

臺灣嘉義地方法院民事判決

110年度勞訴字第3號

原告 陳建勳

訴訟代理人 湯光民律師（法律扶助律師）

被告 吉祥保全股份有限公司

法定代理人 陳姿月

訴訟代理人 胡愷倫

劉羽忞律師

周廷威律師

複代理人 林采緹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國109年9月9日起至原告復職之日止，按月於各該月次月10日前給付原告新臺幣33,000元，及均自各該月次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應給付原告新臺幣10,267元，及自民國109年12月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣704元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶，並應自民國109年9月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣1,980元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之4，餘由被告負擔。

本判決第二項所命各期給付於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告如就各屆期給付以新臺幣33,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告如以新臺幣10,267元為原告預供

擔保，得免為假執行。

本判決第四項前段所命給付，得假執行；第四項後段所命各期給付於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告就第四項前段所命給付，如以新臺幣704元；就第四項後段所命各期給付，如就各屆期給付以新臺幣1,980元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原告起訴時聲明第二項為「被告應自民國109年9月10日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）33,000元，及各自到期日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」、第五項為「願供擔保請准宣告假執行。」，嗣於110年7月15日具狀變更訴之聲明第二項為「被告應自109年9月9日起至原告復職之日止，按月給付原告33,000元，及各自每月10日發放報酬之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」、第五項為「就第二項至第四項之請求，願供擔保請准宣告假執行。」，核其所為僅屬補充或更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更追加，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自109年7月25日受僱於被告處，擔任被告所承攬金石乒乓球館興建案場(下稱球館案場)之保全人員，兩造約定工作時間為7時至15時，月薪33,000元。然實際受僱後，被告卻要求原告自7時工作至19時，連續工作12小時，中間無休息時間，且未依法為原告投保勞工保險、全民健康保險、就業保險，亦未提撥勞工退休金，並拒絕給予原告一例一休，原告因連續工作16天未休息，體力不堪負荷，向被告反應卻被要求原告必須自行拿出1,100元才能休假，原告不識法律，被迫拿出1,100元換取休假，嗣後原告又接連工作長達10

天，再次向被告請求休假，被告於109年8月20日脅迫原告收下33,000元及簽立離職書而離職。然被告於109年8月21日打電話要求原告於同年8月22日返回工作崗位，原告即於同年8月22日返回原本工作崗位，從事與先前完全相同之工作內容，而再次與被告締結勞動契約，惟上開惡劣之工作條件並未獲任何改善，致原告連續工作長達17天後，再度向被告請求休假，原告交付1,100元於109年9月8日休假1日後，隔日即9月9日7時上班時，被告卻委請另一保全人員即訴外人彭正字向原告表示：「董事長說今天沒有你的班了，叫我跟你說，你今天不用來上班了」，原告表示無法接受，並於同9月10日照常上班，但因先前曾遭被告威脅，於上班前先行打電話告知警察此事，原告於抵達工作地點時，被告拒絕讓原告進入工作地點，並稱：「公司董事長說不准讓你接班，你不能再來上班了。」，足見並非原告不願依約提供勞務，係被告違法解僱原告，並拒絕受領原告提供勞務。因被告不法解僱原告，原告爰依勞動契約及勞動法律關係提起本件訴訟。

(二)原告自109年7月25日受僱於被告後，係受被告指示、監督前往被告所承攬之球館案場擔任保全人員，提供指揮交通、管制工地工作人員及工程車輛進出之門禁管制等勞務，可見原告係從屬於被告，提供職業上之勞動力，而由被告給付報酬，兩造間確有僱傭關係。然被告以上開非正當理由解僱原告，不符勞動基準法（下稱勞基法）第12條各項法定解僱要件，被告所為不法解僱行為不生法律效力，且原告於109年9月9日及9月10日均向被告表達不欲終止兩造間勞動關係之意思，而被告拒絕受領原告所提供之勞務，為此，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自109年9月9日起至原告復職之日止，按月給付薪資33,000元及法定遲延利息予原告。

(三)被告應給付原告109年8月22日至9月9日之本薪及平日、假日加班費用：

1.薪資22,000元：兩造約定月薪33,000元，平均日薪為1,100

元（計算式： $33,000\text{元} \div 30\text{日}$ ），被告應給付原告109年8月22日至9月9日之19天薪資，且依勞基法規定，勞工每工作5天即享有2天帶薪之休假日，被告不得要求原告給付1,100元換取休假，應返還原告於109年9月8日所給付1,100元，故被告應給付原告薪資共計22,000元（計算式： $1,100\text{元} \times 19\text{天} + 1,100\text{元}$ ）。

2.平日加班費及休假日、例假日上班及加班費20,672元：兩造約定月薪33,000元，平均時薪為137.5元（計算式： $33,000\text{元} \div 240\text{小時}$ ），原告自109年8月22日至9月9日工作19天，依勞基法規定，勞工每工作5天即享有2天帶薪之休假日，扣除原告已休假1日，原告於平日工作15天，每日均加班4小時，被告應給付原告平日加班費12,416元（計算式： $【137.5\text{元} \times 1.34 \times 2\text{小時} + 137.5\text{元} \times 1.67 \times 2\text{小時}】 \times 15\text{天}$ ，元以下四捨五入【下同】）；原告於休假日上班2天及各加班4小時，被告應給付休假日上班及加班費6,429元（計算式： $【137.5\text{元} \times 1.34 \times 2\text{小時} + 137.5\text{元} \times 1.67 \times 6\text{小時} + 137.5\text{元} \times 2.67 \times 4\text{小時}】 \times 2\text{天}$ ）；原告於例假日上班1天，加班4小時，被告應給付原告例假日上班及加班費1,827元（計算式： $1,100\text{元} + 137.5\text{元} \times 1.34 \times 2\text{小時} + 137.5\text{元} \times 1.67 \times 2\text{小時}$ ），共計20,672元。

3.以上合計42,672元。

(四)原告月薪為33,000元，原告自109年7月25日起至8月20日受僱於被告，被告於109年7月25日至31日應為原告提撥勞工退休金447元（計算式： $33,000\text{元} \times 6\% \times 7/31$ ）；於109年8月1日至31日應為原告提撥勞工退休金共1,980元（計算式： $33,000\text{元} \times 6\%$ ），共計2,427元（計算式： $447\text{元} + 1,980\text{元}$ ），扣除被告已提撥143元，被告尚應為原告提撥2,284元，並自109年9月1日起按月提撥勞工退休金1,980元（計算式： $33,000\text{元} \times 6\%$ ）至原告在勞工保險局之勞工退休帳戶。

(五)並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自109年9月9日起至原告復職之日止，按月給付原告33,000元，及各自每月10日發放報酬之日起至清償日止，按週年利

01 率百分之5計算之利息。3.被告應給付原告42,672元，及自
02 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
03 算之利息。4.被告應提撥勞工退休金2,284元至原告在勞工
04 保險局之勞工退休帳戶，並自109年9月1日起，按月提撥勞
05 工退休金1,980元至原告在勞工保險局之勞工退休帳戶。5.
06 就第二項至第四項之請求，願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以下列情詞置辯：

08 (一)兩造於109年10月8日由嘉義市西區調解委員會調解成立，被
09 告已支付原告33,000元，故原告之請求違反一事不再理原
10 則，應予以駁回。倘認前開調解範圍未包含109年8月17日後
11 之任職期間，惟就此部分被告已私下與原告達成和解，經兩
12 造合意，原告任職至109年8月19日止，由被告另支付原告3
13 3,000元，並經原告點收無訛後簽名，兩造於109年8月19日
14 已合意終止僱傭契約。原告雖主張被告有威脅其離職之行
15 為，惟其並未提出其他證據加以佐證，若原告欲主張被告有
16 上開脅迫行為而有得撤銷本件合意終止僱傭契約之原因，依
17 民事訴訟法第277條規定，應由原告負舉證責任。

18 (二)被告於109年8月19日已將原告原駐點（即球館案場）由訴外
19 人張源津承包管理，雖專案人力外包合約書上末頁記載合約
20 日期為109年8月24日及委任時間自109年9月1日起至12月1日
21 止，然張源津為適應保全工作環境，業於109年8月19日於該
22 駐點進行保全管理服務，故原告所稱被告打電話要求其返回
23 工作崗位，原告於109年8月22日返回工作崗位後連續工作17
24 日，同年9月9日被告委請彭正字向原告表示今天不用來上班
25 等語，乃子虛烏有，並非屬實。原告主張被告不能以其與張
26 源津簽訂之契約拘束原告，被告仍須負雇主之責，惟依一般
27 社會經驗，雇主就前員工職缺部分既已另尋覓合適之員工，
28 實無可能再委請前員工返回工作崗位任職，與債之相對性無
29 關。再依證人彭正字、張源津、高茂隆之證詞，可知109年8
30 月19日前兩造間方存在僱傭關係，且約定月薪制，109年8
31 月19日後被告與原告間已合意終止勞動契約，並將本件案場發

01 包給張源津承攬，由張源津給原告臨時工之日薪薪水1,100
02 元，每5天領1次工資5,500元，且工資已全部受領，原告前
03 因勞資糾紛亦向張源津聲請調解，故兩造間並無僱傭關係存
04 在，原告因雇主張源津無財產可供給付才轉向被告提起訴
05 訟。是被告自無受領勞務遲延，原告自不得依民法第487條
06 規定請求被解僱後至恢復僱傭關係時按月給付之薪資。

07 (三)保全業之保全人員經勞動委員會（下稱勞委會）於87年7月2
08 7日核定公告得適用勞基法第84條之1規定，因此被告依其事
09 業性質及勞動態樣，得與原告另訂定勞動條件。依兩造簽訂
10 之「約定書（保全業）」（下稱約定書）第參條：「工作時
11 間：一、乙方（即原告）每日正常工作時間不得超過10小
12 時。」、第伍條：「例假及休假：一、乙方每7日中至少應
13 有1日休息，作為例假。」；「吉祥保全股份有限公司（保
14 全人員承攬契約）」（下稱保全人員契約）第六條：「（承攬
15 工作時間）一、每一輪值十二小時。二、值勤四日休息二
16 日，或視案場需要採四休一、五休一或六休一之方式另行決
17 定之。」，是兩造簽訂之勞動契約包含另行約定之勞動條
18 件，縱上開勞動契約未經報請當地主管機關核備，依最高法
19 院101年度台上字第258號民事判決意旨，兩造勞動契約有勞
20 基法第84條之1規定之適用，則上開約定並非無效，對兩造
21 仍有拘束力。

22 (四)倘認原告於109年8月22日仍於被告處任職，依兩造勞動契約
23 關於工作時間之約定及勞委會100年5月16日勞動2字第10001
24 30894號函之保全業之保全人員工作時間審核參考指引第四
25 條第(一)項「每日正常工作時間不得超過10個小時；連同延長
26 工作時間，一日不得超過12小時。」之規定，則原告每月薪
27 資33,000元，平均日薪為1,100元（計算式：33,000元÷30
28 日）、平均時薪為110元（計算式：33,000元÷30日÷10小
29 時），故原告於109年8月22日至9月9日之19天薪資應為20,9
30 00元（計算式：1,100元×19天）；又依兩造勞動契約約定原
31 告之工作時間為每日10小時，而原告主張其每日工作12小

時，是原告每日加班時數應為2小時，則原告109年8月22日至9月9日工作日共17日，故原告平日加班費為5,012元（計算式：110元×1.34×2小時×17日）；再依保全業之保全人員工作時間審核參考指引第五條「勞工每7日中至少應有1日之休息，做為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，做為例假」之規定及兩造簽訂之約定書（保全業）第五條約定，原告自109年8月22日至9月9日止共計19日之期間，原告得有例假2日，而原告已於109年9月8日休假，是原告於例假出勤之工資為2,200元（計算式：1,100元×2倍）。另原告主張於109年9月8日給付被告1,100元換取休假，此部分應由原告負舉證責任。綜上，原告自109年8月22日起至9月9日之工資為20,900元、平日延長工時工資為5,012元、例假日出勤工資為2,200元，共計28,112元，原告主張請求逾越28,112元之部分，應無理由。

(五)並答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在部分：

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。查原告主張自109年7月25日受僱於被告處，擔任被告承攬球館案場之保全員，於同年8月20日離職，復於同年8月22日復職返回球館案場從事與先前完全相同之工作內容，嗣被告於109年9月9日將其解僱即終止兩造間僱傭關係，然被告則否認兩造間存在僱傭關係即勞動契約之事實。則兩造間僱傭關係即屬存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開說明，堪認原告提

01 起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，合先敘
02 明。

03 2.原告主張其於109年8月22日再次受僱於被告，擔任球館案場
04 之保全員，兩造間有僱傭契約等語，為被告所否認，並以前
05 詞置辯。經查：

06 (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明
08 文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默
09 示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對
10 於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於
11 該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性
12 質定之。民法第153條亦有明文。準此，僱傭契約關係之成
13 立，須當事人就僱傭契約必要之點即勞務提供之內容及給付
14 報酬之數額互相表示意思一致。又按當事人主張有利於己之
15 事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段
16 亦有規定。原告主張其於109年8月22日再次受僱於被告，兩
17 造成立僱傭關係之情，既為被告所否認，自應由原告就此有
18 利於原告之事實，負舉證責任。

19 (2)查被告於109年7月28日為原告投保勞工保險，並於109年8月
20 20日退保，生效日期為109年8月19日；兩造於109年7月29日
21 簽立約定書、保全人員契約；原告所簽立人事離職報告表記
22 載到職日為109年7月28日、離職日期為109年8月19日等情，
23 有勞工保險被保險人投保資料表(明細)、人事離職報告表、
24 約定書、保全人員契約在卷為憑(見本院卷一第23、83、171
25 至175、177頁)，可知原告係於107年7月28日開始在被告處
26 任職，並於109年8月19日離職。

27 (3)證人彭正字到庭證稱：我於109年6月迄今都在被告處任職，
28 保全案場有更換，工作是守衛、交管；我在109年間有與原
29 告共事，在友忠路之工地保全室，共事時間約2個月；張源
30 津是我應徵被告公司時的組長，我的雇主是被告，給我薪水
31 也是被告；原告與我交接有2種身分，一開始是正職月聘，

01 後來是臨時，原告有說公司給他遣散費，已沒工作，他來做
02 臨時，這是原告跟我說的，被告沒跟我說；前開友忠路之工
03 地是要蓋乒乓球場，承包商是麗明營造股份有限公司(下稱
04 麗明公司)；我離開前開工地之前，該工地保全公司就只有
05 被告；原告比我先離開前開工地；在原告任職期間，該工地
06 保全員只有我跟原告，除非原告有請假，公司會另外派其他
07 人來跟我交接班，都有穿保全員衣服；上班期間都要穿被告
08 公司制服，原告也是等語(見本院卷二第18至23頁)，可知彭
09 正字為被告所聘僱之保全員，曾與原告共同在球館案場擔任
10 保全員，時間約2個月，期間原告曾經離職，有再回到球館
11 案場擔任保全員，球館案場之保全公司為被告，未更換過保
12 全公司，且原告與被告擔任球館案場保全員期間均須著被告
13 公司之制服。證人彭正字前開與原告共事時間，與原告所稱
14 其離職後，於109年8月22日再回到球館案場擔任保全員，直
15 至同年9月9日遭拒絕上班，上班期間均須著被告公司制服等
16 語相符。佐以證人及被告公司駐點單位主管高茂隆到庭亦證
17 稱：原告簽離職報告表後，又回到案場擔任保全工作等語
18 (見本院卷二第31頁)，益徵原告雖簽完人事離職報告表，於
19 109年8月19日自被告處離職，惟之後仍有再回到球館案場擔
20 任保全。是以，原告於109年8月19日離職後，復於109年8月
21 22日再回到球館案場擔任保全員之事實，堪以認定。

22 (6)又球館案場係訴外人金石乒乓休閒育樂有限公司(下稱金石
23 育樂公司)委託麗明公司興建，麗明公司將球館案場之保全
24 工作委由被告辦理，並締結駐衛保全服務合約書等情，有金
25 石育樂公司110年5月21日金乒字第110052101號函暨所附金
26 石乒乓球館工程契約書、駐衛保全服務合約書、麗明公司11
27 0年8月27日(110)麗字第082700924號函暨所附駐衛保全服
28 務合約書在卷可稽(見本院卷一第309至321、471至479頁)，
29 可見球館案場之保全工作係由被告所承包，亦與證人彭正字
30 前開證述球館案場之保全公司為被告等語相符。被告雖抗辯
31 其於109年8月19日將球館案場之保全工作發包給張源津云

01 云，並提出專案人力外包合約書為證。然觀諸該專案人力外
02 包合約書之內容(見本院卷一第85至93頁)，其標的物名稱雖
03 記載「金石乒乓球館新建工程」，然所載地址並非球館案場
04 之地址，則是否為同一案場，已有疑義；且合約書並無被告
05 及張源津之簽章，僅在「張源津」名義後方蓋印指印，則該
06 合約書是否成立生效，亦屬有疑。參以證人張源津到庭證
07 稱：合約書是我跟被告簽的，簽立前後，我跟被告還是僱傭
08 關係，簽約後，不是我發薪水，是被告發薪水，簽約是麗明
09 公司要求；我不清楚被告為何沒在合約書用印，當時是我們
10 主任蔡文傑拿給我簽等語(見本院卷二第24至25、27頁)，可
11 見前開專案人力外包合約書係配合麗明公司製作，張源津僅
12 配合簽立，簽約之前及之後，張源津與被告仍為僱傭關係，
13 球館案場保全員之薪資仍由被告發給，並非張源津。證人張
14 源津雖改證稱該球館案場為其向被告承攬下來等語，惟亦證
15 稱：「(問：你是吉祥保全股份有限公司員工，為何又可承
16 攬該工地?)因吉祥…高茂隆，是我的好朋友，他身體毛病
17 很多一直住院，我跟他說不然我來經營。(問：證人之前說
18 簽該合約是為了配合麗明營造股份有限公司，與你前述因朋
19 友關係及高先生身體不好，主動表示經營之證詞前後矛盾，
20 有何意見?)我剛講的是指嘉義這部分，沒有全部。如我承
21 攬下來，利潤會比原來他的員工還高。(問：證人承包此案
22 場，承包的金額是多少?)沒有金額。我領的薪水變比較多
23 而已。(問：既只是單純薪水比較多，證人如何支應底下人
24 的薪水?)我一個月領八萬，包括保全員的薪水。一個月扣
25 除保全人員薪水後約領一萬左右。(問：沒有承包此案場
26 前，你一個月可以領約多少薪水?)約三萬六。」(見本院卷
27 二第26、28頁)，可見證人張源津關於簽立合約書之原因、
28 簽立完成與否、所承包之金額及所獲利益等節，證述前後不
29 一。佐以證人高茂隆到院證稱：因為我不想做，所以被告發
30 包給張源津，專案人力外包合約書我忘記是我拿給張源津或
31 是他到被告公司簽的，也不確定是有無其他人拿給他，當時

張源津是臨時工、保全，沒有受僱於被告公司，是人家介紹的，我有問他願不願意接球館案場，一個月多5,000至8,000元，他說願意，就給他做等語(見本院卷二第31至34頁)，證人高茂隆就張源津之身分，與被告公司關係、承包球館案場之原因、簽約情況等節之證述，與張源津之證述內容相齟齬。況衡情球館案場為興建工程，對於工地人員、車輛之管制、工地安全之維護等保全工作，需具有高度信任及專業，而被告為保全公司，張源津僅為個人，殊難想像業主會輕易允諾將球館案場之保全工作由原本承接之被告轉換由張源津負責；且被告倘確實轉換由張源津承包球館案場保全事項，就轉換過程均未曾向麗明公司或金石育樂公司說明，故被告抗辯於109年8月19日將球館案場之保全工作轉發包給張源津云云，尚難採信。

(7)又證人彭正字證稱：原告跟我共事期間，原告有說他錢有領到，前面領月薪，後面是每五天去領取，這是原告說的等語(見本院卷二第20、23頁)；證人張源津證稱：原告每五天結算一次，拿現金5500元等語(見本院卷二第26頁)；參以原告所提出與證人彭正字於110年1月26日之對話譯文，原告多次自陳其有領到109年8月22日至9月7日之薪資，是每五天領取等語(見本院卷一第356、358頁)，足見原告於109年8月22日回到球館案場再次擔任保全員至同年9月7日止，均有領取薪資。復審酌張源津與被告是僱傭關係，在球館案場擔任組長等情，有證人彭正字及張源津之證述(見本院卷二第19、25頁)，可認被告有給付原告109年8月22日至9月7日薪資之事實。

(5)綜上所述，原告於109年8月19日離職後，於同年8月22日回到球館案場再次擔任保全員，當時球館案場之保全公司為被告，且原告擔任保全員期間均需著被告公司之制服，並有領取薪資等節，已如前述，足認兩造間於109年8月22日起有僱傭關係存在。被告雖抗辯兩造於109年10月8日由嘉義市西區調解委員會調解成立，其已支付原告33,000元云云，然觀諸

前開調解筆錄內容：「聲請人(即本件原告)於民國109年7月28日至109年8月17日任職對造人吉祥保全股份有限公司擔任保全一職，因對造人於聲請人任職期間未加保勞、健保及未提撥勞工退休金、就職期間休假日數不足，及員工制服費之收取與否等滋生糾紛」(見本院卷一第81頁)，顯見兩造於109年10月8日在嘉義市西區調解委員會調解係就原告於109年7月28日至8月17日任職被告時之勞資爭議，並非為原告於109年8月22日回到球館案場再次擔任保全員所生之勞資爭議，是被告此部分抗辯應不足採。

3.從而，兩造間之僱傭關係應仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

(二)原告依兩造前開僱傭關係，請求被告按月給付薪資部分：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。勞工遭雇主非法解僱離職，勞工在雇主違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領遲延之責。勞工無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告勞工給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，勞工無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決同此意旨）。

2.本件兩造之僱傭關係於109年8月22日迄今存在，已如前述。而被告就兩造間僱傭關係抗辯於109年8月19日即已終止等語，可見被告有拒絕原告提供勞務之情；佐以原告自陳被告於109年9月9日起拒絕其進入球館案場擔任保全員等語，是足認被告於109年9月9日起即有預示拒絕受領原告所提供之

01 勞務。又原告於109年9月9日、10日均有至球館案場表示提
02 供勞務，並於109年11月27日委請律師具狀提起本件訴訟，
03 請求確認兩造間僱傭關係存在等情，有起訴狀乙件為證（見
04 本院卷一第9頁），可見原告經被告預示拒絕受領其勞務，
05 仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被告。是以，本件
06 兩造間勞動契約既仍存在，揆核諸上開規定，應認被告受領
07 勞務遲延，原告無補服勞務義務，而被告既係於109年9月9
08 日拒絕其進入球館案場擔任保全員，故原告自得依民法第48
09 7條前段規定，請求被告給付自拒絕受領提供勞務之日即109
10 年9月9日起之每月工資33,000元。基此，原告請求被告自10
11 9年9月9日起至其復職日止，按月給付薪資33,000元，應屬
12 有據。

13 (三)原告請求被告應給付原告109年8月22日至9月9日之薪資及平
14 日、假日加班費用：

15 1.按勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例
16 假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機
17 關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該
18 約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第
19 49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如
20 發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另
21 行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，
22 依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規
23 定計付工資(大法官釋字第726號解釋文可參)。準此，勞雇
24 雙方並非不得就延長工作時間、休假及例假日照常工作等情
25 另為約定，然其約定之薪資總額，不得低於基本工資加計延
26 時工資、假日工資之總額，且須經當地主管機關核備，始得
27 排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之
28 限制，合先敘明。被告並未舉證兩造之僱傭契約，業經主管
29 機關核備，從而，本件兩造間僱傭契約未經行政機關核備，
30 仍依據勞基法第30條、第24條之規定計算加班費，先為敘
31 明。

01 2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
02 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
03 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
04 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
05 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
06 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
07 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
08 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
09 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資
10 或例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則
11 上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議
12 定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工
13 資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意
14 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議
15 定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張
16 更高之勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會
17 民事類提案第15號討論意見參照）。依上述說明，兩造約定
18 原告所領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基
19 準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工
20 資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。

21 3.原告請求被告給付原告109年8月22日至9月9日之薪資及加班
22 費部分：

23 (1)就109年8月22日至9月8日之薪資部分：

24 ①原告已領取109年8月22日至9月7日之薪資乙情，已如前述，
25 是原告再行主張被告應給付109年8月22日至9月7日之薪資，
26 應無理由。

27 ②原告每月月薪為33,000元，則其於109年9月8日之薪資應為
28 1,100元(計算式：33,000元÷30日×1日)，故原告主張被告應
29 給付109年9月8日之薪資1,100元，應有理由。

30 (2)原告主張被告應給付109年9月9日薪資1,100元及加班費，然
31 被告既係於109年9月9日拒絕其進入球館案場擔任保全員，

原告當日即已無工作，自無加班費之請求；另原告前已請求被告給付自拒絕受領提供勞務之日即109年9月9日起之每月薪資，已如前述，則原告此部分請求已有重複，應不准許。

(3)原告另主張其有以1,100元換取109年9月8日之休假云云，然此為被告所否認。原告就其主張並未提出證據證明，則原告主張以1,100元換取109年9月8日之休假云云，應無理由。

(4)就109年8月22日至9月8日之平日及休假日之加班費部分：

本件原告於109年8月22日至9月8日之工作時間為12小時，而因被告未依勞基法第84條之1規定報請當地主管機關核備，故應依勞基法第30條第1項、第36條規定，認定正常工作時間及延長工作時間，就延長工作時間即應依勞基法第24條、第39條規定加班費之給付方式計薪。故兩造約定之薪資即原告之實領薪資，不得低於以法定基本工資按上開方式計算所得之最低應付薪資，如有不足，被告就該差額負有給付義務。經查：

①按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「雇主使勞工於第36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。」；第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」；又勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8

01 小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日
02 工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，
03 係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所
04 不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工
05 作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚
06 難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依
07 前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理
08 （行政院勞工委員會87年9月14日台87勞動2字第039675號函
09 同此意旨）。

10 ②依勞基法之法定基本工資計算，109年基本工資為23,800
11 元，則平日工作8小時之薪資為793元（計算式：23,800元÷30
12 日÷793.3元），平日加班4小時，其加班費為597元（計算
13 式：23,800元÷30日÷8小時÷99.17元，99.17元×1.34×2小時
14 +99.17元×1.67×2小時÷596.99元），故平日工作加班4小
15 時（即工作12小時）之當日薪資為1,390元（計算式：793元+5
16 97元）。休息日加班12小時，加班費除當日薪資793元仍應給
17 付外，應另再給付2,319元（計算式：99.17元×1.34×2小時+
18 99.17元×1.67×6小時+99.17元×2.67×4小時÷2,318.58
19 元），故休息日加班12小時之當日薪資為3,112元（計算
20 式：793元+2,319元）。例假日加班12小時，加班費除當日
21 薪資793元仍應給付外，應另再給付1,390元（計算式：793元
22 +99.17元×1.34×2小時+99.17元×1.67×2小時），故例假日
23 加班12小時之當日薪資為2,183元（計算式：793元+1,390
24 元）。

25 ③原告於109年8月22日至9月8日，共18日，依勞基法第36條第
26 1項規定，應有2日為休息日、2日為例假日，扣除原告於109
27 年9月8日已休假，其應有14日為平日上班、2日休息日上班
28 及1日例假日上班。又原告於109年8月22日至9月7日連續工
29 作17日，每日工作12小時，其應有14日平日加班4小時，及2
30 日休息日加班12小時及1日例假日加班12小時，惟依原告之
31 薪資換算每日僅取得1,100元之薪資，則比較原告之實領薪

資數額顯低於前述依法定基本工資計算之薪資，是其薪資即有調整之必要。經調整後，平日加班4小時部分，每日應給付差額為290元(計算式：1,390元-1,100元)；休息日加班12小時，每日應給付差額為2,012元(計算式：3,112元-1,100元)；例假日加班12小時，每日應給付差額為1,083元(計算式：2,183元-1,100元)，故原告於109年8月22日至9月7日之加班費為9,167元(計算式：290元×14日+2,012元×2日+1,083元)。從而，原告請求109年8月22日至9月8日之加班費，於9,167元之範圍內，為有理由，逾此範圍，為無理由。

(5)綜上，原告前開請求被告給付薪資及加班費為10,267元(計算式：1,100元+9,167元)，應有理由。

(四)原告請求被告提撥勞工退休金部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、5項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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。

2.原告主張109年7月25日至31日、8月1日至31日任職期間，被告應分別為原告提撥勞工退休金447元、1,980元，共計2,427等語。經查：

(1)兩造間僱傭期間分別為109年7月28日至8月19日、8月22日起

迄今乙情，已如前述，則原告於109年8月20、21日並未受僱於被告而未受薪，被告就該2日自無為其提撥勞工退休金之義務，則原告此部分請求，應無理由。

(2)又兩造於109年10月8日嘉義市西區調解委員會調解時，已就109年7月28日至8月17日任職期間之提撥勞工退休金不足部分達成調解乙情，有該調解筆錄在卷可憑(見本院卷一第143頁)，則原告請求被告應提撥其於109年7月28日至8月17日任職期間之勞工退休金等語，亦無理由。

(3)原告於109年8月18日、19日、8月22日至31日之任職期間，共計12日，被告應為其提撥勞工退休金。又原告之月薪為33,000元，依勞工退休金月提繳分級表之月提繳工資為33,300元，共計799元(計算式： $33,300 \text{元} \div 30 \text{日} \times 12 \text{日} \times 6\% = 799.2 \text{元}$)，扣除被告109年8月已提撥95元，被告尚應為原告提撥704元(計算式： $799 \text{元} - 95 \text{元}$)。

3.又兩造間僱傭契約繼續存在，已如前述，依前開規定，被告每月應為原告提撥勞工退休金為1,998元(計算式： $33,300 \text{元} \times 6\%$)，惟原告僅請求被告自109年9月1日起至原告復職日止，按月提繳1,980元至其勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

4.綜上，原告聲明請求被告應提繳704元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶，並應自109年9月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,980元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶，應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

四、從而，兩造間僱傭關係仍存在，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，核屬有據。又原告依兩造間僱傭契約及勞退條例第31條第1項規定，請求被告應自109年9月9日起至其復職之日止，按月於各該月次月10日前給付其33,000元，及均自各該月次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應給付其10,267元，及自起訴狀繕本送達(109年12月7日)之翌日即民國109年12月8日起至清償日止，按週年利

01 率百分之5計算之利息；被告應提繳704元至其於勞動部勞工
02 保險局設立之勞工退休金個人帳戶，並應自109年9月1日起
03 至其復職之日止，按月提繳1,980元至其於勞動部勞工保險
04 局設立之勞工退休金個人帳戶，均有理由，應予准許；逾此
05 範圍之請求，則無理由，應予駁回。

06 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
07 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲
08 明僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知，同時宣告
09 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至本判
10 決主文第1項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言。

11 六、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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 111 年 1 月 4 日
16 勞動法庭法官 陳威憲

17 以上正本係照原本作成。

18 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（應
19 按對造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴
20 審裁判費。

21 中 華 民 國 111 年 1 月 5 日
22 書記官 方澄晴