

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第45號

原告 張丞菘

訴訟代理人 何立斌律師(法扶律師)

被告 銘廬保全股份有限公司

法定代理人 陳燮道

訴訟代理人 羅世杰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬玖仟參佰玖拾柒元，及自民國一
一四年十月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬玖仟參佰玖
拾柒元為原告等預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國111年12月21日起受僱於被告擔任保全人員，每
月薪資新臺幣（下同）30,000元，每日工作時間為7時至19
時，並於簽定保全人員約定書(下稱系爭約定書)後，經苗栗
縣政府於112年1月3日核備在案，兩造間成立勞動契約(下稱
系爭勞動契約)，另自113年1月起每月薪資調升為31,000
元。

01 (二)、被告違法終止系爭勞動契約，不生合法終止契約之效力：

02 原告於113年3月28日經被告派駐前往訴外人「居品建設公
03 司」工地擔任保全人員。嗣於113年4月至7月間，被告公司
04 主管即訴外人鄭新賜屢次要求原告應於移民署或勞動單位對
05 業主「居品建設公司」進行檢查、臨檢時，應配合業主協助
06 通知非法外籍勞工藏匿及阻撓公務人員執行臨檢職務，經原
07 告拒絕後，被告旋於113年7月9日解雇原告，被告上開終止
08 契約行為顯已屬違反勞動法令，且欠缺法律上之依據，自不
09 生合法終止勞動契約之效力。

10 (三)、被告應補足各月薪資差額共76,714元：

11 保全業係屬勞動基準法(下稱勞基法)第84條之1規定之工
12 作，參照勞動部104年11月2日勞動條2字第1040132228號函
13 釋，基本工資計算公式自105年1月1日起，修正為在核備之
14 正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上
15 以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以(核備之正
16 常工作時間時數-174)小時之總合金額。準此，依據上開基
17 本工資公式計算，並扣除被告於原告任職期間即111年12月2
18 1日至113年7月12日之實際給付薪資總額後，被告尚應補足
19 工資差額共計76,714元，爰依系爭勞動契約法律關係、勞基
20 法第22條第2項規定請求被告給付。

21 (四)、被告應給付平日加班費共計131,245元：

22 原告於出勤日之每日實際工作時數均為12小時，又因系爭約
23 定書係於112年1月3日始經苗栗縣政府核備在案，故核備前
24 即111年12月21日至112年1月2日之每日正常工時應以8小
25 時，則原告於此期間內每日加班時數為4小時；另系爭約定
26 書經核備後即自112年1月3日起之每日正常工時，依兩造約
27 定為10小時，故原告每日加班時數應為2小時。則依據前述
28 法定基本工資換算每小時工資額、原告於111年12月21日至1
29 13年7月12日任職期間之出勤日數核算後，被告應依勞基法
30 第24條規定給付平日加班費共計131,245元。

31 (五)、被告應給付國定假日加班費26,977元：

01 原告於任職期間內，每月僅得休假6日，且於112年1月21日
02 除夕、112年1月23日農曆年初二、112年1月24日農曆年初
03 三、112年2月28日228紀念日、112年4月4日兒童節、112年4
04 月5日清明節、112年5月1日勞動節、112年9月29日中秋節、
05 112年10月10日國慶日、113年1月1日元旦、113年2月9日除
06 夕、113年2月10日初一、113年2月11初二、113年2月12農曆
07 年初三、113年2月28日228紀念日、113年4月4日兒童節、11
08 3年4月5日清明節、112年5月1日勞動節、113年6月10日端午
09 節共計19日國定假日均實際出勤，而被告除均未核發屬國定
10 假日未休工資外，如原告每月出勤日數少於24日，皆遭被告
11 以休假為由扣款，足認被告未將國定假日出勤調移其他工作
12 日補休。故依勞基法第39條規定，被告應給付國定假日加班
13 費共計26,977元。

14 (六)、被告應給付資遣費34,476元：

15 被告積欠原告上開薪資、平日加班費、國定假日加班費及違
16 法終止系爭勞動契約，顯已構成勞動基準法第14條第1項第5
17 款未依勞動契約給付報酬、第6款違反勞工法令致損害勞工
18 權益等終止契約事由。故被告於113年7月9日違法解雇之
19 際，原告亦當場以被告積欠加班費為由，當場對被告為終止
20 勞動契約之意思表示，自己生合法終止系爭勞動契約之效
21 力。準此，原告自得依勞基法第14條第4項、勞工退休金條
22 例第12條規定，以113年1月至同年6月間之每月平均工資為3
23 6,787元計算，請求被告給付資遣費34,476元。

24 (七)、被告應依勞基法第19條規定發給非自願離職服務證明書：

25 原告係依勞動基準法第14條規定終止系爭勞動契約，自得依
26 同法第19條規定，請求被告開具非自願離職證明書。

27 (八)、為此，爰依法提起本件訴訟，並聲明：

28 1.被告應給付原告共計269,421元，及自起訴狀繕本送達翌日
29 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

30 2.被告應開具非自願離職證明書予原告。

31 二、被告則以：

01 (一)、被告並未要求原告協助業主藏匿外籍勞工及違法終止契約情
02 事：

03 被告並未曾解雇原告，且保全人員本負有進行案場通報之義
04 務，被告僅係要求原告通報業主，並未要求原告協助藏匿外
05 勞。另被告公司幹部除於113年7月18日通知原告辦理復職或
06 離職外，復於113年7月22日通知原告聯繫被告，表示將安排
07 上班，然均未獲原告回覆，故被告公司始於113年7月31日辦
08 理退保。

09 (二)、關於薪資差額、加班費部分：

10 對於原告主張其於111年12月21日至113年7月12日任職期間
11 內，每月工作24日或25日（大月），僅休假6日，且於國定
12 假日共計19日均仍出勤而未休假等情，固不爭執，然此係依
13 據排班日出勤，另國定假日出勤應補發加班費數額應為24,2
14 03元，而各月份積欠原告工資總額應為125,266元。

15 (三)、並聲明：原告之訴駁回。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)、原告自111年12月21日起受雇於被告擔任保全人員，每月薪
18 資30,000元，平日工作時間為上午7時至晚間7時；另自11
19 3年1月起每月薪資調升為31,000元。

20 (二)、原告每日實際工作時間上午7時至晚間7時期間內，並無休息
21 時間。

22 (三)、原告於受雇被告期間內，每月工作24日或25日（大月），僅休
23 假6日，國定假日均仍出勤而未休假。

24 (四)、倘本院認原告請求資遣費為有理由，則所得請求之資遣費數
25 額為34,476元。

26 四、本院得心證之理由：

27 (一)、本件屬勞基法第84條之1適用範圍：

28 1.按「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方
29 另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請
30 當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37
31 條、第49條規定之限制。…」，勞基法第84條之1第1項定有

01 明文；又保全業之保全人員業經原行政院勞工委員會（現已
02 改制為勞動部）（87）台勞動二字第032743號公告為勞基法
03 第84條之1之工作者。查：

04 (1)被告為保全業者，有經濟部商工登記公示資料查詢可參（見
05 院卷第47頁），是被告屬中央主管機關核定公告為勞基法第
06 84條之1第1項之行業別一節，應可認定。

07 (2)其次，系爭約定書經苗栗縣政府於112年1月3日同意核備在
08 案等情，除為兩造不爭執外，並有卷附系爭約定書、苗栗縣
09 政府112年1月3日府勞資字第1120000187號函文可參（見院卷
10 第69至71頁），而可認定。觀諸系爭約定書所載「四、工作
11 時間：(一)、正常工作時間：1.採值勤輪休方式，每日正常工作
12 時間不得超過10小時，休息時間1小時，延長工作時間1小
13 時，每月最高不得超過240小時，乙方(即原告)超時輪值
14 時，甲方(即被告)應另支給加班費…(二)延長工作時間：1. 乙
15 方為配合甲方業務之需要，同意於正常工作時間外延長工作
16 時間，每月延長工時最高不得超過48小時，每月總工時上限
17 為288小時。2.乙方每日正常工作時間加延長工作時數不得
18 超過12小時，每班須至少連續休息11小時後方能再工作。3.
19 乙方每日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
20 額加給3分之1；再延長工作時間者，按平日每小時工資額加
21 給3分之2。」、「六、例假及休假：(一)甲方配合實際需要機
22 動調配乙方之輪值，輪休。但應安排乙方每2週中至少應有2
23 日之休息，作為例假。雇主不得使勞工連續工作超過12日。
24 …(三)乙方同意甲方以排班方式將例假日、特別休假及其他應
25 放假之日排定於輪值表中。乙方於輪值表排定之休假日出勤
26 者，工資應加倍發給，惟不宜年度休假均以加給假日出勤工
27 資方式實施。」等內容，可知兩造同意排除勞基法第30條、
28 第32條、第36條、第37條規定等相關限制，而另行約定工作
29 時間、例假及休假。

30 (3)又勞動基準法第84條之1第1項規定之立法目的，無非係就特
31 殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙

01 方得調整工作時間，不受勞動基準法相關規定之限制。則勞
02 雇雙方既得自行約定該勞動條件，並非須經主管機關許可始
03 生效力，故即令勞雇雙方於約定後未依上開規定報請當地主
04 管機關核備，亦僅屬行政管理上之問題，究不得指該約定為
05 無效，固經最高法院著有101年度臺上字第258號判決意旨可
06 參。然倘勞雇雙方間成立上開排除勞基法相關限制之約定條
07 款後，同時針對該等條款之生效日期而另為約定，自仍應依
08 其約定決定效力發生日。期。觀諸系爭約定書第9條前段既同
09 時約定：「本約定書自主管機關核備日生效」等內容，則該
10 約定書自於112年1月3日經苗栗市政府核備時始生排除勞基
11 法第30條等相關限制規定之效力，於此之前，則仍有勞基法
12 相關限制規定之適用，併予敘明。

13 (二)、關於各月薪資差額部分：

14 按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」、「工
15 資應全額直接給付勞工」，勞基法第21條第1項、第22條第2
16 項前段分別定有明文；次按「勞工工作時間每日少於8小時
17 者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，
18 其基本工資得按工作時間比例計算之。」勞基法施行細則第
19 13條定有明文；又勞基法修正後，適用第84條之1按月計酬
20 工作者，其基本工資計算公式自105年1月1日起，修正為在
21 核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資
22 額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核
23 備之正常工作時間時數-174）小時之總合金額，復據勞動部
24 於104年11月2日以勞動條二字第1040132228號函釋在案。

25 查：

- 26 1.原告主張其自111年12月21日起受雇於被告，每月薪資30,00
27 0元，上班日工作時間為上午7時至晚間7時，並自113年1月
28 起每月薪資調升為31,000元等情，為被告不爭執，而可認
29 定；又系爭約定書係於112年1月3日始生效一節，俱經本院
30 認定如前，則於該約定書生效前即111年12月21日至112年1
31 月2日期間內之每日正常工作時間，自仍應適用勞基法第30

條第1項規定，即以每日8小時為認定。準此，以上開約定每月工資額換算每小時工資額、每日正常工作時數8小時(註：111年12月21日見習日之實際出勤時數為6小時，故該日以6小時計)核算後，被告於111年12月21日至112年1月2日期間內應給付原告之薪資數額應如附表一編號1至3「應給付薪資額」欄所示；又自系爭約定書經核備生效日即112年1月3日起至113年7月12日部分，依系爭約定書第4條第1項所約定經核備每月正常工作時數為240小時，則參照上開勞動部函釋意旨，經以如附表一「各年度每月基本工資額」換算後(註：112年1月3日至112年1月31日及113年7月1日至113年7月12日等期間，因均不足1個月，故分別以日數比例折算)，被告於112年1月3日至113年7月12日期間內應給付原告之薪資數額應如附表一編號4至22「薪資下限」欄所示，始符合勞基法所定基本工資最低標準，倘低於該最低標準者，自應以上開每月薪資下限計算其月工資總額。

2.又被告實際給付予原告之各月份薪資數額如附表一「實際給付薪資」欄所示一節，業據原告提出歷月薪資單為憑(見院卷第21至27頁)，經以前述被告應給付之各月份薪資或基本工資數額，與實際給付薪資數額相互勾稽核算後，被告於各該月份確有短少給付如附表一「應補足差額」欄所示薪資數額共計82,459元等情事存在。從而，原告依據勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付工資差額76,714元，既未逾上開數額，自屬可採。

(三)、關於平日加班費部分：

按勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定，為勞基法施行細則第7條第2款規定所明定。所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間；次按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配

其休息時間，勞基法第35條定有明文；又按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時」、「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時……」、「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」，勞基法第30條第1項、第32條第2項前段、第24條第1項第1款、第2款分別定有明文。查：

1.原告主張其每日工作時間為自上午7時至晚間7時，共12小時，其間並無休息時間，且被告均未給付加班費等情，除有上開歷月薪資單為憑外，復未據被告爭執，是此部分事實，自可認定。

2.其次，觀諸系爭約定書第4條約定：「工作時間：(一)、正常工作時間：1.採值勤輪休方式，每日正常工作時間不得超過10小時」等內容，足認於系爭約定書生效後即自112年1月3日起之每日正常工作時間為10小時，超過之工作時間2小時，均屬前述延長工作時間，應加給延長工作時間之工資；至系爭約定書生效前即112年1月2日以前，參照勞基法第30條第1項規定，每日正常工作時間則為8小時，若超過之工作時間4小時，亦屬前述延長工作時間，應加給延長工作時間之工資。又原告於任職期間各月份之實際出勤日數，分別如附表二「出勤日數」欄所示，有卷附哨點值勤表、勤務簽到簽退表可參(見院卷第133至211頁)，故參照勞基法第24條第1項第1款、第2款規定，以原告各月份出勤日數、每日延長工時數及每小時工資額核算後，被告應給付原告之各月份延長工時加班費數額，分別如附表二「各月份應給付延長工時加班費數額」欄所示，總額共計為131,230元，原告請求被告應給付平日延長工時加班費未逾此數額之部分，自屬有據。

(四)、國定假日加班費部分：

按「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休

01 息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：…三、
02 依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應
03 有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。」、
04 「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
05 管機關指定應放假日，均應休假。」、「第36條所定之例
06 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，
07 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，
08 工資應加倍發給。」勞基法第36條第1項、第2項第3款、第3
09 7條第1項及第39條分別定有明文；又依勞基法第37條暨同法
10 施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假
11 日得經勞資雙方協商同意與其工作日對調。調移後之原休假
12 日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工
13 作，不生加倍工資問題，固經改制前行政院勞工委員會（8
14 7）台勞動二字第005056號函釋明確。然細繹其意旨，亦僅
15 係說明勞資雙方經由協商後，得將原應休假之國定假日與其
16 他工作日進行對調，非謂得完全剝奪勞工休假之權利。查，
17 原告主張伊於附表三所示國定假日等共計19日均出勤，且每
18 日出勤時數均為12小時一節，為被告不爭執，而可認定；其
19 次，觀諸系爭約定書第6條第3項固約定：「乙方同意甲方以
20 排班方式將例假日、特別休假及其他應放假之日排定於輪值
21 表中。乙方於輪值表排定之休假日出勤者，工資應加倍發
22 給，惟不宜年度休假均以加給假日出勤工資方式實施。」等
23 內容，然於原告任職期間，其每月實際出勤日均固定為24日
24 或25日（大月），每月僅休假6日一節，為兩造不爭執，依
25 此核算後，原告任職期間每年例假、休息日及休假之總日數
26 共計僅為72日【計算式：每月休假6日 ×12月＝72日】，顯
27 已遠低於勞基法第36條第2項第3款、第37條第1項、第38條
28 規定之每年例假、休息日、國定假日及特別休價之總日數，
29 足見被告實際上未曾依系爭約定書第6條第3項之約定內容，
30 經由輪值表排定之方式，將國定假日與其他工作日對調之事
31 實。揆諸上開說明，被告自應就原告於上開國定假日出勤加

01 倍給付工資及延長工時2小時工資分別如附表三所示共計27,
02 042元，故原告請求被告應給付國定假日加班費未逾此數額
03 之部分，自屬有據。

04 (五)、關於資遣費部分：

05 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
06 不供給充分之工作者，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致
07 有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。又勞工
08 依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30
09 日內為之，勞基法第14條第1項第5款、第6款及第2項分別定
10 有明文。查，於原告任職期間內，被告有前揭長期未給付足
11 額工資、積欠平日延長工時加班費及國定假日加班費等事
12 實，據經本院認定如前；其次，原告主張因其拒絕配合被告
13 公司主管鄭新賜所提出協助業主居品建設公司藏匿非法外籍
14 勞工、阻撓公務人員執行臨檢等要求，而遭被告於113年7月
15 9日違法解雇等情，業據提出原告與鄭新賜間之對話錄音暨
16 譯文為憑(見院卷第85、89頁)，觀諸錄音譯文所示：「【鄭
17 新賜】：如果勞工局來按噠噠噠噠、噠噠噠噠噠就好了，如
18 移民署來就噠長聲按三次，要跑不跑你家的事。」、「【鄭
19 新賜】：那一張(辭職單)給我」、「【原告】：我也還沒
20 簽」、「【鄭新賜】：你簽一簽」、「【原告】：我老婆說她
21 要看一下」、「【鄭新賜】：那不用看拿過來，不用!開
22 除!」、「【原告】好」、「【鄭新賜】那你要完全配合
23 喔，通通要配合他們」、「【原告】：那這樣子好了，因為
24 公司未付我加班費，屬非自願性離職，我做到今天。」、「
25 「【鄭新賜】：什麼做到今天，你怎麼可以講話這樣講呢」
26 等內容，再佐以居品建設公司確曾因在該案場工地雇用失聯
27 移工、逾停外僑而遭查獲一節，亦據內政部移民署中區事務
28 大隊苗栗縣專勤隊函覆說明在案(見院卷第115頁)，核均與
29 原告上開主張，大致相符，足見被告確有違法解雇而侵害原
30 告之勞工權益情事存在，故原告據此主張本件存有勞基法第
31 14條第1項第5、6款終止事由，自屬有據。又觀諸上開錄音

對話內容，原告固以被告積欠加班費為由，而於113年7月9日當場對所屬主管為終止勞動契約之意思表示，惟原告於最後出勤上班日為113年7月12日一節，除為兩造不爭執外，並有上開哨點值勤表可參，自應認系爭勞動契約之合法終止日為113年7月12日。

2.次按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，勞基法第14條第4項、第17條定有明文。次按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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14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1/2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項亦規定甚明。本件原告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款等規定，於113年7月12日合法終止系爭勞動契約，自得請求被告給付資遣費，又兩造對於原告依據上開規定所得請求資遣費數額為34,476元一節，既均不爭執，則原告請求被告給付資遣費34,476元，自屬可採。

(六)、關於開立非自願離職證明部分：

按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定；又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。查，系爭勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自

願離職，原告自得依同法第11條第3項、勞基法第19條規定規定，請求被告發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，原告依勞基法第19條、第22條第2項前段、第24條第1項第1款、第2款、第39條、勞工退休金條例第12條第1項及勞動契約等法律關係，請求被告應給付269,397元【計算式：短少給付工資76,714元+平日加班費131,230元+國定假日加班費26,977元+資遣費34,476元=269,397元】，及自起訴狀繕本送達被告翌日即114年1月9日（見院卷第51頁送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，暨開立非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。又本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行（開立非自願離職證明書除外），並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭子文

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 114 年 9 月 12 日
書 記 官 周煒婷