

臺灣花蓮地方法院民事判決

113年度勞簡上字第1號

上訴人 東源花蓮慈聖宮

法定代理人 詹伯仁

訴訟代理人 嚴晟銘

被上訴人 徐玉嬌

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國113年3月29日本院花蓮簡易庭112年度花勞簡字第16號第一審判決提起上訴，本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣1,500元，由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件係被上訴人請求上訴人給付自受僱日起至遭解雇日止之應休未休費用、國定假日未休假費用及特休日未休費用之給付薪資等事件。被上訴人於原審主張之原因事實略以：被上訴人自民國109年8月22日起受僱於上訴人擔任庶務人員，聽從上訴人指示工作並需打卡，確實從屬於上訴人，兩造間為勞雇關係應適用勞動基準法(下稱勞基法)。惟上訴人於未具勞基法之解雇事由情況下，於112年7月解雇被上訴人，爰依勞基法第24條規定，請求上訴人給付由受僱日起至遭解雇日止之應休未休費用新臺幣(下同)10萬3,412元、國定假日未休假費用2萬239元及特休日未休費用2萬326元，並聲明：上訴人應給付被上訴人14萬3,977元。

二、原審斟酌兩造之攻擊、防禦方法後，認兩造自109年8月22日起即為勞雇關係而應適用勞基法，被上訴人得請求109至111年間之費用分述如下：應休未休之休息日加班費部分為10萬746元、國定假日未休部分為1萬7,610元及特休日未休之薪資部分為1萬7,469元，合計為13萬5,825元。而上訴人於被

01 上訴人遭解雇時已先給付6萬1,851元中，2萬5,582元部分係
02 預告工資，為被上訴人本應獲補償之金額，1,760元部分係
03 被上訴人112年7月上半月僅休假2天之休息日加班費，另2萬
04 900元則係解雇本應發給之資遣費，其餘為7月1日至17日之
05 薪資，均無為抵銷抗辯之空間，故判決被上訴人部分勝訴。

06 三、上訴人不服提起上訴，除均援用原審之主張及陳述外，並補
07 充：(一)兩造簽訂之契約工僱用契約書(見本院卷第25頁，下
08 稱系爭契約)係一年一簽的「定期契約」，應無特休假，故
09 需剔除此部分特休日未休薪資1萬7,469元。(二)依系爭契約第
10 4條福利事項：「除享有勞健保外，不另支付任何津貼、紅
11 利及獎金。」之約定，被上訴人並不得向上訴人請求加發預
12 告期間工資與資遣費，而被上訴人當初是因不適任而遭開
13 除，自應扣除資遣費和預告期間工資，且上訴人於解雇時已
14 從優發給6萬1,851元之離職金額，亦應扣除之。並為上訴聲
15 明：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.上開廢棄部分，被
16 上訴人在第一審之訴駁回。

17 四、被上訴人主張及陳述除與原審判決記載相同者茲予引用外，
18 並補稱：被上訴人自109年8月22日至112年7月18日受僱於上
19 訴人，工作年資共2年11月，依勞基法第38條規定得享有特
20 別休假，自得請求特休日未休之薪資1萬7,469元。而原本兩
21 造僱傭契約應至112年12月31日，卻遭上訴人於112年7月16
22 日無預警莫名解雇，強制於隔日(即17日)離職，依勞基法第
23 16、17條規定，上訴人應給付預告工資及資遣費。另年終獎
24 金跟本件無關，不能相抵。並為答辯聲明：上訴駁回。

25 五、本院之判斷：

26 (一)上訴人與被上訴人間之勞動契約，為「不定期」勞動契約。

27 1.按勞基法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約及
28 不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為
29 定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單
30 位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約」。又不
31 定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔

01 任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持
02 續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時
03 性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否
04 具有繼續性，應以勞工實際從事工作之內容及性質，對於
05 雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，亦即與雇主過
06 去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發
07 或暫時者，該工作即具有繼續性(最高法院109年度台上字
08 第1156號判決參照)。

09 2.本件上訴人雖以兩造所簽訂之系爭契約，已約明起迄日為
10 各該年度1月1日至12月31日(見原審卷第223、225頁)，故
11 屬一年一簽之「定期契約」云云。惟本院審酌上訴人為宮
12 廟，其設立目的及運營模式，係供信徒參拜，故只要上訴
13 人仍存續，自有庶務工作之人力需求，是被上訴人所擔任
14 之庶務工作所提供之勞務，就上訴人運營而言屬具有持
15 續性需要之勞務無疑，自屬勞基法第9條第1項中段所定
16 之「繼續性工作」，依此規定兩造間之勞動契約關係自屬
17 「不定期契約」，不因上訴人以「一年一簽」方式與被上
18 訴人間為勞動契約之締結而有不同。從而，上訴人前開抗
19 辯，自非可採。

20 3.綜上，兩造間之勞動契約應屬於「不定期」勞動契約之性
21 質，已堪認定。

22 (二)上訴人請求廢棄並剔除原審判決上訴人應給付被上訴人特別
23 休假工資1萬7,469元，為無理由。

24 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
25 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
26 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以
27 上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十
28 四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年
29 以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別
30 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給
31 工資，勞基法第38條第1項、第4項本文定有明文。易言

01 之，勞工繼續工作6個月以上，即得依繼續工作期間之時
02 長，享有不同天數之特別休假，而與兩造間勞動契約是否
03 約定為定期契約或不定期契約無涉。

04 2.本件上訴人雖主張兩造間之系爭契約為一年一簽，應該沒
05 有特別休假的問題，而主張無需給付被上訴人特別休假工
06 資1萬7,469元云云。惟查，特別休假僅勞工繼續工作6個
07 月，即得享有。而勞基法為勞動條件之最低保障，自不因
08 兩造間系爭契約約定為一年一簽，被上訴人即不得享有此
09 項權利。又上訴人對於本件倘被上訴人得依勞基法享有特
10 別休假時，已表示就原審就特別休假之天數、特休未休工
11 資的算法沒有意見等語(見本院卷第76-77頁)。從而，原
12 審判決上訴人應給付被上訴人特別休假工資1萬7,469元，
13 核無違誤，上訴人請求廢棄此部分原審判決並改判被上訴
14 人敗訴，自屬無據。

15 (三)上訴人主張原審判決金額應扣除上訴人於解僱被上訴人時所
16 發給之6萬1,851元，為無理由。

17 1.至上訴人主張系爭契約第4條已約明被上訴人除享有勞健
18 保外，不另支付任何津貼、紅利及獎金，自亦不得向上訴
19 人請求加發預告期間工資與資遣費。且上訴人於解僱被上
20 訴人時，所發給被上訴人之6萬1,851元係預告期間工資與
21 資遣費，然本件屬「定期契約」，被上訴人並無請求預告
22 期間工資及資遣費之權利，故上訴人自得主張扣除云云。

23 2.惟查，勞基法為勞動條件之最低保障，屬強制規定，依民
24 法第71條本文之規定，兩造間勞動契約之約定倘有低於勞
25 基法所定之保障，自屬違反強制規定而無效。而雇主依勞
26 基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，應給付預
27 告期間工資與資遣費，既為勞基法第第16條第1項、第3
28 項、勞工退休金條例第12條第1項所明定，自屬被上訴人
29 依勞動法規所得主張之最低勞動條件保障，揆諸前揭說明，
30 上訴人自不得以特約加以排除。從而，是上訴人此部
31 分之主張，亦不可採。

01 3.又本件兩造間之勞動契約屬「不定期」勞動契約，已上揭
02 (一)所述，是此部分上訴人執以系爭契約屬「定期契約」為
03 由，指摘原審判決有違誤，其前提已有誤會，自難認此部
04 分上訴為有理由。

05 4.綜上，上訴人主張原審判決金額應扣除上訴人於解僱被上
06 訴人時所發給之6萬1,851元，亦無理由。

07 六、綜上所述，上訴人上訴意旨並不可採，其執前詞指摘原判決
08 不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
10 本院審酌後，認均與本判決結果不生影響，爰不一一論述。

11 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第436條之1第
12 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

14 民事第二庭 審判長法官 林恒祺

15 法官 李可文

16 法官 李立青

17 以上正本證明係照原本作成。

18 本判決不得上訴。

19 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

20 書記官 林政良