臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第61號

原　　告　歐聖宏

訴訟代理人　歐志明

　　羅淑菁律師(法扶律師)

被　　告　金山名門管理委員會

000000000000000000

法定代理人　朱慶修

訴訟代理人　陳茂志

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣12,581元，及自民國113年6月8日至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔6%，餘由原告負擔。

原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣12,581元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，於同法第436條第2項、及勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件之簡易程序亦適用之。本件原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）249,119元等語（本院卷第11頁）。迭變更聲明（本院卷第109頁、151頁），嗣於民國113年12月10日具狀變更聲明為：被告應給付原告208,551元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第167、217頁）；核屬減縮應受判決事項之明，與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

㈠原告於108年12月9日受僱被告，擔任社區管理員，每月工資按當年度基本工資給付，此外，週一至週五為兩班制，工作時間為8小時，早班為上午7時至下午3時，中班則為下午3時至晚間11時；另112年4月前，週六及週日為一班制，自上午9時至下午5時30分，工作時間為8小時30分，112年4月後方改為週休2日。其後，被告則於113年8月31日以勞動基準法第11條第4款業務性質變更為由，未經預告終止兩造勞動契約。

㈡然原告任職期間，被告並未足額給付工資，尚有工資差額27,680元、休假日及例假日加班費146,891元、國定假日出勤工資差額3,315元、特休未休工資差額2,959元、預告工資差額3,654元未給付原告；亦未替原告投保健保，致原告受有自行負擔健保雇主應負擔額之損失24,052元。另被告於108年12月至110年6月間則未提繳退休金共26,993元至勞動部勞工保險局為原告設立之個人專戶（下稱系爭專戶），另致原告受有損害。

㈢兩造前經勞資爭議調解然未成立。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第3款、同條第3項、第21條第1項、24條第2項、第36條第1項、第37條、第38條第1、4項、第39條、第40條第1項，及民法184條第2項、第482條，以及健保法第84條第1、3項之規定，以及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、兩造勞動契約提起本件訴訟，請求被告給付前開費用，並聲明：被告應給付原告208,551元，及至起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以

㈠兩造於109年7月1日至110年6月30日間係簽立承攬契約，並無僱傭關係存在。

㈡此外，被告於休假日及例假日採一班制，工作時間為8小

時，每月8日休假日及例假日由兩位管理員輪流上班，而被告前已給付原告就111年2月至112年4月期間之不休假獎金55,745元，另原告之特休假亦已休畢，則原告再請求休息日、國定假日、特休未休工資差額並非有理。

㈢再者，被告就特休未休工資、預告工資、資遣費等業已提存共125,808元予原告為清償等語。

㈣並聲明：原告之訴駁回：訴訟費用由原告負擔。

三、本院得心證之理由

㈠兩造於108年12月9日至110年6月30日是否具有僱傭關係？

1.按民事訴訟法第279條第1項規定：「當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。」，而當事人或其訴訟代理人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經當事人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定(最高法院101年度台上字第1029號民事裁判意旨參照)。

2.查原告於本院審理時陳稱：「（問：關於被告抗辯109年至110年6月30日為承攬契約有何意見？）不爭執」（本院卷第84頁），並有系爭承攬契約附卷可參（本院卷第87頁），揆諸上開說明，既然原告就兩造於109年至110年6月30日為承攬之法律關係之事實，並不爭執，堪認原告業已自認。

3.原告固另主張：原告工作內容及被告扣薪方式均無改變，足證兩造於此期間為僱傭關係，原告得撤銷自認等語（本院卷第162頁）。然查，工作內容及扣薪方式縱屬相同，兩造於110年6月30日前有何從屬性存在，則未見原告另舉證以為其佐，實難認被告撤銷自認為合法，揆諸上開規定，原告既已自認兩造於110年6月30日前為承攬關係，本院自不得為與原告前開自認之事實相反之認定。則原告主張：108年至110年6月30日兩造具僱傭關係存在，難認可採。

㈡茲就原告各項主張說明如下：

1.工資差額27,680元部分

⑴原告主張：被告以基本工資給薪之事實，為兩造所不爭執（本院卷第163頁）。然原告主張110年7月1日後，被告給付原告工資未達基本工資，為被告所否認，抗辯：均已按照基本工資給付完畢等語。

⑵按工資應全額直接給付勞工。稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞基法第22條第2項前段、民法第482條分別定有明文。查原告主張兩造約定原告月工資以基本工資計薪之事實，為被告所不爭執（本院卷第163頁），而被告於110年7月至111年9月已給付薪資如附表一所示（本院卷第187頁），準此，原告請求被告應給付工資差額14,250元，即屬有據。

⑶至原告固主張110年7月1日前被告亦應給付工資差額等語，然此前兩造並未有僱傭關係，業經本院認定如前，則原告主張：被告就108年12月至110年6月間仍應依照基本工資給付報酬而請求被告給付工資差額等語，即非有據。

2.休假日及例假日出勤工資差額146,891元部分

⑴原告主張：被告於108年12月至112年3月每月均有4日休假日及例假日需出勤，被告應給付休假日及例假日之出勤工資等語，為被告所否認，抗辯：前已給付不休假獎金予原告等語。

⑵①按「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例假日工作者，工資應加倍發給。」勞基法第24條第2項、第39條定有明文。是勞工於休假日出勤，雇主給付之每小時工資應按加班2小時以內以時薪乘以4/3、加班3至8小時內以時薪乘以5/3、加班8小時以上以時薪乘以8/3計之。②次按「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。」勞基法第24條第1項第1、2款亦有明文，對照同法第39條規定，是勞工於例假日及國定假日出勤，雇主給付之每小時工資應按加班8小時以內給予8小時工資，超過8小時至10小時內以時薪乘以4/3、超過10小時以上以時薪乘以5/3計之。

⑶經查，管理員正常工作時間為週一至週五：早班7至15時（休息時間：11時至11時30分）、晚班15至23時（休息時間：17時至17時30分），例假日為9至17時30分，有被告出具之管理人員守則附卷可參（本院卷第147頁），則被告抗辯：原告於休息日（含休息日、例假日、國定假日）出勤時間為8小時等語，即與前開規定未符。至被告固另抗辯：其中30分鐘為休息時間等語，然被告就原告於休假日期中30分鐘未提供勞務之事實，並無提出相關事證以為其說，則被告此部分抗辯，即尚屬無據。準此，原告主張：週六及週日為一班制，自上午9時至下午5時30分，工作時間為8小時30分等語，應為可採。

⑷次查，被告自陳：社區共2位管理員，慣例為每月週、六日共8日分別由兩位管理員輪流上班等語。準此，原告主張每月有於休假日加班2日、例假日加班2日等語，即屬可採。再查，110年7月至112年3月間①110年7至12月共25週，休假日共13日、例假日共12日，②111年共52週，休假日26日、例假日26日，③112年1至3月共12週，休假日6日、例假日6日；從而依據前開規定計算結果，原告請求被告給付110年7月至112年3月間休假日及例假日出勤工資如附表二所示共106,169元，要屬可採。

⑸再查，被告就原告於111年2月至112年3月期間，每月4日於休假日出勤，已給付工資55,745元，為兩造所不爭執（本院卷第89、91、155、181、219頁），則原告請求被告給付休

假日及例假日出勤工資差額以50,424元為可採（計算式：000000-00000＝50424）。

⑹至原告主張被告亦應給付110年7月1日前之休假日及例假日工資差額等語，然此期間兩造並未有僱傭關係，業經本院認定如前，則原告主張被告就此期間亦應給付休假日及例假日出勤工資差額，即非有據。

3.國定假日工資差額3,315元部分

⑴原告主張：109年1月24日、110年2月11日、111年1月31日、112年1月21日之農曆春節（除夕）出勤，為被告所否認，抗辯：原告並未上班等語。

⑵按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。勞基法第30條第5項定有明文。當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會。民事訴訟法第345條定有明文。查本院依據職權並依原告聲請通知被告提出原告出勤記錄，有本院審理單及言辭辯論筆錄在卷可查（本院卷第45、106頁），然被告無正當理由仍未提出111年1月之考勤表，則揆諸前開規定，既然被告社區管理員就國定假日採輪班制，且原告於112年1月21日農曆春節確有出勤，應認原告主張：111年1月31日農曆春節除夕亦有出勤等語為真實，從而，原告請求被告給付該日國定假日出勤工資912元（計算式同前例假日計算方式），即屬可採。

⑶次查，原告於112年1月21日出勤，有考勤表附卷可參（見本院證物卷第79頁），則原告請求被告給付該日國定假日出勤工資992元（計算式同前例假日計算式），亦屬可取。準此，被告應給付原告國定假日出勤工資為1,904元（計算式：912+992＝1904）。

⑷至原告固主張：被告應給付原告109年1月24日及110年2月11日農曆春節除夕出勤工資等語，然兩造於此期間未有僱傭關係存在，業經本院認定如前，則原告請求被告給付此部分國

定假日出勤工資差額，即非有據，附此敘明。

4.特休未休工資差額2,959元部分

⑴原告主張108年12至113年8月任職期間，被告尚有共46日特休未休工資未給付原告等語，為被告所否認，抗辯：均已給付完畢等語。

⑵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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、「本法第38條第4項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。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：㈠按勞工未休畢之特別例假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。㈢勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。」勞基法第38條第1項第1至4款、第4項，同法施行細則第24之1條第1、2項定有明文。

⑶查原告任職期間特休未休日數分別為：①111年1月1日，就110年7月1日至同年12月31日任職期間，取得特休3日、②111年7月1日，就110年7月1日至111年6月30日任職期間，取得特休7日、③112年7月1日，就111年7月1日至112年6月30日任職期間，取得特休10日、④113年8月31日離職時，就111年7月1日至112年6月30日任職期間，取得特休14日。此外，被告抗辯：原告於112年2月18日、6月12日已特休共2日，為原告所不爭執（本院卷第162至163頁），則原告主張特休未

休之天數以32日為可採（計算式：3+7+10+14-2＝32）。

⑷至被告固抗辯均已給付完畢等語，然被告提出之簽收單（本院卷第89、91頁）乃針對例假日不足天數為工資給付，有前開前收單附卷可查，實難據為被告業已給付特休未休工資之證明。此外，關於被告已給付原告特休工資乙節，被告自陳：並無其他證明等語（本院卷第162頁），則被告此部分抗辯，即非有據。

⑸末查，原告任職期間為110年7月1日至113年8月31日之情，業經本院認定如前，則原告主張被告就108年12月9日至110年6月30日期間亦應給付特休未休工資，即非有據。

⑹依此，被告應給付原告特休未休工資為28,205元（計算式：25250÷30×10＋26400÷30×10＋27470÷30×12＝28205）。而被告業已清償提存特休未休工資差額36,817元之事實，有提存通知書在卷可查，並為兩造所不爭執（本院卷第145、149、157、181、219頁），已逾應給付之金額，則原告再請求被告給付特休未休工資差額，即非有據。

5.預告工資差額3,654元部分

⑴按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第2款、第3項分別定有明文。

⑵原告主張被告未經預告，即於113年8月31日以勞基法第11條第4款終止兩造勞動契約，為被告所否認，抗辯：於113年1月起陸續有告知原告等語。

①查被告於113年8月31日以勞基法第11條第4款為由終止兩造契約，為兩造所不爭執（本院卷第218頁），至被告固抗辯：113年8月31日前已多次向原告預告終止兩造勞動契約等語，然此部分未見被告提出相關事證以為其佐，則被告此部分抗辯，尚難認據。

②次查，原告於110年7月1日至113年8月31日受僱被告，業經

本院認定如前，則被告終止兩造勞動契約時原告之年資已逾3年，準此，揆諸前開規定，原告主張被告應給付原告30日預告工資27,470元，即屬可採。

③再查，被告就預告公司業已清償提存23,816元之事實，為兩造所不爭執（本院卷第145、157、181、219頁），則原告請求被告給付預告工資差額3,654元（計算式：00000-00000＝3654）即屬可採。

6.勞健保損失24,052元部分

⑴原告主張被告未替原告投保健保，致原告受有自行負擔健保雇主應負擔額之損失24,052元等語，未經被告否認。

⑵經查，原告自110年7月1日起即已受僱於被告，被告並未替原告投保健保，原告於110年7月至113年8月（共24個月），係以第6類地區人口身分投保於台中南區公所，110年7至113年8月間（共38個月）健保費每月為826元，有健保WebIR查詢系統單附卷可稽（本院卷第201至202頁）；此外被告不爭執原告上開期間每月工資為基本薪資，依此，如被告有為原告投保健保，依其薪資級距每月應自行負擔之健保費110年為372元、111年為392元、112年為409元、113年為426元，共15,252元，則被告未依全民健保法上開規定為原告投保健保，因而受有無庸繳納雇主應負擔保險費之利益，並致原告需支付逾其應分擔之保險費，是原告依全民健保法第84條第3項前段、民法第184條第2項，請求被告公司退還或賠償其額外支付之保險費差額16,136元（計算式：826*00-00000＝16136），核屬正當，應予准許。

7.提繳退休金26,993元至系爭專戶部分

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞退專戶。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%。雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項固分別定有明文。本件

原告主張被告於108年12月9日至110年6月間並未提繳退休金，故應補繳26,993元至系爭個人專戶等語。然查，兩造於此期間並未有僱傭關係，業如前述，從而，原告主張被告應提繳退休金至系爭個人專戶，尚非有據，難認可採。

㈢準此，原告應給付被告之工資差額為14,250元、休假日及例假日出勤工資差額50,424元、國定假日出勤工資差額1,904元、預告工資3,654元、健保自負額損失為16,136元，共計86,368元。然被告前已清償提存部分，尚有200元準備金差額（計算式：000000-00000-00000-00000-00000＝200）為兩造所不爭執（本院卷第145、157、219頁），從而，被告應給付原告之工資差額為86,168元（計算式：00000-000＝86168）。

四、綜上，原告依據勞基法第16條第1項第3款、同條第3項、第21條第1項、24條第2項、第36條第1項、第37條、第38條第1、4項、第39條、第40條第1項，及民法184條第2項、第482條，以及健保法第84條第1、3項之規定，請求被告給付工資差額86,168元及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月8日（見本院送達證書，本院卷第33頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分，尚非有據，應予駁回。

五、雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　　陳航代

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　7　　日

書記官　江沛涵