

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第72號

上訴人 林郭玉
被上訴人 新歲有限公司
法定代理人 蔡春桂

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年4月12日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第209號第一審判決提起上訴，並減縮起訴聲明，本院於108年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件上訴人於原審起訴請求被上訴人給付共新臺幣（下同）30萬5,862元，嗣於本院減縮請求被上訴人給付共27萬2,054元（計算式：原審命被上訴人給付2萬6,697元+上訴人上訴請求再給付24萬5,357元=27萬2,054元），核屬減縮起訴之聲明，依據首揭規定，應予准許。合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國（下同）104年2月1日起受僱於被上訴人公司擔任社區駐點清潔工作，每週上班6日，每日工作時間為自下午2時起至晚上10時止，月薪2萬4,000元，105年10月起調整為2萬5,000元，106年1月起再調整為2萬6,000元。詎被上訴人未給付伊106、107年之休假日工作工資、特別休假（下稱特休假）未休之工資（下稱特休假工資），並於104年4月至105年2月期間短付約定月薪各

01 1,000 元，復擅自轉調伊之工作地點，逼迫伊於107 年2 月
02 13日傳簡訊離職，除原審命被上訴人應給付伊之106、107年
03 休假日工作工資及特休假工資共2 萬6,697 元外，被上訴人
04 尚短付伊上開期間休假日工作工資、特休假工資共19萬1,01
05 7 元、104 年4 月至105 年2 月工資共1 萬1,000 元、資遣
06 費2 萬6,000 元及預告工資1 萬7,340 元，爰依勞動基準法
07 （下稱勞基法）第16條、第24條、第36條、第38條、勞基法
08 施行細則第24條、第24條之1 及勞工退休金條例（下稱勞退
09 條例）第12條第1 項規定，上訴請求被上訴人再給付伊24萬
10 5,357 元（計算式：19萬1,017元+2萬6,000元+1萬7,340元+
11 1萬1,000元=24萬5,357元）（上訴人逾上開部分之請求，經
12 其減縮起訴聲明如上，及原審命被上訴人給付部分，被上訴
13 人未聲明不服，已經確定，非本件審理範圍）。

14 二、被上訴人則以：兩造約定上訴人之月薪為2 萬3,000 元，自
15 105 年1 月起調整為2 萬4,000 元，上訴人曾於106 年12月
16 31日自請離職，於107 年1 月16日再至伊公司任職，約定月
17 薪2 萬6,000 元，兩造約定之月薪即包括基本工資、休假日
18 工作工資及特休假工資，伊從未短發工資，伊將上訴人調職
19 至距離原工作地點約500 公尺之另社區工作，係因上訴人工
20 作品質不佳且拒絕改正，上訴人不同意至新地點工作，於10
21 7 年2 月11日下午4 時許自行離去，並於同年月13日傳送訊
22 息表示於同年月10日離職，其上訴請求均無理由等語，資為
23 抗辯。

24 三、上訴人於原審起訴聲明：被上訴人應給付上訴人30萬5,862
25 元。被上訴人於原審答辯聲明：上訴人之訴駁回。原審為上
26 訴人一部勝訴之判決，即判命被上訴人應給付上訴人2 萬6,
27 697 元，並就上訴人上開勝訴部分為得假執行及預供擔保免
28 假執行之宣告，且駁回上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起
29 上訴，並減縮起訴聲明如上，於本院上訴聲明：(一)原判決關
30 於駁回上訴人下開請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴
31 人應再給付上訴人24萬5,357 元。被上訴人於本院答辯聲明

：上訴駁回。

四、查上訴人自104年2月1日起受僱於被上訴人公司，擔任駐點社區清潔工作，每週工作6日，每日工作7小時，該月工資於次月10日前發放，被上訴人於104年2月發給上訴人2萬4,800元，104年3月至同年12月間，每月發給（扣健保費及請假部分前，下未註明者同）2萬3,000元、105年1月至同年9月間每月發給2萬4,000元、105年10月至同年12月間每月發給2萬5,000元、106年1月至同年11月間每月發給2萬6,000元，106年12月1日至同年12月20日發給1萬6,774元（扣除健保費296元後實領1萬6,478元），107年1月16日至同年1月31日發給1萬3,419元（扣除健保費310元後實領1萬3,109元），107年2月1日至同年2月10日發給9,286元，及上訴人於106年12月21日至同年12月31日請事假等情，為兩造所不爭執（見原審卷第116至117頁），並有上訴人薪資帳戶明細在卷可證（見本院卷第31至39頁、原審卷第15至21頁），上開事實堪認為真實。

五、上訴人主張除原審命被上訴人應給付伊之106、107年休假日工作工資及特休假工資共2萬6,697元外，被上訴人尚應給付其資遣費2萬6,000元、預告工資1萬7,340元，並應給付其上開期間短付之休假日工作工資、特休假工資共19萬1,017元、104年4月至105年2月工資共1萬1,000元等情，為被上訴人否認，並以前揭情詞置辯。本院判斷如下：

（一）關於上訴人請求被上訴人給付資遣費及預告工資部分：

1. 依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約。

2. 上訴人主張其非自願離職，因其不同意被上訴人所為調職，被上訴人於107年2月13日逼迫其發離職訊息云云，為被上訴人否認，並辯稱是上訴人自行表示於107年2月10日離職等語。查被上訴人辯稱上訴人於107年2月11日下午工作約1時後即離開工作處所，之後未再回來工作乙節

，為上訴人所不爭執，又被上訴人之負責人縱有責備上訴人工作不力，將上訴人調職至距離原工作地點約500公尺之另社區工作情事，核屬雇主對勞工之指揮監督權行使，客觀上難認上訴人係遭被上訴人負責人逼迫而發離職訊息，亦無從憑以推論被上訴人負責人要求上訴人離職，參以上訴人係於107年2月13日下午5時41分許始傳送內容為「本人林郭玉2月10日離職晚上10點整」等語之離職訊息（見原審卷第111頁），而上訴人自107年2月11日下午離開工作處所後，即未再至被上訴人指定工作地點工作，可見上訴人係於離職2天後，才傳送離職訊息予被上訴人，表示其已於107年2月10日晚上10時離職，於107年2月13日向被上訴人表示於同年月10日晚間10時終止兩造間勞動契約等語，況上訴人並未舉證以實其說，自難採信。綜上，堪認上訴人係自願離職，且未先預告雇主，即自行離職，未再上班。

3. 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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給…」、「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」，勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。本件上訴人係自願離職，非依勞基法第14條終止兩造間勞動契約，亦非被上訴人依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約，其依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項規定，請求被上訴人給付資遣費2萬6,000元及預告工資1萬7,340元，於法不合，要無足取。

(二) 關於上訴人請求被上訴人再給付休假日工作工資、特休假工

資共19萬1,017元及104年4月至105年2月工資共1萬1,000元部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按勞基法第84條之1第1項規定，監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，或其他性質特殊之工作，其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，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；但是否屬於該條所稱性質特殊之工作者，以經中央主管機關核定公告者為限，非勞雇雙方得視工作性質任意約定，此觀該條第1項規定自明（最高法院104年度台上字第1194號判決參照）。上訴人係在被上訴人公司擔任社區駐點清潔工作，非屬經中央主管機關核定公告之責任制專業人員，則關於其與被上訴人訂立之勞動契約，自無勞基法第84條之1第1項規定之適用，而應受同法第30條等規定之限制。

2.復按勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假，105年12月21日修正施行前勞基法（下稱舊勞基法）第36條定有明文；105年12月21日公布修正、同日施行之勞基法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」。又舊勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」；105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法（即107年1月31日修正、同年3月1日施行前勞基法，下稱前勞基法）第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三

01 年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者
02 ，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至
03 三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇
04 主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他
05 方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條
06 件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別
07 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
08 工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所
09 發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊
10 ，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張
11 權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。…」
12 。再舊勞基法第39條規定：「第三十六條所定之例假、第
13 三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資
14 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
15 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會
16 同意照常工作者，亦同。」；現行勞基法第39條規定：「
17 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假
18 及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主
19 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季
20 節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
21 同。」。復按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞
22 工休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第39條規定
23 標準發給假日工作工資，乃屬強制規定，除非有法律明文
24 規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機
25 關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守（最高法院107
26 年度台上字第1689號判決參照）。

- 27 3. 上訴人主張其於106、107年之休息日分別工作51日、3日
28 ，及104年2月至106年12月間之國定假日工作共37日乙
29 節，為被上訴人所不爭執，堪信為真實。又上訴人主張其
30 特休假為105年2月1日起7日、106年2月1日起10日
31 、107年2月1日起10日乙節，經原審判決認定在案，且

被上訴人未聲明不服，此部分事實已經原審判決確定，是兩造及本院均應受原判決上開已確定部分效力之拘束。至上訴人主張其特別休假日，其應尚有104年8月1日起3日云云，為被上訴人否認，查於106年1月1日前勞基法38條規定施行前，依舊勞基法第38條規定，上訴人於104年8月間工作尚未滿1年，並無特休假，是上訴人此部分主張，不足採信。茲計算上訴人應領之106、107年休息日出勤工資、104年2月至106年12月間之國定假日工作工資及105、106、107年特休假工資（均除每月以30日計之平均日薪外）金額如下：

① 106、107年休息日工作工資：

(1) 106年1月1日起至同年12月17日間休息日51日之工作工資：

106年1月1日起至同年12月17日止之每月基本工資為2萬1,009元，以工作時間為每日下午2時起至晚間10時止（含休息1小時），共8小時，依當時勞基法第24條第2項、第3項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、「前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」，是上訴人於106年1月1日起至106年12月27日止，應可領取休息日出勤工資5萬6,548.8元【計算式：（2萬1,009元/月÷240小時/月×4/3×2小時）+（2萬1,009元/月÷240小時/月×5/3×6小時）=1,108.8元（小數點後第2位以下四捨五入，下同）/日，1,108.8元/日×51日=5萬6,548.8元】。

(2) 107年1月16日起至2月10日間休息日3日之工作工

資：

107 年 1 月 16 日起至同年 2 月 10 日止之每月基本工資為 2 萬 2,000 元，以工作時間為每日下午 2 時起至晚間 10 時止（含休息 1 小時），共 8 小時，依當時勞基法第 24 條第 2、3 項規定計算，上訴人此期間應可領取休息日工作工資 3,483.3 元【 $(2\text{萬}2,000\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \times 4/3 \times 2\text{小時}) + (2\text{萬}2,000\text{元}/\text{月} \div 240\text{小時}/\text{月} \times 5/3 \times 6\text{小時}) = 1,161.1\text{元}/\text{日}$ ， $1,161.1\text{元}/\text{日} \times 3\text{日} = 3,483.3\text{元}$ 】。

② 104 年 2 月至 106 年 12 月間之國定假日工作工資：

(1) 104 年 2 月至同年 6 月間國定假日 6 日工作工資：

104 年 2 月至同年 6 月間之每月基本工資為 1 萬 9,273 元，上訴人此期間應可領取之國定假日工作工資為 3,854.6 元（計算式： $1\text{萬}9,273\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 6\text{日} = 3,854.6\text{元}$ ）。

(2) 104 年 7 月至 105 年 12 月間國定假日 19 日工作工資：

104 年 7 月至 105 年 12 月間之每月基本工資為 2 萬 0,008 元，上訴人此期間應可領取之國定假日工作工資為 1 萬 2,671.7 元（計算式： $2\text{萬}0,008\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 19\text{日} = 1\text{萬}2,671.7\text{元}$ ）。

(3) 106 年 1 月至同年 12 月 16 日間國定假日 12 日之工作工資：

106 年 1 月至同年 12 月間之每月基本工資為 2 萬 1,009 元，上訴人此期間應可領取之國定假日工作工資為 8,403.6 元（計算式： $2\text{萬}1,009\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 12\text{日} = 8,403.6\text{元}$ ）。

③ 105 至 107 年之特休假工資：

(1) 105 年 2 月 1 日起未休特別休假 7 日工資，應於年度終結時，即 106 年 2 月 1 日以前發給 4,902.1 元（計算式： $2\text{萬}1,009\text{元}/\text{月} \div 30\text{日} \times 7\text{日} = 4,902.1\text{元}$ ）。

(2) 106 年 2 月 1 日起未休特別休假 10 日工資，應於年度

01 終結時，即107年2月1日以前發給7,333.3元（計
02 算式：2萬2,000元/月÷30日×10日=7,333.3元）。

03 (3) 107年2月1日起未休特別休假10日工資，應於契約
04 終止時，即107年2月10日發給7,333.3元（計算式
05 ：2萬2,000元/月÷30日×10日=7,333.3元）。

06 ④ 104年2月至12月基本工資加計休假日工作工資之總額
07 ：（19,273元/月×5個月）+3,854.6元+（20,008元/
08 月×6個月）+4,668.5元=22萬4,936.1元；而104年2
09 月至12月間兩造約定工資總額為25萬4,800元（計算式
10 ：2萬4,800元+2萬3,000元/月×10個月=25萬4,800元）
11 。是上訴人並無短發104年工資及休假日工資。雖上訴
12 人主張104年3月至105年2月約定工資為每月2萬4,
13 000元云云，被上訴人雖不爭執上訴人105年1、2月薪
14 資為每月2萬4,000元，惟否認104年3月至同年12月
15 間約定為每月2萬4,000元，且上訴人並未舉證以實其
16 說，參以上訴人於當時均未異議，於其離職後始爭執上
17 情，尚不足為有利於上訴人認定，是上訴人主張其於10
18 4年3月至105年2月工資為每月2萬4,000元，且被
19 上訴人並短付該期間薪資共1萬1,000元云云，不足採
20 信。

21 ⑤ 105年1月至同年12月基本工資加計休假日工作工資之
22 總額24萬8,099.2元（計算式：2萬0,008元/月×12個月
23 ）+8,003.2元=24萬8,099.2元）；而105年1月至同年
24 12月間兩造約定工資總額為29萬1,000元（計算式：2
25 萬4,000元/月×9個月）+（2萬5,000元/月×3個月）=
26 29萬1,000元）。

27 ⑥ 106年1月至同年12月20日基本工資加計休假日工作工
28 資及特休假工資之總額31萬4,959.5元【計算式：（2萬
29 1,009元/月×12個月-7,003元）+5萬6,548.8元+8,403.
30 6元+4,902.1元=31萬4,959.5元】。而106年1至12月
31 兩造約定工資總額為30萬2,774元（計算式：2萬6,000

元/月×11個月+1萬6,774元=30萬2,774元)，短少1萬2,185.5元（31萬4,959.5元-30萬2,774元=1萬2,185.5元）。

⑦107年1月16日至同年2月10日基本工資加計休假日工作工資、未休特別休假工資之總額為3萬7,216.6元【計算式：（2萬2,000元/月÷30日×16日）+（2萬2,000元/月÷30日×10日）+3,483.3元+7,333.3元+7,333.3元=3萬7,216.6元】。而107年1月16日至同年2月10日被上訴人給付上訴人工資總額為2萬2,705元（計算式：1萬3,419元+9,286元=2萬2,705元），短少1萬4,511.6元（計算式：3萬7,216.6元-2萬2,705元=1萬4,511.6元）。

4. 綜上，上訴人請求被上訴人發給106、107年短少之休息日、國定假日工作工資及未休特別休假合計2萬6,697元（1萬2,185.5元+1萬4,511.6元=2萬6,697.1元），為有理由，逾此範圍之請求，均為無理由。

六、綜上所述，上訴人為自願離職，除原判決命被上訴人給付上訴人106年、107年休假日工資及特休假工資共2萬6,697元外，上訴人依勞基法第16條、第24條、第36條、第38條、勞基法施行細則第24條、第24條之1及勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人再給付24萬5,357元部分，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

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

中華民國108年10月16日

勞工法庭

01 審判長法官 魏麗娟
02 法官 游悅晨
03 法官 陳慧萍

04 正本係照原本作成。

05 不得上訴。

06 中 華 民 國 108 年 10 月 16 日

07 書記官 任正人