

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第63號

原告 林可昕  
訴訟代理人 陳瑋倫  
被告 良福保全股份有限公司

法定代理人 郭永宗  
訴訟代理人 楊智鈞  
孫萬洲

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。  
被告應自民國一百一十三年一月十三日起至恢復原告職務之日止，按月給付原告新臺幣參萬陸仟伍佰捌拾捌元。  
原告其餘之訴駁回。  
訴訟費用由被告負擔十分之九；餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國111年5月25日起任職於被告擔任工廠早班保全人員，每月薪資約核發新臺幣（下同）37,500元。被告於113年1月11稱伊涉犯刑法，以LINE傳送出處、發文單位等資訊遭塗白之文書照片，即要求伊於113年1月12日離職。然伊係因在自家中與訴外人即小姑朱○馨發生肢體衝突後經以傷害罪起訴，嗣法院判處伊罰金8000元、緩刑2年、緩刑期間付保護管束，於保護管束期間內禁止對朱○馨實施家庭暴力。被告雖以上開刑事判決為由解僱伊，惟伊僅受緩刑宣告及保護管束，並未構成保全業法第10條之1第4款所規範不得擔任保全人員要件，被告並非合法解僱伊，侵害伊之工作權、勞動權益。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自解僱伊時起至回復工作之日止，按月給付伊42,350元等語。聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自

01 113 年1 月13日起至恢復原告職務之日止，按月給付原告4  
02 2,350元。

03 二、被告則以：訴外人新竹市警察局於112年第四季就伊對在職  
04 保全員進行安全稽查，並以113 年1 月8 日竹市警刑字第11  
05 30000045 號函，指保全組長即原告未符合保全人員任用資  
06 格，要求相對人公司應依保全業法第10條之1規定辦理，伊  
07 即依據函文及保全業法之規定，於113 年1 月11日致電併以  
08 LINE通知原告，依保全業法第10條之1 及勞動基準法第12條  
09 第3 、4 項予以解職，本件伊依法解僱原告並無不當等語置  
10 辯。聲明：原告之訴駁回。

### 11 三、兩造不爭執事項

12 (一)原告自111 年5 月25日起任職於被告擔任工廠早班保全人員  
13 ，每日值勤自上午7 時至19時。

14 (二)被告收受新竹市警察局113 年1 月8 日竹市刑警字第113000  
15 004 5 號函通知除原告未符合保全人員任用資格，請依保全  
16 業法第10條之1 規定辦理等語。嗣於113 年1 月11以LINE通  
17 知原告於113 年1 月12日解職。

18 (三)原告因於111 年3 月1 日中午與朱○馨發生口角傷害之事實  
19 ，經本院以111 年度原訴字第14號號判決犯傷害罪，處罰金  
20 8,0 00元，如易服勞役，以1,000 元折算1 日。緩刑2 年，  
21 緩刑期間付保護管束，於保護管束期間內禁止對朱○馨實施  
22 家庭暴力，嗣經臺灣高等法院高雄分院以112 年度原上訴字  
23 第14號判決駁回上訴確定。

24 (四)兩造提出證物形式真正不爭執。

### 25 四、本件爭點

26 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在有無理由？

27 (二)原告請求被告自113年1月13日起至回復原告職務之日止，按  
28 月給付原告42,350元有無理由？

### 29 五、原告請求確認兩造間僱傭關係存在有無理由？

30 (一)按有下列情形之一者，不得擔任保全人員。…二、曾犯組織  
31 犯罪防制條例、肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危

01 害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童  
02 及少年性交易防制條例、兒童及少年性剝削防制條例、人口  
03 販運防制法、洗錢防制法之罪，或刑法之第173條至第180  
04 條、第185條之1、第185條之2、第186條之1、第190條、第1  
05 91條之1、妨害性自主罪章、妨害風化罪章、第271條至第27  
06 5條、第277條第2項及第278條之罪、妨害自由罪章、竊盜罪  
07 章、搶奪強盜及海盜罪章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪  
08 章、恐嚇及擄人勒贖罪章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受  
09 刑之宣告。但受緩刑宣告，或其刑經易科罰金、易服社會勞  
10 動、易服勞役、受罰金宣告執行完畢，或判決無罪確定者，  
11 不在此限。三、因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾6個  
12 月以上刑之宣告確定，尚未執行或執行未畢或執行完畢未滿  
13 1年。但受緩刑宣告者，不在此限。四、曾受保安處分之裁  
14 判確定，尚未執行或執行未畢。保全業知悉所屬保全人員，  
15 有前項各款情形之一者，應即予解職，保全業法第10條之1  
16 定有明文。可知符合上開規定之人，不得擔任保全人員，然  
17 非有刑事犯罪之人均不得擔任保全人員。

18 (二)原告因於111年3月1日中午與朱○馨發生口角傷害之事  
19 實，經本院以111年度原訴字第14號號判決犯刑法第277條  
20 第1項傷害罪，處罰金8,000元，如易服勞役，以1,000元折  
21 算1日。緩刑2年，緩刑期間付保護管束，於保護管束期間  
22 內禁止對朱○馨實施家庭暴力，嗣經臺灣高等法院高雄分院  
23 以112年度原上訴字第14號判決駁回上訴確定乙情，為兩造  
24 所不爭執。且新竹市警察局於113年1月8日以竹市警刑字第1  
25 130000045號函通知被告現職保全人員除原告未符合保全人  
26 員任用資格，請被告依保全業法第10條之1規定辦理等語固  
27 有上開函文在卷可佐（本院卷第57頁）。且新竹市警察局辦  
28 理原告任用資格時係認因原告於113年1月24日經判決確定，  
29 為臺灣橋頭地方檢察署交付保安處分（緩刑管束於113年1月  
30 24日起算至115年1月23日期滿）而發函等情，亦有新竹市警  
31 察局113年7月12日竹市警刑字第1130029048號函在卷可佐

01 (本院卷第91頁)。另臺北市政府警察局中山分局則於113  
02 年3月26日以北市警中分刑字第11330407021號函通知被告原  
03 告為符合僱用資格，請將解僱相關資料報該分局查核等語，  
04 亦有上開函文在卷可稽(本院卷第103頁)。惟參酌100年11  
05 月23日保全業法第10條之1規定修正理由所示，原條文第1項  
06 第2款未再區分所犯之罪與保全業務是否相關，一律限制於  
07 刑執行完畢滿10年，始能擔任保全人員，容屬過嚴。考量受  
08 有期徒刑6個月以上刑之宣告者，多為重罪，縱與保全業務  
09 無關，如不受本款限制，恐不符社會觀感及對保全業之信  
10 賴。因此，將受6個月以下有期徒刑宣告之輕罪，酌予放  
11 寬，增列受有期徒刑須「逾6個月」；並配合刑法累犯以5年  
12 為認定標準，及參照日本「警備業法」規定，將原執行完畢  
13 未滿10年修正為5年，給予犯輕罪者及未再犯罪者自新機  
14 會，以符人權要求，爰修正第1項第2款，另依立法例特別列  
15 舉優先一般規定，調整款次改列於第3款。保安處分原則應  
16 與有罪判決同時宣告，原條文第1項第2款已足將受保安處分  
17 宣告之情形納入規定；例外，有單獨宣告保安處分者，或因  
18 未滿14歲而不罰，或因刑法第19條第1項之原因而不罰，或  
19 為特別法之特殊立法考量。衡酌未滿14歲者受保安處分並非  
20 處刑、因刑法第19條第1項之原因而不罰者亦無法任職，特  
21 別法有其特定目的，原無限制必要，惟如保安處分「尚未執  
22 行或執行未完畢」者，則仍有限制必要，爰刪除原條文第1  
23 項第3款之「或執行完畢未滿10年者」規定，並配合上揭款  
24 次變動改列為第4款，及酌作文字修正。並觀諸原告所犯乃  
25 刑法第277條第1項普通傷害罪，且經判處罰金8,000元，其  
26 罪名並非保全業法第10條之1第1項第2款所示各罪，而其刑  
27 度非逾有期徒刑6月以上，亦非屬保全業法第10條之1第1項  
28 第3款規定之罪。又保全業法第10條之1第1項第4款所規定  
29 「曾受保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢」，依前  
30 述立法理由所載保安處分原則應與有罪判決同時宣告，原條  
31 文第1項第2款已足將受保安處分宣告之情形納入規定；例

01 外，有單獨宣告保安處分者，或因未滿14歲而不罰，或因刑  
02 法第19條第1項之原因而不罰，或為特別法之特殊立法考  
03 量。衡酌未滿14歲者受保安處分並非處刑、因刑法第19條第  
04 1項之原因而不罰者亦無法任職，特別法有其特定目的，原  
05 無限制必要，惟如保安處分「尚未執行或執行未完畢」者，  
06 則仍有限制必要等語，可見此款所謂「曾受保安處分之裁判  
07 確定」等語，係指非與有罪判決同時宣告之單獨保安處分宣  
08 告，始足該當。本件原告雖受有緩刑之宣告，但其所受緩刑  
09 宣告，亦非與有罪判決分開之單獨宣告保安處分者，亦不該  
10 當本款之規定。是原告雖犯刑法第277條第1項之傷害罪，然  
11 其所受僅罰金8,000元之刑之宣告，並予緩刑之宣告，並不  
12 該當保全業法以10條之1第1項各款所示不得擔任保全人員之  
13 情形，被告自無依保全業法第10條之1第2項所示，於知悉原  
14 告犯上開罪責時，應即予解職之情形。是被告以原告該當保  
15 全業法第10條之1第1項所列不得擔任保全人員事由解僱原  
16 告，依法無據，其解僱並不合法。

17 (三)被告雖辯稱：伊係依新竹市警察局之函文始解僱原告，伊之  
18 解僱合法等語。查新竹市警察局固發函請被告就原告之前案  
19 依保全業法第10條之1規定辦理，然不代表被告無庸就原告  
20 之犯罪情節是否符合保全業法第10條之1規定再為確認是否  
21 確實符合解僱之要件，即得解僱原告。又新竹市警察局雖另  
22 稱原告因受緩刑保安處分而符合保全業法第10條之1第1項第  
23 4款規定；臺北市政府警察局中山分局函文亦稱原告未符合  
24 僱用資格，請將解僱相關資料報該分局查核等語。而依本院  
25 前揭說明及認定，原告所受緩刑處分並非本款所定之單獨保  
26 安處分之例，則新竹市警察局、臺北市政府警察局所為之認  
27 定亦均與法不合，均難為有利於被告之認定。

28 (四)又按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：  
29 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易  
30 科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞  
31 動基準法第12條第1項第3、4款固定有明文。而兩造勞動契

01 約書第12條第3款亦約定觸犯刑法，經判處拘役以上或受有  
02 期徒刑以上刑罰宣告確定，未諭知緩刑或未准易科罰金者，  
03 被告得不經預告終止契約。本件原告所受之罰金刑責，非拘  
04 役或有期徒刑以上刑之宣告，已無該當勞基法第12條第1項  
05 第3款、兩造勞動契約第12條第3款規定事由。而原告僅係因  
06 家中事由與朱○馨發生口角而犯傷害罪，自刑事判決所處之  
07 8,000元罰金刑及給予緩刑之處分，可認原告所犯乃輕罪輕  
08 刑，並獲緩刑宣告。被告亦未舉證證明原告此部分行為情  
09 節，有何違反勞動契約或工作規則情節重大之情，亦難認被  
10 告以此規定解僱原告於法有據。

11 (五)從而，原告主張被告解僱不合法，確認兩造間僱傭關係存  
12 在，為有理由，堪以認定。

13 六、原告請求被告自113年1月13日起至回復原告職務之日止，按  
14 月給付原告42,350元有無理由？

15 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
16 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處  
17 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額  
18 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
19 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
20 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
21 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
22 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條  
23 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之  
24 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受  
25 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞  
26 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號  
27 判決要旨參照）。次按所謂平均工資，依勞動基準法第2條  
28 第4款之規定，係「謂計算事由發生之當日前六個月內所得  
29 工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。而所稱工資，  
30 依同法條第三款規定，「謂勞工因工作而獲得之報酬，包括  
31 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方

01 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬  
02 之」。

03 (二)本件有關原告請求被告給付薪資部分，就原告與被告提出之  
04 原告薪資明細內容大致相符，而原告因於113年1月並未全月  
05 工作，應認以112年7月1日起至112年12月31日止所示每月應  
06 領薪資計算原告每月得領取之平均薪資，較合現實情形而可  
07 採。即原告請求被告應自113年1月13日起至回復工作日止，  
08 按月給付原告36,588元（計算式： $36,024 + 36,935 + 35,373$   
09  $+ 36,935 + 36,008 + 38,253 = 219,528$ ， $219,528 \div 6 = 36,588$   
10 8，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

11 (三)原告雖主張被告應按月給付原告42,350元等語，固以約定書  
12 （本院卷第63頁）第肆點工作時間第4項：每月正常工時上  
13 限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時  
14 連同延長工時不得超過288小時（正常工作時間事先以班表  
15 排定，薪資以實際出勤時數計算）之約定，主張本件得請求  
16 之每月薪資應以42,350元計算。然觀諸兩造約定書該項工作  
17 時間之約定，僅係最高工作時數之限制，並非每月工作時  
18 數，此由文末記載正常工作時間事先以班表排定，薪資以實  
19 際出勤時數計算等語已可明瞭，且被告每月均有排定值勤班  
20 表予員工確認簽名後施行（本院卷第77至81頁），足見每月  
21 工時並非一定。至原告雖主張因被告每時段僅排一名人員值  
22 勤，原告於值勤時根本沒有時間休息且被告要求一定要簽值  
23 班表等語。然依值勤班表所示，被告確實安排1小時休息時  
24 間予員工，原告依班表即可休息，原告就其因業務繁忙無法  
25 休息或如原告不於值班表簽名將有何惡害等情並未舉證以實  
26 其說，是此部分尚難遽為有利於原告之認定。

27 (四)從而，原告自113年1月13日起至恢復工作之日止，請求被告  
28 按月給付36,588元為有理由，應予准許，逾此部分之請求，  
29 為無理由，應予駁回。

30 七、綜上所述，原告主張確認兩造間僱傭關係存在，被告應自11  
31 3年1月13日起至恢復工作之日止，請求被告按月給付36,588

01 元為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予  
02 駁回。

03 八、本件事證已明，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結  
04 果不生影響，爰不一一論述。

05 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決  
06 如主文。

07 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 謝 文 嵐

09 以上正本係照原本作成。

10 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日  
13 書 記 官 曾 秀 鳳