

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第152號

原告 李玉鳳

訴訟代理人 陳正佑律師

被告 學明國宅社區管理委員會

法定代理人 楊德儀

訴訟代理人 李俊賢律師

複代理人 孫敬歲律師

受告知人 立誠物業管理顧問有限公司

法定代理人 張卓強

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年10月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾貳萬捌仟玖佰陸拾肆元，及自民國一一三年八月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹拾肆萬貳仟伍佰柒拾陸元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(除減縮部分外)十分之九由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣壹佰壹拾貳萬捌仟玖佰陸拾肆元、新臺幣壹拾肆萬貳仟伍佰柒拾陸元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國107年1月起受被告時任總幹事曾麟榮之招聘，擔

任國宅社區安全巡邏人員，工作時間為每天早上5時至下午5時，每輪勤務4天，休息2天，每月薪資新臺幣(下同)21,970元(雙方約定薪資匯入原告孫女李仔汎之郵局帳戶)，並自108年10月起調升為22,970元。嗣原告於113年4月27日因巡邏並到社區住戶家張貼掛號信通知時，因故摔倒致右大腳趾脫臼(下稱系爭事故)，至高雄市立小港醫院治療，經該院診斷為右側腳踝骨折，乃於同年5月6至9日住院接受手術，並經醫囑出院後須休養2個月。原告出院後始發現被告未依法投保職災保險，故無法獲得保險理賠，且被告亦未依法提撥勞工退休金及給付法定最低薪資，經向被告主委楊德儀反應後，均未獲回應，故於同年6月11日向高雄市政府勞工局申請勞動調解，然因被告拒不補償而調解不成立，而被告既有上開違反勞動法令情事，原告爰依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款事由終止兩造間之勞動契約，並以起訴狀繕本送達作為終止契約之意思表示，即兩造契約已於113年8月21日終止。從而，原告依法所得請求之項目及金額如下：

1、系爭事故之醫療費用及原領薪資補償：

原告依系爭事故支出醫療費用76,832元，且自113年5月1日起至同年7月8日止之休養期間無法工作，此段期間之薪資補償應為62,029元(計算式：27,470元x2+27,470元x8÷31=62,029元)，以上共計138,861元，被告自應依勞基法第59條規定給付予原告。

2、基本工資差額：

被告於原告在職期間所給付之薪資均未達法定基本工資，爰依勞基法第21條規定請求被告給付自108年3月起至113年4月止此段期間未達法定基本工資之差額共117,140元。

3、平日加班費：

原告任職期間每日工作12小時，每輪次勤4休2，每日延長工時均為4小時，故被告應依勞基法第24條規定，給付原告自108年3月起至113年4月止之加班費共789,382元予原告。

4、特別休假未休之工資：

01 原告之任職期間應有特別休假共78日，被告自應依勞基法第
02 38條規定給付特別休假未休之工資共65,443元予原告。

03 5、資遣費：

04 兩造間之僱傭關係業經原告依勞基法第14條第1項第6款規定
05 合法終止，則原告自得依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第
06 12條規定請求被告給付資遣費91,224元。

07 6、提繳勞工退休金：

08 被告於原告在職期間均未依法提撥勞工退休金，則依原告各
09 月薪資及加班費為基準計算自108年3月起至113年7月8日止
10 應提撥之勞退金，共計146,190元，被告自應依勞退條例第1
11 4條、第31條等規定提繳至原告設於勞動部勞工保險局之個
12 人退休金專戶。

13 (二)為此，爰依法提起本訴等語。並聲明：1、被告應給付原告
14 1,202,050元(即上開項目1至5之金額加總)，及自起訴狀繕
15 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、
16 被告應提繳146,190元至原告之勞工保險局勞工退休金個人
17 專戶。

18 二、被告則以：兩造間並無僱傭關係，被告係委由受告知人立誠
19 物業管理顧問有限公司(下稱立誠公司)提供被告大樓物業管
20 理服務，且由被告每月支付立誠公司11萬元，其中即包括服
21 務被告大樓之管理員薪資。又被告大樓共有3位管理人員，
22 惟被告從未指揮或過問其等之排班、調班等一切事宜，若管
23 理人員欲請假或調班，也不須經過被告同意，被告已將上開
24 事務均交由立誠公司全權處理，被告實非雇用原告之人，兩
25 造間並無僱傭關係。又原告雖主張其係於社區住戶加張貼掛
26 號信通知時因故摔倒致右大腳趾脫臼云云，惟依據高雄市立
27 小港醫院之外傷來診紀錄，當時原告之主訴為：「為牽機車
28 時，滑倒右下肢鈍傷...」等語，由此可見原告係在牽動機
29 車時受傷，然一般在從事大樓管理員業務之人，應無在值勤
30 期間牽動或騎乘機車之必要性，益證原告當時並非在執行管
31 理員職務，反而是擅離職守外出採買私人物品，此顯已脫離

01 雇主監督及可為控制之範疇，且所受傷害與執行職務間欠缺
02 相當因果關係，不具業務遂行性及業務起因性，非屬職業災
03 害。再者，原告所擔任之大樓管理員，係屬於勞基法第84條
04 之1之特定行業類別，且其每日執勤時間應經過與其個別約
05 定，既原告每日執勤時間符合勞基法第84條之1變形工時之
06 規定，則原告請求被告給付每日延長工時之加班費，即非有
07 據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

08 三、受告知人立誠公司則以：原告係由被告所聘僱，立誠公司並
09 未指派管理員到被告社區，且立誠公司自108年間開始到被
10 告處服務時，原告已經在被告處擔任管理員，而立誠公司每
11 月收受被告之委託服務費僅9千餘元，並非被告所述之11萬
12 元等語。

13 四、兩造不爭執事項：

14 (一)原告自107年1月起，擔任安全巡邏人員，工作地點為學明國
15 宅社區，工作期間雇主並未為其投保勞保及提繳勞退金。

16 (二)原告於113年4月27日因故受有右側大腳趾近端趾節脫臼、右
17 側外踝骨折等傷勢，並支出醫療費用76,832元。

18 五、得心證之理由：

19 (一)兩造間是否存有僱傭關係？

20 1、原告主張其係受被告雇用擔任大樓管理員，兩造間具僱傭關
21 係等語，然此為被告所否認，並辯稱：其係全權委託受告知
22 人立誠公司處理，並每月給付立誠公司11萬元，內含管理員
23 之薪資，兩造間並無任何關係云云，並提出學明國宅之財務
24 月報表、請款明細表、學明國宅社區第9屆第1次委員會會議
25 紀錄等為據(參本院卷一第111頁至第123頁、第325頁至第42
26 6頁)。而查，觀被告所提出之上開財務報表及請款明細表，
27 固記載立誠公司服務費11萬元等語(參本院卷一第111頁至第
28 123頁、第327頁至第426頁)，惟依證人即被告之前總幹事曾
29 麟榮到庭證稱：伊於103年9月起至113年2月止擔任被告大樓
30 之總幹事，管理員事務都是伊在管理，如果住戶反應這個管
31 理員不好，伊就會呈報給主委，原告是伊推薦給主委，是否

01 可以聘用原告，當初的主委黃勝宏有同意，每個月的財務報
02 表都是伊製作的，被告所提出之財務報表只是大綱，是貼在
03 公告上的，後面有備註11萬元項目金額明細，例如員工薪水
04 等，都放在大樓的地下室保留，另被告所提出之委員會會議
05 記錄只是記載得標結果，實際的內容應該要看主委與保全公
06 司所簽的合約，依合約內容為主等語(參本院卷一第503頁至
07 第510頁)，即明確證述原告係受被告所雇用，被告所提出之
08 上開財務報表只是用以公告之大綱，詳細之項目金額明細均
09 係留存於大樓地下室，且該委員會會議紀錄僅為立誠公司之
10 決標公告，具體委託事項須依被告與立誠公司間所簽訂之契
11 約，立誠公司並未聘雇原告等情；復參以受告知人立誠公司
12 所提出其與被告間之管理服務合約書，其中第3條明文約
13 定：「委託服務及授權事項：(一)甲方(即本件被告，下同)為
14 現場工作人員之雇用人，人員薪資由甲方發放。...」、第4
15 條約定：「委託行政作業費用與交付之約定：行政作業費，
16 每月新台幣壹萬元整-含稅金。」(參本院卷一第141頁)，並
17 觀立誠公司所提出之帳戶存摺明細，及臺灣土地銀行小港分
18 行114年9月3日函文所附被告之帳戶明細資料，均可見被告
19 每月所匯款予立誠公司之金額僅為9千餘元，而非11萬元(參
20 本院卷一第429頁至第459頁、卷二第27頁至第31頁)，且由
21 被告之帳戶明細資料，更可見原告之薪資均係由被告每月匯
22 款至原告所指定之李仔汎之帳戶內(參卷二第27頁至第31
23 頁)，足見證人曾麟榮所證述之情節核與客觀證據相符，堪
24 予採信，是原告係由被告所聘僱，並由被告按月支付薪資予
25 原告，而與立誠公司無涉，至為明確；至被告所提之財務月
26 報表、請款明細表等，僅係大綱式之記載，且學明國宅社區
27 第9屆第1次委員會會議記錄亦僅為決標結果之公告，均無足
28 證明被告已有全權委託立誠公司聘僱及處理管理員事務，故
29 其辯稱原告係由立誠公司所聘僱云云，並非可採。

30 2、被告雖辯稱證人曾麟榮胡亂製作財務報表，已具備立誠公司
31 聘僱原告之外觀云云(參本院卷二第49頁至第50頁)，然觀被

告所提出與原告所簽立之警衛人員約定書，明載：「立約定書人學明國宅公寓大廈管理委員會(以下簡稱甲方)、李玉鳳(以下簡稱乙方)，甲方因業務需要，指派乙方擔任警衛人員...。」等語，並就工作時間、工資、例休假等內容逐一約定(參本院卷二第53頁)，益證原告確係經被告聘僱為管理員，是被告抗辯並非可採。

(二)原告之上開事故是否屬於職業災害？原告請求被告給付職業災害醫療費用補償及不能工作之工資補償，有無理由？如有，金額為何？

1、原告主張其係於騎乘機車於被告大樓社區張貼住戶掛號信時摔傷，屬職業災害等語，然此為被告所否認，並以前揭情詞置辯。而查，依高雄市立小港醫院114年5月14日函文暨所附病歷資料，原告於113年4月27日就診之主訴為「病患來診為牽機車時，滑倒右下肢鈍傷，急性周邊重度疼痛(8-10)，疼痛指數5分，由(親友帶來)送入急診(輪椅)。」等語(參本院卷一第467頁至第469頁)，復依證人曾麟榮於本院證稱：被告大樓社區可以騎機車，是開放式空間，社區有巷道，是屬於市府編制之巷道，可以騎車、開車，原告都是騎機車去貼公告，伊有聽到原告在4月間在貼公告時跌倒，還有請組長過來代班，當時伊已經退休等語(參本院卷一第503頁至第510頁)，及證人即被告大樓住戶黃金玉於本院證稱：伊是在開計程車，原告是在113年4月27日下午大約1點多打手機給伊，要伊載她去康莊路的診所，看診後醫生要她去小港醫院，後來伊就載她去小港醫院，伊是在被告社區守衛室樓梯口載她，她說她去貼掛號單子時摔倒，貼掛號單子是保全的工作職責，就是將掛號單子貼在信箱上，是在一樓樓梯口出入的地方，被告社區總共有18棟大樓等語(參本院卷一第312頁至第315頁)，即均一致證稱原告係於在被告社區從事職務時摔倒受傷等情，且衡以被告社區共有18棟大樓，而有以機車代步往返各大樓張貼公告之需，是原告主張其係於張貼掛號單時騎乘機車摔倒，核與上開客觀證據相符，應屬可信。

01 2、被告雖辯稱證人並未親見原告受傷之過程，故無法證明原告
02 係於工作中受傷云云(參本院卷二第51頁)。然查，證人黃金
03 玉為當天接送原告就醫之人，其已親自見聞原告所陳述之受
04 傷過程，且斯時原告甫因系爭事故受傷，衡情應不致預見將
05 來會與被告訴訟而有於當時即向證人黃金玉為虛偽陳述之必
06 要，應認其當時所陳述之受傷過程為真實，縱證人黃金玉並
07 未親見原告受傷過程，惟其已證稱所親聞之原告陳述內容，
08 仍堪予採信，故被告此部分辯詞礙難據為其有利之認定。

09 3、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
10 主應補償其必需之醫療費用；勞工在醫療中不能工作時，雇
11 主應按其原領工資數額予以補償。勞基法第59條第1款、第2
12 款載有明文。經查，系爭事故為職業災害，業如前述，則被
13 告自應依上開規定給付原告醫療費用及原領工資補償。原告
14 主張其因系爭事故所支出之醫療費用為76,832元，且自113
15 年5月1日起至同年7月8日止之休養期間無法工作，此段期間
16 之薪資補償為62,029元(計算式：27,470元 $\times$ 2+27,470元 $\times$ 8 $\div$ 3
17 1=62,029元)，以上共計138,861元等語(參本院卷二第57
18 頁)，並據其提出高雄市立小港醫院診斷證明書、醫療費用
19 單據等為證(參本院卷一第17頁、第21頁至第31頁)，而被告
20 對此金額亦不爭執(參本院卷二第149頁)，則原告依前揭規
21 定請求被告給付138,861元，為有理由，應予准許。

22 (三)原告請求被告給付工資差額，有無理由？如有，金額為何？
23 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
24 21條第1項定有明文。經查，兩造間具有僱傭關係，業經本
25 院認定如前，是被告所給付之薪資不應低於基本工資。原告
26 主張被告於107年1月起每月匯予原告之薪資為21,970元、自
27 108年10月起每月調升為22,970元等語，並提出薪轉帳戶明
28 細為據(參本院卷一第15頁至第16頁、第159頁至第161頁)，
29 然經核上開薪資均低於當年度之基本工資，自108年3月起至
30 113年4月此段期間之差額共計117,140元，又被告對此金額
31 亦不爭執(參本院卷二第68頁)，則原告請求被告給付基本工

資差額117,140元，為有理由，應予准許。

(四)原告請求被告給付平日加班費，有無理由？如有，金額為何？

1、按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官會議釋字第726號解釋文參照）。經查，被告並未將兩造勞動契約報請當地主管機關即高雄市政府勞工局核備，業經其陳述在卷（參本院卷一第177頁），則已違反勞基法第84條之1之強制規定，惟參諸上開解釋理由，勞基法第84條之1所規定「並報請當地主管機關核備」之要件，雖為民法第71條所稱之強制規定，而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，尚無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效，是應由本院依具體個案情形，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整。

2、復按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2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，勞基法第30條第1項、第24條第1項分別載有明文。

3、原告主張其每日工時為12小時，做4休2等語（參本院卷一第7

頁)，此核與證人曾麟榮所證述：原告每天工時為12小時，每月約240小時等語，及受告知人立誠公司所陳：原告一天做12小時，做4休2等情(參本院卷一第316頁)均屬相符，堪以認定。被告雖辯稱依兩造間所簽立之警衛人員約定書，其中第4條約定每日正常工時不得超過10小時，而兩造間既已特別約定原告任職期間之正常工時，則原告於起訴時主張被告應給付每日延長工時4小時工資，即無理由云云(參本院卷二第51頁)。惟查，勞基法所規範之最低工資、加班費、資遣費等勞工權益措施，均為最低勞動條件，即便兩造約定每日正常工時為10小時，亦不因此免除被告依勞基法最低勞動條件給付之義務；而被告所給付原告之每月薪資均已不足依勞基法第30條第1項每日正常工時8小時所計算之基本工資，業如前述，更遑論兩造所約定之10小時，則有關被告所未給付之2小時工時部分(即10小時-8小時=2小時)，及超過10小時之延長工時2小時部分(即12小時-2小時=10小時)，自仍應依上開勞基法第24條規定計算加班費，否則即有低於勞基法保障之最低勞動條件之情形，故被告此部分所辯並非可採。從而，原告之每日實際工時為12小時，就其超過4小時部分，原告請求被告依勞基法上開規定給付自108年3月起至113年4月止之加班費，洵屬有據。又原告同意休息時間係以10分鐘計算(參本院卷一第172頁)，則經扣除其上班時間之2次休息時間共20分鐘後，原告所得請求之加班費共計716,296元(詳如附表「加班費」欄位所示)，逾此範圍之請求則無理由。

(五)原告請求被告給付特休未休工資，有無理由？若有，金額為何？

按勞工之特別休假，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4項前段載有明文。原告主張其特休未休78日之工資共計65,443元等語，被告就此金額並不爭執(參本院卷二第68頁)，則原告依勞基法第38條第4項請求被告給付特休未休工資65,443元，為有理由，應予

01 准許。

02 (六)原告請求被告給付資遣費，有無理由？如有，金額為何？

03 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
04 者，勞工即得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項
05 第6條定有明文。復按，勞工適用本條例之退休金制度者，
06 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
07 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
08 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
09 年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；
10 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
11 定，勞退條例第12條第1項定有明文。

12 2、經查，兩造間確具有僱傭關係，且原告所受之系爭事故為職
13 業災害，然被告未依勞基法第59條規定給付醫療費用及薪資
14 補償等情，均如前述，則原告依前揭勞基法第14條第1項第6
15 款規定終止兩造間之僱傭關係，並以起訴狀繕本送達作為終
16 止契約之意思表示，洵屬有據，是兩造間之僱傭關係於被告
17 收受起訴狀繕本之日即113年8月21日(參本院卷一第41頁)已
18 合法終止。又兩造間之僱傭關係既係因勞基法第14條第1項
19 第6款之事由而終止，則被告自應依上開勞退條例第12條第1
20 項之規定給付資遣費予原告。而依原告所任職期間即自107
21 年1月至113年8月21日止、平均工資27,470元計算其資遣費
22 金額為91,224元，有勞動部資遣費試算表存卷可稽(參本院
23 卷二第71頁)，且被告就此金額亦不爭執(參本院卷二第68
24 頁)，則原告請求被告給付資遣費91,224元，為有理由，應
25 予准許。

26 (七)原告請求被告提繳勞工退休金，有無理由？如有，金額為
27 何？

28 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
29 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
30 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6
31 條第1項、第14條第1項分別定有明文。又依勞退條例第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。經查，原告主張其於108年3月起至113年7月8日止之在職期間，被告並未為其提繳勞工退休金一節，有勞動部勞工保險局114年1月20日函文存卷可稽(參本院卷二第91頁至第99頁)，堪以認定，則原告依前揭規定請求被告提繳勞工退休金至其於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，即屬有據；而依基本工資及被告所應給付之加班費計算，被告應為原告提繳之勞工退休金共計為142,576元(詳如附表「應提撥金額」欄位所示)，是原告請求被告提繳142,576元至其勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之金額則屬無據。

六、綜上所述，原告請求被告給付醫療費用及工資補償138,861元、工資差額117,140元、平日加班費716,296元、特休未休工資65,443元、資遣費91,224元，共計1,128,964元(計算式：138,861+117,140+716,296+65,443+91,224=1,128,964元)，及自起訴狀繕本送達翌日即113年8月22日(參本院卷一第41頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提繳142,576元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本判決主文第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

勞動法庭 法 官 呂佩珊

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
03 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
04 應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
06 書記官 解景惠