）、10月薪資3萬8,891元（計算式：實領薪資3萬4,754元+勞健保及勞退自提4,137元=3萬8,891元），此3個月平均薪資3萬9,219元（計算式：「3萬5,905元+4萬2,862元+3萬8,891元」÷3=3萬9,219元），有原告111年8月至10月薪資明細在卷可參（見本院卷一第347、351頁；本院卷二第267頁），而被告於111年1月1日將原告之月投保薪資調整為4萬5,800元，有原告勞保投保明細在卷可參（見本院卷一第54頁），亦符合原告所應投保之勞保薪資投保級距。從而，原告111年9、10月之月投保薪資為4萬2,000元，並未違反勞保條例第14條第2項規定，

01 被告以4萬2,000元作為原告111年9、10月之月提繳工資而提
02 撥勞退準備金，有原告111年9、10月勞退準備金提繳明細在
03 卷可參（見本院卷二第291、293頁），並無未足額提繳之情
04 形。又原告111年11月之月投保薪資業已調整為4萬5,800元，
05 被告以4萬5,800元作為原告111年11月之月提繳工資而提撥勞
06 退準備金，有原告111年11月勞退準備金提繳明細在卷可稽
07 （見本院卷二第295頁），亦無未足額提繳之情形。從而，原
08 告主張被告111年9至11月未足額提繳勞退準備金，即屬無
09 據，不足採取。

10 (4)雖被告於111年12月21日屏東縣政府勞資爭議調解同意給付原
11 告111年8月至10月勞退6%差額3,546元，惟上開調解因無法
12 釐清勞方所依據勞基法第14條第1項第1、5、6款終止僱傭關
13 係是否適法而無法作出調解方案，因而調解不成立，有111年
14 12月21日屏東縣政府勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷
15 一第23至24頁）。按調解程序中，調解委員或法官所為之勸
16 導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴
17 訟，不得採為裁判之基礎，民事訴訟法第422條定有明文，勞
18 動事件法第30條第1項亦有明文，上開調解既未成立，且未就
19 原告依勞基法第14條第1項第1、5、6款規定終止僱傭關係成
20 立書面協議，則被告雖於調解程序同意給付原告111年8月至1
21 0月之勞退6%差額3,546元，然被告於調解程序中之陳述或讓
22 步不得採為裁判之基礎，是本件不得因被告於調解程序中所
23 為之陳述或讓步，進而認定被告有不足額提撥勞退準備金之
24 情形。

25 (5)綜上，原告主張被告未足額提撥111年7、8月勞退準備金，依
26 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，已逾30日除斥期
27 間；另被告就原告111年9月至11月勞退準備金之提撥並未短
28 少，原告據此依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，亦
29 屬無據。

30 (三)原告可否請求資遣費、106年至110年之特休未休工資、111年
31 11月勞退準備金差額、111年9月至11月薪資差額？如可，金

01 額為何？

02 1. 原告請求資遣費、111年11月勞退準備金差額、111年9月至11
03 月薪資差額部分：原告依勞基法第14條第1項第1、5、6款終
04 止勞動契約並非合法，則其請求資遣費即無理由。又被告為
05 原告提撥111年11月之勞退準備金並無短少，其請求111年11
06 月勞退準備金差額亦無理由。另原告薪資係採時薪制加計績
07 效獎金，並非拆帳制，被告未給付111年9月之績效獎金係因
08 原告違規之故，另未給付111年10、11月績效獎金係依居服員
09 作業管理辦法第4、9條規定因原告未完成考核且111年12月1
10 日起即未在职而未發放績效獎金，故被告並無未足額給付111
11 年9月至11月薪資之情形，另未發放上開月份之績效獎金亦無
12 違誤，原告請求111年9月至11月薪資差額亦屬無據，理由均
13 如上述。

14 2. 原告請求106年至110年特別休假未休應補工資部分：

15 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
16 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
17 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
18 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
19 年15日，勞基法第38條第1項定有明文。又勞工之特別休假，
20 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但
21 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
22 者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給
23 工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
24 應負舉證責任，勞基法第38條第4、6項定有明文。次按勞工
25 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
26 發給工資；此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別
27 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
28 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
29 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
30 條之1第2項第1款第2目亦有明文。

31 (2)經查，原告在被告及具實質同一性雇主即聖天基金會、聖天

01 照顧服務機構之工作年資應予併計，原告自105年6月23日起
02 受僱於聖天基金會至106年6月22日已工作1年，則106年6月23
03 日至107年6月22日為工作1年以上2年未滿，應有7日特別休
04 假；107年6月23日至108年6月22日為工作2年以上3年未滿，
05 應有10日特別休假；108年6月23日至109年6月22日及109年6
06 月23日至110年6月22日均為工作3年以上5年未滿，各有14日
07 特別休假；110年6月23日至111年6月22日為工作5年以上10年
08 未滿，應有15日特別休假，則原告主張自106年至110年各有7
09 日、10日、14日、14日、15日之特別休假，應屬可採。至於
10 原告特休未休工資如何計算，本院已於112年11月27日言詞辯
11 論期日促請原告說明（見本院卷一第376頁），惟原告迄至言
12 詞辯論終結為止均未提出，準此，原告於聖天基金會、聖天
13 照顧服務機構任職期間，本院爰依原告之勞保投保薪資作為
14 年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資，再據以計算
15 特休未休工資；另原告於被告任職期間，則以原告之薪資明
16 細計算，分述如下：

17 ①106年6月23日至107年6月22日之7日特別休假：該年度原告係
18 以1萬9,890元作為年度終結前最近1個月之正常工時工資，有
19 原告起訴狀在卷可參（見本院卷一第19頁），低於原告於107
20 年5月（即年度終結前最近1個月）在聖天基金會之投保薪資2
21 萬2,800元（見本院卷一第52至53頁），則以原告主張之1萬
22 9,890元計算，對被告較為有利，該年度特休未休工資為4,64
23 1元（計算式：1萬9,890元 $\div$ 30 $\times$ 7日=4,641元）。

24 ②107年6月23日至108年6月22日之10日特別休假：108年5月
25 （即年度終結前最近1個月）原告於聖天照顧服務機構之投保
26 薪資為3萬4,800元（見本院卷一第53頁），該年度特休未休
27 工資為1萬1,600元（計算式：3萬4,800元 $\div$ 30 $\times$ 10日=1萬1,600
28 元），扣除原告已領得之6,958元（見本院卷一第19頁），原
29 告得請求4,642元（計算式：1萬1,600元-6,958元=4,642
30 元）。

31 ③108年6月23日至109年6月22日及109年6月23日至110年6月22

日共28日特別休假：上開2個年度之年度終結前最近1個月分別為109年5月及110年5月，該時原告於聖天照顧服務機構之投保薪資均為3萬6,300元（見本院卷一第53頁），則該2個年度特休未休工資為3萬3,880元（計算式：3萬6,300元÷30×28日=3萬3,880元），扣除原告已分別領得之9,286元、1萬2,640元（見本院卷一第19頁），原告得請求1萬1,954元（計算式：3萬3,880元-9,286元-1萬2,640元=1萬1,954元）。

④110年6月23日至111年6月22日之15日特別休假：111年5月（即年度終結前最近1個月）原告於被告之薪資為4萬4,223元（計算式：實領薪資4萬647元+勞健保及勞退自提3,576元=4萬4,223元），有原告111年5月薪資明細在卷可參（見本院卷一第341頁），該年度特休未休工資為2萬2,112元（計算式：4萬4,223元÷30×15日=2萬2,112元，元以下4捨5入），扣除原告已領得之1萬8,514元（見本院卷一第19頁），原告得請求3,598元（計算式：2萬2,112元-1萬8,514元=3,598元）。

⑤綜上，原告得請求特休未休工資共計2萬4,835元（計算式：4,641元+4,642元+1萬1,954元+3,598元=2萬4,835元）。

(四)原告請求被告核發非自願離職證明書是否有據？原告依勞基法第14條第1項第1、5、6款規定終止勞動契約並未合法，已認定如前，則原告請求被告開立非自願離職證明書，即無理由，不應准許。

六、綜上所述，原告主張依勞基法第38條第4項規定請求特休未休工資2萬4,835元及自起訴狀繕本送達翌日即112年2月23日起（見本院卷一第33頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由；另依勞退條例第12條、第31條第1項規定請求資遣費24萬560元、勞退準備金差額1,208元，依勞退條例第21條規定請求111年9月至11月短付工資6萬2,184元，及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明，均無理由，應予駁回。

七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權

宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件既為被告即雇主部分敗訴之判決，爰依前開規定，判決如主文第4項所示。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 25 日
民事第一庭 法 官 李育任

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20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20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）。

中 華 民 國 113 年 11 月 25 日
書記官 黃依玲

附表一：（年度：111年）

月份	核銷金額	原告主張之60%折帳金額	工時（小時）	轉場交通費	加班費	自行負擔金額	被告已核發金額	原告主張之薪資差額
9	8萬4,460元	5萬676元	143.083	2,436元	1萬1,809元	4,138元	3萬8,724元	2萬2,059元
10	7萬6,920元	4萬6,152元	125.667	2,170元	1萬1,588元	4,137元	3萬4,754元	2萬1,019元
11	8萬315元	4萬8,189元	145.417	2,184元	7,868元	4,512元	3萬4,623元	1萬9,106元
一、自行負擔金額即為勞健保費及勞退自提6%								
二、被告已核發金額計算式：工時×200元+轉場交通費+加班費-自行負擔金額								
三、原告主張之薪資差額計算式：原告主張之60%折帳金額+轉場交通費+加班費-自行負擔金額-被告已核發金額								