

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第24號

原告 林建宏
被告 悅盛保全股份有限公司

法定代理人 張庭禎

訴訟代理人 許漢榮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬壹仟捌佰肆拾肆元，及自民國一
百一十三年八月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬零柒佰壹拾元至原告於勞工保險局設立之
勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹拾肆萬壹仟捌佰肆拾
肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣壹萬零柒佰壹拾元為原
告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國110年6月1日起受雇於被告擔任保
全，兩造約定原告每日工作12小時，每月工作20天，每月共
計240小時，依110年至113年最低薪資規定計算，被告各年
度每月至少應給付新臺幣（下同）31,933元、33,597元、
35,127元、36,550元，惟被告每月均僅給付如附表一實際給
付薪資欄所示之金額，共短少給付薪資156,946元，且高薪
低報，已違反勞動基準法（下稱勞基法）規定。原告遂於
113年7月4日依勞基法第14條第1項第6款規定以LINE通知被
告終止兩造間勞動契約，是被告自應給付原告應補足不足基

01 本工資之工資156,946元、特休未休補償工資41,412元、資
02 遣費55,030元，共計253,388元，扣除被告已給付之49,455
03 元，尚有203,933元未給付，另亦應補提繳14,004元至原告
04 退休金專戶，爰依勞基法相關規定提起本訴等語，並聲明：
05 (一)被告應給付原告203,933元，並自113年8月15日起至清償
06 日止按週年利率5%計算之利息。(二)被告應補提繳14,004元至
07 原告之勞工退休金個人專戶。

08 二、被告則以：原告在職期間係自111年2月1日至113年7月8日
09 止，每日排班12小時，休息1小時，是被告就薪資差額
10 36,878元部分願補發給原告，其餘請求原告計算方式有所誤
11 會，尚屬無由。而被告已於113年7月18日發給原告20日特休
12 未休薪資19,465元，其餘請求亦屬無由。又原告於同群組貼
13 出「我今晚0000-0000○月1日-4日，做完就結束…找新工
14 作」之意思表示，屬自請離職，惟原告未於20日前預告雇主
15 即失聯，被告只能緊急尋找人員接替原告，並終止與原告之
16 僱傭契約。是無論原告係依勞基法第15條自請離職，或被告
17 依勞基法第12條第1項第6款規定終止僱傭契約，原告均不得
18 向被告請求資遣費等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、兩造不爭執事項：

20 (一)兩造約定的每月正常工時為240小時，每月法定最低薪資如
21 附表二「換算應給付之法定最低薪資」欄所示。

22 (二)特休未休每日補償薪資為1,015元。

23 (三)若原告年資未中斷，其特休未休的日數為34日。

24 (四)原告離職前六個月每月平均薪資為36,246元。

25 (五)被告已補發49,455元予原告。

26 (六)被告應補提繳10,710元至原告勞工退休金專戶。

27 四、本院之判斷：

28 (一)被告是否應給付原告短少薪資？若是，金額為多少？

29 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。次按經中
30 央主管機關核定公告之監視性或間歇性工作，得由勞雇雙方
31 另行約定，工作時間、例假、休假，並報請當地主管機關核

01 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定限
02 制。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定基準且不得
03 損及勞工健康及福祉，勞基法第21條第1項、第84條之1分別
04 定有明文。

05 2.查原告為適用勞基法第84條之1工作者，兩造約定原告每月
06 正常工時為240小時等情，為兩造所不爭執（見本院卷第412
07 頁），復有保全人員工作約定書及臺北市政府勞動局核備函
08 在卷可稽（見本院卷第393至396頁），是上情堪以認定。而
09 原告主張其每日工作時間為12小時等語，並有被告提出之現
10 場值勤總表可查（見本院卷第205至212頁），對此被告固不
11 否認原告打卡上下班時間間隔為12小時（見本院卷第236
12 頁），惟辯稱原告每天在工作期間有2個小時的休息時間等
13 語，查依上開現場值勤總表可知，原告所從事者為夜間保全
14 之工作，而被告亦坦認日班保全有總幹事或清潔人員會暫代
15 保全的工作，讓他們去買便當吃飯休息，夜班的保全沒有總
16 幹事或清潔人員在現場，就由夜班人員自行去調配等語（見
17 本院卷第237頁），堪認夜班保全在值勤時，並無被告公司
18 其他人員在場，如夜班保全欲休息時，並無其他人得代替值
19 勤，在無人可代替值勤之情況下，實難想像保全人員得有充
20 分且完整之休息時間，此外，被告亦未能提出原告於夜間值
21 勤時確有休息之證據，是原告主張其在夜間值勤時並無休息
22 時間等語，應屬可採，故應認原告每月工作之時數如附表二
23 工作時數所示，又兩造均不爭執工資不得低於附表二「應給
24 付之法定最低薪資」欄所示金額，始為合法（見本院卷第
25 412頁），故被告應給付之法定最低工資如附表二「應給付
26 之法定最低薪資」欄所示金額。又原告在職期間，被告每月
27 業已給付如附表二「公司原發放應領薪資」欄所示金額，業
28 據被告提出薪資明細表及國泰世華商業銀行網路交易回條在
29 卷可考（見本院卷第259至283頁），是原告請求被告給付在
30 職期間短付工資102,219元（計算方式詳附表二），核屬有
31 據，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

01 (二)被告是否應給付原告資遣費？若是，金額為多少？

02 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
03 者，勞工自知悉損害結果之日起30日內，得不經預告終止契
04 約，第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依勞基法第16
05 條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在
06 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
07 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
08 1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。定期契約
09 屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新
10 約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞
11 基法第14條第1項第6款、第2項、第4項、第17條及第10條分
12 別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
13 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
14 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
15 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
16 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
17 給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工
18 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦有明定。

19 2.經查，原告主張被告所給付之工資低於基本工資，而於113
20 年5月13日向高雄市政府勞工局陳情，再於113年7月4日於工
21 作群組傳送離職訊息，為被告所知悉，故兩造勞動契約已於
22 113年7月4日終止一節，有高雄市政府勞工局人民陳情案件
23 紀錄表、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄及工作小組
24 line對話紀錄可查，而被告每月實際給付原告之薪資，換算
25 後低於基本工資之情況已如附表二所示，且被告亦不否認有
26 少給原告薪資（見本院卷第124頁），是原告主張依勞基法
27 第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，自屬合法有
28 據。

29 3.被告雖辯稱原告係自請離職等語，然被告亦不否認知悉工作
30 小組中line的對話內容（見本院卷第234頁），而原告於工
31 作小組line群組中，在同一日先後發出「我今晚1900-0700

01 七月1日-4日，做完就結束.....找新工作」、「勞基法第
02 14條第1項第6款終止，無須判斷『情節重大』，只要雇主違
03 反勞工法令並致有損害勞工權益之虞，勞工無須忍受此種違
04 法情形，即得直接終止勞動契約（最高法院110年度台上字
05 第22號民事判決）」兩則訊息內容（見本院卷第321頁），
06 佐以原告先前於113年5月13日已向勞工局陳情被告給付之薪
07 資有低於最低工資之情事，實難認原告所提離職為自請離
08 職。被告又辯稱因原告於113年7月5日至7月8日無故繼續曠
09 工三日，故已於113年7月8日終止兩造間之勞動契約等語，
10 並提出被告公司函為證（見本院卷第249頁），然依被告所
11 提出原告之現場值勤表，原告原訂排休日為7月5日、6日

12 （見本院卷第212頁），且被告亦不否認上開二日為原告原
13 本排休日（見本院卷第235頁），則原告縱未於7月5日、6日
14 到職，亦無曠工之問題，難認已符合連續曠工三日之要件，
15 況被告對於勞方即原告於113年7月4日終止勞動契約亦不爭
16 執（見本院卷第23頁），是被告辯稱因原告無故連續曠工三
17 日而於113年7月8日終止兩造間勞動契約云云，自屬無據。

18 4.又原告於被告之工作期間為110年6月1日至110年12月31日、
19 111年2月1日至113年7月4日一節，為兩造所不爭執（見本院
20 卷第289頁），並有勞工保險被保險人投保資料查詢結果可
21 考（見本院卷第155至156頁），則兩造間之勞動契約，雖因
22 故停止履行1個月，然未滿三個月即訂定聘僱合約書（見本
23 院卷第134頁），且工作內容均為擔任保全之工作，是依勞
24 基法第10條規定，原告於被告處前後工作之年資，自應合併
25 計算。被告雖辯稱原告離職後重新受僱，應屬新勞動契約成
26 立，年資重新起算等語，然被告並未提出任何證據證明原告
27 於110年12月31日離職係自請離職之情況，為免雇主利用換
28 約之方式中斷勞工工作年資而損害勞工權益，自應依上開規
29 定合併計算原告於被告處工作之年資，是被告上開辯解，自
30 無足採。

31 5.今原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞

動契約，原告自得依勞基法第17條之規定，向被告請求給付資遣費，而兩造均不爭執原告離職前6個月之月平均工資為36,246元，原告自110年6月1日開始任職於被告，至113年7月4日離職日止，任職期間為3年又4日，勞退新制基數為【1又364/720】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)]\div 12)\div 2$ ），故原告得請求被告給付之資遣費為54,570元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數），是原告請求被告給付資遣費54,570元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據。

(三)被告是否應給付原告特休假未休薪資？若是，金額為多少？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。

2.原告任職於被告之工作年資應合併計算，已如前述，則原告之工作年資應為3年又4日，又被告對於如果原告工作年資沒有中斷，特休假為34日並不爭執（見本院卷第409頁），且兩造均同意特休假未休1日工資為1,015元（見本院卷第412頁），是原告請求被告應給付特別休假34日未休工資，共計

34,510元（計算式： $1015 \times 34 = 34510$ ），應屬有據，逾此部分之請求，應予駁回。

(四)原告得向被告請求短少薪資差額102,219元、資遣費54,570元及特休未休工資34,510元，扣除被告已補發原告之薪資49,455元後，原告得向被告請求給付之金額共計141,844元（計算式： $102219 + 54570 + 00000 - 00000 = 141844$ ）。

(五)原告請求被告補提繳14,004元之勞工退休金差額至原告勞工退休金專戶，有無理由？

按勞退條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。前4項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，為勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項所明定。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。查兩造對於在110年6月至12月、111年2月至12月、112年1月至12月、113年1月至6月，被告應分別補提繳1,260元、2,970元、4,320元、2,160元，共計10,710元至原告勞工退休金專戶一節，均不爭執（見本院卷第410至412頁），是原告請求被告應為原告補提繳10,710元至原告勞工退休金專戶，自屬有據，逾此部分之請求，應予駁回。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延

01 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債
02 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
03 5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
04 別定有明文。查被告就原告之請求於113年8月2日收受調解
05 聲請狀繕本，有本院送達證書可考（見本院卷第117頁），
06 是原告請求被告給付141,844元部分，自113年8月15日起至
07 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，自應准
08 許。

09 七、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第21條第1項、
10 第38條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1
11 項，請求被告給付短少之薪資102,219元、資遣費54,570元
12 及特休未休工資34,510元，扣除被告已補發原告之薪資
13 49,455元後，共計141,844元，及自113年8月15日起至清償
14 日止按週年利率5%計算之利息，及請求被告提繳10,710元
15 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶內，均有理由，
16 應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。又本件
17 係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法
18 第44條第1項規定，就主文第1、2項部分依職權宣告假執
19 行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告供擔保後，得免
20 為假執行。

21 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
22 經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，併
23 此敘明。

24 九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
25 條。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日
27 勞動法庭 法 官 吳保任

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

01
02
03

書記官 楊惟文

附表一：

年/月	工作時數	應領薪資 總額	法定最低 應領工資	工資差額
110/06	240	30,000	31,933	1,933
110/07	252	31,935	33,200	1,265
110/08	240	30,484	31,933	1,449
110/09	240	30,000	31,933	1,933
110/10	240	30,484	31,933	1,449
110/11	252	30,000	33,200	3,200
110/12	252	31,935	33,200	1,265
111/01	—	—	—	—
111/02	240	31,044	33,597	2,553
111/03	240	29,516	33,597	4,081
111/04	240	30,500	33,597	3,097
111/05	252	30,992	34,929	3,937
111/06	240	30,500	33,597	3,097
111/07	252	30,992	34,929	3,937
111/08	252	30,992	34,929	3,937
111/09	240	30,500	33,597	3,097
111/10	252	30,992	34,929	3,937
111/11	240	30,500	33,597	3,097
111/12	240	29,516	33,597	4,081
112/01	240	29,516	35,127	5,611
112/02	240	32,678	35,127	2,449
112/03	240	29,516	35,127	5,611

(續上頁)

01

112/04	240	30,500	35,127	4,627
112/05	240	29,516	35,127	5,611
112/06	240	30,500	35,127	4,627
112/07	228	28,040	33,733	5,693
112/08	252	30,992	36,520	5,528
112/09	240	30,500	35,127	4,627
112/10	252	30,992	36,520	5,528
112/11	240	30,500	35,127	4,627
112/12	252	30,992	36,520	5,528
113/01	240	29,516	36,550	7,034
113/02	240	31,552	36,550	4,998
113/03	228	28,040	35,101	7,061
113/04	240	30,500	36,550	6,050
113/05	240	29,516	36,550	7,034
113/06	240	30,500	36,550	6,050
113/07	48		7,310	7,310
總和		1,094,748	1,251,697	156,949 (原告附表記載156,946)

02 附表二：

03

年/月	上班 天數	工作 時數	法定基 本工資	換算應給 付之法定 最低薪資	公司原發 放應領薪 資	被告應補 足薪資
110/06	20	240	24,000	30,600	30,000	600
110/07	21	252	24,000	32,200	31,935	265
110/08	21	252	24,000	32,200	30,484	1,716

110/09	20	240	24,000	30,600	30,000	600
110/10	20	240	24,000	30,600	30,484	116
110/11	20	240	24,000	30,600	30,000	600
110/12	22	264	24,000	33,800	31,935	1,865
111/02	19	228	25,250	30,931	31,044	—
111/03	20	240	25,250	32,194	29,516	2,678
111/04	20	240	25,250	32,194	30,500	1,694
111/05	21	252	25,250	33,877	30,992	2,885
111/06	20	240	25,250	32,194	30,500	1,694
111/07	21	252	25,250	33,877	30,992	2,885
111/08	21	252	25,250	33,877	30,992	2,885
111/09	20	240	25,250	32,194	30,500	1,694
111/10	21	252	25,250	33,877	30,992	2,885
111/11	20	240	25,250	32,194	30,500	1,694
111/12	20	240	25,250	32,194	29,516	2,678
112/01	20	240	26,400	33,660	29,516	4,144
112/02	20	240	26,400	33,660	32,678	982
112/03	20	240	26,400	33,660	29,516	4,144
112/04	20	240	26,400	33,660	30,500	3,160
112/05	20	240	26,400	33,660	29,516	4,144
112/06	20	240	26,400	33,660	30,500	3,160
112/07	19	228	26,400	32,340	28,040	4,300
112/08	21	252	26,400	35,420	30,992	4,428
112/09	20	240	26,400	33,660	30,500	3,160
112/10	21	252	26,400	35,420	30,992	4,428

(續上頁)

01

112/11	20	240	26,400	33,660	30,500	3,160
112/12	21	252	26,400	35,420	30,992	4,428
113/01	20	240	27,470	35,024	29,516	5,508
113/02	20	240	27,470	35,024	31,552	3,472
113/03	19	228	27,470	33,651	28,040	5,611
113/04	20	240	27,470	35,024	30,500	4,524
113/05	20	240	27,470	35,024	29,516	5,508
113/06	20	240	27,470	35,024	30,500	4,524
					共計應補 足薪資	102,219