

臺灣士林地方法院小額民事判決

112年度勞小字第20號

原告 唐國強

被告 中央研究院

法定代理人 廖俊智

訴訟代理人 王雅芳律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國113年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣1,793元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，其中二分之一即新臺幣500元由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之5計算之利息，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣1,793元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件訴訟標的金額為新臺幣（下同）10萬元以下，依勞動事件處理法第15條後段規定，適用民事訴訟法有關小額程序規定，並依民事訴訟法第436條之18第1項規定，記載主文及下列第二項之判斷，其餘理由省略。

二、本院之判斷：

(一)兩造間電訪員契約性質之認定及說明：

關於兩造間電訪員契約是否為僱傭契約性質？以及該關係是否仍存在？等爭議，前經原告對被告提起確認僱傭關係等訴訟，經本院112年度勞簡字第26號事件受理，於民國112年11月7日判決駁回原告之訴，業已確定（下稱系爭另案），此經本院調閱系爭另案卷宗查明無訛。又，系爭另案確定判決就兩造所爭執「兩造間之電訪員勞務契約，其性質係屬承攬

01 契約或僱傭契約？」、「如是僱傭契約，該僱傭契約關係是
02 否尚存在？」之重要爭點，本於兩造辯論結果，已於理由中
03 判斷認定：「(一)兩造間電訪員契約屬僱傭契約關係：…4. 據
04 上，兩造間所締結之電訪員契約既具有人格及經濟上之從屬
05 性，並須由電訪員親自履行，此與承攬契約之性質顯然有別
06 ，揆諸前揭規定及說明，基於保護勞工之立場，自應從寬認
07 定兩造間之勞務契約關係係屬僱傭契約、勞動契約之性質。
08 」、「(二)兩造間之僱傭契約關係業已終止：…1. …，已足認
09 電訪員工作乃係配合被告研究人員所辦理之各專題計畫調查
10 之需求而生，本不具有繼續性，而屬臨時性、短期性之工作
11 。2. …，此更足徵被告乃係就前開臨時性、短期性之電話訪
12 問工作，按各專題計畫所需而與電訪員締結定期性之電訪員
13 契約。3. …原告就各專題計畫所分別締結之電訪員契約，其
14 契約期間均僅1至2月，核與前述電訪員工作係屬臨時性、短
15 期性之工作…，從而原告與被告間所締結電訪員契約自為定
16 定期性契約之性質。而依上開表格所示，兩造間所締結電訪員
17 契約所定契約期間均已屆至，其中，最後締結之電訪員契約
18 之契約期間為111年5月16日至同年7月20日，準此，揆諸前
19 揭規定及說明，兩造間之電訪員僱傭契約關係於111年7月20
20 日後即已因契約期間屆至而終止、不復存在…」等語，此觀
21 諸系爭另案判決全文即明。經核，本件與系爭另案訴訟之當
22 事人同一，而系爭另案確定判決就上述重要爭點所為判斷，
23 並無顯然違背法令情形，且兩造亦未能提出足以推翻原判斷
24 之新訴訟資料，本於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟
25 法理，系爭另案確定判決就上述重要爭點所為判斷，自具有
26 「爭點效」，兩造於本件均不得再為爭執而為相反之主張，
27 本院亦不得作相異之判斷，先予敘明。

28 (二)原告各項請求有無理由之認定：

29 1. 加班費用方面：

30 原告請求自104年11月起至111年，推算每年超時工作計1小
31 時，共7小時之加班費1,806元。經核：

01 (1)原告前於111年8月12日聲請勞資爭議調解，提出加班費之請
02 求，有其提出之中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄
03 可參，則就此前5年即106年8月12日以前部分，被告為時效
04 抗辯拒絕給付，自屬有據。

05 (2)再者，原告與被告先後締結之電訪員契約，期間均僅1至2月
06 ，屬於臨時性、短期性之定期僱傭契約，業如上述。而原告
07 之工作型態，係就一定時間內之專題調查期間內自由排班，
08 約定工資每班3小時580元，111年7月25日調整為600元，可
09 知其並非屬於勞動基準法（下稱勞基法）第30條第1項所定
10 每日工時8小時、每週40小時之全時工作者型態。而時薪制
11 勞工如超過約定工作時數，但尚未超過法定每日正常工作時
12 數，仍不屬勞基法之延長工作時間；綜酌證據資料，倘以按
13 時計酬者而言，亦不足認定原告工時確達每週40小時。就尚
14 未罹於5年時效、即106年8月12日後部分，原告亦無從援引
15 勞基法第24條規定，請求被告給付其所謂超時之加班費。是
16 原告本項請求，難以准許。

17 2.假日工資方面：

18 原告請求106年5月起之假日工資5,280元。經核：

19 (1)按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之
20 監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作
21 ，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間
22 、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，
23 不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制
24 。其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作
25 時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相
26 關規定之限制。則勞雇雙方既得自行約定該勞動條件，並非
27 須經主管機關許可始生效力，故即令勞雇雙方於約定後未依
28 上開規定報請當地主管機關核備，亦僅屬行政管理上之問題
29 ，究不得指該約定為無效（最高法院101年度台上字第258號
30 判決意旨參照）。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對
31 於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應

01 報請當地主管機關核備之規定，如未經當地主管機關核備，
02 該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及
03 第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，
04 如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項
05 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
06 ，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條
07 規定計付工資；由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約
08 定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法
09 第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙
10 方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（釋字
11 第726號解釋文及解釋理由書參照）。再按，工資由勞雇雙
12 方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有
13 明文。是以，若勞雇雙方未經報請當地主管機關核備，即對
14 於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並約定
15 薪資包含本薪、例休假工資及延時工資等在內為定額給付而
16 不另支付加班費，僅就工作時間之約定不排除勞基法第30條
17 、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而非逕認
18 其約定違反強制規定而無效，仍應於具體個案審視約定內容
19 就整體而言，是否不利於勞方而定。若勞雇雙方約定薪資之
20 數額高於勞基法保障之最低基本工資，亦即高於法定基本薪
21 資依勞基法第24條、第39條規定加計之延時、例休假工作之
22 加倍工資總合時，既優於勞基法保障最低勞動條件，自無損
23 害勞工之權益，應認其薪資之約定有效。勞雇雙方於勞動契
24 約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞
25 動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契
26 約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞
27 雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時
28 之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日
29 、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規
30 定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行
31 請求例假日、國定假日之工資。從而，兩造約定原告所領取

01 之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之
02 延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，
03 自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。

04 (2)查，原告係本件起訴（即111年11月14日）時，請求被告給
05 付106年5月起之假日工資，就起訴回溯5年即106年11月14日
06 以前部分，被告為時效抗辯拒絕給付，自屬有據。

07 (3)就尚未罹於時效部分，兩造締結各個定期性之電訪員契約，
08 約定每班（3小時）580元，111年7月25日調整為600元，如
09 排班假日出勤則加給出勤費100元。依前開說明，除兩造約
10 定之工資給付總額低於基本工資加計假日、延長工時工資之
11 總額時，方得依勞基法第30條等規定為調整；否則，原告即
12 應受兩造間定期勞動契約約定拘束。本件參酌原告排班情形
13 ，及兩造約定薪資與排班假日出勤費計算結果，原告領取之
14 薪資總額，並未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之
15 例、休假日、國定假日未休工資等之總和。是原告即應受兩
16 造間契約約定之拘束，其請求被告給付上開假日工資，難認
17 有據，無從准許。

18 3.特休未休工資方面：

19 原告請求106年8月起特別休假日之工資3,895元。經核：

20 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
21 年應依左列規定給予特別休假，勞基法第38條第1項固有明
22 文。惟審究上開規定之立法目的，係為使勞工於工作滿一定
23 期間，已熟識工作內容、環境後，有較多之時間可安排休閒
24 生活、國民旅遊，以消除身心疲倦並提高日後之工作效能，
25 而特別給予勞工享受特別休假之權利；及使工作時間固定或
26 連續之勞工，因罹疾病而須請病假就診時，不致因此喪失其
27 維持基本生活所需之薪資，乃給予勞工病假時仍得享有領取
28 薪資之權利。準此，上開特別休假及病假給薪之規定，自應
29 限於勞工有連續工作之情形者，始有其適用；至於按時計酬
30 之勞工，因其工作時間並不固定，通常亦非連續，勞工本可
31 隨時利用其他無工作之時間休息以恢復其體力精神，亦可利

01 用其他無工作之時間就診，應無上開特別休假及病假給薪規
02 定之適用（臺灣高等法院臺南分院104年度勞上易字第15號
03 判決判決意旨參照）。

04 (2)查，原告亦係本件起訴（即111年11月14日）時，請求被告
05 給付特休未休工資，就起訴回溯5年即106年11月14日以前部
06 分，被告為時效抗辯拒絕給付，自屬有據。

07 (3)另查，原告於104年11月起至111年期間，多次與被告締結之
08 各個定期性電訪員契約，均為1至2月之短期性契約，且屬按
09 時計酬之性質，工作時間亦由原告自由排班而不固定，通常
10 亦非連續，則依上開說明，自無上開特別休假給薪規定之適
11 用。是原告此部分請求，應屬無據。

12 4.資遣費方面：

13 原告請求資遣費4萬1,469元。經核：按，有左列情形之一者
14 ，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依
15 第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期
16 滿離職者。勞基法第18條第1項定有明文。如前所述，兩造
17 間前曾締結之電訪員契約，係屬短期性之定期契約，期間屆
18 至雙方僱傭契約即終止，依前開規定，自無從請求資遣費。
19 是原告本項請求，亦難認有據。

20 5.提繳勞工退休金（下稱勞退金）方面：

21 原告請求提繳勞退金至其個人專戶，計二部分：①104年11
22 月起至107年12月止之勞退金1萬260元，②上開請求加班費
23 、假日工資、特休未休工資共1萬981元部分之勞退金659元
24 。經核：

25 (1)按，雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
26 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請
27 求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。勞工退休
28 金條例第31條定有明文。查，原告係於111年8月12日聲請勞
29 資爭議調解時，提出提繳6%勞退金1萬3,895元之請求（本件
30 起訴時，原請求提繳104年11月起至起訴時之勞退金1萬3,89
31 5元，嗣被告已提繳108年1月至111年7月之勞退金，原告縮

01 減請求提繳自104年11月至107年12月之勞退金1萬260元)，
02 則於上開聲請勞資爭議調解回溯5年、即106年8月12日以前
03 部分，被告為時效抗辯，即屬有據。

04 (2)就尚未罹於時效期間，即106年8月12日起至107年12月部分
05 ，依卷附原告之薪資資料（參見本院卷第364至375頁），就
06 此期間各定期電訪員契約，被告給付原告之薪資額共計2萬
07 9,880元。按6%比例計算，被告應提繳至原告勞退金專戶之
08 金額為1,793元（計算式： $29,880 \times 6\% = 1,793$ ，小數點後四捨
09 五入），被告既未提繳，原告此部分請求，即屬有據，應予
10 准許。超過此金額之請求，則無從准許。

11 (3)至於另請求提繳勞退金659元部分，原告本件請求加班費、
12 假日工資及特休未休工資合計1萬981元部分，均無理由，業
13 已析述如前，原告此部分提繳勞退金之請求，自屬無據，無
14 從准許。

15 6.未提繳勞退金損害方面：

16 原告主張被告未提繳勞退金，應賠償其106年起至113年1月1
17 日之損害3,358元，請求繳納至其勞退專戶。經核：

18 (1)按，雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
19 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退
20 休金條例第31條第1項固有明文。惟上開規定，係就該條例
21 施行後，勞工日後退休時，依該條例第23條規定領取及計算
22 退休金之權益予以保障。而前開應提繳金額，僅係存於勞工
23 個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，而由受委託之金融
24 機構運用之，惟勞工尚須合於得請領退休金之要件，始得依
25 該條例請領退休金。退休金請領及計算方式為：一、月退休
26 金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命
27 表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發
28 給之退休金。二、1次退休金：1次領取勞工個人退休金專戶
29 之本金及累積收益。就此而言，雇主如未依勞工退休金條例
30 之規定足額提繳勞工退休金，於勞工得依法請領退休金前，
31 且其個人退休金專戶本金及累積收益有短少時，始得謂受有

01 損害。

02 (2)原告既尚未依勞工退休金條例規定請求退休金，就其勞工個人
03 退休金專戶內之款項，原不得有任何主張，其損害尚未發
04 生，則其主張受有提撥差額之損害3,358元而請求被告賠償
05 ，即難准許。

06 7.關於就請求加班費、假日工資、特休未休工資、資遣費，併
07 請求起訴狀繕本送達被告翌日起算法定遲延利息方面：

08 原告本件請求加班費、假日工資、特休未休工資及資遣費部
09 分，均無理由，已如前述，自無從請求法定遲延利息，併予
10 敘明。

11 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

12 勞 動 法 庭 法 官 施 月 耀

13 本件為正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
15 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
16 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
17 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
18 繕本）。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

20 書 記 官 朱 鈴 玉