

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第265號

原告 謝世宗  
劉家輝

上二人共同

訴訟代理人 林芸律師

被告 榮工實業股份有限公司

法定代理人 許耀仁

訴訟代理人 劉禹劭律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月15日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告謝世宗新臺幣壹佰貳拾壹萬捌仟玖佰貳拾壹元，  
及自民國一百十三年十月十八日起至清償日止，按年息百分之五  
計算之利息。

被告應給付原告劉家輝新臺幣壹佰貳拾壹萬捌仟伍佰參拾參元，  
及自民國一百十三年十月十八日起至清償日止，按年息百分之五  
計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如分別以新臺幣壹佰貳拾壹  
萬捌仟玖佰貳拾壹元、新臺幣壹佰貳拾壹萬捌仟伍佰參拾參元為  
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告謝世宗、劉家輝（下合稱原告，分則逕  
稱姓名）分別於民國100年1月1日、104年3月9日受僱於被告  
公司，擔任新店廠保全人員，負責指揮交通、管制人員進  
出、打掃澆水，並待命處於隨時提供勞務之狀態，採取做一  
休二模式，被告卻未曾給付延長工時、國定假日出勤之加班  
費，亦未曾給予特別休假。自108年5月至113年5月間，謝世  
宗、劉家輝平日加班費分別為新臺幣（下同）100萬1,075

01 元、99萬9,299元（如附表1-1、1-2），國定假日加班費各  
02 為14萬343元、14萬9,448元（如附表2-1、2-2），特別休假  
03 工資則為7萬7,503元、6萬9,786元（如附表3-1、3-2所  
04 示），爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第38條、第  
05 39條規定，請求命被告公司如數給付謝世宗、劉家輝121萬  
06 8,921元、121萬8,533元等語，並聲明：（一）被告應給付謝世  
07 宗121萬8,921元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
08 按週年利率5%計算之利息。（二）被告應給付劉家輝121萬8,53  
09 3元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率  
10 5%計算之利息。

11 二、被告公司則以：被告先前因照顧榮民始設置保全一職，由榮  
12 民自行協調排班管理，未曾進行指揮監督，故並非僱傭關  
13 係，原告承接前開職位，兩造間亦不存在僱傭契約，至多僅  
14 屬於委任或承攬關係；又本件為監視性工作，依照勞基法第  
15 84條之1規定，排除一般勞工規定之適用；原告應舉證有加  
16 班而未給付加班費之事，況原告亦未依流程提出加班申請，  
17 故不得請求加班費；另兩造間並未發生原告請求特別休假遭  
18 被告拒絕一事，原告亦不得請求特別休假之工資。等語，資  
19 為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項：

21 （一）原告分別於100年1月1日、104年3月9日起擔任被告公司新店  
22 廠保全人員（本院卷第317、323頁）。

23 （二）原告於108年至113年度工資，依序分別為2萬3,100元、2萬  
24 3,800元、2萬4,000元、2萬5,250元、2萬6,400元、2萬7,47  
25 0元（本院卷第31-33頁）。

26 四、得心證之理由：

27 （一）兩造間法律關係屬於勞動契約

28 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  
29 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
30 文。次按勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契  
31 約，勞基法第2條第6款亦有明文。換言之，乃當事人之一

01 方，在從屬於他方之關係下，依照指示提供職業上之勞動  
02 力，由他方給付報酬之契約。而勞工與雇主間之從屬性，通  
03 常具有：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服  
04 從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得  
05 使用代理人。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營  
06 業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組織上  
07 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合  
08 作狀態等項特徵。其與委任或承攬關係下之勞務提供，前者  
09 重在事務之處理，後者重在一定工作之完成，均享有相當獨  
10 立性者，並不相同。

11 2.原告主張兩造為僱傭關係，屬於勞動契約一節，經查：

12 ①證人即被告公司廠務課長代理廠長賴茂坤於本院審理程序中  
13 證稱：伊自100年6月起任職被告公司，曾擔任新店廠廠務主  
14 任、課長，負責管理外勞及司機，但不管理警衛，警衛是延  
15 續退輔會北勞中心敦親睦鄰模式及習慣，由其自行造冊如原  
16 證3所示警衛執勤輪班表，讓被告公司備查，其他廠區沒有  
17 這類人員或這種管理方式。被告公司有發薪資及三節獎金給  
18 原告，原告工作就是一般門禁，廠務並未特定去指揮監督，  
19 偶爾有看到原告指揮交通、管制工廠人員進出、來賓訪客登  
20 記、車輛控管、廠區巡邏、打掃、澆水廠區，伊聊天時有原  
21 告說門禁形同虛設，要注意一下，不要讓外人隨意進出。原  
22 告沒有打卡也無請假或懲罰，伊不清楚原告出勤狀況，在原  
23 告提起本件訴訟後，伊才製作如原證8所示之門禁、清潔執  
24 勤排班表，並在其上簽名，希望原告能依排班表工作，並要  
25 求請假要讓主管知道等語（見本院卷第386-391頁）。

26 ②證人汪文弘亦於本院審理程序中證述：伊受僱於佑豐貨運股  
27 份有限公司，擔任司機，主要在被告公司新店場上班，從10  
28 1年2月1日至今，此段期間原告擔任警衛，之前是三人輪流  
29 換班，一人輪值12小時，中間年度做一天休兩天，一天是24  
30 小時，到提起訴訟時變成上班8小時，伊進出廠區時就會看  
31 到原告，被告公司要求原告工作包含領掛號信、平信、包裹

01 及除草、灑水、沖地、交通指揮、控管人員進入廠區，疫情  
02 時期還有量體溫，且過年、中秋、端午、颱風假都有上班，  
03 伊幾乎每天與謝世宗以LINE通訊軟體聊天，劉家輝則是大約  
04 兩三天聯絡一次，且伊上班及休假時都會去警衛室，皆有看  
05 到原告，放假時是看到其在警衛室待命及管控廠區進出車  
06 輛，所以知悉上情。廠務長官騎車巡邏時會給予指示。原告  
07 並未打卡，提告後才有打卡紀錄，謝世宗曾提及要請特休遭  
08 拒絕一事等語（見本院卷第380-385頁）。

09 ③此外，原告復提出老年職保被保險人投保資料表、新店廠訪  
10 客紀錄、員工每日紀錄表、實名制登記表、薪資明細表、門  
11 禁、清潔執勤排班表、請假紀錄等件（見本院卷第31-33、2  
12 17-224、267-299、301-305、373頁），根據前開資料，被  
13 告公司自100年1月、104年3月開始為原告投保勞工保險，並  
14 發給薪資，同時代扣健康保險保費，原告有其隸屬部門「新  
15 店預拌混凝土廠」及職稱「警衛」，甚至員工編號「RMC000  
16 0000」，且排班表設有輪次，請假亦應經主管核可同意等  
17 情，應堪以認定。

18 ④綜合上開證據判斷，足見原告長年擔任警衛一職，工作內容  
19 及時間均遵照被告公司指示，主要負責管理門禁及清理環境  
20 等，被告公司不僅為其投保勞工保險，並按月發給薪資及獎  
21 金，以及列明原告所隸屬之部門、職稱及員工編號，作為管  
22 理之用，其如欲請假尚須經主管允可，足見原告已納入被告  
23 公司組織體系中，而非為自己營業勞動，並服從該公司指揮  
24 監督，與其他員工處於分工合作狀態，堪認其人格上、經濟  
25 上及組織上均從屬於被告公司，兩造間應為勞雇關係，性質  
26 上屬於勞動契約。

27 3.被告雖以未對原告指揮監督，並非僱傭關係，至多為委任或  
28 承攬關係云云，惟原告所提供之勞務內容，皆悉依照被告公  
29 司指示所為，被告公司主管亦會巡視責令注意門禁管制等  
30 節，均有證人詳述如前，可見具有上下從屬關係，不具備相  
31 當獨立性，自難謂屬於委任或承攬契約；至於被告公司固稱

01 長年未曾指揮監督原告一節，惟對照原告提起本件訴訟後，  
02 被告公司開始進行排班，並管制出勤及請假，益徵被告公司  
03 與原告間契約之法律定性確屬勞動契約無疑，尚不能以其先  
04 前未落實管理監督之責，反面推論兩造間並非僱傭關係。

05 (二)原告得請求平日及國定假日加班費

06 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內  
07 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時  
08 間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時  
09 工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工  
10 作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額  
11 另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平  
12 日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第24條第1  
13 項第1款、第2款、第2項分別定有明文。又雇主應置備勞工  
14 出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出  
15 勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本  
16 時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5、6項亦有明文。而依  
17 勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令  
18 應備置之文書如出勤紀錄，有提出之義務。是以，雇主倘無  
19 法完整提出正確之工時資料，自應由其負擔此部分之不利  
20 益。

21 2.經查，原告主張自108年5月至113年5月間，採做一休二模  
22 式，每月平均工作時數240小時，且111年10月至112年1月  
23 間，復因訴外人江郎富請假，故平均工作時數達360小時以  
24 上（詳見附表1-1、1-2所示），以及國定假日亦有出勤（詳  
25 見附表2-1、2-2所示）之事實，並提出原證3警衛執勤輪班  
26 表為憑（見本院卷第35-89頁），被告雖否認其形式上真正  
27 （見本院卷第342頁），卻未能提供出勤紀錄佐證（見本院  
28 卷第486頁），亦不爭執附表1-1、1-2、2-1、2-2之計算式  
29 （見本院卷第361-363頁），對照證人賴茂坤證稱原證3文件  
30 曾送被告公司備查等語（見本院卷第391頁），證人汪文弘  
31 亦證述原告做一天休兩天，一天是指24小時等語（見本院卷

01 第381-382頁)，足見原告主張確有憑據，而揆諸前開說  
02 明，被告公司本應備置出勤紀錄並有提出之義務，卻未能為  
03 之，自應負擔此部分舉證之不利益。是以，原告主張被告公  
04 司應給付平日加班費各100萬1,075元、99萬9,299元，以及  
05 國定假日加班費14萬343元、14萬9,448元，尚非不可採。

06 3.被告雖辯稱原告未依流程申請不得請求加班費云云，並提出  
07 員工管理辦法、加班申請單等件佐證（見本院卷第169-201  
08 頁），而依員工管理辦法第四章第一點第8項規定，確載明  
09 公務加班時應事先填具加班申請單，並經部門主管核准、人  
10 事單位查核及計算等節（見本院卷第177頁），然核以同辦  
11 法第三章明定勞工工作時間、休息、休假及請假事宜（見本  
12 院卷第173-176頁），均與被告公司先前要求迥然相異，至  
13 提起本件訴訟後，被告公司甫令原告必須打卡及請假須經核  
14 准，業如前述，足見被告公司先前未落實相關管理制度，卻  
15 於原告起訴請求加班費後，始抗辯其未依員工管理辦法申請  
16 加班而拒絕給付，難謂有理。更遑論勞工在正常工作時間  
17 外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提  
18 供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作  
19 場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予  
20 以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致  
21 之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負  
22 有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義  
23 務，此不因雇主採取加班申請制而有不同，否則無法避免資  
24 方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加  
25 班，致無法達到保護勞工之立法目的。故被告仍執前詞為  
26 辯，洵非可取。

27 4.被告另辯稱本件有勞基法第84條之1規定之適用云云，惟按  
28 勞基法第84條之1規定，經中央主管機關核定公告之監視性  
29 或間歇性之工作者，得由勞雇雙方另行以書面約定工作時  
30 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核  
31 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之

01 限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身  
02 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基  
03 法相關規定之限制。而前開關於「並報請當地主管機關核  
04 備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。惟查，被告  
05 公司自承並未提出書面約定工時或報請主管機關核備之相關  
06 資料（見本院卷第486頁），揆諸前開說明，兩造間自無勞  
07 動基準法第84條之1規定之適用。仍應回歸勞基法第30條規  
08 定調整適用同法第24條、第39條計付工資，故被告辯稱可藉  
09 此拒絕支付延時工資云云，亦屬無據。

10 (三)原告得請求特別休假工資

11 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
12 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
13 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
14 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
15 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每一年加給一  
16 日，加至30日為止。又勞工之特別休假，因年度終結或契約  
17 終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特  
18 別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23  
19 條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞  
20 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應  
21 負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項前段、第5項、第6  
22 項分別定有明文。準此，並參照依勞動事件法第35條規定，  
23 被告公司具有提出勞工工資清冊或特別休假使用紀錄之義  
24 務，如否認原告請求此部分工資之權利，尚應舉證以實其  
25 說。

26 2.經查，原告主張自108年至113年間並未依法核給特別休假，  
27 被告應發給特別休假未休之工資7萬7,503元、6萬9,786元  
28 （詳見附表3-1、3-2所示），並有原證3警衛執勤輪班表、  
29 證人汪文弘證詞可堪佐證。而被告不爭執附表3-1、3-2關於  
30 年份、年資及法定特休天數等欄位所載（見本院卷第363  
31 頁），且縱令其辯稱未曾拒絕原告申請特別休假一事屬實，

01 仍不能卸免發給特別休假未休工資之責，何況，被告根本未  
02 舉證曾核給特別休假或已休畢或業經給付特休未休工資，自  
03 不能認其已盡舉證責任，自無從對其為有利之判斷。是以，  
04 原告請求被告給付特休未休工資，應有理由。

05 (四)是以，謝世宗、劉家輝得請求被告公司給付平日及國定假日  
06 加班費、特別休假未休工資，其中謝世宗部分為121萬8,921  
07 元（計算式：100萬1,075元+14萬343元+7萬7,503元=121  
08 萬8,921元），劉家輝部分則為121萬8,533元（計算式：99  
09 萬9,299元+14萬9,448元+6萬9,786元=121萬8,533元）。

10 五、綜上所述，原告依照勞基法第24條、第38條、第39條規定，  
11 請求被告公司如數給付謝世宗、劉家輝121萬8,921元、121  
12 萬8,533元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年10月18日（見  
13 本院卷第135頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為  
14 有理由，應予准許。

15 六、本件係就勞工給付請求為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法  
16 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告  
17 得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

18 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法，及被告聲請訊  
19 問當事人及命謝世宗提出LIN對話訊息（見本院卷第487  
20 頁），經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，亦無調查之  
21 必要，爰不逐一論述，附此敘明。

22 八、據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決  
23 如主文。

24 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

26 以上正本係照原本作成。

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
30 書 記 官 林 霽 恩