

臺灣新竹地方法院民事裁定

114年度勞小上字第4號

上訴人 舒挺峰

被上訴人 忠華保全事業股份有限公司

法定代理人 吳富榮

上列當事人間給付加班費等事件，上訴人對於民國114年5月19日本院竹北簡易庭114年度竹北勞小字第22號小額訴訟事件第一審判決不服，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣貳仟貳佰伍拾元由上訴人負擔。

理 由

一、按對於小額程序之第一審裁判提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，並應於上訴狀內記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。所謂違背法令，係指依同法第436條之32第2項準用第468條所定判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所列判決當然違背法令之情形。故當事人提起上訴，如以同法第469條所列第1款至第5款為理由時，其上訴狀或理由書應具體指摘該判決有合於各該條款規定之情形，及係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。如係以第一審判決有民事訴訟法第468條不適用法規或適用法規不當為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關司法院解釋或憲法法庭裁判之字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法

01 表明上訴理由，其上訴自非合法（最高法院111年度台上字
02 第988號、111年度台上字第1361號民事裁判意旨參照）。次
03 按，依民事訴訟法第436條之32第2項規定，第469條第6款之
04 判決不備理由或理由矛盾之當然違背法令於小額事件之上訴
05 程序並不準用，是於小額事件中所謂違背法令，並不包含認
06 定事實錯誤、取捨證據不當或就當事人提出之事實或證據疏
07 於調查或漏未斟酌之判決不備理由情形。復按若僅係取捨證
08 據、認定事實等屬於原審法院職權行使之事項，除有認定違
09 法之情形外，應不生違背法令之問題（最高法院28年上字第
10 1515號民事裁判意旨可資參照）。再按，上訴不合法者，第
11 二審法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第444條第1項前段定
12 有明文，此於小額事件之上訴程序亦準用之，同法第436條
13 之32第2項則有明文。

14 二、本件上訴人對原審小額訴訟之第一審判決提起上訴，其上訴
15 聲明及理由略以：

16 被上訴人依據臺灣銀行股份有限公司採購部代理各機關、學
17 校辦理民國（下同）111年及112年「警衛勤務」共同供應契
18 約採購案契約條款（下稱共同供應契約）承攬新竹縣竹北市
19 公所（下稱竹北市公所）所轄三個公有市場（竹北市場、仁
20 義市場及新社市場）警衛勤務。共同契約條文：上訴人係警
21 衛勤務工作，配合訂購機關（竹北市公所）時間需求，有關
22 保全人力輪值調度事宜，包括每日服勤工時、每班（人）執
23 勤時數所需人數（包含正常排班與休假代班）等，由立約商
24 （被上訴人）自行依法妥適安排，並應符合勞動基準法、經
25 當地勞基法主管機關之書面約定，及勞動部公告之「保全業
26 之保全人員工作時間審核參考指引」。訂購機關及立約商另
27 有約定時間，從其約定，惟應符合上述法令之規定。立約商
28 對於至訂購機關（竹北市公所）提供勞務之警衛人員（上訴
29 人），其請假、特別休假、加班（延長工作時間）及年終獎
30 金（獎金或紅利分配）等工資給付之勞動條件，應依「勞僱
31 雙方約定之勞動契約」及勞動基準法暨施行細則、勞工請假

01 規則及性別平等法規定辦理。立約商不得因派駐之警衛人員
02 提出申訴（含性騷擾）或協助他人申訴（含性騷擾），而
03 予以解僱、調職或其他不利之處分。上訴人於112年1月30日
04 至3月17日提出申訴，上訴人未排定三個市場警衛人員各月
05 休六天，計18天，唯有上訴人月休六天。竹北市公所敘薪上
06 訴人薪資月薪112年新臺幣（下同）37,030元，上訴人要上
07 訴人月休六天，薪資29,700元（計算公式： $37,030-37,030/$
08 $30*6=29,624$ 元），全年無例假日，違反勞動基準法第74
09 條。平日加班費未列協議書，竹北市場係半封閉（共七個出
10 入口），市場電源開關及監視器在警衛室。原告加班明細表
11 加班理由：下班返家後返回市場、配合市場量測攤商面積、
12 配合市場辦理驗收、市場警報器響（下班返回）、返回市場
13 配合警察人員調閱監視器、討論廚餘回收事宜、處理監視器
14 （下班返回）、所長至市場巡查、換滅火器、安裝電子看
15 板、指引清潔隊清洗水溝及收立牌等等。勞工於工作場所超
16 過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示
17 或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞
18 動基準法計給工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請
19 者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工出勤
20 及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時
21 間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證責任。被上
22 訴人違反勞動基準法第24條、第38條規定。上訴人111年月
23 薪35,500元，被上訴人投保薪資31,800元提撥金額1,908
24 元，經上訴人提出向竹北市公所提出申訴後，被上人依上訴
25 人月薪35,500元，補給上訴人每個月222元（計算公式 $35,500*6\%-1,908=222$ 元），
26 勞工退休金條例施行細則第14條規定
27 提繳之退休金，係按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級
28 表之標準，向勞保局申報，例假日加班費亦按給付薪資提撥
29 6%給付。被上訴人也未將上訴人國定假日及選舉日加班費薪
30 資提撥給付給上訴人。被上訴人違反勞工退休金施行細則第
31 15條。112年3月28日上訴人返回被上訴人公司簽「員工離職

01 申請書」，離職原因有三個勾選項目：另謀高就、家庭因素
02 及另有規劃無法配合公司。上訴人勾選「另有規劃無法配合
03 公司」，原因同一採購契約三個市場唯有上訴人月休六天假
04 （且非上訴人提出）、上訴人未滿65歲，被上訴人要求上訴
05 人每年度1次健康檢查、告知竹北市公所上訴人提出申訴要
06 開除上訴人、被上訴人以記過處分上訴人，及被上訴人分公
07 司葉副理要求上訴人向竹北市公所市場管理所余素珠所長及
08 督導市場黃啟訓管理員道歉。被上訴人違法實施無薪假、短
09 發勞工薪資、要求上訴人體檢、因上訴人申訴而解僱，被上
10 訴人違反勞動基準法第14條、勞工健康檢查規則第17條規
11 定。上訴人得請求資遣費。並聲明：1.原判決廢棄。2.第
12 一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

13 三、經查，本件為訴訟標的金額在10萬元以下之金錢給付訴訟，
14 依民事訴訟法第436條之8第1項規定，係適用小額訴訟程序
15 事件，揆諸前開說明，上訴人非以原判決違背法令為由不得
16 提起上訴，且上訴理由須表明原判決所違背之法令及其具體
17 內容，暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，
18 始符合上訴程式。原審判決對於上訴人請求之無薪假薪資、
19 平日加班費、勞退提撥、資遣費各項金額已詳述認定事實及
20 准駁理由略為：「兩造曾於112年2月4日簽勞資協議書，上
21 訴人不得針對112年2月4日（含當日）以前，基於勞雇關係
22 所生一切爭議，再執任何事由，重起爭執；上訴人係月薪制
23 勞工；上訴人所稱加班並非被上訴人指示而為；上訴人係以
24 『另有規劃無法配合公司』為由提出離職申請書」等語；而
25 本件上訴人對小額訴訟之第一審判決提起上訴，核其前開上
26 訴理由，均係對原判決之事實審認有所爭執，究非法律適用
27 問題，核屬事實審法院取捨證據、認定事實之職權範圍，應
28 由事實審法院斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心
29 證判斷之。上訴人所稱被上訴人違反勞動基準法等法令，亦
30 非指摘原審判決違背法令。又原審判決依卷內相關卷證資料
31 認定事實，認事用法並無違誤；此外，上訴人之上訴理由未

01 表明原判決違背法令之具體內容，亦未表明依訴訟資料合於
02 該違背法令之具體事實，或原判決如何不適用法規或適用法
03 規不當，或有何民事訴訟法第469條第1至5款規定所列判決
04 當然違背法令之事由，難認對原判決之如何違背法令已有具
05 體之指摘，揆諸前揭說明，自不得謂已合法表明上訴理由，
06 自應由第二審法院以裁定駁回之。從而，依首揭說明，應認
07 本件上訴為不合法，予以駁回。

08 四、本件小額事件之上訴既經駁回，第二審訴訟費用即裁判費2,
09 250元依法即應由上訴人負擔，爰併依職權確定如主文第2項
10 所示。

11 五、據上論結，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第436條之32
12 第1項、第2項、第436條之19第1項、第444條第1項前段、第
13 95條、第78條，裁定如主文。

14 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

15 民事第一庭 審判長法官 蔡孟芳

16 法官 楊明箴

17 法官 林麗玉

18 以上正本係照原本做成。

19 本裁定不得抗告。

20 中 華 民 國 114 年 7 月 16 日

21 書記官 高嘉彤