

01 臺灣高等法院高雄分院民事判決

02 114年度勞上易字第1號

03 上訴人 賴瑜華即華之園迷你石頭火鍋

04 0000000000000000
05 訴訟代理人 蕭世光律師

06 被上訴人 陳紫涵

07 訴訟代理人 周雪春

08 上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年1
09 1月1日臺灣屏東地方法院112年度勞訴字第3號第一審判決提起上
10 訴，本院於114年3月15日言詞辯論終結，判決如下：

11 主 文

12 上訴駁回。

13 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

14 事實及理由

15 一、被上訴人主張：被上訴人於民國106年6月27日起，受僱於上
16 訴人擔任廚房火鍋食材料理工作（下稱系爭勞動契約）。上
17 訴人未為被上訴人投保勞、健保，遲至110年11月22日始投
18 保就業保險。上訴人前開行為違反勞工法令，經被上訴人於
19 111年6月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6
20 款規定終止勞動契約。被上訴人任職期間於109年2月1日前
21 每月休2日，隔週之週一休息；自109年2月1日後，每月休4
22 日，每週週一休息，未曾休過特別休假日及國定假日。被上訴
23 人請求上訴人給付資遣費新臺幣（下同）8萬9169元及如原
24 審判決附表（下稱附表）一至七所示延長工時加班費、特別
25 休假未休（下稱特休未休）、休假日未休之工資（下合稱短
26 付工資）54萬5816元。為此，依勞工退休金條例（下稱勞退
27 條例）第12條第1項、勞基法第24條第2項、第38條第4項、
28 第39條規定，提起本件訴訟，聲明求為判決上訴人應給付被
29 上訴人63萬4985元（計算式：8萬9169元+54萬5816元=63
30 萬4985元）。（被上訴人就原審駁回依就業保險法第38條第
31 1項請求失業給付部分，未據聲明不服，非本院審理範

01 圍）。

02 二、上訴人則以：上訴人於被上訴人應徵之初即告知月休2日，
03 月薪採統包式報酬每月2萬5000元，被上訴人同意後正式上
04 班，107年6月調薪每月2萬6000元，並提供每日80元伙食
05 費，107年11月調薪每月3萬元，108年6月調薪每月3萬1000
06 元，109年2月上訴人宣布月休4日，109年6月調薪3萬2000
07 元，110年11月起調整工時為下午3時至下午10時（中間休息
08 1小時），月薪調整為2萬7000元，被上訴人在任職期間對於
09 統包式報酬，從無異議。上訴人於每年年終結束前所給付之
10 薪資，皆包含特休未休工資。被上訴人為自願離職，不得請求
11 資遣費等語，資為抗辯。

12 三、原審就被上訴人前開請求，為其勝訴之判決，上訴人不服，
13 提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)
14 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯
15 聲明：上訴駁回。

16 四、兩造不爭執事項：

17 (一)被上訴人自106年6月27日至111年6月22日，受僱於上訴人擔
18 任廚房火鍋食材料理工作。被上訴人於109年2月1日前，每
19 月休2日，隔週之週一休息；自109年2月1日後，每月休4
20 日，每週週一休息。

21 (二)上訴人於被上訴人任職期間，並未為被上訴人投保勞、健
22 保，於110年11月始為被上訴人提撥勞工退休準備金至111年
23 5月為止，除110年11月提撥金額為454元、110年12月提撥金
24 額為1512元外，其餘提撥金額為1515元。

25 (三)上訴人於110年11月23日至111年6月29日為被上訴人投保就
26 業保險，110年11月23日投保初始之投保薪資為2萬5200元，
27 於111年1月1日調整投保薪資為2萬5250元。

28 (四)被上訴人於108年8月請病假14日，上訴人願給付病假期間薪
29 資7434元；被上訴人於109年1月請喪假8日，上訴人願給付
30 喪假期間薪資8584元。

31 (五)被上訴人提出106年6月至111年5月之薪資袋，均為上訴人於

薪資袋上填載金額後交給被上訴人。

(六)被上訴人於111年6月22日以通訊軟體LINE通知上訴人稱：

「上訴人高薪低保及未給付加班費，要求給付資遣費及開立非自願離職證明書」。

(七)上訴人為僱用5人以上員工之行號，應為勞工辦理投保勞保。

(八)倘認被上訴人請求資遣費有理由，兩造同意自110年12月至111年5月計算前6個月內所得工資總額，並以此計算資遣費。

(九)被上訴人任期期間未曾休特別休假，上訴人因此遭屏東縣政府裁處1萬元罰鍰。

(十)被上訴人依勞基法第38條第1、4項規定，於106年12月特休未休為3日、107年6月特休未休為7日、108年6月特休未休為10日、109年6月特休未休為14日、111年6月特休未休為14日。

(十一)被上訴人自94年7月1日即勞退新制施行日起之資遣年資為4年11個月又27天，新制資遣基數為 $2\text{又}357/720$ （新制資遣基數計算公式： $\{4\text{年} + \langle(11\text{月} + 27\text{日}) \div 30 \div 12\rangle\} \div 2 = 2\text{又}357/720$ ）。

五、本件爭點：

(一)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約是否合法？

(二)被上訴人請求短付工資54萬5816元、資遣費8萬9619元，有無理由？

六、本院論斷：

(一)被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約是否合法？

1.按年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用5人以上公司、行號之勞工，應以其雇主為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項第2款定有明文。查，被上訴人係00年0月00日生（原審卷一第89

頁），為年滿15歲以上、65歲以下勞工，另依上訴人為其員工投保團體保險之保險名冊所載（原審卷二第117至130頁），上訴人係僱用5人以上公司，應依上開規定，以其為投保單位，將被上訴人列入被保險人，為被上訴人投保勞工保險，然上訴人並未為被上訴人投保，僅在110年11月23日始為被上訴人投保就業保險，為上訴人所不爭執，有勞保、就保投保資料表足憑（原審卷一第89頁、第377頁）。上訴人僱用被上訴人即有為其投保勞保之義務，上訴人未將被上訴人投保勞保即屬違反勞工法令，被上訴人得依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約。

2. 上訴人雖抗辯被上訴人係自願離職云云，惟被上訴人於111年6月22日以LINE發送訊息表示：「老闆娘我要做到今天，因為你高薪低保，沒給我加班費，依勞基法第14條辦理，我要要求資遣費及開立非自願離職證明書」等語（原審卷一第345頁），依該內容所示，被上訴人以上訴人高薪低保及未給付加班費為由，主張上訴人違反勞工法令損害其權益，依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，並要求上訴人給付資遣費及非自願離職證明書，上訴人辯稱被上訴人係自願離職等語，要無足採。

(二) 被上訴人請求短付工資54萬5816元、資遣費8萬9619元，有無理由？

1. 關於短付工資部分：

(1) 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困

難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院111年度台上字第1825號、110年度台上字第1046號等判決意旨參照）。準此，勞基法並非不允許勞資雙方以不同於法定加班費標準方式來計算加班費，僅不得低於勞基法所訂最低標準。又加班費與正常工作時間之工資必須要有明確區分，不能將兩者總包而模糊界線，勞資雙方可約定工資內含加班費，但須可區分何者為平日工資，何者為加班費，才可以判斷延長工時工資之給予，是否牴觸勞基法最低限度之保障。

(2)依兩造所不爭執之上訴人薪資袋記載（原審卷一第49至87頁），均為上訴人於薪資袋上填載金額後交給被上訴人，其中106年6月至107年4月之薪資袋僅有月薪之記載，另107年5月至111年5月則有餐費80元乘上日數之記載，均無明確區分平日工資與加班費，無從區別平日正常工時工資或休息日、例假日、國定假日等出勤工資，可認上訴人未依勞基法第24條、第39條之基準給付休息日、例假日、國定假日出勤之工資；又依薪資袋僅記載月薪金額，並無約定工資內含加班費之意，揆諸前開說明，上訴人所給付之工資實未能認定包含加班費在內，則被上訴人請求上訴人依勞基法第24條第2項規定，發給休息日延長工時之工資及同法38條第4項、第39條規定發給特休未休工資及例假日、國定假日出勤之工資，核屬有據。上訴人辯稱兩造有約定統包式報酬制，被上訴人於休息日、例假日、國定假日出勤工資及特休未休工資已統包於月薪云云，洵非可採。

(3)按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小

時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，為勞基法第24條第2項定有明文。同法第39條復規定：第36條所定之例假、休息日，第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。被上訴人於休息日、例假日及國定假日出勤部分，自得依上開規定請求給付休息日、例假日及國定假日出勤之工資。

(4)兩造對於倘認被上訴人請求給付短付工資為有理由，對於附表一至七計算數額，均不爭執（本院卷第65頁）。據此，被上訴人依勞基法第24條第2項、第38條第4項、第39條規定，請求上訴人給付106至111年度休息日、例假日、國定假日及特休未休工資之金額如附表一至六所示，合計金額如附表七所示54萬5816元，核屬有據。

2.關於資遣費部分：

(1)按勞工適用本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年發給二分之一個月之平均工資，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項定有明文。

(2)本件被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，業如前論。而上訴人對於倘認應給付被上訴人資遣費，對於給付金額為8萬9169元，亦不爭執（本院卷第65頁），則被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費8萬9169元，自應准許。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第2項、第38條第4項、第39條及勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付63萬4985元（短計工資54萬5816元、資遣費8萬9169元），應予准許。原審就此部分判命上訴人如數給付，並依職權為准、免

為假執行之宣告，核無違誤，上訴論旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，則無理由，應駁回上訴。

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、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 4 月 21 日

勞動法庭

審判長法 官 張維君

法 官 蔣志宗

法 官 周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 114 年 4 月 21 日

書記官 黃璽儒