

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡上字第2號

上訴人即附
帶被上訴人 悅盛保全股份有限公司

法定代理人 張庭禎
訴訟代理人 張永順
許漢榮

被上訴人即
附帶上訴人 林建宏

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114年1月3日本院113年度勞簡字第24號第一審判決提起上訴，被上訴人提起一部附帶上訴並為訴之擴張，本院於民國114年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、上訴人之上訴駁回。
- 二、原判決關於駁回被上訴人後開第三項之訴部分，暨訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。
- 三、前項廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人新臺幣55,780元，及自民國113年8月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、上訴人應再給付被上訴人前項金額自民國113年8月3日起至113年8月14日止，按週年利率5%計算之利息。
- 五、第一審（確定部分除外）、第二審訴訟費用（含附帶上訴、擴張之訴）由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款定有明文。本件被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審請求上訴人即附帶

01 被上訴人（下稱上訴人）應給付新臺幣（下同）203,933
02 元，及自民國113年8月15日起至清償日止，按週年利率5%計
03 算之利息，於本院審理時，關於其附帶上訴請求上訴人再給
04 付55,780元部分，利息改為自起訴狀（按即調解聲請書狀）
05 繕本送達翌日（即113年8月3日，見原審卷第117頁）起算，
06 就其請求55,780元自113年8月3日起至113年8月14日止之法
07 定遲延利息部分（下稱系爭利息），核屬擴張應受判決事項
08 之聲明，合於前開規定，應予准許。

09 二、被上訴人於原審主張：被上訴人於110年6月1日起受僱於上
10 訴人擔任保全，兩造約定上訴人每日工作12小時，每月工作
11 20天，每月共計240小時，依110年至113年最低薪資規定計
12 算，上訴人各年度每月至少應給付31,933元、33,597元、3
13 5,127元、36,550元，並應另給付加班費，惟上訴人自110年
14 6月至113年6月每月均僅給付如原判決附表二「公司原發放
15 應領薪資欄」所示之金額，共短少給付薪資（含加班費）15
16 6,946元，且高薪低報，已違反勞動基準法（下稱勞基法）
17 規定。被上訴人遂於113年7月4日依勞基法第14條第1項第6
18 款規定以LINE通知上訴人終止兩造間勞動契約，是上訴人自
19 應給付被上訴人工資（含加班費）156,946元、特休未休補
20 償工資41,412元、資遣費55,030元，共計253,388元，扣除
21 上訴人已給付之49,455元，尚有203,933元未給付，另亦應
22 補提繳14,004元至被上訴人退休金專戶，爰依勞基法相關規
23 定提起本訴等語，並於原審聲明：（一）上訴人應給付被上訴人
24 203,933元，並自113年8月15日起至清償日止按週年利率5%
25 計算之利息。（二）上訴人應補提繳14,004元至被上訴人之勞工
26 退休金個人專戶。

27 三、上訴人則以：被上訴人在職期間係自111年2月1日至113年7
28 月8日止，每日排班12小時，其中休息1小時，是上訴人就薪
29 資差額36,878元部分願補發給被上訴人，其餘請求被上訴人
30 計算方式有所誤會，尚屬無由。而上訴人已於113年7月18日
31 發給被上訴人20日特休未休薪資19,465元，其餘請求亦屬無

01 由。又被上訴人於工作LINE群組貼出「我今晚0000-0000○
02 月1日-4日，做完就結束…找新工作」之意思表示，屬自請
03 離職，惟被上訴人未於20日前預告雇主即失聯，上訴人只能
04 緊急尋找人員接替被上訴人，並終止與被上訴人之勞動契
05 約。是無論被上訴人係依勞基法第15條自請離職，或上訴人
06 依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，被上訴人均
07 不得向上訴人請求資遣費等語置辯。並於原審聲明：被上訴
08 人之訴駁回。

09 四、原審判命上訴人給付被上訴人141,844元及其法定遲延利
10 息，暨提撥10,710元至被上訴人之勞工退休金個人專戶，並
11 駁回被上訴人其餘之請求。上訴人僅就其應給付141,844元
12 本息部分提起上訴，補充略以：兩造僱傭契約約定，得由被
13 上訴人自行調配休息時間1小時，因此被上訴人每月實際工
14 時應為220小時，而非240小時，且每月在240小時之範圍內
15 均為正常工時，無須給付加班費。又被上訴人終止勞動關係
16 罹於30日除斥期間，其終止不合法，自不得請求上訴人給付
17 資遣費。其次，被上訴人之特休僅有20日，原判決認定34
18 日，顯有違誤，倘認被上訴人之請求有理由，關於短少薪資
19 （含加班費）應為152,260元、特休未休薪資補償應為34,51
20 0元、資遣費應為54,570元，暨上訴人已給付被上訴人43,71
21 6元（不含113年7月薪資5,739元），上訴人均不爭執等情，
22 並聲明：(一)原判決主文第一項部分廢棄。(二)被上訴人在第一
23 審之訴駁回。被上訴人則提起一部附帶上訴，並為訴之擴張
24 （系爭利息），補充略以：原判決所命給付之薪資未包含加
25 班費，上訴人應給付短少薪資（含加班費）152,260元、特
26 休未休薪資補償34,510元、資遣費54,570元，扣除上訴人已
27 給付43,716元，應給付被上訴人197,624元，扣除原審判決
28 給付金額，尚有差額55,780元等語，並聲明：(一)原判決關於
29 駁回被上訴人後開第二項請求部分廢棄。(二)上訴人應再給付
30 被上訴人55,780元，及自起訴狀（按即調解聲請書狀）繕本
31 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。兩造

01 並皆求為駁回對造之上訴、附帶上訴。（關於原審判命上訴
02 人提撥勞退金部分，及駁回被上訴人所為其餘提撥勞退金、
03 金錢給付之請求，均未據其等聲明不服，已告確定）

04 五、兩造不爭執事項：

05 (一)兩造約定的每月正常工時為240小時，每月法定最低薪資如
06 原判決附表二「換算應給付之法定最低薪資」欄所示。

07 (二)若被上訴人年資未中斷，其特休未休的日數為34日，按每日
08 薪資1,015元計算，被上訴人得請求之特休未休補償薪資為3
09 4,510元。

10 (三)被上訴人離職前六個月每月平均薪資為36,246元，倘認被上
11 訴人得請求合併年資之資遣費，其數額為54,570元。

12 (四)上訴人已補發43,716元予被上訴人。

13 六、本院之判斷：

14 (一)上訴人應給付被上訴人加班費152,260元：

15 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主延長
16 勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內者，按平日每
17 小時工資額加給3分之1以上。經中央主管機關核定公告之監
18 視性或間歇性工作，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例
19 假、休假，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32
20 條、第36條、第37條、第49條規定限制。前項約定應以書面
21 為之，並應參考本法所定基準且不得損及勞工健康及福祉，
22 勞基法第21條第1項、第24條第1項第1款及第84條之1分別定
23 有明文。又行政院勞工委員會於104年6月24日以勞動條3字
24 第1040130875號函修正發布；自105年1月1日起實施之保全
25 業之保全人員工作時間審核參考指引第4點規定，每日正常
26 工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超
27 過12小時。保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240
28 小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288
29 小時（見原審卷第397、398頁）。經查：

30 1.被上訴人為適用勞基法第84條之1工作者，兩造約定被上訴
31 人每月正常工時為240小時，被上訴人打卡上下班時間間隔

01 為12小時等情，為兩造所不爭執（見原審卷第236、412
02 頁），復有現場執勤總表、保全人員工作約定書及臺北市政
03 府勞動局核備函及在卷可稽（見原審卷第205-212、393-396
04 頁），堪信為實在。

05 2.按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪
06 班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，
07 另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。所謂休息時
08 間乃指勞工無任何工作責任之時間，不受雇主之指揮監督而
09 言。本件上訴人雖辯稱被上訴人得自行調配1小時之休息時
10 間等語，並提出兩造間聘僱合約書為證（見原審卷第134
11 頁）。惟查，兩造間聘僱合約書記載：繼續工作4小時，依
12 勞基法規定時間休息；但實行輪班制或其工作有連續性或緊
13 急性者，得在工作時間內，另行調配休息時間等語，僅說明
14 勞基法第35條規定之意旨，並未明定休息時間。又依上開現
15 場值勤總表可知，被上訴人所從事者為夜間保全之工作，而
16 上訴人亦坦認日班保全有總幹事或清潔人員會暫代保全的工
17 作，讓他們去買便當吃飯休息，夜班的保全沒有總幹事或清
18 潔人員在現場，就由夜班人員自行去調配，被上訴人在上班
19 期間需要巡邏，沒有巡邏的時間就需要在大廳，可以自己調
20 配休息時間，不管上班的事情，但是如果住戶客訴我們還是
21 會處理等語（見原審卷第237頁、本院卷第81頁），可悉被
22 上訴人在值勤時，並無上訴人公司其他人員在場代替被上訴
23 人值勤，如被上訴人休息，上訴人仍會依住戶之客訴而對被
24 上訴人懲戒，則上訴人所謂被上訴人得自行調配之休息時
25 間，被上訴人仍處於受上訴人指揮監督之狀態，自難認屬休
26 息時間。此外，上訴人亦未能提出被上訴人於夜間值勤時確
27 有休息時間之證據，是被上訴人主張其在夜間值勤時並無休
28 息時間等語，應屬可採。

29 3.被上訴人每日工作12小時，且無休息時間，有如上述。依上
30 開參考指引規定，其中10小時為正常工時，2小時為延長工
31 時，上訴人主張每月在240小時範圍內均為正常工時，無須

01 給付加班費云云，已抵觸上開參考指引，且與兩造簽訂之工
02 作約定書第3條第1項「乙方（即被上訴人）每日正常工作時
03 間不得超過10小時；乙方正常工作時間連同延長工作時間，
04 1日不得超過12小時」之約定相悖（見原審卷第393頁），為
05 無可採。又倘被上訴人得請求加班費，上訴人短少給付之薪
06 資（含加班費）數額為152,260元，為兩造所不爭執，則被
07 上訴人請求上訴人給付152,260元，於法即屬有據。

08 (二)上訴人應給付被上訴人資遣費54,570元：

09 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
10 者，勞工自知悉損害結果之日起30日內，得不經預告終止契
11 約，第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依勞基法第16
12 條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在
13 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
14 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
15 1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。定期契約
16 屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新
17 約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞
18 基法第14條第1項第6款、第2項、第4項、第17條及第10條分
19 別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
20 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
21 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
22 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
23 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
24 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工
25 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦有明定。經
26 查：

27 1.被上訴人主張上訴人所給付之工資低於基本工資，而於113
28 年5月13日向高雄市政府勞工局陳情，再於113年7月4日於工
29 作群組傳送離職訊息，為上訴人所知悉，故兩造勞動契約已
30 於113年7月4日終止一節，有高雄市政府勞工局人民陳情案
31 件紀錄表、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄及工作小組

01 line對話紀錄可查（見原審卷第13、21-23、35頁），而上
02 訴人每月實際給付被上訴人之薪資，換算後低於基本工資之
03 如原判決附表二所示，且未給付加班費，上訴人亦不否認有
04 少給被上訴人薪資（見原審卷第124頁），是被上訴人主張
05 依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自
06 屬合法有據。

07 2.按勞動基準法第14條第2項固規定：「勞工依前項第1款、第
08 6款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
09 之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日
10 內為之」。以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約
11 之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換
12 言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令
13 情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然
14 若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益
15 之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違
16 反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之
17 形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。
18 本件上訴人抗辯被上訴人所為終止，已罹於30日除斥期間云
19 云，惟被上訴人係以上訴人給付之薪資少於基本工資，及高
20 薪低報勞保為由，終止兩造間勞動關係，而上訴人係於每月
21 10日給付薪資，所給付之113年5月份薪資為29,516元、6月
22 份薪資為30,500元，有匯款紀錄及薪資明細在卷可憑（見原
23 審卷第51-57、229頁），仍均少於以113年度基本工資換算
24 之薪資及加班費，則被上訴人以此為由，於113年7月4日終
25 止兩造間勞動契約，依上開說明，自無罹於除斥期間可言。

26 3.上訴人另辯稱被上訴人於113年7月4日所為意思表示係自請
27 離職等語，惟被上訴人於工作小組line群組中，在同一日先
28 後發出「我今晚1900-0700七月1日-4日，做完就結束.....
29 找新工作」、「勞基法第14條第1項第6款終止，無須判斷
30 『情節重大』，只要雇主違反勞工法令並致有損害勞工權益
31 之虞，勞工無須忍受此種違法情形，即得直接終止勞動契約

01 (最高法院110年度台上字第22號民事判決)」兩則訊息內
02 容(見原審卷第321頁),佐以被上訴人先前於113年5月13
03 日向勞工局陳情上訴人給付之薪資有低於最低工資之情事,
04 已表明上訴人違法之事實及依據,足認被上訴人係於113年7
05 月4日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止勞動契約,
06 而非上訴人抗辯之自請離職。上訴人又辯稱因被上訴人於11
07 3年7月5日至7月8日無故繼續曠工三日,故已於113年7月8日
08 終止兩造間之勞動契約等語,並提出上訴人公司函為證(見
09 原審卷第249頁),惟被上訴人既已於113年7月4日終止兩造
10 間勞動關係,如前所述,上訴人自無從就業經終止而消滅之
11 勞動關係再為終止,上訴人此部分之主張,顯無可採。

12 4.按勞基法第10條規定定期契約屆滿後或不定期契約因故停止
13 履行後,未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時,勞工前
14 後工作年資,應合併計算。其立法本旨在於保護勞工權益,
15 避免雇主利用換約等方法,中斷勞工年資之權益,故對上開
16 條文應採擴張解釋,除退休外,縱因資遣或其他事由離職,
17 於未滿三個月內復職,而訂立新約或繼續履行原約時,勞工
18 前後工作年資均應合併計算(最高法院86年度台上字第957
19 號判決意旨參照)。查被上訴人於上訴人之工作期間為110
20 年6月1日至110年12月31日、111年2月1日至113年7月4日一
21 節,為兩造所不爭執(見原審卷第289頁),並有勞工保險
22 被保險人投保資料查詢結果可考(見原審卷第155至156
23 頁),則兩造間之勞動契約,雖因故停止履行1個月,然未
24 滿三個月即訂定聘僱合約書(見原審卷第134頁),且工作
25 內容均為擔任保全之工作,依上開說明,仍應依勞基法第10
26 條規定,合併計算被上訴人於上訴人處之年資,是上訴人辯
27 稱被上訴人之年資有上開中斷,不得併計工作年資云云,自
28 無足採。

29 5.被上訴人既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之
30 勞動契約,則被上訴人依勞基法第17條規定請求上訴人給付
31 資遣費,即屬有據,且兩造均不爭執被上訴人得請求之資遣

01 費為54,570元，是被上訴人請求上訴人給付資遣費54,570
02 元，為有理由，應予准許。

03 (三)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
04 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
05 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
06 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
07 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
08 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
09 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
10 第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給
11 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未
12 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
13 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
14 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
15 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
16 額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2
17 目所明定。經查，被上訴人任職於上訴人之工作年資應合併
18 計算，已如前述，則被上訴人之工作年資應為3年又4日，且
19 兩造不爭執被上訴人主張有理由時，其可請求之特休未休工
20 資數額為34,510元，則被上訴人請求上訴人給付特休未休工
21 資34,510元，應屬有據。

22 (四)綜上，被上訴人得向上訴人請求短少薪資（含加班費）之差
23 額152,260元、特休未休薪資補償34,510元、資遣費54,570
24 元，扣除兩造所不爭執上訴人已給付被上訴人之43,716元，
25 則被上訴人得請求上訴人給付197,624元。

26 七、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約及勞基法第21條第1
27 項、第38條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項、第31條
28 第1項規定，請求上訴人給付197,624元，及自113年8月15日
29 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應
30 予准許。原審判命上訴人給付141,844元本息，就差額55,78
31 0元部分，為被上訴人敗訴之判決，尚有未洽，被上訴人附

01 帶上訴指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，
02 爰由本院廢棄改判如主文第3項所示。至原審判命上訴人應
03 給付被上訴人141,844元本息部分，並無不合。上訴人指摘
04 原判決上開部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
05 上訴。另被上訴人於本院擴張請求系爭利息，合於民法第20
06 3條及第229條第2項規定，亦有理由，應予准許。

07 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
08 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併
09 此敘明。

10 九、據上論結，本件上訴為無理由，附帶上訴及擴張之訴均為有
11 理由，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日
13 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 周 佳 佩
14 法 官 許 慧 如
15 法 官 林 昶 燁

16 以上正本係照原本作成。

17 本判決不得上訴。

18 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日
19 書 記 官 翁 志 瑋