

最高法院民事判決

112年度台上字第2395號

上訴人 東京都保全股份有限公司

法定代理人 奧田実

訴訟代理人 徐碩延律師

被上訴人 蘇煥文

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112年8月1日臺灣高等法院第二審判決（111年度勞上字第23號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國109年4月1日起受僱於上訴人擔任夜班保全人員，約定每月本薪新臺幣（下同）2萬9000元，另有夜班加給2000元及教育訓練津貼100元，於3個月試用期滿後每月底薪再增加1000元，每月上班20天，每天上班12小時，月休10天，若於原定休息日加班，另計加班費。伊嗣於109年8月1日升任夜班組長，每月另有組長加給4000元。然上訴人未依兩造間勞動契約給付加班費，積欠加班費差額9485元，並將其勞保投保薪資高薪低報，短繳勞工退休準備金（下稱勞退金）4050元，伊業於109年12月21日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，預告於110年1月7日下班後離職，得請求資遣費1萬4082元等情。爰依勞基法第24條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，求為命上訴人（一）給付2萬3567元及自起訴狀繕本送翌日（110年5月6日）起算法定遲延利息；（二）補提繳4050元至伊勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）內；（三）開立非自願離職證明書（離職事由記載為勞基法第14條第1項第6款）予伊之判決（未繫屬本院部分，不另贅述）。

01 二、上訴人則以：被上訴人自109年4月1日起至「南方之星」社
02 區擔任保全人員，經該社區管理委員會決議撤換，惟其拒絕
03 調任至其他案場值勤服務，且未依工作規則請假而連續曠
04 職，經伊於110年1月14日終止兩造間勞動契約。伊並無短付
05 加班費，被上訴人所指之高薪低報情節輕微，未達情節重大
06 程度，且其於每月領薪時即知悉提繳數額，終止契約已逾勞
07 基法第14條第2項所定30日之除斥期間而不合法，所為請求
08 均無理由等語，資為抗辯。

09 三、原審審理結果，以：被上訴人自109年4月1日起受僱於上訴
10 人擔任夜間保全人員，工作日工作時間為下午7時至翌日上
11 午7時，自109年8月1日起升任夜班組長，最後上班日為110
12 年1月7日，於109年4月至12月每月均有參加上訴人公司之在
13 職教育訓練，每月實領薪資依序為3萬4292元、3萬5788元、
14 3萬7484元、3萬2000元、3萬6100元、3萬6100元、3萬6000
15 元、3萬6100元、4萬788元，於109年4月至10月之出勤天數
16 依序為22天、24天、24天、21天、21天、20天、21天等情，
17 為兩造所不爭。依被上訴人之勞工保險被保險人投保資料
18 表、勞動部勞工保險局110年1月11日函、勞工退休金月提繳
19 分級表，可知上訴人為被上訴人投保勞保之投保薪資，與其
20 同時期之實領薪資相較，顯高薪低報，情節非輕，且持續為
21 之；退休金性質為延期後付之工資，攸關勞工提供勞務之對
22 價，影響勞工提供勞務意願，違反該提繳義務，足以影響勞
23 動契約目的之達成，使勞工無法實現其訂立契約之利益，應
24 賦予處於弱勢地位之勞工終止契約權，被上訴人依勞基法第
25 14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於法有據。兩造間
26 勞動契約業於110年1月7日經被上訴人合法終止。被上訴人
27 得依就業保險法第25條第3項、第11條第3項、勞基法第19條
28 規定，請求上訴人開立離職原因記載為「勞基法第14條第1
29 項第6款規定」之非自願離職證明書。依證人即上訴人公司
30 負責督導案場之員工紀文賢之證述，被上訴人應徵時，其告
31 知晚班為晚上7點至早上7點，未明定休息時間，試用期月薪

01 2萬9000元，夜班人員另有夜班加給每月2000元，上課會給
02 教育訓練津貼每月100元，試用期後薪資每月3萬元，夜班組
03 長加給4000元，月休10日，工作時數小月20天即240個小
04 時，大月21天即252個小時等情甚明。兩造所簽保全人員勞
05 動契約書（下稱系爭勞動契約書）第5條關於得休息1至2小
06 時之約定，係以「經業主同意」、「不得妨害勤務品質」為
07 條件，上訴人亦未明定某特定時段係休息時間，可認被上訴
08 人無不受雇主指揮及監督之休息時間，依勞動事件法第38條
09 規定推定被上訴人每日上班時數為12小時。另依出勤紀錄、
10 經臺北市政府勞動局核備之「保全（監控）人員約定書」，
11 被上訴人每日正常工作時間不得超過10小時，其於109年4
12 月、5月、6月、12月各加班2天、3天、4天、3天。兩造約定
13 109年4、5、6月之月薪為3萬1000元，109年12月之月薪為3
14 萬6000元，據此回推計算時薪，並依各月加班時數計算應領
15 薪資，扣除各月實領薪資後，上訴人短付加班費共計9485
16 元。以契約終止日110年1月7日往前回溯6個月計算被上訴人
17 之月平均薪資為3萬7057元，依上訴人受僱日109年4月1日起
18 至契約終止日110年1月7日止計算之資遣年資為9月又6天，
19 新制資遣基數為0.38，被上訴人得請求資遣費1萬4082元。
20 依上訴人製作表格所載各月應發薪資，對照勞工保險投保薪
21 資分級表級距金額，上訴人應分別提繳勞退金2088元、2178
22 元、2292元、1998元、2292元、2520元，上訴人僅提繳1428
23 元、1428元、1428元、1428元、1428元、2178元，應補提繳
24 勞退金差額合計4050元。從而，被上訴人依勞基法第19條、
25 第24條、勞退條例第12條、就業保險法第11條第3項等規
26 定，請求上訴人給付2萬3567元（加班費9485元＋資遣費1萬
27 4082元）本息；補提繳4050元至其勞退專戶；開立非自願離
28 職證明書，均有理由，應予准許，為其心證之所由得，並說
29 明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁
30 之理由，因而將第一審判決關於駁回被上訴人請求9383元本

01 息部分，予以廢棄，改判令上訴人再為給付，並駁回上訴人
02 之上訴。

03 四、按勞基法第14條第2項規定：勞工依前項第6款（雇主違反勞
04 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動
05 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事
06 法律關係之安定性。該終止契約之形成權，雖應於知悉雇主
07 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期
08 行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞
09 動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍
10 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為
11 前，勞工均有依法終止契約之形成權。又勞動契約乃勞工提
12 供勞務以換取雇主提供報酬，工作時間不僅包括勞工實際提
13 供勞務之時間，亦包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令
14 其提供勞務狀態之時間，是休息時間乃指勞工得自由活動，
15 不受雇主指揮監督支配之時間。原審本於取證、認事及解釋
16 契約之職權行使，綜據前開事證，合法認定上訴人違反勞動
17 法令，低報被上訴人之勞保投保薪資，情節非輕，且持續為
18 之，致損害被上訴人權益，被上訴人得依勞基法第14條第1
19 項第6款規定終止兩造勞動契約，請求上訴人開立非自願離
20 職證明書。又夜班工作時間為晚上7時至早上7時，上訴人未
21 明定某特定時段為休息時間，且系爭勞動契約書第5條明載
22 「經業主同意」、「不得妨害勤務品質」之條件，則被上訴
23 人無不受雇主指揮及監督之休息時間，其每日上班時數為12
24 小時。且其每日正常工作時間不得超過10小時。依其各月薪
25 資回推時薪計算加班費，按契約終止日前6個月之月平均薪
26 資及新制資遣基數計算資遣費，並對照勞工保險投保薪資分
27 級表級距金額，可認上訴人短付加班費9485元，應給付資遣
28 費1萬4082元及補提繳勞退金差額4050元。因以上揭理由，
29 為不利上訴人之判決，於法並無違背。上訴論旨，猶就原審
30 取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，暨其他與判決

01 結果不生影響之理由，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非
02 有理由。

03 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條
04 第1項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 12 月 14 日

06 最高法院勞動法庭第一庭

07 審判長法官 袁 靜 文

08 法官 林 金 吾

09 法官 陳 靜 芬

10 法官 蔡 孟 珊

11 法官 藍 雅 清

12 本件正本證明與原本無異

13 書 記 官 林 沛 侯

14 中 華 民 國 112 年 12 月 28 日