臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第15號

上　訴　人　陳國秋
訴訟代理人　高靖棠律師
複　代理人　袁梓宸律師
上　訴　人　有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社
法定代理人　曾玉美
訴訟代理人　陳亮佑律師
　　雷麗律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國113年6月26日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第15號第一審判決各自提起上訴，陳國秋並減縮上訴，本院於114年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回陳國秋後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判(除確定部分外)均廢棄。

有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社應再給付陳國秋新臺幣伍拾陸萬陸仟捌佰貳拾肆元，及自民國一一三年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

陳國秋其餘上訴及有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社之上訴均駁回。

本判決第二項所命給付得假執行。但有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社如以新臺幣伍拾陸萬陸仟捌佰貳拾肆元為陳國秋預供擔保，得免為假執行。

第一審訴訟費用(除確定部分外)，由有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社負擔百分之三，餘由陳國秋負擔。第二審訴訟費用，關於陳國秋上訴部分(除減縮部分外)，由有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社負擔百分之十九，餘由陳國秋負擔；關於有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社上訴部分，由有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查，陳國秋於原審請求確認其與有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社(下稱禾意合作社)間之僱傭關係存在，並請求禾意合作社給付伊自民國110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共新臺幣(下同)63萬2600元、自108年1月1日起至108年3月31日止及108年8月1日起至110年12月14日止之加班費共67萬6531元(詳如附表所示)，以及特別休假(下稱特休)未休工資共5萬2418元，合計136萬1549元，及加計自民事準備理由㈠狀繕本送達翌日之法定遲延利息；並自113年1月1日起至復職之日止，按月給付2萬7470元，及加計自各期應給付日翌日起算之法定遲延利息；暨提繳退休金共9萬5528元至陳國秋設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)(見原審卷五第308頁)。原審則判命禾意合作社給付陳國秋特休未休工資2萬7200元，及加計自民事理由準備㈠狀繕本送達翌日(即113年3月13日)起算之法定遲延利息，暨提繳6萬892元至陳國秋之勞退專戶，並駁回陳國秋其餘請求，陳國秋聲明不服，就其敗訴部分全部提起上訴，嗣於本院減縮僅請求確認兩造間僱傭關係存在，禾意合作社再給付自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共63萬2600元、自108年1月1日起至108年3月31日止及自108年8月1日起至110年12月14日止之加班費共67萬6531元，合計130萬9131元，及加計自民事準備理由㈠狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息；並自113年1月1日起至復職前1日止，按月給付2萬7470元，及加計自各期應給付日翌日起算之法定遲延利息(見本院卷第434頁、第505-506頁)，核屬減縮上訴聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、陳國秋主張：伊自106年10月1日起受僱於禾意合作社，擔任

清潔員，約定每日工時8小時，休息日、例假日及國定假日則每日工時4小時，並經禾意合作社指派至國軍桃園總醫院(下稱桃園總醫院)負責清潔工作。詎禾意合作社於伊任職期間，違反勞動基準法(下稱勞基法)所定基本工資，給付伊低於法定基本工資之薪資，亦未給予伊加班費，伊自得請求禾意合作社給付伊自108年1月1日起至110年12月14日止之加班費共67萬6531元(詳如附表)、特休未休工資共2萬7200元，及補提繳退休金6萬892元至伊之勞退專戶。又禾意合作社於110年12月14日解僱伊，卻未告知伊解僱事由，其終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，禾意合作社應給付伊自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共63萬2600元，並自113年1月1日起至伊復職前1日，按月給付伊每月薪資2萬7470元等情。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項、第24條第2項、第39條、第38條第4項及勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定，請求禾意合作社給付伊133萬6331元(計算式：63萬2600元+67萬6531元+2萬7200元＝133萬6331元)，及自民事準備理由㈠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；並自113年1月1日起至復職前1日止，按月給付伊2萬7470元，及加計自各期應給付日翌日起算之法定遲延利息；暨提繳退休金共6萬892元至伊之勞退專戶(陳國秋逾上開範圍之請求，未繫屬本院部分，不予贅述)。

二、禾意合作社則以：兩造間係合作社社員與合作社間關係，陳國秋係於106年12月23日加入成為社員，並於110年7月31日簽立社員公約，兩造間非屬僱傭關係。陳國秋入社後，係在桃園總醫院負責清潔工作，關於工作地點、報酬之約定，業經陳國秋同意始安排其前往工作，且陳國秋於服務期間係受桃園總醫院指揮監督，如陳國秋無法提供清潔服務，擔任領班之社員會協調其他社員支援協助，並無特別請假程序，陳國秋不受伊指揮監督。嗣陳國秋於110年12月14日自行要求離開合作社，經確認其意願後，伊給付陳國秋該月份報酬50

00元及衛福部所核發防疫獎金4000元後，陳國秋即簽署退社申請書辦理退社，並於當日領回認購10股之股金1000元。社員有退社自由，伊並無解僱權，陳國秋依勞動法規向伊請求工資、加班費及提繳退休金均無理由等語，資為抗辯。

三、原審就前揭之訴判命禾意合作社應給付陳國秋2萬7200元，及自民事準備理由㈠狀繕本送達翌日即113年3月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨應提繳6萬892元至陳國秋之勞退專戶，駁回陳國秋其餘之請求。兩造各就其敗訴部分聲明不服，分別提起上訴，陳國秋嗣減縮上訴。陳國秋之上訴聲明為：㈠原判決關於駁回陳國秋後開第㈡至㈣項之訴部分廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢禾意合作社應再給付陳國秋130萬9131元，及自民事準備理由㈠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；㈣禾意合作社應自113年1月1日起至陳國秋復職前1日止，按月於次月5日前給付陳國秋每月薪資2萬7470元，並自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。禾意合作社則答辯聲明：上訴駁回。另禾意合作社上訴聲明為：㈠原判決不利於禾意合作社部分廢棄；㈡上開廢棄部分，陳國秋在第一審之訴駁回。陳國秋答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項(見原審卷六第24頁、本院卷第440-441頁、第461頁)：

㈠禾意合作社係於96年7月28日向內政部登記有案，依合作社法第2條規定為法人，其業務內容為承攬政府機關、公私立醫療院所委外照顧老人、身障、病患、環境清潔、傳送、景觀維護、居家照顧服務及居家清潔勞動等，並訂有章程。

㈡陳國秋於106年12月23日填載「有限責任新竹縣禾意照顧服務勞動合作社」入社志願書，加入禾意合作社成為社員。

㈢禾意合作社曾於105年12月29日與桃園總醫院簽立國防部訂購軍品契約。

㈣禾意合作社指派陳國秋至桃園總醫院負責清潔工作，最後工

作日為110年12月14日。

㈤陳國秋工時為平日每日8小時，陳國秋自106年12月23日至108年3月止之休息日、例假日及國定假日，均每日工作4小時。

㈥陳國秋於110年12月15日以存證信函通知被告，要求恢復派班。

㈦陳國秋向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府於111年1月20日召開調解會議，但調解不成立。

五、本院得心證之理由：

㈠兩造間為僱傭關係：

1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，與定作人間則無從屬關係。職是，關於契約性質屬勞動契約或承攬契約，應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。

2.陳國秋主張伊係依禾意合作社之指示及安排進行工作，兩造間有人格上、組織上從屬性，應成立僱傭關係等語。經查：

⑴證人即禾意合作社帶隊社員曾金雄證稱：陳國秋入社時，醫院規定要做職前教育訓練，按照禾意合作社之運作流程，係由理事主席代表禾意合作社承攬工作，伊係帶隊社員，負責帶隊領班，社員沒有做好，伊要去協助。禾意合作社派去桃園總醫院之人員，剛開始有打卡，後來換成簽到，禾意合作社有發制服給陳國秋，陳國秋工作時間為上午7時上班，如遇人員請假，伊等會由其他社員負責，禾意合作社社員互相支援，請假向伊口頭表示即可，如果陳國秋工作表現不佳，理事長會對其規勸，伊亦會規勸，一直不改就由伊代勞，黃崗區有2個工作人員，一為女性，一為陳國秋，陳國秋負責外圍，偶爾陳國秋被客訴時，伊來不及過去支援，伊會請另一女社員幫忙掃一下，偶爾女社員離開或還沒到，廁所髒了，另一位社員會請陳國秋支援一下，先將廁所處理一下，社員之間互相支援、幫忙，均係領取固定勞務金等語（見原審卷六第99-103頁、第105頁）。可明禾意合作社係以自己名義承攬案件後，再指派陳國秋至系爭院區負責清潔工作，且陳國秋上、下之時間須打卡或簽到，工作內容受禾意合作社指揮監督，請假亦須通知帶隊隊員曾金雄，並獲取固定薪資。足見陳國秋係受禾意合作社指揮監督工作，與其他社員居於分工合作之狀態，納入禾意合作社之組織。

⑵其次，禾意合作社法定代理人曾玉美於原審進行當事人訊問時陳稱：係由禾意合作社代表社員承攬業務，陳國秋依醫院規定要求穿制服，陳國秋請求期間，係禾意合作社與桃園總醫院第2次簽約，陳國秋上下班需要簽到退，若社員有事要提前跟帶隊社員口頭告知，領班會處理，醫院長官會巡視陳國秋之工作結果，發現有髒會告知陳國秋，若未遇到陳國秋，就會通知領班，禾意合作社為符合與醫院之契約精神，會對陳國秋做教育訓練，例如疫情期間漂白水要怎麼泡，哪個區塊要怎麼掃乾淨，陳國秋之報酬係依據基本工資，陳國秋如工作表現不佳，會由領班告知陳國秋，若找不到陳國秋，領班會帶人去做，大部分是領班在調動誰去處理等語

（見原審卷六90-94頁）。可明陳國秋至系爭院區擔任清潔員，依據禾意合作社與桃園總醫院簽署之契約，禾意合作社須對陳國秋進行職前訓練，要求其穿著制服，上下班需打卡，請假要口頭告知帶隊社員，工作若有不善之處，禾意合作社之領班會要求陳國秋改進。足見陳國秋不能自由支配工作時間，勞務給付之內容係依據禾意合作社依據與桃園總醫院之契約決定，陳國秋工作時間需服從禾意合作社之指揮監督，並受禾意合作社考核其工作結果。

⑶再參以陳國秋請求期間，禾意合作社與桃園總醫院簽立之國防部訂購軍品契約，分述如下：

①「環境清潔維護勞務委外（ND08104L173PE）」案契約附加條款（契約期間：108年8月1日至110年7月31日，見原審卷一第319-331頁）：

該契約第9條第5項：「乙方(即禾意合作社，下同)派駐之清潔人員應先接受公司一週的職前教育...，並由領班考核後方可錄用...」；第9條第9項：「契約執行之日起，乙方需依契約要求配置領班及副領班各1、小組長2人（並互為職務代理人），負責乙方人員管理、教育訓練、督導、協調、巡查等工作...」；第9條第13項有關員工作息：「㈠白天：工作時間為早上07：00至下午16：00時，其中午用餐時間為一小時，乙方工作人員得視服務單位需求並遵守服務單位主管或其代理人指示分批用餐，不得同時離開工作崗位。...㈣乙方工作人員應依甲方代理人規定時間定點打卡（需自設差勤機），上、下班，不得遲到，凡遲到10分鐘以內者，需補足上班時數；如有遲到、早退超過10(含)分鐘以上依約罰款...」；第9條第15項：「乙方人員於工作時間內需穿著乙方提供之制服或背心(服裝製作前須先送交甲方代理人審查)，及佩帶院方提供之識別證」；第9條第16項：「乙方人員之出勤狀況，需設打卡制度以利管理，並按甲方代理人規定時間工作...」；第9條第21項：「乙方人員值班或休息，應於甲方代理人許可之處所不得隨意為之」；第9條第30

項：「乙方應遵照...職業安全衛生法及各項政府部門等相關法規與命令確實辦理各項作業需求」、第10條驗收及付款第1項：「乙方於每月底彙整本契約公共廁所每日工作紀錄表...出勤刷卡記錄...併於次月5日前開具發票向甲方代理人辦理環境清潔維護費用結報請款，並經甲方代理人查驗符合後，辦理結報付款事宜...」（見原審卷一第326-330頁）。

②「環境清潔維護勞務委外（ND10003L115PE）」案契約附加條款(契約期間：110年8月1日至112年7月31日，見原審卷一第549-559頁)：

該契約第9條第4項：「乙方派駐之清潔人員應先接受公司職前教育...，並由領班考核後方可錄用...」；第9條第5項：「乙方工作人員之福利、稅賦、安全措施、訓練及工作中如有受傷或意外事故發生...，概由乙方負責自行處理。乙方依『職業安全衛生法、勞動基準法』及其他施行細則，如有違反規定乙方應負完全之責任」；第9條第6項：「契約執行之日起，乙方需配置正副領班至少各1人，負責乙方人員管理、教育訓練、督導、協調、巡查及查核等工作...」、第9條第10項：「乙方人員於工作時間內需穿著乙方提供之制服或背心，及佩帶院方提供之識別證」、第9條第15項：「乙方人員值班或休息，應於甲方代理人許可之處所不得隨意為之」、第9條第23項：「乙方應遵照...職業安全衛生法及各項政府部門等相關法規與命令確實辦理各項作業需求...」（見原審卷一第555-557頁）。

③觀諸上開契約內容，可知禾意合作社承攬桃園總醫院之清潔工作，應符合勞基法、職業安全衛生法規定，並配置領班，負責管理禾意合作社所屬人員，陳國秋上下班時間及休息之處所皆受禾意合作社規範，且需穿著禾意合作社規定之制服出勤，其請假時，並由禾意合作社安排其他人力協助。

⑷準此，陳國秋既對上下班時間不能自由支配，需服從禾意合作社之指揮監督，且須受禾意合作社考核其工作結果；陳國秋之勞動對價係獲取固定薪資，要非為自己勞動，而係為他

人之目的而勞動；且陳國秋與其他社員居於分工合作狀態，若有人不能出勤，須互相遞補工作，堪認兩造間具有人格上、經濟上及組織上從屬性。陳國秋主張兩造間為僱傭關係等語，自屬可採。

㈡兩造間僱傭關係業經陳國秋於110年12月15日自請退社而終止：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文亦有明文。又契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定(法定終止權)，亦有由當事人約定(約定終止權)者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。

2.兩造間為僱傭關係，業經本院認定如前，禾意合作社復抗辯陳國秋已於110年12月15日自請退社離職，兩造間僱傭關係已終止等語，業據曾玉美於原審進行當事人訊問時陳稱：伊記得伊係於110年12月15日去桃園總醫院，領班向伊表示陳國秋之防疫獎金尚未領取，陳國秋為領該獎金，很早就在醫院外面入口等伊，陳國秋在簽收防疫獎金時，伊詢問陳國秋一直被業主投訴怎麼辦，陳國秋表示其不做了，並親自簽署退社單，伊即將退社金5000元及當月報酬交給陳國秋等語（見原審卷六第94頁）；佐以證人曾金雄亦證稱：陳國秋被客訴，伊等規勸陳國秋，請其加強一下，請陳國秋將本分工作做好，陳國秋即表示不做了，陳國秋退社那天即稱不做了，那一天理事主席請陳國秋來領防疫獎金，因為陳國秋有被客訴，理事主席提醒陳國秋被客訴這事，陳國秋即稱「那我不做了」，係陳國秋先提出來，所以就未再至桃園總醫院服務等語（見原審卷六第103頁），可明陳國秋係因不滿遭客訴，自行向禾意合作社法定代理人曾美玉表示要退社，不

願繼續在桃園總醫院工作。

3.陳國秋雖否認自行簽署退社申請書而終止兩造間勞動契約，並否認退社申請書、禾意合作社社員公約簽名之真正。然經本院囑託法務部調查局鑑定卷附退社申請書(見原審卷五第83頁)及禾意合作社社員公約(見原審卷五第45-46頁)其上陳國秋簽名之真正，其結果與陳國秋簽署之入社志願書、保密切結書、桃園總醫院清潔人員教育簽名單、桃園總醫院消防安全教育訓練課程簽名單、110年春節禮金簽收單、110年中秋節禮品簽收單之簽名筆劃特徵相同等情，有卷附法務部調查局文書暨指紋鑑識實驗室114年9月4日調科貳字第11403183910號函可憑(見本院卷第397-398頁)。足見退社申請書、禾意合作社社員公約其上陳國秋之簽名均為真正，陳國秋確係於110年12月15日自行簽署退社申請書，並簽收退社之社員股金1000元。

4.再參諸禾意合作社社員公約第4條規定：「本社對外承攬勞務係交由社員承作，非社員不得承作本社勞務，以確保社員勞動權益」(見原審卷五第45頁)，可明社員一經退社，即不得再請求禾意合作社指派服務工作。則陳國秋既簽署社員公約，自應受其拘束，其於110年12月15日申請退社，自不得再請求禾意合作社指派工作，應認兩造間僱傭關係即生終止之效力。

5.陳國秋雖主張係曾美玉要求伊不要繼續工作，將伊解僱云云，並提出其孫子即訴外人吳昭儒與曾金雄於110年12月15日通話譯文為據(見原審卷四第439頁)。惟審諸吳昭儒與曾金雄對話內容略以：「(吳昭儒)想問一下為什麼陳國秋沒有上班？」、「(曾金雄)他就沒有做了啊」；「(吳昭儒)開除他總有個理由吧」、「(曾金雄)你先問你阿公為什麼有這種結果，而不是來問我」，可明曾金雄並未表示係禾意合作社解僱陳國秋。況吳昭儒追問曾金雄稱：「我想問一下，我阿公他畢竟也是勞工，那勞工有沒有他的權利，就是你多久前要預告他」，曾金雄係表示「我這邊是合作社」；吳昭儒再

繼續追問稱：「所以你就不用預告，然後也不用給非自願離職的方式嗎?所以現在都不用走這一套了?」，曾金雄係回應「合作社，請你自己去看合作社法是怎麼寫的」等語，可明曾金雄並無表示禾意合作社解僱陳國秋，而係告知吳昭儒應按照合作社規定。堪認禾意合作社係依據社員公約第4條規定，因陳國秋自請退社，終止兩造間僱傭關係，故未再繼續指派陳國秋至桃園總醫院工作，並非禾意合作社解僱陳國秋。陳國秋主張禾意合作社終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在云云，並無足採。

㈢陳國秋請求禾意合作社給付自108年1月1日起至108年3月31日止及108年8月1日起至110年12月14日止之休息日、例假日及國定假日之加班費共計56萬6824元，為有理由，逾此範圍即不應准許：

1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上三年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14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；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，勞基法第36條第1項、第37條第1項、第38條第1項第1至4款、第4項、第39條分別定有明文。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕；雇主應將勞工每年特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工；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第23條第2項、第30條第5、6項、第38條第5、6項亦分別著有規定。再按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦著有規定。則勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，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的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參照）。

2.陳國秋主張其自108年1月1日起至110年7月31日止之休息日、例假日及國定假日，均工作4小時，其薪資及加班時數詳如附表所載，業為禾意合作社所不爭執(見本院卷第329頁)，並有卷附桃園總醫院所提之陳國秋108年1月至3月每日執勤情況表、同年8月至110年7月之打卡紀錄為憑(見原審卷一65-69頁、第71-161頁)，堪信為真實。至於陳國秋主張其自110年8月1日起至110年12月止之休息日、例假日及國定假日，均工作4小時部分，參諸禾意合作社與桃園總醫院簽署之「環境清潔維護勞務委外(ND10003L115PE)」案契約附加條款第10條第1項約定，禾意合作社須檢附公共廁所每日工作紀錄表、環境清潔完工簽單向桃園總醫院請款(見原審卷一第557頁)，可明禾意合作社向桃園總醫院請領款項時，須檢附清潔人員之工作紀錄表與完工簽單。然經原審及本院向桃園總醫院函調陳國秋自110年8月1日起至110年12月止之出勤資料，桃園總醫院並未有陳國秋上開期間之出勤資料，有卷附桃園總醫院113年1月10日醫桃企管字第1130000019號函、114年5月15日醫桃企管字第1140005130號函可憑(見原

審卷一第61-63頁、本院桃園總醫院110年8月至12間打卡紀錄卷)。足見禾意合作社於110年8月1日至110年12月間向桃園總醫院請領款項時，並無檢具陳國秋之完工簽單，尚難認陳國秋於110年8月1日起至110年12月14日止之休息日、例假日及國定假日，有出勤工作4小時之事實。況依卷附陳國秋於110年7月31日簽署之勞務分配書，陳國秋自110年8月1日起至112年7月31日止，工作範圍僅餘每周一至五，收取桃園總醫院黃岡區與桂杉區之垃圾，每日約1小時(見原審卷五第47頁)，足見陳國秋自110年8月1日起至110年12月14日止，並無於休息日、例假日工作之必要。故陳國秋請求禾意合作社給付110年8月1日起至110年12月14日止之加班費，即非理由。

3.準此，陳國秋請求自108年1月1日起至108年3月31日止，及自108年8月1日起至110年7月31日止(禾意合作社並未標得桃園總醫院108年4月至7月之標案，見本院卷第454頁)之休息日、例假日及國定假日之加班費共計56萬6824元【計算式：67萬6531元(見附表薪資差額小計欄)-2萬5400元(見附表110年8月薪資差額欄)-2萬5400元(見附表110年9月薪資差額欄)-2萬6800元(見附表110年10月薪資差額欄)-2萬4600元(見附表110年11月薪資差額欄)-7507元(見附表110年12月薪資差額欄)＝56萬6824元】，即屬有據；逾此範圍之請求，即不應准許。

㈣陳國秋請求特休未休工資2萬7200元，為有理由：

1.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；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休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第

1、2目分別定有明文。

2.查，禾意合作社自106年10月起指派陳國秋至桃園總醫院工作，最後工作日為110年12月14日(見原審卷一31頁、兩造不爭執事項㈣、㈦)，雖陳國秋自110年8月1日起為部分工時勞工，有卷附勞務分配同意書可憑（見原審卷五第47頁)，惟每週工作日數仍為週一至週五，與全時勞工相同，自仍應依勞基法第38條規定給予休假日數。依此，陳國秋為全時勞工之年資為3年10個月(即106年10月1日至110年7月31日)，為3年以上5年未滿，依勞基法第38條第1項第1至4款規定，應有特別休假34日(計算式：3＋7＋10＋14＝34)。至於陳國秋轉為部分工時期間(即自110年8月1日至同年12月14日)，因未滿6個月，故無休假日數。又陳國秋主張未曾休假，禾意合作社則抗辯兩造非僱傭關係，故未曾給予特休假，則陳國秋請求禾意合作社給付特休未休工資，應予准許。

3.依此，陳國秋於全時勞動契約終止前(即110年7月31日)最近1個月正常工作時間所得工資，係110年度最低基本工資2萬4000元(見原審卷一第11頁、卷五第309頁、卷六第93頁)，則陳國秋得請求之特休未休工資為2萬7200元（計算式：2萬4000元÷30x34＝2萬7200元)，此亦為禾意合作社所不爭執(見本院卷第330頁)。準此，陳國秋請求特休未休工資2萬7200元，即屬有據。

㈤陳國秋請求禾意合作社提繳6萬892元退休金至其勞退專戶，為有理由：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；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退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第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退金者，將減損勞退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（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。查，兩造為僱傭關係，業如前述，禾意合作社既以兩造間非屬僱傭關係為由，並未按月提繳陳國秋之退休金，陳國秋請求被告補繳退休金至其勞退專戶，自屬有理。

2.106年10月1日起至108年3月31日止、108年8月1日起至110年7月31日部分(禾意合作社並未標得桃園總醫院108年4月至7月之標案，見本院卷第454頁）：

經查，陳國秋主張兩造約定工資為法定基本工資，為禾意合作社所不爭執(見原審卷六第21-22頁)，而106至110年之法定基本工資分別為：2萬1009元、2萬2000元、2萬3100元、2萬3800元、2萬4000元，依各該年度勞退金月提繳工資分級表（見原審卷六第115-123頁)，月提繳工資分別為：2萬1009元(第3組第17級)、2萬2000元(第3組第18級)、2萬3100元(第3組第19級)、2萬3800元(第3組第20級)、2萬4000元(第4組第20級)，則禾意合作社於應為陳國秋提繳之退休金金額，分別為106年按月提繳1261元（計算式：2萬1009元×6%，小數點以下四捨五入，下同)，107年按月提繳1320元(計算式：2萬2000元x6%＝1320元)、108年按月提繳1386元（計算式：2萬3100元x6%＝1386元)、109年按月提繳1428元(計算式：2萬3800元x6%＝1428元)、110年按月提繳1440元(計算式：2萬4000元x6%＝1440元)。依此，陳國秋得請求禾意合作社提繳106年10月1日起至108年3月31日及108年8月1日起至110年7月31日之退休金合計為5萬7927元【計算式：(1261元x3月)＋(1320元x12月)＋(1386元x8月)＋(1428元x12月)＋(1440元x7月)＝5萬7927元】。

3.自110年8月1日起至同年12月14日部分：

陳國秋於該段期間為部分工時勞工，已如前述，兩造約定每週工作5日，每日約1小時，每月工資合計1萬元（見原審卷五第47頁），則雇主應以1萬1100元之級距予以提繳，依此，禾意合作社於110年8月1日至同年12月14日，按月應為陳國秋提繳之退休金為666元(計算式：1萬1100元x6%)。準此，陳國秋該期間自得請求禾意合作社提繳退休金2965元【計算式：(666元x4月)＋(666元x14/31）＝2965元】。

4.準此，陳國秋請求禾意合作社提繳退休金6萬892元(計算式：5萬7927元+2965元＝6萬892元)，即屬有據。

㈥陳國秋請求自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共63萬2600元，並自113年1月1至復職前1日，按月給付薪資2萬7470元，為無理由：

兩造間僱傭關係既因陳國秋自請退社，而於110年12月15日終止，業如前述，則陳國秋請求禾意合作社給付自110年12月15日起至112年12月31日止之薪資共63萬2600元，並自113年1月1日起至其復職之前1日止，按月給付薪資及利息，均非有理。

六、綜上所述，陳國秋依兩造間勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項、第24條第2項、第39條、第38條第4項及勞退條例第31條第1項規定，請求禾意合作社㈠給付陳國秋特休工資2萬7200元，及自113年3月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡提繳退休金6萬892元至陳國秋之勞退專戶；及㈢給付陳國秋加班費56萬6824元，及自113年3月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開㈢應准許部分，為陳國秋敗訴之判決，自有未合。陳國秋上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許㈠、㈡部分，及不應准許部分，分別為禾意合作社及陳國秋敗訴之判決，於法並無不合。兩造上訴意旨分別指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回陳

國秋此部分之上訴，及禾意合作社之上訴。又本院就金錢給付部分，為禾意合作社敗訴之判決，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，同時宣告禾意合作社得供相當擔保金額後免為假執行。

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

八、據上論結，本件陳國秋之上訴，一部為有理由，一部為無理由，禾意合作社之上訴為無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

有限責任台灣禾意照顧服務勞動合作社不得上訴。

陳國秋如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　2　　月　　4　　日

書記官　黃炎煌